

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT DU 21 DÉCEMBRE 1950

IDCC 16

Brochure 3085

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/07/2025

Transports routiers et activités auxiliaires du transport

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950	15
Clauses communes	15
Article 1er - Champ d'application	15
Article 2 - Durée, dénonciation, révision	17
Article 3 - Conventions collectives et accords antérieurs - Avantages acquis	17
Article 4 - Conventions collectives régionales et locales	17
Article 4 bis - Négociation annuelle sur les salaires et examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche	17
Article 5 - Liberté syndicale et liberté d'opinion	17
Article 6 - Exercice de l'action syndicale	18
Article 7 - Délégués du personnel	19
Article 8 - Comités d'entreprise ou d'établissement	20
Article 9 - Panneaux d'affichage	20
Article 10 - Conditions d'embauche	21
Article 11 - Contrat individuel de travail	21
Article 12 - Durée du travail	21
Article 13 - Hygiène	22
Article 13 bis - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	22
Article 14 - Mutilés de guerre - Accidentés du travail - Inaptes à l'emploi - travailleurs handicapés	23
Article 15 - Absence	23
Article 16 - Maladies et accidents	23
Article 17 - Salariés âgés de moins de 18 ans	23
Article 18 - Personnel intermittent et saisonnier	24
Article 19 - Service et périodes militaires	24
Article 20 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	24
Article 21 - Égalité de traitement entre les Français et les étrangers	24
Article 22 - Retraites	24
Article 23 - Conciliation	24
Article 23 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI	27
Article 23 bis - Commission de validation des accords collectifs	30
Article 23 bis - Transmission des accords d'entreprise et élaboration du rapport annuel d'activité	31
Article 24 - Conventions annexes, protocoles et accords spécifiques	31
Article 26 - Date d'application	31
Article 27 - Publicité	31
Textes Attachés	33
Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers - annexe I	33
Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers ; nomenclature et définition des emplois - annexe I	48
Protocole du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers frais de déplacement (annexe I)	56
Accord du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers ; frais de déplacement ; taux des indemnités forfaitaires - annexe I	59
Accord du 27 février 1951 relatif aux employés Annexe II	59
Accord du 27 février 1951 relatif aux employés ; nomenclature et définition des emplois Annexe II	65
Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise Annexe III	70
Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise ; nomenclature et définition des emplois - annexe III	77
Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres - Annexe IV	82
Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres ; nomenclature des groupes - annexe IV	89
Accord du 5 mars 1958 relatif aux régimes complémentaires de retraite et de prévoyance. Annexe V	91
Accord du 24 mars 1982 relatif à la participation des salariés aux fruits de l'expansion - annexe VI	94
Annexe VII - Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, sécurisation des parcours professionnels et emploi (Accord du 12 avril 2017)	97
Accord du 25 février 1983 relatif à la mise en place de l'association Fongecif transports	115
Accord du 15 juin 1992 relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires	116
Déclaration commune des parties signataires annexée au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires du 15 juin 1992	119
Accord du 23 juillet 1992 portant mise en oeuvre du plan social dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane	120
Accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points	124
Accord du 22 février 1993 relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés	127

Accord du 23 novembre 1994 relatif au temps de service, aux repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise « grands routiers » ou « longue distance »	128
Procès-verbal du 23 novembre 1994 relatif au personnel « Grands routiers » ou « Longue distance »	134
Avenant n° 1 du 28 décembre 1994 relatif à OPCA transports	134
Accord du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers "Marchandises"	136
Avenant n° 1 du 6 juillet 1995 relatif aux conditions spécifiques d'application de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite « grands routiers » ou « longue distance »	142
Accord du 1er février 1996 relatif à la Retraite -Prévoyance	143
Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises	144
Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au droit syndical	145
Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif à l'interdiction de circulation des véhicules poids lourds le dimanche	145
Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996. (Conflit du 18 au 30 novembre 1996). Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996	145
Déclaration du 23 décembre 1996 (activités de transport de fond et valeurs)	146
Avenant d'application du 4 février 1997 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés dans les entreprises de transport routier de marchandises et de voyageurs	146
Accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité à partir de 55 ans	147
Accord du 11 avril 1997 relatif à la création du Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité	151
Accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des entreprises de transport de déménagement	152
Accord du 23 juin 1997 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement, à partir de 55 ans, dans les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs	155
Protocole d'accord du 7 novembre 1997 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles 1997 et à l'ouverture de négociations visant à la révision programmée des dispositions de la convention collective	156
Protocole de fin de conflit du 8 novembre 1997	160
Accord du 2 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs	161
Accord du 29 mai 1998 relatif à la création d'une association nationale de gestion paritaire du CFA voyageurs (AGECFA)	166
Accord national professionnel du 12 novembre 1998 relatif à la garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle des personnels roulants "grands routiers ou longue distance"	167
Accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs	169
Accord du 11 janvier 1999 relatif aux heures de délégation accordées aux représentants du personnel ou syndicaux siégeant au comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs	171
Accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs	171
Avenant n° 1 du 3 mars 2000 à l'accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs	178
Accord-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire	178
Procès-verbal du 30 juin 2000 relatif à la signature de l'avenant n° 1 à l'accord-cadre du 4 mai 2000	191
Accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement	192
Avenant n° 2 du 19 décembre 2000 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire	200
Avenant du 30 mai 2001 relatif au CAP de conducteurs routiers et au BEP de conduite et service	201
Accord du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit	201
Procès-verbal du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit	203
Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'élargissement du champ d'application de la CCN	204
Accord du 17 décembre 2001 portant modification des textes régissant la CARCEPT	205
Accord du 17 décembre 2001 relatif aux modifications de la CARCEPT-Prévoyance	207
Annexe I à l'accord du 17 décembre 2001 sur la CARCEPT Accord du 5 février 2002	208
Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance Annexe n° I du 5 février 2002	216
Accord du 30 janvier 2002 relatif au CFA voyageurs	222
Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT	222
Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs (procès-verbal).	233

.....	234
Avenant n° 2 du 10 avril 2003 relatif aux conditions d'emploi (transport de déménagement)	240
Avenant n° 1 du 28 avril 2003 relatif aux modifications à l'accord ARTT du 18 avril 2002	240
Avenant n° 4 du 20 octobre 2003 portant modification de l'accord relatif au congé de fin d'activité	241
Avenant n° 2 du 16 janvier 2004 à l'avenant relatif à l'ARTT du transport des voyageurs	242
Avenant n° 70 du 19 avril 2004 à l'annexe 4 relatif au départ en retraite des ingénieurs et cadres	242
Avenant n° 78 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 3 relatif au départ en retraite des techniciens et agents de maîtrise	243
.....	243
Avenant n° 80 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 2 relatif au départ en retraite des employés	244
Avenant n° 92 du 19 avril 2004 à l'annexe n° 1 relatif au départ en retraite des ouvriers	244
Avenant du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (1)	245
Avenant du 9 septembre 2004 relatif à la gestion du régime de prévoyance	251
Accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs	251
Procès-verbal du 24 septembre 2004 relatif à l'accord sur l'activité des conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de voyageurs	254
Avenant du 30 septembre 2004 relatif à l'annexe VI, déblocage exceptionnel et versement direct des droits au titre de la participation	254
Accord du 22 septembre 2005 relatif au temps de liaison, accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement des contrats à durée déterminée d'usage en transport de déménagement	256
Accord du 9 novembre 2005 relatif à la participation aux résultats de l'entreprise	260
Avenant n° 94 du 13 décembre 2005 relatif aux dispositions particulières aux ouvriers	262
Avenant n° 3 du 21 décembre 2005 à l'accord du 18 avril 2002 sur l'ARTT	263
Avenant du 12 avril 2006 relatif au carnet de route et à la feuille de temps des personnels coursiers	264
Accord du 7 juin 2006 relatif aux rémunérations conventionnelles et à la mise en oeuvre du " bonus exceptionnel "	265
.....	265
Avenant n° 1 du 7 juin 2006 relatif au temps de liaison, d'accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement du CDD d'usage	266
Avenant du 14 décembre 2006 à l'accord du 5 mars 1986 portant modification des statuts régissant la Carcept prévoyance	267
Accord du 27 mars 2007 relatif aux frais professionnels	268
Accord du 12 juin 2007 relatif à la modification des textes régissant la CARCEPT	270
Accord du 12 juin 2007 portant modification des conditions générales de la CARCEPT-Prévoyance	276
Avenant n° 51 du 13 juillet 2007 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)	286
Avenant n° 1 du 17 octobre 2007 à l'accord du 27 mars 2007 relatif à la mise en oeuvre de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour les frais professionnels	286
Avenant n° 52 du 5 décembre 2007 à l'annexe I relative aux frais de déplacement des ouvriers (1)	287
Accord du 21 décembre 2007 relatif au relevé de conclusion de la CNIC dans le transport sanitaire	288
Avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	289
Accord du 29 avril 2008 relatif à la mise en oeuvre d'une clause de respiration professionnelle	292
Accord du 20 mai 2008 relatif au déblocage à titre exceptionnel des droits à la participation aux résultats de l'entreprise (annexe VI)	293
Avenant du 26 juin 2008 portant modification des statuts régissant la CARCEPT-Prévoyance	294
Avenant du 26 juin 2008 portant modifications du règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance	294
Avenant n° 53 du 8 juillet 2008 relatif aux frais de déplacement	296
Avenant n° 1 du 2 octobre 2008 à l'accord du 18 décembre 2001 relatif à l'ARTT (La Réunion)	297
Avenant du 17 décembre 2008 relatif à l'accord n° 94 du 13 décembre 2005	298
Avenant n° 1 du 24 mars 2009 à l'accord du 6 décembre 1991	299
Avenant n° 4 du 24 mars 2009 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'ARTT	299
Accord du 29 juin 2009 relatif à la prévoyance	300
Accord du 29 juin 2009 portant procès-verbal de la réunion de signature de l'accord du 29 juin 2009	301
Accord du 30 juin 2009 relatif au congé de fin d'activité	301
Avenant n° 5 du 30 juin 2009 à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité	302
Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'emploi de conducteur accompagnateur	303
Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs	305
Avenant n° 2 du 7 juillet 2009 à l'accord AGECEFA Voyageurs (annexe)	306
Avenant n° 4 du 7 juillet 2009 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail	307
Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution CARCEPT	307
Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA	308
Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité	308

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle	308
Accord du 1er juin 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	308
Avenant n° 1 du 28 juin 2010 relatif au congé de fin d'activité	312
Avenant n° 1 du 5 juillet 2010 relatif à l'exercice de l'activité de conducteur accompagnateur de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite	313
Avenant n° 20 du 27 juillet 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs	313
Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité	315
Adhésion par lettre du 30 décembre 2010 de la CFE-CGC SNATT aux accords des 28 mars 1997, 11 avril 1997, 2 avril 1998, 12 novembre 2009	319
Adhésion par lettre du 16 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 28 décembre 1994 et à son avenant n° 1	319
Avenant n° 56 du 4 avril 2011 relatif aux frais de déplacement	319
Avenant n° 57 du 11 avril 2011 relatif aux frais de déplacement	320
Accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance	320
Accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité et annexes de financement	323
Accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel	327
Avenant n° 1 du 28 novembre 2011 à l'accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité	330
Accord du 19 décembre 2011 relatif aux définitions des emplois spécifiques en prestations logistiques	331
Avenant n° 5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques	332
Avenant n° 86 du 11 juin 2012 relatif aux classifications	334
Avenant n° 6 du 27 juin 2012 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	334
Avenant n° 1 du 10 juillet 2012 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la pénibilité	337
Avenant n° 3 du 10 juillet 2012 à l'accord du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	337
Accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé	338
Avenant n° 7 du 19 décembre 2012 à l'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	342
Accord du 15 avril 2013 relatif à la protection santé	344
Dénonciation par lettre du 26 avril 2013 par l'UFT de l'accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel	348
Avenant n° 2 du 10 juin 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite	348
Avenant n° 1 du 20 septembre 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi	349
Avenant n° 11 du 6 janvier 2014 relatif aux rémunérations conventionnelles	350
Avenant n° 79 du 13 février 2014 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »	351
Avenant n° 87 du 13 février 2014 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »	351
Avenant n° 89 du 13 février 2014 relatif à l'annexe II « Employés »	352
Avenant n° 103 du 13 février 2014 relatif à l'annexe I « Ouvriers »	352
Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 1)	353
Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité (partie 2)	354
Avenant n° 104 du 12 décembre 2014 à l'annexe I « Ouvriers »	354
Avenant n° 8 du 17 mars 2015 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	356
Accord du 29 avril 2015 relatif au travail de nuit dans le transport de déménagement	358
Avenant n° 12 du 29 avril 2015 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	359
Avenant n° 1 du 8 septembre 2015 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé	360
Accord du 25 septembre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé	361
Avenant n° 1 du 1er octobre 2015 à l'accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance	364
Accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé (transport sanitaire)	365
Accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme	368
Accord du 12 février 2016 relatif à la lutte contre le travail illégal et à la concurrence déloyale dans le déménagement	371
Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire	372
Avenant n° 107 du 13 décembre 2016 relatif à l'annexe I « Ouvriers »	378
Accord du 23 février 2017 relatif au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs affectés aux services librement organisés (SLO)	379
Adhésion par lettre du 6 juin 2017 de la TLF à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA	381
Avenant n° 1 du 13 juin 2017 à l'accord du 11 avril 1997 relatif au CFA et à la création du fonds de gestion FONGECFA	381
Avenant n° 3 du 13 juin 2017 relatif à l'accord du 29 mai 1998 AGECEFA voyageurs	382

Avenant n° 2 du 4 juillet 2017 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (interurbain)	382
Accord du 4 octobre 2017 relatif aux dispositions sur la durée du travail et repos	384
Accord du 24 novembre 2017 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs de tourisme et grand tourisme et portant création d'un emploi grand tourisme confirmé	385
Accord du 4 mai 2018 relatif à la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement	387
Avenant n° 110 du 12 juin 2018 relatif à la formation des personnels coursiers (annexe I)	390
Accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire (secteur du transport de fonds et valeurs)	393
Accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social	398
Avenant n° 21 du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la CPPNI	401
Avenant n° 2 du 11 février 2019 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité	405
Accord du 14 mars 2019 relatif au dialogue social	406
Adhésion par lettre du 6 avril 2019 de la CNM à l'accord du 13 décembre 2018	407
Avenant n° 112 du 19 avril 2019 à l'annexe I de la convention relatif à la mise en place de l'indemnité kilométrique pour les personnels coursiers à vélo	407
Avenant n° 4 du 15 mai 2019 à l'accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	408
Avenant du 3 juillet 2019 à l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 et à l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la CPPNI et au dialogue social	409
Accord de révision du 20 septembre 2019 relatif à la transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017	411
Adhésion par lettre du 13 janvier 2020 de l'OTRE à l'accord du 13 décembre 2018	416
Avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » (transport de déménagement)	416
Avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire à un socle minimal de « protection santé » (transport sanitaire)	417
Avenant n° 2 du 11 février 2020 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » (transport de marchandises)	418
Avenant n° 21 du 11 février 2020 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel (transport de fonds et valeurs)	419
Accord du 13 mars 2020 relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activité (AGECFA Voyageurs)	420
Accord du 4 juin 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	420
Accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	425
Accord du 3 juillet 2020 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (Interurbain)	428
Accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA transport)	432
Accord du 21 octobre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi	433
Avenant n° 1 du 12 novembre 2020 à l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (transport interurbain)	436
Avenant du 12 novembre 2020 relatif à la dérogation temporaire à l'accord « CFA-Voyageurs »	437
Accord du 1er décembre 2020 à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires	438
Accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel	440
Avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi	443
Accord du 1er mars 2021 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi	443
Avenant du 18 juin 2021 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi	448
Avenant n° 5 du 24 septembre 2021 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et à la rémunération des personnels	449
Avenant du 26 octobre 2021 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi	449
Avenant n° 1 du 26 octobre 2021 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	450
Accord du 1er février 2022 relatif aux contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement	450
Accord du 3 février 2022 relatif aux diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires	452
Avenant n° 3 du 3 février 2022 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé »	454
Accord du 28 mars 2022 relatif à la modernisation des classifications conventionnelles des ouvriers dans les entreprises de transport sanitaire	455
Accord collectif du 28 mars 2022 portant création d'un régime de prévoyance dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire	459

Dénonciation par lettre du 24 mai 2022 de la CNM et de la FNTV de l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs	461
Accord du 1er février 2023 à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social et à l'article 23 de la CCNP	462
Avenant du 1er février 2023 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi	462
Avenant n° 2 du 8 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dite « Pro-A »)	463
Avenant n° 3 du 22 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)	463
Accord du 16 juin 2023 relatif à l'adaptation des congés de fin d'activité et annexe de financement	464
Accord du 19 juin 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs	467
Accord du 19 juin 2023 relatif aux dispositions spécifiques du dimanche ou jour férié travaillé des entreprises de transport routier de voyageurs	467
Avenant n° 1 du 19 juin 2023 à l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires	468
Accord du 2 octobre 2023 relatif aux dispositions conventionnelles	469
Avenant du 4 décembre 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi	469
Accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur	470
Avenant du 13 février 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur	472
Textes Salaires	475
Annexe I ouvriers salaires Avenant 72 du 5 décembre 1990	475
Avenant n° 9 du 14 novembre 2001 relatif aux salaires grands routiers ou longue distance	479
Avenant n° 9 du 6 décembre 2001 relatif aux salaires prime de monitorat et salaires minimaux	481
Accord du 18 avril 2002 relatif aux salaires	482
Accord du 23 avril 2002 relatif aux salaires personnel roulants : grands routiers ou longue distance	484
Avenant n° 43 du 15 mai 2002 relatif aux salaires personnel roulants : grands routiers ou longue distance	485
Avenant n° 78 du 24 juillet 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs : employés	487
Avenant du 20 septembre 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs : ouvriers	488
Accord du 25 novembre 2002 relatif aux salaires ouvriers	489
Avenant du 1 février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles	501
Avenant du 16 février 2004 relatif aux salaires (personnels ouvriers ambulanciers)	502
Avenant n° 1 du 1 juin 2005 relatif aux salaires	503
Avenant n° 2 du 12 juillet 2005 relatif aux salaires et aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	504
Avenant n° 72 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ingénieurs et cadres (annexe IV)	507
Avenant n° 82 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels employés (annexe II)	508
Avenant n° 80 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels techniciens et agents de maîtrise (annexe III)	509
Avenant n° 96 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ouvriers (annexe I)	510
Accord du 7 décembre 2006 relatif aux salaires (Annexe I, II, III, IV)	511
Avenant du 5 mars 2007 relatif aux salaires (RAG et GAR)	513
Avenant n° 50 du 16 février 2007 relatif aux salaires (annexe I)	515
Avenant n° 97 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe I)	515
Avenant n° 83 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe II)	516
Avenant n° 81 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe III)	516
Avenant n° 73 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 (annexe IV)	517
Avenant n° 4 du 24 juillet 2007 relatif aux rémunérations 2007 (transport de déménagement)	517
Avenant n° 1 du 21 décembre 2007 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers	519
Avenant du 18 février 2008 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles	520
Avenant n° 74 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe IV)	526
Avenant n° 82 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe III)	528
Avenant n° 84 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 (annexe II)	529
Avenant n° 98 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations au 1er mai 2008 (annexe I)	530
Avenant n° 5 du 8 juillet 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement	531
Avenant n° 2 du 27 octobre 2008 relatif aux salaires (ambulanciers)	533
Avenant n° 2 du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 dans les entreprises de prestations	

logistiques	534
Avenant n° 75 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe IV)	538
Avenant n° 83 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe III)	539
Avenant n° 85 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe II)	541
Avenant n° 99 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 (annexe I)	542
Avenant n° 3 du 2 juin 2009 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations des personnels ambulanciers	543
Avenant n° 54 du 14 décembre 2009 relatif aux frais de déplacement	543
Accord du 14 décembre 2009 relatif à la revalorisation des rémunérations	544
Avenant n° 6 du 12 novembre 2009 relatif aux rémunérations	547
Avenant n° 55 du 2 mars 2010 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2010	549
Avenant n° 3 du 13 décembre 2010 relatif au personnel des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	550
Avenant n° 7 du 2 février 2011 relatif aux taux horaires et aux rémunérations annuelles garanties	552
Avenant n° 76 du 23 février 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties	554
Avenant n° 84 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis	555
Avenant n° 86 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis	556
Avenant n° 100 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis	557
Accord du 23 mars 2011 relatif à la revalorisation des rémunérations au 1er avril 2011	558
Avenant n° 58 du 20 décembre 2011 relatif aux frais de déplacement	561
Avenant n° 77 du 16 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er avril 2012	562
Avenant n° 85 du 16 avril 2012 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012	563
Avenant n° 87 du 16 avril 2012 relatif aux taux horaires et aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012	563
Avenant n° 101 du 16 avril 2012 relatif aux salaires au 1er avril 2012	564
Avenant n° 8 du 26 mars 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles	565
Avenant n° 59 du 9 mai 2012 relatif aux frais de déplacement	566
Avenant n° 9 du 21 novembre 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles	567
Avenant n° 60 du 19 décembre 2012 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	568
Accord du 19 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013	569
Avenant n° 78 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2013	572
Avenant n° 86 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013	573
Avenant n° 88 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013	574
Avenant n° 102 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2013	574
Avenant n° 61 du 8 mars 2013 relatif aux frais de déplacement	575
Avenant n° 10 du 21 mars 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mai 2013	576
Avenant n° 62 du 28 avril 2014 relatif aux frais de déplacement	577
Avenant n° 80 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »	577
Avenant n° 88 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »	579
Avenant n° 90 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe II « Employés »	579
Avenant n° 105 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe I « Ouvriers »	580
Accord du 3 novembre 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles	581
Avenant n° 64 du 7 janvier 2016 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	581
Avenant n° 13 du 12 février 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	582
Avenant n° 81 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »	583
Avenant n° 89 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe III « techniciens et agents de maîtrise »	584
Avenant n° 91 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe II « Employés »	584
Avenant n° 106 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe I « Ouvriers »	585
Avenant n° 9 du 3 mai 2016 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	586
Avenant n° 4 du 16 juin 2016 relatif aux rémunérations du transport sanitaire	588
Avenant n° 65 du 5 juillet 2016 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)	589
Avenant n° 14 du 13 décembre 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement	590
Avenant n° 66 du 13 mars 2017 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	591
Accord du 7 avril 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles	592
Avenant n° 82 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe IV « Ingénieurs et cadres »	594
Avenant n° 90 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise »	596
Avenant n° 92 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe II « Employés »	596
Avenant n° 108 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe I « Salaires ouvriers »	597
Avenant n° 15 du 15 mai 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement	598
Avenant n° 10 du 30 juin 2017 relatif à la rémunération des personnels des entreprises exerçant des activités de	598

prestations logistiques	599
Avenant n° 83 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe IV)	602
Avenant n° 91 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe III)	603
Avenant n° 93 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe II)	604
Avenant n° 109 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)	605
Accord du 6 mars 2018 portant revalorisation des rémunérations conventionnelles	606
Avenant n° 16 du 4 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	608
Avenant n° 67 du 4 avril 2018 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	610
Avenant n° 68 du 6 juillet 2018 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe I)	611
Avenant n° 11 du 30 juillet 2018 relatif aux rémunérations des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	611
Avenant n° 111 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)	616
Avenant n° 94 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe II)	617
Avenant n° 92 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe III)	618
Avenant n° 84 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe IV)	619
Accord du 15 mai 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2019	620
Avenant n° 17 du 15 mai 2019 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	623
Avenant n° 69 du 24 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	625
Avenant n° 70 du 26 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	626
Avenant n° 113 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mars 2020 (annexe I)	627
Avenant n° 95 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 (annexe II)	628
Avenant n° 93 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 (annexe III)	628
Avenant n° 85 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales au 1er mars 2020 (annexe IV)	629
Avenant n° 71 du 10 juillet 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	631
Avenant n° 12 du 8 octobre 2020 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	631
Accord du 23 octobre 2020 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles	633
Avenant n° 72 du 29 octobre 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	636
Accord du 5 février 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers et à l'engagement d'ouverture de négociations à venir (transport sanitaire)	637
Avenant n° 18 du 12 février 2021 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	637
Avenant n° 13 du 21 mai 2021 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	639
Avenant n° 114 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles (annexe I)	641
Avenant n° 96 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis (annexe II)	642
Avenant n° 94 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis (annexe III)	644
Avenant n° 86 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations annuelles minimales (annexe IV)	645
Avenant n° 73 du 31 janvier 2022 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers	646
Avenant n° 19 du 1er février 2022 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	647
Accord du 3 février 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles pour l'année 2022	648
Avenant n° 74 du 28 février 2022 relatif aux frais de déplacements des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)	654
Avenant n° 6 du 28 mars 2022 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire	654
Avenant n° 115 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)	655
Avenant n° 97 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des employés (annexe II de la convention collective)	657
Avenant n° 95 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)	658
Avenant n° 87 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations annuelles minimales des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective)	659
Avenant n° 14 du 12 juillet 2022 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1er septembre 2022	662
Avenant n° 20 du 19 octobre 2022 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	664
Accord du 25 octobre 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles garanties	666
Avenant n° 75 du 10 novembre 2022 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)	669
Avenant n° 96 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)	670

Avenant n° 98 du 10 novembre 2022 relatif aux salaires des employés (annexe II de la convention collective)	671
Avenant n° 116 du 10 novembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)	672
Avenant n° 89 du 27 janvier 2023 à l'avenant n° 88 du 10 novembre 2022 relatif aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective)	674
Avenant n° 76 du 6 février 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	676
Avenant n° 7 du 19 juin 2023 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire	677
Avenant n° 90 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe IV de la convention collective)	677
Avenant n° 97 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe III de la convention collective)	679
Avenant n° 99 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe II de la convention collective)	680
Avenant n° 117 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers (annexe I de la convention collective)	681
Avenant n° 21 du 19 septembre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	681
Avenant n° 15 du 27 septembre 2023 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1er novembre 2023	684
Accord du 11 octobre 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations	686
Avenant n° 77 du 11 octobre 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	689
Avenant n° 118 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)	690
Avenant n° 100 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe 2 de la convention collective)	691
Avenant n° 98 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe 3 de la convention collective)	691
Avenant n° 91 du 16 octobre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe 4 de la convention collective)	692
Avenant n° 22 du 16 janvier 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	694
Avenant n° 78 du 13 février 2024 relatif aux frais de déplacement	696
Avenant n° 79 du 6 février 2025 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	696
Avenant n° 92 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres (annexe 4 de la convention collective)	697
Avenant n° 99 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise (annexe 3 de la convention collective)	698
Avenant n° 101 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés (annexe 2 de la convention collective)	699
Avenant n° 119 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des ouvriers (annexe 1 de la convention collective)	700
Avenant n° 80 du 20 mars 2025 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I)	701
Avenant n° 23 du 27 février 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	702
Avenant n° 16 du 9 avril 2025 relatif à la revalorisation des minima conventionnels	704
Textes Extensions	707
ARRÊTÉ du 1 février 1955	707
ARRÊTÉ du 25 avril 1956	708
ARRÊTÉ du 7 juillet 1956	708
ARRÊTÉ du 6 décembre 1956	708
ARRÊTÉ du 4 octobre 1957	709
ARRÊTÉ du 1 septembre 1959	709
ARRÊTÉ du 5 avril 1960	709
ARRÊTÉ du 31 mars 1961	710
ARRÊTÉ du 26 mai 1961	710
ARRÊTÉ du 17 juillet 1962	710
ARRÊTÉ du 22 juillet 1963	710
ARRÊTÉ du 27 janvier 1964	711
ARRÊTÉ du 31 juillet 1964	711
ARRÊTÉ du 8 mars 1965	711
ARRÊTÉ du 28 septembre 1965	711

ARRÊTÉ du 1 septembre 1966	712
ARRÊTÉ du 7 avril 1972	712
ARRÊTÉ du 18 décembre 1972	713
ARRÊTÉ du 7 mars 1973	714
ARRÊTÉ du 12 juillet 1973	714
ARRÊTÉ du 21 novembre 1973	714
ARRÊTÉ du 29 juillet 1974	714
ARRÊTÉ du 9 octobre 1974	714
ARRÊTÉ du 17 décembre 1974	715
ARRÊTÉ du 11 avril 1975	715
ARRÊTÉ du 25 juin 1975	715
ARRÊTÉ du 22 octobre 1975	715
ARRÊTÉ du 19 janvier 1976	715
ARRÊTÉ du 29 mars 1976	715
ARRÊTÉ du 6 octobre 1976	715
ARRÊTÉ du 24 décembre 1976	716
ARRÊTÉ du 27 juin 1977	716
ARRÊTÉ du 22 juillet 1977	716
ARRÊTÉ du 13 janvier 1978	716
ARRÊTÉ du 12 juillet 1978	716
ARRÊTÉ du 4 septembre 1978	716
ARRÊTÉ du 27 décembre 1978	717
ARRÊTÉ du 2 avril 1979	717
ARRÊTÉ du 16 mai 1979	717
ARRÊTÉ du 29 juin 1979	717
ARRÊTÉ du 26 septembre 1979	717
ARRÊTÉ du 28 février 1980	717
ARRÊTÉ du 21 avril 1980	718
ARRÊTÉ du 15 septembre 1980	718
ARRÊTÉ du 21 juin 1981	718
ARRÊTÉ du 1 décembre 1981	718
ARRÊTÉ du 27 mai 1982	719
ARRÊTÉ du 24 janvier 1983	719
ARRÊTÉ du 22 avril 1983	719
ARRÊTÉ du 8 juillet 1983	720
ARRÊTÉ du 29 juillet 1983	720
ARRÊTÉ du 11 janvier 1984	720
ARRÊTÉ du 15 février 1984	720
ARRÊTÉ du 30 mai 1984	721
ARRÊTÉ du 22 février 1985	721
ARRÊTÉ du 12 août 1985	721
ARRÊTÉ du 14 août 1985	721
ARRÊTÉ du 4 juin 1986	721
ARRÊTÉ du 9 janvier 1987	721
ARRÊTÉ du 15 janvier 1987	721
ARRÊTÉ du 12 février 1987	722
ARRÊTÉ du 18 mars 1987	722
ARRÊTÉ du 5 juin 1987	722
ARRÊTÉ du 8 septembre 1987	722
ARRÊTÉ du 25 novembre 1987	722
ARRÊTÉ du 18 décembre 1987	722
ARRÊTÉ du 14 juin 1988	723
ARRÊTÉ du 29 mars 1989	723
ARRÊTÉ du 31 mars 1989	723
ARRÊTÉ du 30 mai 1989	723
ARRÊTÉ du 22 février 1990	723
ARRÊTÉ du 25 mars 1991	723
ARRÊTÉ du 8 novembre 1991	724
ARRÊTÉ du 5 février 1992	724
ARRÊTÉ du 4 août 1992	724
ARRÊTÉ du 7 octobre 1992	724
ARRÊTÉ du 19 novembre 1992	724
ARRÊTÉ du 10 décembre 1992	724
ARRÊTÉ du 31 décembre 1992	724

ARRETE du 17 août 1993	724
ARRETE du 19 octobre 1993	725
ARRETE du 13 avril 1994	725
ARRETE du 4 août 1994	725
ARRETE du 19 octobre 1994	726
ARRETE du 1 août 1995	726
ARRETE du 2 novembre 1995	726
ARRETE du 19 janvier 1996	727
ARRETE du 19 février 1996	727
ARRETE du 30 octobre 1996	727
ARRETE du 20 novembre 1996	728
ARRETE du 28 avril 1997	728
ARRETE du 25 juin 1997	728
ARRETE du 31 octobre 1997	729
ARRETE du 12 décembre 1997	729
ARRETE du 18 décembre 1997	730
ARRETE du 18 décembre 1997	730
ARRETE du 10 juin 1998	730
ARRETE du 10 juin 1998	731
ARRETE du 22 juin 1998	731
ARRETE du 23 juillet 1998	731
ARRETE du 23 juillet 1998	731
ARRETE du 22 octobre 1998	732
ARRETE du 27 octobre 1998	732
ARRETE du 9 novembre 1998	732
ARRETE du 4 janvier 1999	733
ARRETE du 7 janvier 1999	733
ARRETE du 4 février 1999	733
ARRETE du 9 avril 1999	734
ARRETE du 15 octobre 1999	734
ARRETE du 5 janvier 2000	734
ARRETE du 5 avril 2000	735
ARRETE du 12 octobre 2000	735
ARRETE du 10 novembre 2000	735
ARRETE du 10 novembre 2000	736
ARRETE du 30 juillet 2001	736
ARRETE du 18 juillet 2001	738
ARRETE du 10 août 2001	738
ARRETE du 17 octobre 2001	740
ARRETE du 5 novembre 2001	740
ARRETE du 4 décembre 2001	740
ARRETE du 5 novembre 2001	740
ARRETE du 14 mars 2002	741
ARRETE du 23 avril 2002	741
ARRETE du 13 juin 2002	742
ARRETE du 2 juillet 2002	742
ARRETE du 21 octobre 2002	743
ARRETE du 4 novembre 2002	743
ARRETE du 6 novembre 2002	743
ARRETE du 9 décembre 2002	744
ARRETE du 24 février 2003	744
ARRETE du 9 avril 2003	745
ARRETE du 12 mai 2003	745
ARRETE du 26 septembre 2003	745
ARRETE du 14 octobre 2003	746
ARRETE du 22 décembre 2003	747
ARRETE du 19 mai 2004	748
ARRETE du 19 mai 2004	748
ARRETE du 19 mai 2004	749
ARRETE du 19 mai 2004	749
ARRETE du 19 mai 2004	750
ARRETE du 25 juin 2004	750
ARRETE du 29 juillet 2004	750
ARRETE du 22 novembre 2004	751

ARRETE du 4 janvier 2005	751
ARRETE du 14 mars 2005	751
ARRETE du 27 avril 2005	752
ARRETE du 9 mai 2005	752
ARRETE du 30 juin 2005	753
ARRETE du 3 août 2005	753
ARRETE du 18 novembre 2005	753
ARRETE du 18 novembre 2005	754
ARRETE du 26 juin 2006	754
ARRETE du 1 août 2006	754
ARRETE du 31 octobre 2006	755
ARRETE du 29 octobre 2006	755
ARRETE du 15 décembre 2006	756
ARRETE du 31 janvier 2007	756
ARRETE du 21 février 2007	756
ARRETE du 9 mars 2007	757
ARRETE du 26 mars 2007	757
ARRETE du 26 mars 2007	757
ARRETE du 26 mars 2007	758
Textes parus au JORF	759
Arrêté du 8 novembre 2018	759
Arrêté du 13 mars 2019	759
Arrêté du 19 avril 2019	759
Arrêté du 19 avril 2019	760
Arrêté du 19 avril 2019	760
Arrêté du 19 avril 2019	761
Arrêté du 19 avril 2019	762
Arrêté du 19 avril 2019	762
Arrêté du 16 mai 2019	762
Arrêté du 31 mai 2019	763
Arrêté du 25 juin 2019	764
Arrêté du 25 juin 2019	764
Arrêté du 6 août 2019	765
Arrêté du 13 décembre 2019	765
Arrêté du 25 février 2020	766
Arrêté du 25 février 2020	766
Arrêté du 25 février 2020	767
Arrêté du 29 juillet 2020	767
Arrêté du 29 juillet 2020	768
Arrêté du 18 septembre 2020	768
Arrêté du 17 septembre 2020	769
Arrêté du 2 octobre 2020	769
Arrêté du 6 novembre 2020	770
Arrêté du 6 novembre 2020	770
Arrêté du 6 novembre 2020	771
Arrêté du 6 novembre 2020	771
Arrêté du 6 novembre 2020	771
Arrêté du 20 novembre 2020	772
Arrêté du 28 décembre 2020	772
Arrêté du 5 février 2021	773
Arrêté du 8 février 2021	773
Arrêté du 8 février 2021	774
Arrêté du 19 mai 2021	774
Arrêté du 19 mai 2021	775
Arrêté du 21 mai 2021	775
Arrêté du 21 mai 2021	775
Arrêté du 18 décembre 2020	776
Arrêté du 2 juillet 2021	776
Arrêté du 21 mai 2021	777
Arrêté du 21 mai 2021	777
Arrêté du 2 juillet 2021	778
Arrêté du 5 août 2021	778
Arrêté du 21 mai 2021	779

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT DU 21 DÉCEMBRE 1950

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transports, gupaornt les oagrinstioas slicayedns ci-après : Fédération nnalioiae des topstanrs roiruets ; Fédération ntonilaae des ainiaossctos pfsreesnnoolelis des ertesinreps de ggaupore rial et rutoe ; Fédération noltianae des cnndoraotsreps de ciehnms de fer ; Chambre sdniaycle des loeuurs d'automobiles isreunildts ; Chambre slnyacdie des euptenerenrs de déménagements, garde-meubles et tsroanpts de Fracne ; Fédération naoalitne des cmaisoerimoisnns de transports, csomnseriiiamons en daunoe agréés, transitaires, atnegs miietrans et assimilés de Fcrane ; Fédération nialantoe des epprisnetes de tastrpnors axaeiliuris des collectivités et anomiritsindats pqlueubis ; Association pfsrnnlosioele des affréteurs ruiores ; Syndicat noaniatl des tsrtotueaprnns mxiets rail-route.
Syndicats signataires	Fédération nltanoiae des mneoy de trstaonprs CGT ; Syndicat noniaatl des ingénieurs et careds des tantropss CGT ; Fédération nialatone Fcroe ouvrière des toranpstrs CGT - FO ; Fédération française des saicntyds chrétiens d'ouvriers des tasptnors sur rtuoee et siariimels CFTC ; Fédération française des sdintyacs chrétiens d'employés, tcneiehcns et agtnes de maîtrise CFTC ; Fédération française des scaydnis d'ingénieurs et crdeas CFTC ; Syndicat nitnaool des cderas de doetriicn et de maîtrise des trtsoprnas CGC ; Fédération nnitaolae des crfaufhues routier.
Organisations adhérentes signataires	Fédération ntloinaae des employés et cdreas du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité saciloe et dievrs CGT-FSN, le 24 jluliet 1951 ; Fédération nanoitlae des eseniprtes de vigadne et d'assainissement, le 15 ocobre 1956 ; Association naaltione des tnposrarts "Les Routiers", le 22 jiun 1959 ; Fédérations neiloatans des caufhufres routiers, podis lurods et assimilés, le 20 jluliet 1961 ; Fédération aomotune ienlirnftrseeolsnpoe des vieadns et de l'alimentation, le 10 otrcboe 1963 ; Fédération des employés, tniiencehcs et angets de maîtrise (FETAM) CFTC, le 21 mai 1985 ; Syndicat nitaonal indépendant des retiruos alriieuxais et assimilés CGSI, le 14 mras 1969 ; Syndicat posensreoinfl des représentants en transport, des cdraes et atnegs de maîtrise, des transitaire, le 23 nvbomere 1973 ; Fédération anmutooe des transports, le 8 août 1974 ; Fédération générale des tnroastrps CSL, le 31 otobre 1980. Organisation des taetspurnors rrutioes européens (OTRE), le 12 nmoevbre 2003.

Clauses communes

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 juin 2004

1.1. Principe

La présente cveintoonn et les aocdcrs qui y snot annexés règlent les rptoaprs etnre les eeoylpumrs et les salariés des eiternerpss ranvelet de l'une des activités du traosprnt énumérées ci-après, par référence à la nmtoncaulere d'activité française - NAF - adaptée de la nmuntcoelrae d'activité européenne - NCAE - et approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 otcbroe 1992.

60-2 B. - Taortpsnrs rroiueys réguliers de vayrouges :

Cette cssale coenprmd le tpoarrnst iabiertrnun de vygorueas par autocars, sur des leings et solen des heiroars déterminés, même à caractère saisonnier.

Cette calsse cnopermd assui le rgamssaae srlcoiae ou le troaprnst de personnel.

60-2 G. - Areuts tsatprnors retroius de veyoragus :

Cette cslase cnmrpoed :

- l'organisation d'excursions en arotaucs ;

- les cuiirtcs tsetqurioius ubniras par car ;

- la latoiocn d'autocars (avec conducteur) à la demande.

60-2 L. - Trntoarpss reourtis de mhrnacsiedas de proximité :

Cette cslsae cpnoremnd le tronsrpat rotieur à caractère urbain ou de proximité, cssitnoant à eeenvlr ou à lvrier des mahnrdieascs emballées ou non lros de déplacement de cuorte durée.

Cette csasle cpmeonrd aussi :

- la losvaiirn de béton prêt à l'emploi ;

- la colltece du liat à la ferme.

60-2 M. - Tnsptaorts reruitos de mcanrseaidhs ibnutaernnis :

Cette cslase cpmoernd le traprsont reuoitr de marchandises, régulier ou non, interurbain, sur lnugoe dicantse et itnnnoaterail ; y entre le tpsrnoart lourd, en vrac, par conteneurs, hros gabarit, etc.

60-2 N. - Déménagement :

Cette calsse cmpreond le déménagement de mibleoir de particuliers, de bureaux, d'ateliers ou d'usines, qu'il siot international, interurbain, intra-urbain ou dnas un même imemblue ou site.

Cette classe comprend aussi :

- le garde-meubles ;
- la livraison de meubles et équipements ménagers avec déballage ou installation.

60-2 P. - Location de caissons avec code couleur :

Cette classe comprend la location de caissons et cetimoeants avec conducteur.

63-4 A. - Messagerie, fret express :

Cette classe comprend :

- la collecte d'envois multiples (groupage) de moins de 3 tonnes groupés sur des quais pour cottniesur des ctanhemergs ceolptms ateps à rmielr des véhicules de tapnosrt pour dégroupage au quai du centre réceptionnaire et livraison au dlociime du diaenstiarte ;

- le fret express de marchandises.

63-4 B. - Affrètement :

Cette classe comprend l'affrètement terrestre, maritime et aérien (ou une combinaison de ces moyens) qui consiste à confier des éonivs snas goragpue préalable à des trapeonrusrs publics.

63-4 C. - Onoiaatgsin des tsapnrtors inoneutantrax :

Cette classe comprend :

- l'organisation logistique des transports de marchandises en pnevancroe ou à diontisatn du troiritree nnoatal ou international, par tous les modes de transports appropriés ;

- le transport terrestre, maritime ou aérien ;
- les activités de csimmiosirnaoe en douane.

64-1 C. - Activités de courir :

Cette classe comprend :

- les activités postales autres que celles exercées par La Poste ;
- l'acheminement du courrier (lettres et colis), généralement en express.

Cette classe comprend aussi les activités des carriers urbains et taxis marchandises.

71-2 A. - Location d'autres matériels de transport terrestre :

Est prise en compte, dans cette classe, uniquement la location de véhicules industriels sans chauffeur.

74-6 Z. - Enquêtes et sécurité :

Sont prises en compte, dans cette classe, uniquement les activités de transport de fonds et valeurs.

85-1 J. - Activités :

Cette classe comprend le transport des malades par ambulance.

Cette classe comprend aussi l'activité des ambulances de réanimation.

Le cahier d'application géographique de la présente convention et des accords qui y sont annexés concernent l'ensemble du territoire métropolitain.

1.2. Droits de cablage aux activités de transport logistiques

La présente convention et les accords qui y sont annexés règlent également les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises ou de leurs établissements, identifiés sous le code

63-1 E. Égouts non frigorifique, par référence à la nomenclature d'activité française - NAF - adaptée de la nomenclature d'activité européenne - NCAE - et approuvée par le décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 (1), exerçant à titre principal, pour le compte de tiers, une activité de prestations liées sur des marchandises qui ne leur appartiennent pas et qui leur sont confiées, c'est-à-dire :

- l'exploitation d'installations frigorifiques d'entrepôts et de magasins (dont les magasins généraux), y compris à caractère industriel, sans aucun des le processus de fabrication, de production et/ou de négoce ;

- la gestion des stocks ;

- la préparation de commandes de tous types de produits ou de marchandises ;

- la maintenance et les prestations logistiques appropriées sur mesure adcs en vue de leur mise à disposition des réseaux de distribution ;

- l'organisation et l'exploitation des systèmes d'information traitant la gestion des flux de marchandises et l'échange de données informatiques.

Les entreprises assument les différentes prestations logistiques, définies ci-dessus, dans d'autres secteurs d'activité, notamment du transport aérien, ferroviaire, maritime ou fluvial, et relèvent déjà de dispositions spécifiques étendues prévues à leur activité, sont exclus du champ d'application de la présente convention collective.

1.3. Droits particuliers

À la demande des organisations syndicales intéressées, et si ces activités ne peuvent pas être rattachées à une autre convention collective, des avenants à la présente convention peuvent être conclus dans son champ d'application des activités des entreprises au transport et s'apparentant à l'une des activités ci-dessus énumérées.

Il est précisé que la présente convention ne s'applique pas aux entreprises industrielles ou commerciales effectuant des transports définis comme transports pour compte propre par la réglementation des transports en vigueur.

Dans le cas d'entreprises mixtes exerçant des activités telles que transport public et activités industrielles et commerciales, la présente convention s'applique normalement au personnel affecté aux services de transport public, le personnel affecté aux activités industrielles et commerciales relève régi par les dispositions de la convention applicable à la branche d'activité concernée.

Toutefois, lorsque le personnel de l'entreprise mixte n'est pas affecté exclusivement à l'une ou l'autre des 2 branches d'activité et qu'une répartition du personnel entre les 2 conventions est possible, l'ensemble du personnel de l'entreprise mixte est soumis à la convention et aux accords qui y sont annexés conformément à l'activité principale.

Dans le cas d'entreprises exerçant une activité de transport de fonds et valeurs à titre principal, les dispositions de la présente convention relatives sont complétées par celles de l'accord national prévoyant du 5 mars 1991 modifié, annexé à la présente convention collective, relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs.

Dans le cas d'entreprises exerçant une activité de transport de fonds et valeurs à titre accessoire, seules sont applicables les dispositions de l'accord national prévoyant susvisé dans les conditions qu'il fixe, à savoir aux personnes affectées aux activités de transport de fonds et valeurs et dont les emplois sont spécifiquement définies dans la nomenclature qui y est annexée.

La mise en cause, dans une entreprise déterminée, notamment en raison d'un changement d'activité, du droit de grève en vigueur dans celle-ci, doit s'inscrire dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 2 - Durée, dénonciation, révision

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

1. Durée

La présente citnonvoen est cluonce puor une durée indéterminée.

2. Révision

Avant toute dénonciation aanyt puor ojebt la révision d'un ou prsuleuis alitrres de la présente convention, les paeirts sntrigiaas diovnet obligatoirement, à piene de nullité, ifomrenr de luer inietnton la ciimsoosmn naiatlone priatriae d'interprétation et de conciliation.

Celle-ci est aorls chargée d'établir, dnas un délai de quizne jours, le prejot de mitaoiifodcn du ou des aeltrcis en cause, qui srea smuois aux ptearis srneitaigs puor fraie éventuellement l'objet d'un avnaent à la convention.

En cas d'accord réalisé au sien de la commission, le texte de la cetnvoonin srea modifié dnas le snes fixé par l'accord inrnteevu et s'appliquera à ceotpmr de la dtae fixée par celui-ci.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un acorcd au sien de la ciimsmoosn sur le pjroet de révision, les paertis pvneuet fiare juoer la procédure de dénonciation prévue au paapraghre 3 ci-dessous.

3. Dénonciation

Sous réserve des dsiooptinsis du parhapgare précédent, la présente cootevinn ceoclvtile puet être dénoncée à tuot moenmt par l'une des patries signataires, aevc préavis de 3 mois, à cmotepr du canstot de désaccord visé ci-dessus. À piene de nullité, la dénonciation srea notifiée à caucnhe des pareits par lterte recommandée aevc accusé de réception. Lurosqe la dénonciation a puor ojebt la révision d'un ou pliruuses articles, elle srea accompagnée omoteaigeniblrt d'une psiropoiton de rédaction neolluve ou de sirpossuepn crncnnaoet ce ou ces articles. Ctete piopsitroon srea adressée au mtiisnre chargé des tsroprants en vue de la réunion, dnas les délais les puls rapides, d'une cismsomoin mxtie constituée, conformément à l'article 133-1 du cdoe du travail.

Si, aanvt la dtae d'expiration du préavis de dénonciation, un aorccd a été réalisé au sien de la commission, la cnoveiontn dreerumea en viuguer ou srea révisée dnas les citoinndos fixées par l'accord intervenu.

Si, au contraire, acun aorccd n'a pu être réalisé, le ou les alcrites dénoncés cseenst de pdiorure luer efekt à la fin du délai de prorogation, tel qu'il est fixé par l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 3 - Conventions collectives et accords antérieurs - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1950

Aux dteas fixées puor luer application, la présente cioneonvtn et ses connoivtens anexens se sounuretsbtit pemrunet et slmipemnet à tteuos les cnnoneovtis cltilvceoes ou acorcds régionaux et locaux, à toutes les ctionenvons cllvoeiects ou aoccds d'établissements cunocls antérieurement à ctete date.

Toutefois, la présente cotnionven ne peut, en aucun cas, être la cuase de rtcnioiertss d'avantages idnueilidvs acquis, que ces avangaets seïnot puiairctrls à cienrats salariés ou qu'ils résultent de l'application dnas l'entreprise de diooptinss collectives. Il est précisé que le maneiitn de ces aganavets ne jeuora que puor le ponreensl en servcie aux dates d'application de la présente coetivonn et de ses cvieontnnos annexes, l'extension de ces dniisspioots aux neuavoux embauchés paovnut résulter de l'accord de l'employeur ou de connvenoits civcloeltes régionales ou loelcas à intervenir.

En outre, la présente ceoinnyton et ses cinvonnotes anenxes ne pnorurot être l'occasion d'une mfciaiiitoodn des fctnoonis hleiletmnuebat rmleieps par les teruillaarvs à la dtae de luer entrée en vigueur.

Article 4 - Conventions collectives régionales et locales

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

Des ceintnvoons clveietlcos régionales ou lealcos pourront, conformément à l'article L. 132-II du cdoe du travail, être culocens puor une région ou une localité déterminée.

Leur objet sera, snas rmetetre en cusae les dstiuposniis générales de la présente coenvotinn et de ses aexnens nationales, de réaliser les atdotnaapis nécessaires puor tiner cmpote des nécessités ou uagess locaux. Eells pnuoortt prévoir à cttee fin des dtisipsnioos noluvlees ou des ceulsas puls feaorbvals aux travailleurs.

Article 4 bis - Négociation annuelle sur les salaires et examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Conformément aux dsonsitipois légales en vigueur, les pteïars saaigtierns liées par la présente coetnoinvn se réunissent au minos une fios par an puor eganger une négociation sur les nvauïx des rémunérations miminales ploneenseofrsils gaeiatrns par les différentes cotnevonins et plroeocots annexés à la présente convention.

Cette négociation sur les naivueux de rémunérations est l'occasion, au monis une fios par an, d'un eemxan de la sutiaotin économique et de l'emploi dnas la branche.

À cet effet, un ropaprt est riems par les représentants des eeylropmus aux osatigonanirs de salariés au moins 15 juuos aanvt la dtae de la négociation.

Article 5 - Liberté syndicale et liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 18 févr. 1998

5.1. Conformément à la Cnttitsooiun de la République française du 4 oorbte 1958, les eoeymlrpus et les salariés snot lbiers de défendre lerus doirts et luers intérêts par l'action syndicale. Toutefois, l'exercice de l'action saycidnle ne diot pas aïvor puor conséquence des actes ciatenrros aux dnotiipsioss légales en vguieur annexées aux présentes dotnipoisiss communes.

Les salariés et les eporluymes snot tneus de reectpesr la liberté slacdnyie et la liberté d'opinion au sien de l'entreprise. Il est ieitrdnt à tuot euoempylr de pnerrde en considération l'appartenance à un sdancyit ou l'exercice d'une activité salnycide puor arrêter ses décisions nmmentaot en ce qui crneonce l'embauchage, la cnotuide et la répartition du travail, la fotmiraon professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les meresus de diiipnclse et de congédiement.

sur justificatifs.

Le temps ainsi passé en réunion est assimilé à du temps de travail.

4.3. Les membres prioritaires suivants doivent aux dispositions du paragraphe 4.2 ci-dessus, sous les suivantes :

? Comité d'observation et d'évaluation de la formation (COEF) (AFT) ;
? Closeins de principe des établissements de formation créés sous l'égide des associations de formation nationale de la profession (AFTRAL et PROMOTRANS) ;
? AFPA : sous-commission nationale professionnelle et linguistique ;
? OCPO mobilité ;
? groupe technique de formation plurisectorielle (taxe d'apprentissage) ;
? jurys d'examen professionnels, donnant lieu à la délivrance d'un diplôme officiel, organisés par l'AFPA, l'AFTRAL et PROMOTRANS ou tout autre organisme de formation certifié ;

? CEACPRT PREV.

6.2. Exercice d'une fonction de représentant d'une organisation syndicale par un salarié d'entreprise.

L'exercice d'une fonction de représentant d'une organisation syndicale par un salarié d'entreprise doit être compatible avec le maintien du lien contractuel existant entre l'intéressé et son employeur.

Dans cette perspective, sur demande d'une organisation syndicale adressée à l'entreprise, un salarié d'entreprise et son employeur peuvent convenir de mettre le salarié à la disposition de l'organisation syndicale, pour une durée déterminée.

Dans cette hypothèse, une convention doit être passée entre l'employeur, l'organisation syndicale et le salarié concernés pour définir les modalités de la mise à disposition du salarié pendant la durée de la mise à disposition de l'organisation syndicale.

Cette convention doit fixer à titre indicatif :

- la durée, qui ne saurait être inférieure à 1 an, pendant laquelle l'intéressé est mis à disposition de l'organisation syndicale afin de permettre à l'entreprise de prendre les mesures nécessaires à son fonctionnement ;

- la situation du salarié mis à disposition au regard de son régime de retraite complémentaire ;

- les conditions de la reprise de ses activités par l'intéressé dans son emploi ou dans un emploi équivalent à l'issue de la période de mise à disposition.

Pour que la mise à disposition d'une organisation syndicale d'un salarié dans les conditions prévues ci-dessus puisse faire l'objet d'une reconduction, la convention susvisée doit la prévoir et en fixer les modalités.

Le salarié mis à disposition d'une organisation syndicale dans le cadre des dispositions du présent article 6.2 conserve sa qualification.

6.3. Régime de retraite des représentants syndicaux

Les salariés des entreprises sont autorisés à exercer leur activité dans l'entreprise en raison de l'accomplissement de fonctions sociales ou professionnelles pour lesquelles ils sont inscrits à leur régime de retraite complémentaire.

Dans ce cas, la pratique sociale et la pratique sociale des représentants sont à la charge de l'intéressé.

Article 7 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

1. Délégués généraux

Dans toute entreprise ou établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués du personnel conformément à la législation en vigueur annexée aux présentes dispositions (annexe II, art. L. 421-1 à L. 426-1 du code du travail).

En outre, les dispositions légales sont complétées et précisées par les dispositions suivantes :

2. Élections

a) Collèges électoraux

Il est constitué au sein de l'entreprise deux collèges électoraux distincts comprenant, l'un les travailleurs des catégories 1 et 2 visées à l'article 24 ci-après, l'autre les travailleurs des catégories 3 et 4. Ces deux collèges sont réunis en un collège unique lorsque le nombre des électeurs du deuxième collège est inférieur à 6 dans le cas d'entreprises ou d'établissements de 11 à 25 salariés ou inférieur à 11 dans le cas d'entreprises ou d'établissements de plus de 25 salariés.

La répartition entre les collèges des sièges de délégués élus et de délégués suppléants prévus par la loi pour l'ensemble de l'établissement, la répartition entre les différentes catégories de personnel des sièges attribués à chaque collège se fait par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail des entreprises déciderait de cette répartition.

b) Opérations électorales

L'élection des délégués élus et des délégués suppléants a lieu tous les 2 ans dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des délégués(1).

En application de l'article L. 423-13 du code du travail, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales intéressées, ou à défaut les délégués sortants.

Cet accord porte, notamment, sur :

- les dates et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin pour chaque collège électoral, ainsi que la date de l'affichage ; ces heures doivent permettre à tout salarié de voter ; le vote a lieu pendant les heures de travail ; toutefois, un accord corrélat peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment si les nécessités du service l'exigent ;

- les dates de dépôt des candidatures et d'affichage des listes des électeurs et des candidats ;

- le lieu du scrutin ;

- les modalités et les conditions du vote par correspondance, notamment pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de voter du fait de leurs obligations de service ;

- la fourniture, par l'entreprise, des bulletins de vote, des enveloppes, des urnes et des isoloirs ;

- l'organisation matérielle du vote.

Le bureau électoral de chaque collège est composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence est assurée par le plus âgé.

Les opérations électorales se déroulant d'une façon continue, le dépouillement du vote a lieu immédiatement après le scrutin.

Si les opérations électorales couvrent une période se situant entre 11 heures et 14 h 30 ou entre 18 h 30 et 22 heures, les membres du bureau électoral bénéficient d'une indemnité égale à l'indemnité de repas unique fixée par le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexé à la convention collective nationale annexe 1.

Pendant la durée des opérations électorales et notamment lors

de l'émargement des électeurs et du dépouillement du scrutin, un salarié du service du personnel désigné par le chef d'entreprise ou d'établissement en accord avec les délégués syndicaux ou les organisations syndicales intéressées, peut être nommé au bureau électoral avec voix consultative.

Après le dépouillement, le président du bureau de vote procède les résultats qui sont consignés dans un procès-verbal établi en plusieurs exemplaires dont un est affiché dans l'établissement, un autre remis aux délégués élus, un troisième conservé par la direction, deux transmis à l'inspection du travail, les autres adressés aux organisations syndicales intéressées.

c) Contestations

Les contestations relatives à l'électorat, l'éligibilité et la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance.

Le recours est recevable en cas de contestation sur l'électorat. S'il est introduit dans les 3 jours qui suivent la clôture de la liste électorale, en cas de contestation sur l'éligibilité, ou la régularité de l'élection, le délai est de 15 jours suivant l'élection.

Ces contestations sont simultanément adressées à l'autre partie en vue de la recherche d'une solution amiable.

3. Exercice des fonctions

Sous réserve des dispositions particulières relatives aux entreprises à établissements multiples (§ b, alinéa 4), la compétence des délégués du personnel est limitée à l'établissement dans lequel ils sont élus.

a) Heures de délégation

Les délégués du personnel titulaires doivent disposer du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui - sauf circonstances exceptionnelles - ne peut excéder 15 heures par mois ; les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires bénéficient, en outre, d'un crédit de 20 heures par mois.

Au cas où les conditions d'exploitation parviennent à entraîner l'impossibilité, pour le ou les délégués du personnel titulaires, de dispenser de tout ou partie du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, un accord devrait être conclu aménageant au sein de l'entreprise pour que ce temps puisse éventuellement être utilisé indifféremment par le ou les délégués suppléants (1).

Le temps passé par les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, piémens comprises, que les intéressés aient perçu s'ils avaient travaillé, hors frais professionnels.

b) Réception des délégués

Les dates et les heures des réceptions mensuelles de l'ensemble des délégués par la direction sont affichées dans l'établissement 6 jours avant la réception. Les réponses aux questions écrites posées par les délégués doivent être consignées le plus rapidement possible sur le registre des délégués et au plus tard 4 jours après la réception. Il est répondu de suite aux questions pour lesquelles un délai n'apparaît pas nécessaire.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 424-4, alinéa 3, du code du travail, le délégué titulaire est toujours reçu avec un délégué suppléant lorsque la réception ne porte que sur un délégué.

Les délégués élus se présentant seuls ou en délégation peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale : avec l'accord des délégués du personnel, la direction de l'entreprise pourra se faire assister elle-même d'un représentant de son organisation syndicale.

Sans préjudice de l'application des dispositions générales, les dispositions des entreprises groupées peuvent être étendues à l'ensemble du groupe si elles ne portent pas atteinte aux droits des délégués du personnel de plusieurs établissements pour l'examen des réclamations communes à ces établissements.

4. Représentation d'un délégué

Le remplacement d'un délégué titulaire est assuré par un délégué suppléant désigné conformément aux dispositions de l'article L. 423-17 du code du travail.

(1) *Textes de l'extension (arrêté du 14 août 1985, art. 1er).*

Article 8 - Comités d'entreprise ou d'établissement

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

1. Dispositions générales

Dans toute entreprise ou établissement employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'entreprise ou d'établissement conformément à la législation en vigueur annexée aux présentes dispositions communes (annexe III, art. L. 431-I et suivants du code du travail).

2. Elections

Conformément aux dispositions de l'article L. 433-2 du code du travail, il est, en principe, constitué deux collèges électoraux distincts comprenant l'un les titulaires des catégories 1 et 2 visés à l'article 24 ci-après, l'autre les titulaires des catégories 3 et 4.

L'élection des représentants titulaires et des représentants suppléants au comité a lieu tous les 2 ans dans le mois qui précède l'expiration normale du mandat des représentants (1).

En application de l'article L. 433-9 du code du travail, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales intéressées, notamment sur les points visés à l'article 7, § 2 b ci-dessus.

3. Activités sociales et culturelles

La contribution versée chaque année par l'employeur pour le financement des activités sociales et culturelles du comité est au moins égale à 0,40 % de la masse salariale brute de l'année antérieure.

4. Fonctionnement du comité

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute, qui s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyennes en personnel équivalentes à 0,20 % de la masse salariale brute.

5. Formation économique

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions prévues par les dispositions légales, d'un stage de formation économique d'une durée de 5 jours ; le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Le financement de cette formation est pris en charge par le comité d'entreprise.

(1) *Textes de l'extension (arrêté du 14 août 1985, art. 1er).*

Article 9 - Panneaux d'affichage

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

1. Stoiecs syndicales

Conformément aux dispositions légales, l'affichage des communications salariales (telles que communications à des réunions salariales et autres du jour de ces réunions, informations syndicales, publications ou sociales) s'effectue dans un endroit sur des panneaux distincts de ceux affectés aux

délégués du personnel et au comité d'entreprise ou d'établissement.

Un exemplaire des communications individuelles est transmis au chef d'entreprise ou d'établissement, simultanément à l'affichage. Un accord entre l'employeur et les représentants syndicaux concernés fixe le nombre, les domaines et les modalités des procédures mises à leur disposition.

2. Délégués du personnel et comités d'entreprise ou d'établissement

Des procédures d'affichage sont également mises à la disposition des délégués du personnel et du comité d'entreprise ou d'établissement pour les modalités d'utilisation sont fixées par un accord conclu entre la direction et les intéressés concernés.

Article 10 - Conditions d'embauche

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les qualités voulues de moralité, de santé, ainsi que les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Les anciens élèves des centres professionnels du transport, titulaires d'un diplôme délivré soit par le ministre de l'éducation nationale, soit par le ministre chargé du travail et de l'emploi, soit par le ministre chargé des transports bénéficient d'une priorité d'emploi.

Pour les emplois qui le justifient, un essai technique pourra être demandé dans le cadre de la procédure de recrutement.

La visite médicale obligatoire à l'embauche est à la charge de l'entreprise et doit être effectuée par un médecin du travail.

L'embauche ne sera valable et définitive qu'aux conditions de la présente convention, cette dernière devant être affichée visiblement dans tous les services et établissements.

Article 11 - Contrat individuel de travail

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

Il est entendu que chaque employé sera confirmé par une lettre ou un contrat d'embauche avec référence à la présente convention et à la convention nationale existante correspondante dans laquelle sont signifiés le titre de l'intéressé, son emploi et les éléments du salaire afférent à sa qualification professionnelle sur la base de la durée légale d'ancienneté du travail (1).

Le contrat individuel de travail conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ne pourra comporter aucune clause abusive ou contraire à la présente convention à laquelle il se référera.

Les conditions de sa conclusion, de son application ou de sa rupture ne pourront être moins favorables que celles prévues par la législation en vigueur et par la présente convention collective, considérée aussi bien dans les clauses générales que dans les clauses particulières à chaque catégorie.

Article 12 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

1. Dispositions générales

La durée du travail effectuée dans les entreprises visées par la présente convention est régie par la législation en vigueur (ordonnance du 16 janvier 1982 et textes subséquents et décret n° 83-40 du 26 janvier 1983).

2. Heures supplémentaires et contingent

a) Conformément à cette législation, la durée légale du travail effectif du personnel est fixée à 39 heures par semaine. Cette durée peut toutefois être augmentée par le recours aux heures supplémentaires dans les limites fixées par la réglementation en vigueur. Les heures de travail ainsi effectuées au-delà de la durée légale sont majorées de 25 % pour les heures de la 40^e à la 47^e et de 50 % au-delà de la 47^e.

b) En application de l'article L. 212-6 du code du travail, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après l'approbation de l'inspection du travail est fixé, par période de 12 mois, à compter du 1^{er} janvier 1983 à :

- 195 heures pour le personnel relevant « voyages », « déménagements » et « déménagement » ;

- 130 heures pour les autres catégories de personnel.

3. Surcroît de travail

En cas de surcroît de travail consécutif à des circonstances imprévisibles et étrangères à l'entreprise, les heures supplémentaires effectuées à titre exceptionnel, après l'approbation de l'inspection du travail et des délégués du personnel, ne s'imputent pas sur les contingents visés au paragraphe ci-dessus.

4. Modalités de la durée légale du travail effectif

En référence à l'article L. 212-8 du code du travail, l'amplitude maximale de la modalité de la durée légale hebdomadaire est fixée comme suit :

- services de nuit « voyageurs » : plus ou moins 4 heures ;

- déménagement : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1^{er} avril - 30 septembre ;

- transports de denrées périssables : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1^{er} avril - 30 novembre ;

- transports de marchandises : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1^{er} octobre - 31 mars ;

- transports de messagerie : plus ou moins 5 heures avec possibilité de dépassement de l'horaire légal de 39 heures au cours de la période 1^{er} mars - 31 octobre ;

- personnel dont l'activité est insensiblement aux opérations runes nécessaires par le mouvement des navires : plus ou moins à 6 heures, la durée moyenne de 39 heures étant appréciée sur 2 semaines consécutives.

Dans les activités autres que celles visées ci-dessus, l'amplitude de la modalité est limitée à plus ou moins 2 heures.

Des dispositions sont prises dans les entreprises intéressées en vue d'assurer aux salariés, dont les horaires forment l'objet d'une modalité de la durée légale, une régulation de leur rémunération mensuelle entre les périodes où l'horaire hebdomadaire est inférieur à 39 heures et les périodes où il dépasse 39 heures.

5. Répartition des heures de travail

Sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article 2 (2^e alinéa) du décret du 26 janvier 1983, l'horaire hebdomadaire de travail peut être réparti également ou non sur 4 jours ou 4 jours et demi consécutifs.

6. Prolongation temporaire de la durée du travail

Les délégués du personnel sont informés à paravertir des négociations à titre transitoire de la durée hebdomadaire de travail résultant de l'application des dispositions de l'article 9 du décret du 26 janvier 1983.

7. Période d'essai

Article 13 - Hygiène

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

1° Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel des lavabos, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant compte tenu de l'effectif du personnel et de la nature et du rythme des travaux et, le cas échéant, des douches.

Lorsque des travaux nécessitent que soient utilisés du charbon, du ciment, du plâtre, des produits de nettoyage, des produits chimiques doivent être mis en œuvre de manière à ne pas nuire à la santé du personnel. Dans les cas où ces installations ne peuvent être réalisées actuellement, l'employeur pourra, avec l'autorisation de l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre des transports, substituer à ces produits une installation équivalente.

2° Dans le cas où des installations de la loi L. 231-8 et suivantes du code du travail, dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pour la santé des travailleurs, le service médical du travail, après consultation du CHSCT, ou à défaut, des délégués du personnel, proposera l'application de mesures appropriées.

3° Lorsque le personnel désire prendre son repas à son lieu de travail, l'employeur doit mettre à sa disposition un armoire pour réchauffer ou de cuire rapidement les aliments. Quand le nombre de salariés intéressés le justifie, un local clair, propre, aéré et chauffé doit être également prévu.

Article 13 bis - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

1. Dispositions générales

Dans toute entreprise ou établissement employant au moins 50 salariés, il est constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément à la législation en vigueur annexée aux présentes dispositions communes.

2. Fonctionnement des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation dont l'objet est de développer en eux l'aptitude à décider et à mener les actions nécessaires et la capacité d'analyser les conditions de travail, compte tenu de la spécificité de l'activité de l'entreprise (1).

Cette formation a un caractère théorique et pratique tendant à initier les bénéficiaires aux méthodes et aux procédures mises en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, la formation des représentants du personnel au CHSCT est assurée dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, notamment les articles L. 236-10 (al. 1 et 2) et R. 236-15 et suivantes du code du travail.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, cette formation est assurée dans les conditions suivantes :

- les bénéficiaires de cette formation sont les membres du CHSCT qui n'ont jamais reçu ce type de formation dans l'entreprise ;

- le représentant au CHSCT qui entend bénéficier d'une telle formation en fait la demande à son employeur, en précisant :

-- la date à laquelle il souhaite suivre cette formation,

-- sa durée,

-- son prix,

-- le nom de l'organisme qui sera chargé de l'assurer ;

- la demande de telle formation doit être présentée 2 mois avant le début de celle-ci ; dès sa présentation, elle est imputée par priorité sur les congés mentionnés à l'article L. 451-1 du code du travail relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale, fixés par arrêté du ministre chargé du travail ;

- après constitution du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur ne peut refuser la telle formation que si l'absence du salarié entraînerait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, notamment eu égard au caractère saisonnier de ses activités ; dans cette hypothèse, la réponse motivée de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande ; ce report ne peut, en tout état de cause, empêcher le représentant du personnel au CHSCT de participer au cours de la première année qui suit sa désignation ;

- la telle formation est d'une durée maximale de 3 jours par an en une seule fois ;

- la telle formation peut être assurée soit par un organisme agréé sur une liste arrêtée par le préfet de région, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1 du code du travail dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé du travail ;

- à la fin du stage, l'organisme délivre à l'intéressé une attestation d'assiduité qu'il remet à son supérieur lorsqu'il reprend son travail ;

- dans la limite de 1 salarié par an pour les établissements occupant de 50 à 199 salariés et de 2 salariés par an pour ceux occupant de 200 à 299 salariés, l'employeur prend à sa charge :

-- le montant de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;

-- les frais de déplacement et de séjour, ainsi que les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, dans les conditions et limites prévues pour les établissements de 300 salariés et plus (art. R. 236-20 et suivantes du code du travail).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 236-15 du code du travail (arrêté du 18 mars 1987, art. 1^{er}).

Article 14 - Mutilés de guerre - Accidentés du

travail - Inaptes à l'emploi - travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Les diotsionipss de la présente cveoonnitr ne fnot pas échec aux onablgiitis résultant de la réglementation en vugeuir sur l'emploi oatgoibrilie de cnaeteirs catégories de salariés (articles L. 323-1 et siunvats du cdoe du travail).

Les mutilés de greure reçoivent lreus saiarles snas qu'il siot tneu cmpote de la piesnon dnot ils snot titulaires.

À l'issue des périodes de ssesounipn du ctaornt de taairvl prévues par les diptnoisosis légales en vguuier (art. L. 122-32-1 du cdoe du travail), les salariés vmicteis d'un adcenict du taavril runovetet luer eomlpi ou un eoplmi smirialie dès lros qu'ils ne se tenuorvt pas en état d'infériorité puor oecpucr un tel emploi. Dnas le cas contraire, l'employeur luer psrroepa un autre elpomi approprié à lreus capacités et asusi carablopme que psolbise à l'emploi précédemment occupé ; en cas d'impossibilité de poesporr un tel emploi, l'employeur en frea connaître par écrit les motifs. Il ne porura résulter de luer état anucue réduction de salirae cnnapdorseort à l'emploi qu'ils opecunct s'ils le rsepiementlst dnas des coitndnos normales.

Les oonrstagaiins ptlaneroas fctnioilaret le plmaneect des accidentés du taairvl des trstrpoans dnas les esriretepsn de la profession.

Les eorumepyls dnrovet s'efforcer de reclasser, pmari le pornsneel de luer entreprise, les salariés devenus ienptas à l'emploi puor lequell ils ont été embauchés.

Article 15 - Absence

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

En deorhs des piosonits définies par la présente cinooentvn et par les cnnovetnois nonilaeats annexes, les tllyviarraes qui ne snot pas evitnemefect présents à luer tivraal snot considérés comme étant en pootiisn d'absence.

1° Ascbene régulière

Est en acsbnee régulière le salarié absent, notamment, puor un des miofts suvitans : cas de frcoe majeure, décès d'un conjoint, d'un efannt ou d'un ascendant, l'employeur dnaevt être prévenu dès que plibsose et au puls trad dnas les 3 jours.

L'absence régulière n'entraîne pas la rtpurue du ctaornt de travail.

L'obligation, en cas d'absence, de prévenir l'employeur la vliele deureme la règle normale.

2° Ansabee irrégulière

Est en acnsbee irrégulière tuot tilaulaervr qui ne s'est pas présenté à son trvaial au juor et à l'heure pirtrescs par le taebalu de service, suaf aocrd préalable aevc l'employeur, s'il n'a pas justifié son asnebe par un mtiof vaalble dès que possible, et au puls trad dnas un délai fixé à 3 juro francs, suaf en cas de frcoe majeure.

En cas d'absence irrégulière, l'employeur puet cseatntr la rptuure du crntoat de tviraal suos réserve du rscepet des formalités ou des procédures prévues par les aietcrls L. 122-14 et L. 122-14-2 et L. 122-41 du cdoe du travail.

Article 16 - Maladies et accidents

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

1. Asnbece d'une durée au puls égale à 6 mois

L'absence d'une durée au puls égale à 6 mois, justifiée par l'incapacité résultant de maldaie ou d'accident atrue qu'accident du travail, ne cuisotte pas une rurtupe du crnaot de travail. Elle diot être notifiée à l'employeur le puls ripdmeanet piosblse et au puls trad dnas un délai de 2 jours francs, suaf cas de focre majeure.

La durée mmailxae de 6 mios visée à l'alinéa précédent est portée à 12 mios puor les salariés justifiant, au mnmeot de l'arrêt de travail, être âgés d'au mmois 50 ans et aoivr auiqcs une ancienneté mnimalie de 15 ans dnas l'entreprise.

Lorsque l'absence ismope le recpemlmenat etciffef de l'intéressé, le neovul embauché diot être informé du caractère pivvrosoie de l'emploi. Si l'absence est d'une durée supérieure à clele de la période d'essai, le tvlaauerlir abesnt diot irfeomnr la diceortin de son rouetr saumfmnesfit à l'avance puor pmmttreere de denor au remplaçant le préavis aqueul il a droit.

Toutefois, le tlvraauelir aenbst puor mildaae ou aicdcnet arute qu'accident du tiaravl et remplacé etfivfeneemct par un noeuyl embauché ne porrua se prévaloir des dinsposoisits précédentes, à ptriar du monmet où le remplaçant arua une ancienneté dnas l'entreprise supérieure à celle qu'avait acquise, au mmoent de sa maldaie ou de son accindet arute qu'accident du travail, le tlivlarauer remplacé.

2. Ascnebe de puls de 6 ou 12 mois

L'absence dnot la durée excède les 6 ou 12 mios visés aux alinéas 1 et 2 du ppaahgarre ci-dessus et justifiée par l'incapacité résultant de miadlae ou d'accident autre qu'accident du travail, rnuconoe par la sécurité sociale, puet aivor une durée de 5 ans au maximum.

Lorsque l'absence impose le rcmeeleenmpat eciffef de l'intéressé, l'employeur diot aviser, par lettre recommandée, le salarié madlae de l'obligation où il se tvoure de le rceleapmr et puet cnoettasr la rtpurue du catornt de taavril suos réserve du reepsct des formalités prévues par les arelctis L. 122-14 à L. 122-14-2 du cdoe du travail. Toutefois, le salarié mlaade cnvrsoee jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à ctoamepr du début de sa maliade un doit de priorité d'embauchage puor rndeerrpe son ancein emplpi s'il rieneevdat disponible, ou puor un eomlpi slimiraie crdsnroaoepnt à ses aptitudes. Dnas ce cas, il crvsonee son ancienneté dnas l'entreprise. Le salarié mlaade qui désire bénéficier de ctete priorité diot arvrtier son eolymphuer de la dtae à piartr de lueallqe il srea en état de rnnpdee son travail.

3. Abcnsee due à un anccdiet du travail

En aclaptipion des diitonsosips de l'article L. 122-32-1 et satnuivs du cdoe du travail, l'incapacité résultant d'un aicednct du trvaail ne cnotistue pas une ruputre du crntoat de travail, geul que siot le tpems qui s'écoule anavt la cooldiatonin de l'intéressé qui bénéficie eisnute des diooptnsisis de l'article 14 snas préjudice de l'application des disiotipnoss des airtelcs L. 323-II et siuvtans du cdoe du travail.

Article 17 - Salariés âgés de moins de 18 ans

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

1. Saiealrs garantis

Pour tnier cptmoe du taviral ecifftef et du reendment qui pnevut luer être demandés, les srlaeias giraants aux jueens salariés snot calculés en pncrtugaeoe des slareias gniaarts aux salariés de puls de 18 ans opucacnt le même emploi, tles que ces seliraas snot déterminés par les coentoninvs aenxens prévues à l'article 24 de la présente convention.

Les pcgreeatouns à aulqpeipr snot les sanuivts :

- 80 % de 16 à 17 ans ;

- 90 % de 17 à 18 ans.

Par eoiepxtcn à cette règle, les jeneus salariés jiaftnsiut de 6 mios

de pqtuarie pelflnooesisrne dnas la banchre du torrsanpt ou ayant sviui un engnnseemeit possnoeniferl les préparant à l'exercice d'un métier du transport, bénéficient, quel que soit leur âge, des slreiaas gnrtiaas aux salariés âgés de plus de 18 ans.

2. Rémunérations effectives

Par aopcaiiitpln du ppiinrce : « à tvaairl égal, sliraae égal », le tiaarvl des jeunes salariés des deux sexes dnone leiu à la même rémunération que cllee de l'adulte qui oupce ou oaiccerput le même eoplmi dnas les mêmes conditions.

Article 18 - Personnel intermittent et saisonnier

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Par pennserol intermittent, il cnionvet d'entendre le prnoeensl dnot les activités pneileonlfseross s'exercent dnas le cadre de crttnoas de tivaarl sfisscues de brève durée.

Par pesnnorel saisonnier, il cvnieont d'entendre le poresnenl embauché pour une ssiaon en rsioan d'un rmythe de tavairl se répétant heuatlenmelbit chaque année aux mêmes époques.

Pour l'application des dsinitsoops de la présente cinnotoven et de ses covtnneinos annexes, l'ancienneté du psnoneerl imeitrtnt et seinianor se détermine en tneat ctopme de la durée des cratntos de tavairl scufcsises dnas la même ereptsine suos réserve que les iurrieonpnnts de sriecve n'excèdent pas 12 mios consécutifs.

Est assimilée à une année d'ancienneté ttoue période de 204 juro de traavil effectif.

Les dposoiitss du présent atrice ne snot pas appiaebclls aux eprnersiets ci-après, cseprioms dnas le cmahp d'application de la cntonvoien ccotilevle nnoaitlae du 21 décembre 1950 (60-2N Eetserprnis de déménagement).

Les diosintiopss de l'article 11 « Ctaront idnevidiul de trvaial » snot acpeillpbas au pnnoserel imettrnientt et saisonnier.

Article 19 - Service et périodes militaires

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

Les diistoosnips allcpaepibs aux tuerlvialars appelés à saftiriase aux ooaingtblis miiarltis snot ceells fixées par les pirsnpntercois législatives et réglementaires.

Article 20 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Anucue mesure, tnat ilinldiudeve que collective, ne purroa être psrie à l'égard d'un(e) salarié(e) dnas l'entreprise en considération de son anaprptenace à l'un ou l'autre sexe.

Le cas échéant, des museers de raprtaatge senrot mseis en ourvee pour cbeomlr les reatrds ou les hciapdnas rencontrés par les salarié(e)s, nanmteomt en matière d'embauche, de formation, de promotion, de rémunération, de ctoidions de triaval et d'emploi, conformément aux dntososiips légaes en vigueur.

Article 21 - Égalité de traitement entre les Français et les étrangers

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

Il ne pruroa être tneu ctmope de la nationalité pour arrêter les décisions en ce qui cenncroe naomtment l'embauche, la codntuie et la répartition du travail, les mrseeus de dncpsliiie et de congédiement, le sarilae ou la promotion.

Article 22 - Retraites

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1950

Le pseernnol visé par la présente ctneonoin bénéficie des régimes de rtiraete définis par les doosipitinss législatives, réglementaires et curletetncalos en vigueur.

Article 23 - Conciliation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Il est institué une cisooimsmn piariatre pretnnema de négociation et d'interprétation (CPPNI).

23.1. Rôle de la CPPNI

La CPPNI, composée par les oasrtnioigns pnaaerolts et les otgnioiasrnas slyadeicns représentatives dnas la branche, en ausre la geonrauvne paritaire.

Chargée du sviui de la poiqlutie scliaoe de la branche, elle définit les otiitnaoerns stratégiques dnas les denaoims définis à l'article 23.2 de la CNCP et nnaommett la fotrmaoin piesllnoosrenfe dnas le crade de la cnovtenoin cvvtleolie nlaioante des tnrotasrps rtiroeus et des activités aueiarixils du transport.

23.2. Compétences de la CPNPI(1)

La CPPNI, par l'intermédiaire des osigoantarnis pntaleraos et des oraninogtsias siyacdelns de la bhacnre y siègeant, est dotée d'une compétence générale lui pmtetaernt de négocier sur l'ensemble des thèmes saociux envisagés par la législation du travail.

Elle diosspe d'une primauté sur les thèmes svtiunas :
? les siraleas miiunamx hiérarchiques (conformément au potcloore d'accord du 4 otbcore 2017)(2) ;
? les faris de déplacement (conformément au proctoloe d'accord du 4 otcrobe 2017)(2) ;
? les colaafnscstiiis ;
? la miiuiautsatoln des fndos de faenimencnt du pitiamrsare ;
? la miutoiuasatln des fodns de la fooamitrn piresnoollnsfee ;
? les gratenias coectelivs complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scalioe ;
? les dsiositinops spécifiques en matière de tepms de trivaal tlees que visées par l'article L. 2253-1 du cdoe du taravil ;
? les meresus rieevltas au crantot à durée indéterminée de cntiehar ou d'opération tlees qu'énoncées aux atreilcs L. 1223-8 et L. 1223-9 du cdoe du taivarl ;
? les meeruss rteiveas aux contarts de tavairl à durée déterminée et aux cntotras de taraivl taromipree en alpciaiotpn des dposisontis de l'article L. 2253-1 du cdoe du taarvl ;
? l'égalité pnnessilrleofe etnre les fmmees et les hmeoms ;
? les modalités sleon llleuqsees la potsuiue des ctatonrs de tarival est organisée etnre deux erprntieses lgrosue les cdiioontns d'application de l'article L. 1224-1 du cdoe du tirvaal ne snot pas réunies ;
? les cotnidions et les durées de roevmleelneunt de la période d'essai ;
? les cas de msie à dosptsoiini d'un salarié trarimeope auprès d'une epsrntreie utritailcse tleels que visées par les dposiitnsios législatives apcpaibels ;

? la rémunération minimale du salarié portée, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

? la prévention des effets aux travailleurs de risques professionnels conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

La CNPPI est réunie en formation plénière au moins de fois qu'elle le juge nécessaire et au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires. Elle définit son cadre de négociations conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

Conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, la CNPPI s'assure du respect des conditions de la négociation des accords et avantages de la convention collective nationale des travailleurs et des activités annexes du travail pour qu'ils puissent être étendus.

Les parties sociales établissent paritairemment, de manière indicative et prévisionnelle, à la fin de chaque année :

? les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année ;

? la cohérence avec les négociations obligatoires de la branche ;

? le cadre de ces négociations.

L'ordre du jour de chaque réunion est établi d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel établi.

23.3. Mission d'intérêt général de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

a) elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

b) elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;

c) elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Ce rapport annuel d'activité, versé dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail, comprend un bilan des actions collectives d'entreprise conclues dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces actions sur les conditions de travail des salariés et sur la croissance et les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

d) elle établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail ;

e) siot à la demande d'une partie demanderesse, siot à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ;

f) en cas de demande de conciliation, la CPPNI peut suggérer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties ;

g) elle exerce pour la branche ses fonctions de conseil en matière de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail ;

h) enfin, en matière d'emploi et de formation, la CPPNI est l'instance décisionnaire en matière de formation professionnelle : elle définit les orientations en la matière dans la branche. Elle est dotée en son sein d'une structure chargée de mettre en œuvre les orientations.

23.4. Rôle consultatif de la CPPNI

Les parties sociales pourvoies par les lois et règlements (l'OPTL

national, ainsi que les OTPL régionaux) fonctionnent à la demande de la CPPNI les institutions nécessaires à ses missions sur l'emploi et la formation.

La CPPNI établit en lien avec les organismes chargés du suivi de la formation professionnelle un tableau de bord emploi/formation et GEPC pour le compte de l'Agence compétences.

La CPPNI assure également un travail spécifique consistant en l'élaboration de documents (notes de réflexion, notes de suggestions, etc.) portant sur les orientations stratégiques d'être travaillées par les parties sociales.

Ce travail porte sur cinq enjeux complémentaires :

1. L'avenir des métiers transports, logistique et mobilité ;

2. La qualité de vie au travail ;

3. Le dialogue social dans la branche ;

4. La coordination, le déploiement et le financement de la mise en place des formations continues ? Managers/ représentants des salariés ?

5. La protection sociale des salariés de la branche.

23.5. Définition et exercice des missions de négociation,

d'interprétation et de conciliation de la CPPNI

23.5.1. La mission de négociation

La CPPNI, en formation plénière ou en formation sectorielle, a pour fonction de négocier la conclusion de conventions et d'accords de branche.

Les organisations membres de la CPPNI recherchent de bonne foi à parvenir à la conclusion de conventions et d'accords de branche sur les différents thèmes faisant l'objet de négociations.

23.5.2 Exercice de la mission d'interprétation

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse.

La mission est soumise de tous les quinquennaux mis en cause l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention : elle seule a qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions concernées.

Dans sa fonction d'interprétation, la CPPNI n'a, en aucune circonstance, compétence pour trancher les différends et litiges individuels.

23.5.3. Exercice de la mission de conciliation

Les parties sociales du fait que la résolution des conflits collectifs innoverait dans la branche peut s'effectuer dans le cadre d'une procédure de conciliation, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La CPPNI, dans le cadre d'une demande de conciliation, a pour mission de proposer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties.

La conciliation s'entend d'un mode amiable ou conciliatoire de règlement des conflits par lequel les parties, dans le cadre ou en dehors de toute action judiciaire, tentent de résoudre leurs conflits de vue respectifs afin de parvenir à une solution amiable du différend qui les oppose.

Dans sa fonction de conciliation, la CPPNI n'a, en aucune circonstance, compétence pour trancher les différends et litiges individuels.

23.6. Fonctionnement de la commission

23.6.1. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée paritairemment d'un collège ? salariés ? et d'un collège ? patronal ?.

Le collège ? salariés ? comprend les représentants de chaque

oioisatrnagn sndlacyie représentative au neiauv de la connveotin clvciloete ntnlioaae au snes des donosistipis légales et réglementaires en vigueur.

Chaque otsinariogan dispose, au maximum, de 5 sièges au sien de la csoimmiosn et de ses différentes formations.

La psrie en carghe des pneresons cotiauntsnt les délégations scanlydies est limitée à :

- ? 4 représentants puor les oaiotgainsrns dnot les résultats d'audience de représentativité excèdent 20 % ;
- ? 3 représentants puor les onsniagrtoais dnot les résultats d'audience de représentativité snot cmopirs etrne 10 % et 20 % ;
- ? 2 représentants puor les orioisaatgnns dnot les résultats d'audience de représentativité snot en deçà de 10 %.

Le collège patronal, composé des oargtnsnaois poneilseflsornes représentatives de la branche, fxie leibrmnet sa composition, dnas la ltimie du nbrmoe de représentants du collège ? salarié ? dnas sa cugiifootrann maximale.

La pisre en caghre des ponresens catnnitsuot les délégations petaoarlars est limitée à toris représentants par oniaogrtasin représentative.

La prise en cghare des sleiaras des représentants des oaonsirnigats prlrsioelofnens et sylndiceas est limitée à 1,8 fies le pnflao mnueesl de la sécurité soiacle (PMSS). Le sraaile anisi pirs en crghae s'entend des rémunérations bruets ialunnct les coontsiatis sceolias patronales. Par ailleurs, les cefhs d'entreprise puenevt bénéficier d'une indemnité fatiriarfoe puor prete de gian alignée sur le fifroat Agirc-Arrco.

23.6.2. La CPNPI puet se réunir dnas dsreveis fitomnaors :

? fmotaion « Négociation » ;

Cette fmtratoion puet se réunir :

- ?? en réunion sectorielle, lqrosue le seujt abordé ne cnoecrne qu'un suel secteur d'activité de la CNTCR ;
- ?? en réunion transversale, loqruse le sjeut abordé cncrneoe au mnios duex seeructs d'activité de la CTCNR ;
- ?? en réunion plénière, lursoqe le sjeut abordé cnoecrne l'ensemble des seceruts de la CTCNR ;

? frmaioton « Ctiaacnilon » ;

? fmitraoon « Interprétation » ;

? foimarotn « Oasrbteirove pratraaie de la négociation celoclitve », dénommée « ONPC » dnas la CCTNR ;

? fmoariton « Emploi et ftooriamn poioflelnrsense », dénommée CFPENP dnas la CCNTR. La CEPNFP cuhtaapee l'observatoire pptciroesf des métiers et des qflloiancutias (dénotmé OTPL dnas la CCNTR). La CPEFNP est la surcuttre de la CNPPI chargée de définir les oaoirttniens de la bhrnace en matière de foirtaomn et d'emploi et de mrtete en ?uvre lsedites orientations.

23.7. Administration

23.7.1. Présidence

La présidence de la CNPPI est assurée de façon prriaitae par un président et un vice-président issus de chuae collège et élus paritairement, puor une durée de 4 ans, aevc aertncnale à mi-mandat.

Aux côtés du président et du vice-président snot nommés un président délégué anisi qu'un vice-président délégué, dnas les mêmes ctiniodons que cllees prévues à l'alinéa précédent.

Exceptionnellement, conformément aux ditospisions légales et réglementaires, la CNPPI puet être présidée par l'autorité atndimitativse de tutelle. Elle prend alos l'appellation de coimmoissn mtixe paritaire.

La présidence paraaitre a puor rôle de :

- ? représenter la ciismomson dnas ses activités et de l'en tiner informée ;
- ? feixr et d'assurer la tneue de l'ordre du juor des réunions ;
- ? mrtete en débat les pnotis mis à l'ordre du jour.

Il est précisé que cquahe firtoomn de la CPNPI procède à l'élection d'une présidence paritaire. À défaut, la présidence pariaitie est la même que celle qui préside la CNPPI réunie en ftaomiron plénière.

Il est également précisé que chuae scetuer d'activité de la bhcanre des trasonttps roiueuts et activités auxileirais du tronpsrat dpissoe de sa prpore présidence paritaire.

23.7.2. Réunions et convocations

a) Procédure de négociation

La csmiooisn se réunit en ftaioorn plénière ou seilocrtlee autant de fies qu'elle le jgue nécessaire et au mmuinim toris fies par an, en vue de mneer les négociations au navieu de la branche.

Elle définit son ceidalnrr de négociations conformément aux doiistniosps légales et réglementaires en vigueur.

Pour chuae réunion de la CPPNI, une cooatinvcn est rédigée par la présidence et adressée par cieuoarl au siège de chuae oroiangtasin sycaldine représentative au niaveu de la bnrcahe professionnelle, au muiimn 10 juors anavt la dtae de la réunion, suaf en cas de ceatnnrcciss exceptionnelles.

Cette cacootvonin ceprmond la dtae et l'heure de la réunion anisi que l'ordre du juor de la séance dnot le cnotenu est arrêté par la présidence.

Les ooinanigrtass sdycaenlis et ponsneefrelloss dnot les merebms siègent en CNPPI commqnnieut par écrit au président de lidate commission, ttuoe sgsuoiegtn sur l'ordre du juor des fueruts réunions de la commission, dnas la muerse du pslibsoe 15 jorus aanvt la tenue de celles-ci. Le président les isrinct à l'ordre du jour.

Il est cennvou que tuos domtunces nécessaires à la bnnoe tenue des débats snot tsaminrs aux memrebs de la csimisomon pitrraie au mminim 8 juors avnat la réunion.

À l'issue de caughe réunion un relevé de décision est établi, et est adressé au puls trad en même temps que la ciotnvcooan de la csimmioosn suivante.

b) Procédure d'interprétation

La CNPPI puet être ssiiae d'une dnmedae d'interprétation de diistosponis cnnleoenivontes :
? siot à l'initiative d'un eyopemulr ou un salarié, par l'intermédiaire de totue oanrtgsiaon snlycdiae de salariés ou d'organisation plnofentloserie d'employeur représentative de la bchrane ;
? siot à l'initiative d'un de ses mmrbees ;
? siot par une jtdoriicuin de l'ordre jriiaiduce dnas le carde de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La CNPPI se réunit :

- ? siot en fomoatirn plénière lqsrue la dmadnee d'interprétation ptore sur les dnoipissotis cmnumoes de la ceiontonvn cotlielcve ;
- ? siot en fmortaoin slotirelcee lursoqe la dnmaede d'interprétation ptroe sur les dsioitsionps peprros à l'un des seutehrs d'activité de la branche.

La CPPNI se réunit dnas les 3 mios qui snuveit la réception de la demande, accompagnée du dsoiser complet.

Le deiossr est celmopt lorsqu'il cptmoore une dnmedae écrite et motivée d'interprétation de doniptssiois rlanevet du cmahp d'application de la cvntnoioen collective, exuqlaapt en petcriiular l'origine de la difficulté d'interprétation rencontrée.

Un aivs d'interprétation est rndeu lorsqu'il eistxe un acrcod répondant aux ciionnodts de validité de dirot cuomn des cooinvnetns et aocdras cltfcios de branche. À défaut de majorité dnas un collège et/ ou en cas de dregenvcie d'appréciation entre les collèges, la CPPNI rned un aivs de non-positionnement.

L'avis d'interprétation ou l'avis de non-positionnement est établi par le secrétariat de la csmsoimin en duex emexleiaprs dnot l'un est adressé au demandeur, l'autre étant destiné au secrétariat de la commission.

c) Procédure de conciliation

La CPPNI peut être saisie d'une demande de clonage de la procédure de conciliation :

? soit à l'initiative d'un employeur ou un salarié, par l'intermédiaire de l'union syndicale ou d'organisation professionnelle d'employeur représentative de la branche ;
? soit à l'initiative d'un de ses membres.

La CPPNI se réunit :

? soit en formation plénière lorsque la demande de conciliation présente un intérêt intéressant les parties prenantes de la procédure ;
? soit en formation spécialisée lorsque la demande de conciliation présente un intérêt intéressant les parties prenantes de la procédure d'activité de la branche.

La CPPNI se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande, accompagnée du dossier complet, dont elle est saisie.

Le dossier est complet lorsqu'il comporte une demande écrite et motivée de conciliation de l'employeur ou du salarié du champ d'application de la procédure collective, en l'absence de procédure existante.

Avant toute formation de l'union syndicale ou de l'organisation professionnelle de résolution du litige, la commission peut, le cas échéant, entendre les parties.

La CPPNI ne peut valablement fonctionner de procédure que si l'ensemble des représentants des salariés et des employeurs sont présents ou représentés ; à défaut, une session CPPNI est convoquée dans un délai maximum de 1 mois après la date de la première réunion. Lors de cette session, l'union syndicale ou l'organisation professionnelle peut, le cas échéant, présenter un représentant.

Un document écrit, relatif à la procédure de résolution du litige faite aux parties, est établi en trois exemplaires et adressé à chacune des parties, le troisième étant destiné au secrétariat de la commission.

d) Éléments communs à la procédure de conciliation ou de médiation

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat :

? informe l'auteur de la demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine de la date de point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre son avis ;
? procède à la constitution des membres de la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

Il est entendu que si un membre de la commission fait partie de l'entreprise concernée par la demande d'interprétation ou de conciliation, ce membre ne peut pas siéger lors de l'examen du dossier.

Le secrétariat de la commission, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmet la décision à l'ensemble des organisations syndicales et des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche des transports et des activités auxiliaires du transport.

Les avis d'interprétation de la commission, lorsqu'ils sont rendus, sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI et sont à la disposition des salariés et des employeurs.

Les procédures de conciliation ou d'interprétation ne peuvent valablement avoir lieu que si chaque collège est représenté.

23.7.3. Secrétariat

La commission dispose d'un secrétariat qui en assure la gestion administrative.

(1) L'article 23.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail

du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

(2) Les sociétés de transport auxiliaires hiérarchiques et auxiliaires de déplacement sont étendues sous réserve de la conclusion de l'accord de révision de la convention collective prévu aux articles 1er et 4 du protocole d'accord du 4 octobre 2017.

(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

Article 23 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Il est institué une commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

23.1. Rôle de la CPPNI

La CPPNI, composée par les organisations professionnelles et les organisations syndicales représentatives dans la branche, en assure la gestion paritaire.

Chargée du suivi de la politique sociale de la branche, elle définit les orientations stratégiques dans les domaines définis à l'article 23.2 de la CNCP et nomme les membres de la commission sous réserve de la conclusion de la convention collective ou des accords de travail et des activités auxiliaires du transport.

23.2. Compétences de la CNCP(1)

La CPPNI, par l'intermédiaire des organisations professionnelles et des organisations syndicales de la branche y siégeant, est dotée d'une compétence générale lui permettant de négocier sur l'ensemble des thèmes susvisés envisagés par la législation du travail.

Elle dispose d'une primauté sur les thèmes suivants :

? les salaires hiérarchiques (conformément au protocole d'accord du 4 octobre 2017)(2) ;

? les frais de déplacement (conformément au protocole d'accord du 4 octobre 2017)(2) ;

? les cotisations ;

? la situation des fonds de financement du personnel ;

? la mise en œuvre des fonds de la formation professionnelle ;

? les garanties complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

? les dispositions spécifiques en matière de temps de travail telles que visées par l'article L. 2253-1 du code du travail ;

? les mesures relatives au travail à durée indéterminée de canthier ou d'opération telles qu'énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail ;

? les mesures relatives au travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire en application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail ;

? les dispositions spécifiques en matière de métiers ;

? les modalités de mise en œuvre de la politique de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;

? les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;

? les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice telles que visées par les dispositions législatives applicables ;

? la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

? la prévention des effets des licenciements de salariés conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

La CNCP est réunie en formation plénière au moins une fois par an en vue des négociations obligatoires. Elle définit son cadre de négociations conformément aux dispositions légales ou

réglementaires.

Conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, la CNPPI s'assure du respect des conditions de la négociation des accords et avenants de la convention collective nationale des tarpeurs et des activités auxiliaires du transport pour qu'ils puissent être étendus.

Les petariearns suiaocx établissent paritairement, de manière icvitnidae et prévisionnelle, à la fin de cahque ssreetme :
 ? les thèmes de négociation qui sneort abordés au cuors du stmerese à venir, en cohérence aevc les négociations ogotibreals de la bnhrcae ;
 ? le caenleirdr de ces négociations.

L'ordre du juor de caughe rrentonce est eiustne fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence aevc le credaenilr prévisionnel établi.

23.3. Msionsis d'intérêt général de la CPPNI

La CPNPI exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

a) elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

b) elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;

c) elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Ce rapport annuel d'activité, versé dans la base de données nintloaee prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail, cnepmrod un bilan des aordccs cifoelclts d'entreprise ncoulcs dans le cadre du trite II, des cateprie Ier et III du trtie III et des tttries IV et V du lrvie Ier de la troisième partie du code du travail, en puaciirtelr de l'impact de ces aodrccs sur les cnintdoois de taavilr des salariés et sur la cnruocnecre etrne les eetsrerinps de la bnhcare et formule, le cas échéant, des rnriamadotcoems destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

d) elle établit un bilan des aînées menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans son rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail ;

e) siot à la denadme epexssre d'une prtiae demanderesse, siot à la dednmae d'une juridiction, la CNPPI puet rrnde un aivs sur l'interprétation d'une cnioontven ou d'un acocrd clcteloif de bnacbre présentant une difficulté sérieuse et se psnoat dnas de nbouermx liegtis ;

f) en cas de demande de conciliation, la CPNPI peut suggérer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties ;

g) elle exerce pour la branche poliosensibles les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail ;

h) enfin, en matière d'emploi et de formation, la CPNPI est l'instance décisionnaire en matière de formation professionnelle : elle définit les orientations en la matière dans la branche. Elle est dotée en son sein d'une structure chargée de mettre en œuvre les orientations.

23.4. Rôle pectiprsof de la CPPNI

Les orthopédistes pédiatres, les infirmiers et les psychologues (l'OPTL national, ainsi que les OPTL régionaux) fournissent à la communauté pédiatrique de la CNPPI les interventions nécessaires à ses membres sur l'emploi et la formation.

La CPNPI établit en lein aevc les ogairmnses chargés du svuii de la faormiton pinselsrlnfooeoe un taaebtu de brod emploi/foomirtan et GEPC puor le cmopte de Fcnrae compétences.

La CPNPI arssue également un taavirl poctpiresf cantonisst en l'élaboration de duoctnems (notes de réflexion, neots de suggestions, etc.) ptraont sur les ottrriaennos seuiebtclpss d'être

travaillées par les pniaertreas sociaux.

Ce travail porte sur cinq enjeux complémentaires :

1. L'avenir des métiers transports, l'écologie et mobilité ;

2. La qualité de vie au travail ;

3. Le dialogue social dans la branche ;

4. La coordination, le déploiement et le fceimnennat de la msie en pacle des fnomiators cnmemous ? Managers/ représentants des salariés ?.

5. La poticroten sicoale des salariés de la branche.

23.5. Définition et exercice des mossiins de négociation, d'interprétation et de caoiinlioctn de la CPPNI

La CPPNI, en fmarooitn plénière ou en foratimon sectorielle, a puor fotniocn de négocier la cuoosnciln de ctonenvnois et d'accords de branche.

Les ognaaitonisrs mrebmse de la CPNPI rneceerhcht de bonne foi à paervnir à la ccuilonson de cinnnetoovs et d'accords de bnchrae sur les différents thèmes fsainat l'objet de négociations.

23.5.2 Exécution de la mission d'interprétation

La CPNPI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de travail présentant une difficulté sérieuse.

La ciomsoimn est siiae de tutoes les qiutnsoes mtetant en cusae l'interprétation d'une ou pieruulss diipiotossns de la présente cenivnootn : elle selue a qualité puor préciser le snes et la portée des dostioipisns concernées.

Dans sa fonction d'interprétation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour trancher les différends et litiges individuels.

23.5.3. Ecrcixee de la miisosl de conciliation

Les patiers siarngaites du fiat que la résolution des clitnofs cltoiclfes ineneanvtrt dnas la bchrnae puet s'effectuer dnas le cdrae d'une procédure de conciliation, conformément aux dsnotiosiips légales et réglementaires en vigueur.

La CPPNI, dnas le crade d'une dedanme de conciliation, a puor mssiion de psoeoprr des snloitous scbpeuleists de filtecair la résolution du différend etrne les duex parties.

La ccionootliin s'entend d'un mdoe amilbae ou cinnveotnoenl de règlement des citlfnos par lueqel les parties, dnas le crdae ou en deorhs de tutoe insntcae judiciaire, ttennet de rhcporeapr lerus ptnois de vue ritcespefs aifn de pinarver à une sltuion amilbae du différend qui les oppose.

Dans sa fonction de conciliation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour trancher les différends et litiges individuels.

23.6. Foontnemnincet de la commission

23.6.1. La ciismoonsn paitriare pnnemeatre de négociation et d'interprétation est composée peiaanirmtret d'un collègue ? salariés ? et d'un collègue ? ptnroal ?.

Le collège ? salariés ? cmnerpod les représentants de cqaue
otgaaisnron sacylidne représentative au nveiau de la ctoonvienn
cltlocveie nalatnoie au snes des dponiisosts légales et
réglementaires en vigueur.

Chaque ootnsgaiarin dispose, au maximum, de 5 sièges au sien de la cmisooismn et de ses différentes formations.

La psire en chgrae des peonrsens csnatouit les délégations
sacyldines est limitée à :
? 4 représentants puor les onnitgoasairs dnout les résultats
d'audience de représentativité excèdent 20 % ;

? 3 représentants pour les oinsantraigos dnot les résultats d'audience de représentativité snot cpoirms ertne 10 % et 20 % ;
? 2 représentants pour les osiangartonis dnot les résultats d'audience de représentativité snot en deçà de 10 %.

Le collège patronal, composé des otirianagnos pennllsiefosores représentatives de la branche, fxie lebnrmeit sa composition, dnas la ltiime du nmbore de représentants du collège ? salarié ? dnas sa coifauoitrgnn maximale.

La psire en cahgre des psoeernns ctoinuutnst les délégations ponaetrils est limitée à trios représentants par oainaritogs représentative.

La prise en chgrae des selriaas des représentants des ostoiaarinngs poesfsneirllenos et snileydcas est limitée à 1,8 fios le ponflad mneuesl de la sécurité sacolie (PMSS). Le saraile asini pirs en charge s'entend des rémunérations burets icnlanut les cniitaotsos solaceis patronales. Par ailleurs, les chfes d'entreprise puevent bénéficier d'une indemnité frtorafiaie pour ptere de gian alignée sur le firfaot Agirc-Arrco.

23.6.2. La CPNPI puet se réunir dnas dvrsees fniooartms :

? ftoirmaon « Négociation » ;

Cette fiatomron puet se réunir :
?? en réunion sectorielle, lrosuqe le sejut abordé ne cncoenre qu'un suel suteecr d'activité de la CNCTR ;
?? en réunion transversale, lusqroe le sjeut abordé conercne au mnois duex srcueets d'activité de la CTNCR ;
?? en réunion plénière, luqosre le sejut abordé cneorcne l'ensemble des sucrtées de la CTCNR ;

? faoimrtn « Cintocailon » ;

? foroitman « Interprétation » ;

? foaotrmin « Oasvtorbriee prartiaie de la négociation ctollcieve », dénommée « ONPC » dnas la CNTCR ;

? fioamtrn « Elpomi et foiaromtn pefnonlloeisrse », dénommée CFPENP dnas la CCNTR. La CFPENP cuatpheae l'observatoire pterciosf des métiers et des qntfoaliciius (dénotmé OTPL dnas la CCNTR). La CNPEFP est la surucrte de la CNPPI chargée de définir les oiertannitos de la bcrahe en matière de foaormitn et d'emploi et de metrte en ?uvre ldtseis orientations.

23.7. Administration

23.7.1. Présidence

La présidence de la CPNPI est assurée de façon piraitare par un président et un vice-président issus de chuqae collège et élus paritairement, pour une durée de 4 ans, aevc aelarntcne à mi-mandat.

Aux côtés du président et du vice-président snot nommés un président délégué aïsni qu'un vice-président délégué, dnas les mêmes connotdiis que cleles prévues à l'alinéa précédent.

Exceptionnellement, conformément aux diinsosotips légales et réglementaires, la CPNPI puet être présidée par l'autorité amistantdrvie de tutelle. Elle pnred arols l'appellation de cimsimoson mxite paritaire.

La présidence piitraare a pour rôle de :

? représenter la csommsiion dnas ses activités et de l'en tnier informée ;
? fexir et d'assurer la tnuee de l'ordre du juor des réunions ;
? mttere en débat les potins mis à l'ordre du jour.

Il est précisé que cauqhe famortoin de la CPNPI procède à l'élection d'une présidence paritaire. À défaut, la présidence paairtie est la même que cllee qui préside la CNPPI réunie en foraotimn plénière.

Il est également précisé que cquhae seceutr d'activité de la banhrce des tsatopnrns reriutos et activités aairxiuels du tprarnost diospse de sa pporre présidence paritaire.

23.7.2. Réunions et convocations

a) Procédure de négociation

La cmoiomsisn se réunit en faomtorin plénière ou sleecrtoie aunatt de fios qu'elle le jgue nécessaire et au mmiinum trios fios par an, en vue de mneer les négociations au nviaeu de la branche.

Elle définit son caeinedlrr de négociations conformément aux dpsiiionsots légales et réglementaires en vigueur.

Pour cquhae réunion de la CPPNI, une cvciootonan est rédigée par la présidence et adressée par curieorl au siège de cauqhe ogranistiaon sadlycnie représentative au neivau de la bcranhe professionnelle, au mnumim 10 jruos aavnt la dtae de la réunion, suaf en cas de cetraccoinnss exceptionnelles.

Cette cocnoaovitn cnemorpd la dtae et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du juor de la séance dnot le cteonnu est arrêté par la présidence.

Les oiiagsnntaros slayendics et ponoeierlselsnfs dnot les mbeemrs siègent en CPNPI cqnmunumioet par écrit au président de ldiate commission, tuote stgsuiogen sur l'ordre du juor des furtes réunions de la commission, dnas la mserue du polbisse 15 jrous anavt la tuene de celles-ci. Le président les irscint à l'ordre du jour.

Il est cnenvou que tuos dotnmuces nécessaires à la bonne teune des débats snot tsarnmis aux memerbs de la csimosimon prriataie au mimnium 8 jruos avant la réunion.

À l'issue de chuqae réunion un relevé de décision est établi, et est adressé au puls trad en même tmeps que la convcoiatn de la csimsmooin suivante.

b) Procédure d'interprétation

La CNPPI puet être siaise d'une dednmae d'interprétation de doitsoniips cnioeennlelotnvs :

? siot à l'initiative d'un eemouylpr ou un salarié, par l'intermédiaire de totue oiatngarison sailcndye de salariés ou d'organisation poelsieolnnsfre d'employeur représentative de la bnarche ;

? siot à l'initiative d'un de ses mebmers ;

? siot par une jocdiruiutn de l'ordre jiicirduae dnas le crade de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La CPNPI se réunit :

? siot en fiamtoorn plénière lrquose la dndeame d'interprétation potre sur les dposiionists cmneumos de la cotnoinevn colecitvle ;
? siot en fmortiaon srsticeelole lsquore la ddnaeme d'interprétation porte sur les dsotinsopiis prrpeos à l'un des secutres d'activité de la branche.

La CNPPI se réunit dnas les 3 mios qui sveinut la réception de la demande, accompagnée du diessor complet.

Le desiosr est cmoelpt lorsqu'il cmoporte une dandeme écrite et motivée d'interprétation de dinisotiposs reenlvat du cahmp d'application de la coinetovn collective, enxqaipult en picrieltaur l'origine de la difficulté d'interprétation rencontrée.

Un aivs d'interprétation est rednu lorsqu'il esixte un aocrd répondant aux ciditonnos de validité de dorit cumomn des ctinovoens et arcdocs ciceftols de branche. À défaut de majorité dnas un collège et/ ou en cas de dciegevrne d'appréciation etrne les collèges, la CPNPI rned un aivs de non-positionnement.

L'avis d'interprétation ou l'avis de non-positionnement est établi par le secrétariat de la cismoiosmn en duex eimplerxeas dnot l'un est adressé au demandeur, l'autre étant destiné au secrétariat de la commission.

c) Procédure de conciliation

La CNPPI puet être siisae d'une danedme de ciclnoitoin sutie à un différend ctolelcif raelvnet du cahmp d'application de la ctveonionn celloivtce :

? siot à l'initiative d'un epoeylmur ou un salarié, par l'intermédiaire de ttoue onraitagosn sinylacde de salariés ou d'organisation peslnrolsoenife d'employeur représentative de la bahncr ;

? siot à l'initiative d'un de ses membres.

La CNPPI se réunit :

? siot en foartomin plénière lousqre la dnaedme de ciicloiatnn ceorncne un ltgiie intéressant les dsnisitpoois cmoneums de la cnootenivn cilletcove ;

? siot en foriomatn sreetlicloe lurosqe la dndmaee de coatilcniion cnenonarct un ligitie intéressant les dsoiitoinpss poprrs à l'un des scueerts d'activité de la branche.

La CPNPI se réunit dnas les 3 mios qui sivneut la réception de la demande, accompagnée du doieessr complet, dnot elle est saisie.

Le desisor est clompet lorsqu'il cpotmroe une dnmdae écrite et motivée de catilincioin de dssniiootps renelvat du chmap d'application de la cnoentiovn collective, exliuanpqt en purceialitr l'origine du différend existant.

Avant tuote fualoortimn de pooirpsiton de résolution du litige, la coommsisin peut, le cas échéant, erdennte les eoxaipclntis de chqae partie.

La CNPPI ne puet vmleeeaalbnt fulromer de piotisporon que si l'ensemble des ongnroaiats pnifseoolenrsles et sndeciayls snot présentes ou représentées ; à défaut, une sdecone CPNPI est convoquée dnas un délai mxuaimm de 1 mios après la dtae de la première réunion. Lros de cette secdone catvoocnion puor un même litige, la ciossoimnm délibère de pelin droit dès lros que cuaqhe collège est représenté.

Un dmocuent écrit, rernepant la proopsiioin de résolution du ligitie ftiae aux parties, est établi en toris epxarelmeis et adressé à cnhaue des parties, le troisième étant destiné au secrétariat de la commission.

d) Éléments cmuomns à la procédure de daedmne d'interprétation ou de conciliation

Lorsque le deiossr est complet, le secrétariat :

? iomfnre l'auteur de la siiasne par lttree recommandée aevc dnmeade d'avis de réception ou tuot arute myeon électronique conférant dtae cinerate de la dtae de point de départ du délai dnot dspioe la cioomssmin puor rerdne son aivs ;

? procède à la cavcooniioin des memebrs de la cmimossoin par ltrete recommandée aevc dmaedne d'avis de réception ou tuot arute meyon électronique conférant dtae cnatiere au moins 15 jours avant la dtae de la cimosismin en ttsetrnmaant la ciope de l'ensemble du dsoeisr de saisine.

Il est edenntu que si un mbrmee de la coimsimson fiat pritae de l'entreprise concernée par la dadnmee d'interprétation ou conciliation, ce mbrmee ne puet pas siéger lros de l'examen du dossier.

Le secrétariat de la commission, dnas les 15 jours saunvit la réunion de la commission, tsmernat la décision à l'ensemble des onsniraoatgis saicnlyeds et des oraoistignans ponretalas représentatives au nveiau de la bcahrne des trropsntas rieurors et des activités arliiaxews du transport.

Les aivs d'interprétation de la commission, lorsqu'ils snot rendus, snot répertoriés au secrétariat de la CPPNI et snot à la doitspioisn des eyuopelmrs et des salariés.

Les procédures de cticilooinan ou d'interprétation ne puevent vnmaleleabt avoir leiu que si cqahue collège est représenté.

23.7.3. Secrétariat

La cmosisoimn dpssioe d'un secrétariat qui en assrue la goetisn administrative.

(1) *L'article 23.2 est étendu suos réserve du reepcst des dsoiisnotps des areictls L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du taarvil dnas luer rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smeprbete 2017 rieltvae au rreoemfecn de la négociation collective.*

(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

(2) *Les stoiluitpnas rleietavs aux sleiraas mimniaux hiérarchiques et aux faris de déplacement snot étendues suos réserve de la ccsnloouin de l'accord de révision de la cintvoeonn cecvltioe prévu aux aeilrcts 1er et 4 du poorlocte d'accord du 4 obtcore 2017.*

(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

Article 23 bis - Commission de validation des accords collectifs

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

1. Toissinsamrn des aroccds d'entreprise

Conformément aux dooitispniss légales et réglementaires, la pirate la puls digenlite tasmnret à la CNPPI les ctvenoinons et adroccs d'entreprise coulncs dnas le cdare du ttire II « Durée du travail, répartition et aménagement des hrraeios », des cperitahs Ier « Roeps qdeioitun » et III « Juros fériés » du tirtre III « Repos et juors fériés » et des tteris IV « Congés payés et atreus congés » et V « Ctpome épargne-temps » du lrvie Ier « Durée du travail, repos et congé » de la troisième paitre du cdoe du travail.

Elle irmnfœ les autres segatnairis de ces ceotinnvnos et aodcrs de cttee transmission.

Après sueopsrsipn par la ptriae la puls dieitgline des nmos et prénoms des négociateurs et des signataires, ces coontnenvis et acodrcs snot timrsnas à l'adresse de la CPNPI mentionnée ci-après : cppni.ccntr@gmail.com.

Conformément aux diosipitsnos légales et réglementaires, la CPNPI acsuce réception des cinnvonoets et aodccs transmis.

Simultanément, les cnvotneinos et adocrcs réceptionnés snot taimrsns à l'ensemble des onsgriainotas plneoratas et sdinecyas représentatives, mermes de l'observatoire ptiriaræ de la négociation clveotclie de la branche.

2. Élaboration du ropaprt aneul d'activité

L'observatoire piaartie de la négociation citovellce de la brhacne établit un raorppt aeunnl d'activité puor le cotpme de la CPPNI. Ce rppaort est versé dnas la bsae de données nnlaoaite et son ctneonu est fixé au pharapage 23.3. c de la CCNP.

Il est souligné que l'observatoire pirraitæ de la négociation cteolvlice de la bcahrne n'a pas voatcion à valider, ni interpréter, ni aanselyr l'opportunité des accords d'entreprises réceptionnés.

Dans le cadre de cette mission, l'observatoire piaitarre de la négociation cletvcloie de la bhracne se réunit au monis duex fios par an dnas le recepst d'un ceeadlinrr établi en CNPPI et jusqu'à qartue fios par an.

3. Cisotoopmin de l'observatoire prtairæ de la négociation coeiltcve de la branche

La csitopoomin de l'observatoire paiitrræ de la négociation covetlile de la banrhce s'effectue en apliciotan des pincpires et règles énoncées au 23.6 de la CCNP.

Les salariés désignés à cet efeit par luer oasgiainortn scdinlyæ bénéficient, sur jucatiftsiif et suos réserve de rtesperer un délai de prévenance d'au mnois 1 semaine, d'une aorottuiasn d'absence puor pciertpair aux réunions de cette commission.

La prpaattoiicin des salariés d'entreprise aux réunions de la cmosmsioin pairitare entraîne le mtinaein de luer sraiale et la prsie en crgahe de lures firas dnas les cdntionois prévues à l'article 23.6 de la CCNP.

4. Fneetcmnonion de l'observatoire prtaiiare de la négociation colvtlceie de la branche

L'observatoire pritairæ de la négociation ceoitvllce de la bcahrne est présidé par une présidence praitraie conformément aux dsstiooiips de l'article 23.7.1 de la CCNP.

Article 23 bis - Transmission des accords

d'entreprise et élaboration du rapport annuel d'activité

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

1. Tsmainsirson des acodcrs d'entreprise

Conformément aux dssioiotnpis légales et réglementaires, la piate la puls dgteilne temnarst à la CPNPI les covnneintos et acrcdos d'entreprise clncuos dnas le crade du tirt II « Durée du travail, répartition et aménagement des hioarers », des craehtpis Ier « Reops qudiitoen » et III « Jorus fériés » du ttrie III « Reops et jours fériés » et des tirets IV « Congés payés et aretus congés » et V « Ctpmoe épargne-temps » du lirve Ier « Durée du travail, rpeos et congé » de la troisième prtiae du cdoe du travail.

Elle inmorfe les areuts stniegarias de ces cenvioonnts et aodcrs de cttee transmission.

Après sppuiesorsn par la partie la puls dilngetie des nmos et prénonms des négociateurs et des signataires, ces cttnonoievs et arcodcs snot tmrinsas à l'adresse de la CNPPI mentionnée ci-après : ccppni.cntr@gmail.com.

Conformément aux dtopiisnsois légales et réglementaires, la CNPPI acsuce réception des coenovtinns et adrcocs transmis.

Simultanément, les cooeivnnnts et aodcrs réceptionnés snot tnsnmias à l'ensemble des otarniagonsis peoatranls et sicdleynas représentatives, mmeebrs de l'observatoire ptaiarrie de la négociation ctlceovlie de la branche.

2. Élaboration du ropart anuel d'activité

L'observatoire piatirae de la négociation ctlivcleoe de la barnche établit un ropprat annuel d'activité puor le cotmpe de la CPPNI. Ce roarppt est versé dnas la bsae de données natolanie et son centnou est fixé au pagrharae 23.3. c de la CCNP.

Il est souligné que l'observatoire patiriare de la négociation cvecolltie de la bcnrahe n'a pas voatocin à valider, ni interpréter, ni aenslayr l'opportunité des aodcrs d'entreprises réceptionnés.

Dans le carde de ctete mission, l'observatoire pairritae de la négociation ccitvelloe de la bnarhe se réunit au mnios duex fios par an dnas le repcest d'un cnerdaieir établi en CPNPI et jusqu'à qutrae fios par an.

3. Cmsootiipon de l'observatoire parartiie de la négociation colivectle de la branche

La citpomoosin de l'observatoire paarritie de la négociation cttlvoeice de la banhrce s'effectue en aiiclpoatpn des pncriieps et règles énoncées au 23.6 de la CCNP.

Les salariés désignés à cet effet par luer oiitnaogarsn scindiyale bénéficient, sur jiuatsifticf et suos réserve de rsteeper un délai de prévenance d'au monis 1 semaine, d'une aosuatitiorn d'absence puor piipaertcr aux réunions de cette commission.

La prciopiittaaan des salariés d'entreprise aux réunions de la cisomsoimn pirtiarae entraîne le mntiaien de luer saialre et la psrie en caghe de leurs frias dnas les ctndoiions prévues à l'article 23.6 de la CCNP.

4. Ficntoemnoent de l'observatoire prtraaie de la négociation ctcelviele de la branche

L'observatoire piiratere de la négociation ctuelvlice de la bnarhe est présidé par une présidence prraiate conformément aux dtpsoiinioos de l'article 23.7.1 de la CCNP.

Article 24 - Conventions annexes, protocoles et accords spécifiques

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Des coitvonenns annexes, fxnait les coodtninis particulières de travail, senort établies puor cucahne des catégories de pesnnroel désignées ci-après :

1° Oerivrus ;

2° Employés ;

3° Ticeennchis et atgnes de maîtrise ;

4° Ingénieurs et cadres.

Chuacne de ces coonveinnts aennxes devra cnoteinr nmotmnaet des causels cnocaenrnt les dsstopnioiis oieatilgbros énumérées à l'article L. 133-5 du cdoe du travail, qui n'ont pas été iuelncss dnas la présente cvtiononen générale.

Par ailleurs, en complément des cononvniets aexnens susvisées, des pteoorlcos et arcodcs spécifiques pueevnt être établis dnas des dnaieoms d'application praciurielts ou puor tiner cpomte des spécificités de ceratines activités ou de cairnets métiers.

Article 26 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

La présente cenionvotn ccileltove prenda efeft à patrir du 21 décembre 1950.

Article 27 - Publicité

En vigueur étendu en date du 23 janv. 1985

En apcliaotipn de l'article R. 135-1 du cdoe du travail, un aivs ianudqnit l'existence de la connoivetn collective, les petiars signataires, la dtae et le leiu du dépôt diot être affiché dnas les liuex où le taraivl est effectué asini que dnas les luocax où se fiat l'embauche et à la prote qui y dnnoe accès.

Un emleipxae de la ctionvonen diot être tneu à la dotoisisipn du personnel.

L'employeur diot retrmete un exermailpe de la coentvinon cleiolcvte nlaitanoe à chauqe délégué du peeosrnnl titulaire, au comité d'entreprise ou d'établissement, asnii qu'aux délégués syndicaux, puor la durée de luer mdnaat respectif.

La msie à juor des teetxs est assurée par l'entreprise.

La présente ctioonnevn frea l'objet d'un dépôt à la ditcoiern départementale du tvraail et au secrétariat-greffe du csinoel de prud'hommes de Pairs et d'une dndmeae d'extension dnas les cniooonitds fixées repinseevtemct par les atcriles L. 132-10 et L. 133-8 et svitunas du cdoe du travail.

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers - annexe I

Signataires	
Patrons signataires	Organisations pourant les intérêts de l'annexe I d'origine (Accord du 25 juillet 1951) : L'union des fédérations de transports, gnpuaot les ogsnnoirtaais siaecydlns ci-après : Fédération nationale des transporteurs ; Conseil national des cheministes de transport ; Fédération nationale des cheministes de l'industrie des chemins de fer ; Fédération des chemins de fer de l'Union française ; Fédération nationale des transporteurs de denrées périssables et assimilés ; Groupement national des associations professionnelles régionales des cheministes ; Fédération nationale des cheministes de fer ; Chambre syndicale nationale des loueurs d'automobiles ; Chambre syndicale des entrepreneurs de déménagements et garde-meubles de France ; Fédération nationale des cheministes de transport des collectivités et administrations publiques, sociales des cheministes d'ambulance et section des cheministes pour le chemin de fer PTT ; Syndicat national des cheministes de rail-route.
Syndicats signataires	Syndicats de salariés de l'annexe I d'origine (Accord du 25 juillet 1951) : Fédération nationale Froce ouvrière des cheministes CGT - FO ; Fédération française des cheministes chrétiens d'ouvriers des transports sur route et sarlemiiis CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale des cheministes routiers, postaux et assimilés, le 7 février 1963 ; Fédération nationale des cheministes de transport CGT-FSN, le 17 novembre 1966 ; Fédération générale des transports CSL, le 31 octobre 1980 ; Organisation des cheministes retraités européens (OTRE), le 12 novembre 2003.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 19 juin 1961

La présente convention a pour objet de fixer,

conformément aux dispositions de l'article 24 de la convention cloitvece ntaoline du 21 décembre 1950, les conditions particulières de travail du personnel de la catégorie « Ouvriers » occupé dans les entreprises visées par cette convention.

Article 2 - Groupes d'ouvriers intéressés

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1978

Les ouvriers intéressés par la présente convention nationale annexée sont répartis entre les groupes ci-après :

1° Personnel roulant « Vraueogys » ;

Personnel roulant « Travail en commun » ;

Personnel roulant « Sievers réguliers » ;

Personnel roulant « Sievers de tsoiurme » ;

Personnel roulant « Gdranes sieems » ;

Personnel roulant « Sievers d'ambulance » ;

2° Personnel roulant « Mdaecihsnas » ;

3° Personnel de déménagement ;

4° Personnel de maintenance et ouvriers drives ;

5° Ouvriers affectés à l'entretien et à la réparation du matériel automobile.

Les ouvriers des 4 premiers groupes sont dénommés « Ouvriers des transports ».

Chapitre Ier : Dispositions communes aux différents groupes d'ouvriers

Article 3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise de service effective dans l'entreprise et la notification de l'embauchage définitif prévue par l'article 11 de la convention cloitvece ntaoline du 21 décembre 1950.

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois pour le personnel de conduite et, pour le reste du personnel ouvrier, à 2 semaines. Pendant cette période, les deux parties sont liées de manière à ce que le contrat de travail ne soit pas considéré comme un délai-congé.

Article 3 bis - Embauchage définitif

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Conformément aux dispositions de l'article 11 de la convention cloitvece du 21 décembre 1950, l'embauchage définitif doit être confirmé par une lettre ou un contrat d'embauchage avec référence à la loi votée en faveur de la présente convention nationale annexe.

Cette lettre ou ce contrat précisera notamment :

- le monant du salaire minimum garanti pour 39 heures de travail par semaine (ou une durée équivalente) ;

- le montant des divers éléments du salaire effectif pour 39 heures de travail par semaine (ou une durée équivalente) ou le montant du salaire forfaitaire ;

- s'il y a lieu, le montant des indemnités forfaitaires pour frais de déplacement ;

- l'adresse de la caisse d'affiliation du salarié en ce qui concerne l'assurance maladie et accidents du travail, les allocations familiales, la retraite complémentaire et, s'il y a lieu, les congés payés.

Article 3 ter - Nomenclature et définition des emplois

En vigueur étendu en date du 5 juin 1970

Les différents emplois qui peuvent être occupés par les ouvriers visés par la présente convention sont énumérés et définis par la nomenclature notifiée des emplois jointe à la présente convention.

À défaut d'un emploi correspondant exactement aux fonctions réellement exercées par un ouvrier, celui-ci doit être classé par attribution avec un emploi défini dans la nomenclature.

Article 4 - Affectation temporaire - Changement d'emploi

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

1° Lorsqu'un ouvrier est affecté temporairement à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

- si l'emploi temporaire correspond à un salaire supérieur à celui de l'emploi habituel, l'ouvrier doit percevoir, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui versée au moins le salaire correspondant à son emploi temporaire et à son ancienneté dans l'entreprise ;

- si l'emploi temporaire correspond à un salaire inférieur à celui de l'emploi habituel, l'ouvrier doit continuer à percevoir son salaire ancien.

L'affectation temporaire ne peut durer plus de 4 mois ; elle peut toutefois être portée à 6 mois en cas de remplacement d'un ouvrier absent pour cause de maladie de longue durée ou d'accident du travail.

2° Lorsqu'un ouvrier est affecté définitivement à un emploi différent de son emploi habituel, le contrat d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite.

Si le nouvel emploi correspond à un salaire inférieur à celui de l'ancien emploi, l'ouvrier a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de son ancien emploi, de ne pas accepter ce déclassement. Si l'ouvrier refuse, le contrat est considéré comme rompu de fait de l'employeur ; s'il accepte, il est rémunéré dans les conditions normales de son nouvel emploi.

3° Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux conventions "marchandises" qui concernent des véhicules et dont la soitaine est régie par l'article 24 ci-dessous.

Article 4 bis - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

1. Dispositions générales

La durée moyenne maximale hebdomadaire de travail effectif calculée sur 12 semaines consécutives ne peut excéder 46 heures.

Toutefois, cette durée moyenne est fixée à 44 heures pour le personnel des services d'exploitation et les personnes affectées à l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation.

2. Congés d'heures supplémentaires

En application de l'article L. 212-6 du code du travail et notamment des dispositions de l'article 12 de la convention collective principale, le congé d'heures supplémentaires peuvent être effectués après l'expiration de l'inspection du travail est fixé, par période de 12 mois, et par salarié, à compter du 1er janvier 1983, à 195 heures pour le personnel roulant " maintenance ", " voituriers " et " déménagement ".

Article 5 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Sauf pendant la période d'essai, tout départ d'un ouvrier de l'entreprise donne lieu, sauf faute grave, à un délai-congé dans les conditions suivantes :

? en cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté de l'ouvrier, la durée du délai-congé est de 1 semaine ;

? en cas de licenciement d'un ouvrier contractant moins de 6 mois d'ancienneté, période d'essai comprise, le délai-congé est de 1 semaine ;

? en cas de licenciement d'un ouvrier contractant une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, le délai-congé est de 1 mois ;

? en cas de licenciement d'un ouvrier contractant 2 ans d'ancienneté, le délai-congé est de 2 mois.

Pendant le délai-congé et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, l'ouvrier est autorisé à s'absenter jusqu'à pendant 2 heures pour pouvoir chercher un autre emploi. Ces heures sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, d'accord des parties, et peuvent être bloquées.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi sont payées sur la base du salaire effectif de l'ouvrier et dans tous les cas à raison de 12 heures.

Cas spécifique

En cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté de l'ouvrier, la durée du délai-congé est de deux semaines pour les salariés des entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires.

Pendant ce délai-congé, le salarié concerné a droit à 12 heures d'absence pour recherche d'un autre emploi. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, 6 heures à la discrétion du salarié et 6 heures à la discrétion de l'employeur.

Article 5 bis - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 20 déc. 1977

Dans le cas de rupture du contrat individuel de travail de fait de l'employeur entraînant le droit au délai-congé, l'employeur verse à l'ouvrier licencié une indemnité de congédiement calculée en fonction de l'ancienneté, dans les conditions

seuaints :

a) Oireuvr jifantuist de 2 ans d'ancienneté ieniuonrmptre au screvie du même epumlyoer : indemnité calculée à riosan de 1/10 de mios par année de présence sur la bsae de la myonene des siraleas que l'intéressé a ou aariut perçus au cruos des 3 drnieers mios ;

b) Oervuir jinisautft d'au mnois 3 années d'ancienneté irmtueornnpie au srcveie du même eumyploer : indemnité calculée à roasin de 2/10 de mios par année de présence sur la bsae de la meynone des salaeirs que l'intéressé a ou auait perçus au cours des 3 dieerns mois.

Dans le dnreier cas, lqsuore l'ouvrier licencié a atientt l'âge qui lui permet de bénéficier d'une rtrieate au ttrie du régime en viuegur dnas l'entreprise, l'indemnité proura être réduite de 20 % par année en cas de leiienemct etnre 60 et 65 ans. Si le mnotnat de l'indemnité cnnoevltleoneine devenait, de ce fait, inférieur au mtoannt de l'indemnité de lmiicneneect légale, l'intéressé bénéficierait de pilen droit de ctete dernière.

Article 6 - Licenciement collectif

En vigueur étendu en date du 26 mars 1979

En cas de liemcineecnt cioetcllf décidé par l'employeur puor cause de réduction d'activité ou de trsrmoitfaonan d'exploitation, les congédiements s'effectueront en ttnaet coptme des chrgaes de famille, de l'ancienneté de svciree dnas l'établissement et des qualités professionnelles.

Les oeriuvsr licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 5 bis ci-dessus. Cuex qui avneiat 1 an de présence dnas l'entreprise au menmot de luer congédiement csenrnovet pndneat un délai de 2 ans un driot de priorité en cas de réembauchage. Ils bénéficient aorls de l'ancienneté qu'ils aeanivt au mnemot de luer congédiement.

L'ouvrier licencié dnas le crdae d'un leeincemcnit cctlileof et qui a trouvé un nveul eoemli au crous du délai-congé prévu à l'article 5 ci-dessus proura qttieur l'entreprise snas aovir à peayr l'indemnité cpsodrnanoet à la pitrae non exécutée de son délai-congé et en cnenroavst le bénéfice de son indemnité de lmceeiiecnnt légale ou conventionnelle. L'employeur ne puet reusefr son aroccd que puor des nécessités de service.

Article 7 - Congé annuel payé

En vigueur étendu en date du 4 mars 1983

Conformément à la législation en vigueur, les ourirevs bénéficient d'un congé aeunnl payé de 2 juors et dmei oeuabvlsr par mios de trviaal efcectif snas que la durée tltoae de ce congé pssiue excéder 30 juors ouvrales.

Pour l'appréciation du dorit au congé, la période de référence à penrrde en considération s'étend du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année au cruos de laequle diot être pirs le congé. Toutefois, dnas les eepsertrnis qui snot teeuns de s'affilier à une casise iorsleetlnfnirnosepe de congés payés, ces detas snot avancées au 1er avril et au 31 mars.

La période des congés aelunns s'étend à l'année entière, étant précisé que, dnas tuos les cas, et par dérogation à l'article L. 223-8 du cdoe du travail, le peonrensl bénéficiera sur sa deanmde d'au monis 24 juors oarlevbvs de congé au cruos de la période alantlt du 1er jiun au 31 octobre, suos réserve des doispnstios des arieclts 20,21 et 31 ci-dessous :

-soit en ctoninu ;

-soit, si les codoinitns de l'exploitation l'exigent, en duex fcnoarits de 18 et 6 jours.

Lorsque la fraicotn la puls lnuoge du congé anuenl est de 18 jours,

le sodle de ce congé puet être pirs en une seule fois.

Pour l'application des dnsoioptiiss du cdoe du tivaral reivaltes au fecnaetrnmniot du congé painpicrl auennl payé et dnas la limite de 24 jours, nnmetoamt en ce qui cronnece l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à perdnre en considération est clele du 1er jiun au 31 octobre, suos réserve des dsiisntioops des acleirts 20,21 et 31 ci-dessous. Que le fciareennntmot résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

-2 juors orbevlaus de congé supplémentaires lsrouqe le nrhome de juors de congé aennul pirs en dhroes de l'une ou de l'autre des périodes asnii définies est au moins égal à 6 ;

-1 juor olvarube de congé supplémentaire loqurse ce même nrombe est égal à 3,4 ou 5.

Lorsque le canortt de tvraail est résilié avnt que le salarié ait pu bénéficier du congé auqeul il aviat droit, il diot roeceivir une indemnité cparocmesinte calculée conformément aux pcrpnies définis par la législation en vigueur.

Article 7 bis - Jours fériés non travaillés

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Les dtsisopiains du présent artilce ne fnot pas octbalse à l'application des dpiossntios de la loi du 19 jianver 1978 ritvlaee à la misansitaleuon et panrtot aioclpptain de l'accord noantail inrsspteooeenrifnl du 10 décembre 1977.

a) Cas du prenosenl jasinuiftt d'au mions 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise

Le pnenseorl oevruir jifasnitut d'au mnios 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficie du peminaet de 5 jorus fériés légaux par année ciilve (non ciormps le 1er Mai), suos réserve d'avoir travaillé nmramleeont les jorus ouvrs précédant et suvnait immédiatement cuqahe juor férié considéré.

Sont assimilées à des journées de taaivrl :

- les périodes de congé légal ou cteninnnoevol ;

- les périodes d'incapacité puor aindecct du travail, à l'exclusion des aetndccis du taejrt ;

- les périodes d'absence autorisée.

L'ancienneté de 6 mios s'apprécie à la dtae de cahcun des 5 juors fériés indemnisables.

La détermination de ces 5 jorus fériés payés est fatie à l'avance par année cvilie et puor l'ensemble du peosernnl par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. A défaut de décision de l'employeur, les 5 jorus fériés payés snot les siautvns : ludni de Pâques, ldnui de Pentecôte, Fête nationale, Toussaint, Noël.

Les jours fériés, fixés conformément aux dipsothniosis de l'alinea ci-dessus, snot payés même lorsqu'ils coïncident aevc un juor de rpoes hmabeddraoie ou cemeoanpustr du dépassement de l'amplitude.

L'indemnité due cqauhe juor férié non travaillé est égale à la rémunération qu'aurait perçue l'ouvrier s'il aavt travaillé eifetevnfemct ce jour-là.

Les diotiosnpsps du présent paaprhrgae ne mondifiet pas les règles fixées par les eneeprtrss si celles-ci cdusinenot déjà au pmaieinet d'au monis 5 jours fériés légaux non travaillés.

b) Cas du psrneenol oruveir « mensualisé »

Le penreosnl overiur mensualisé jtuniaifst de 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficie, dnas les conindotis fixées au parhgaprae a ci-dessus, d'une indemnité puor chquae juor férié légal non travaillé (autre que le 1er Mai).

Article 7 ter - Jours fériés travaillés

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1993

Le tiarval du juor férié s'entend de herue à 24 heures, le juor férié considéré, à l'exception du tmpes cirpoms ernte hreue et 1 h 30 imbautlpe au scevire de la journée précédente.

a) Cas du prnneseol jifaitnust de mions de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise :

Le pennrseol appelé à tlvealairr pndant une durée inférieure à 3 hurees consécutives ou non un juor férié légal, arute que le 1er Mai, bénéficie en sus du srlaiæ d'une indemnité de 38 F au 1er décembre 1993. Ctete indemnité ne se cuulme pas aevc cleels déjà versées dnas les eeetsprnirs au ttrie du triaval effectué les juors fériés.

b) Cas du psnoenrel jisfnautit d'au mnios 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise

1. Suos réserve de siasftiræ aux ctdnooiins définies au prraghaape a de l'article 7 bis ci-dessus (jours fériés non travaillés), le pnsoreenl ouvrier, jsiintuaf d'au mnois 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, bénéficie, en sus de sa rémunération normale, d'une indemnité complémentaire caughe fios qu'il tlavarile l'un des 5 juors fériés légaux fixés en altoppiiacn de ce même article.

2. Puor le calucl de cette indemnité, il est fiat atpicpaioln des diiiioopsstns légales riæavlets au pmaeniet du 1er Mai travaillé.

Par ailleurs, le pesnrenol appelé à tlarvalier pnenadt une durée inférieure à 3 hereus consécutives ou non au curos de l'un des 4 juors fériés légaux, non indemnisés au trtie des alinéas ci-dessus, bénéficie d'une indemnité faoratifrie de 8 F. Ctete indemnité est portée à 20 F si la durée du traival est égale ou supérieure à 3 hreeus consécutives ou non.

Ces indemnités ne se culeumnt pas aevc celles déjà versées dnas les epnrteiss au ttrie du triaval effectué un ou piusruels jrous fériés légaux travaillés.

c) Cas du pneroesl oruievr « mensualisé »

Le proensentl overuir jtfunsiiat d'au mnios 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficie, dnas les cinoitodns fixées aux alinéas 1 et 2 du prpaaaghe b ci-dessus, d'une indemnité puor cuqhae juor férié légal travaillé (en sus du 1er Mai).

Article 7 quater - Dimanches travaillés

En vigueur étendu en date du 13 déc. 1993

Le tiavral du dacminhe s'entend de huere à 24 heures, le dnhcrame considéré à l'exception du temps cpromis ernte huere et 1 h 30, ibtpmaule au svricee de la journée précédente.

Le pnorenesl appelé à tliavraelr pedannt une durée inférieure à 3 hreues consécutives ou non, un dimanche, bénéficie en sus du slirææ d'une indemnité frrafaiitoe de 37,20 F au 1er jlileut 1992, de 37,50 F au 1er ortcboe 1992 et de 38 F au 1er décembre 1993. Ctete indemnité est portée à 86,85 F au 1er jillett 1992, à 87,55 F au 1er otrcobe 1992 et à 88,70 F au 1er décembre 1993 si la durée du triavrl est égale ou supérieure à 3 hreeus consécutives ou non.

Cependant, cttee indemnité ne se cluume ni aevc l'indemnité prévue par l'article 7 ter ci-dessus (jours fériés travaillés) ni aevc les indemnités déjà versées dnas les eertirpesns au trtie du trvaail effectué les dimanches.

Les doosiisintps de l'avenant n° 77 du 13 décembre 1993 snot étendues suos réserve de l'application des dosinistipos réglementaires rievaelts au srlææ mniiumm de croissance.

Article 8 - Congés exceptionnels payés

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

En dhoers des congés de paternité prévus par la loi, des congés exennctpeolis payés seront accordés aux oreiurvs dnas la liitme de la prete de srailææ effectif, dnas les cdiinioonts snuæteivs :

A. - Snas codntoiin d'ancienneté :

- mragaie de l'intéressé : 4 juors ;

- margiaæ d'un efannt : 1 juor ;

- congé de nainscsææ ou d'adoption : 3 juors ;

- décès du coiononjt : 2 jorus ;

- décès d'un ennaft : 2 jrous ;

- décès du père ou de la mère : 1 jour.

B. - Suos réserve d'avoir 3 mios de présence dnas l'entreprise (1) :

- mrgiaæ d'un eafnnt : 2 juors ;

- décès du cnojnoit : 3 juors ;

- décès d'un anedcasnt ou dacenndset : 2 juors ;

- décès d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ;

- décès de l'un des beaux-parents : 1 juor ;

- stage prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

Ces juors s'entendent en juors oulebvræ hubelteainemlt travaillés dnas l'entreprise.

Les congés dvoinet être pris, en une suele fois, dnas les jorus mêmes où ils snot justifiés par les événements précités.

(1) Prhraapgaæ étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvianer 1978 (arrêté du 19 nvembre 1992).

Article 8 bis - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 4 mars 1983

Le ropes hmddaaberoie srea accordé conformément aux lios en vigueur. Il arua leiu nolmmææ le dimanche, suaf nécessité impérieuse de l'exploitation.

Dans les siecrevs réguliers qui eiegxnt un roulement, ce rumenelot srea organisé de façon à petemrtre aux cnuroudcets de passer 1 dcnaemie sur 2 à luer résidence ou tuot au monis 4 dnas les 2 mois.

Le prnoneesl rounalt « mcsrhniadaes » et déménagement » bénéficie d'un rpoes d'une durée mnoneye de 48 heeers suos la frmoe de rpeos ssksiufecs de durée égale ou inégale snas que ctete durée psiuse être inférieure à 35 hurees au docmilieet 24 heerus hros du domicile(1).

En cas de ou des ropes cninutos hrdoiaædmbs inférieurs à 48 heures, le ou les raiuletqs du reops non pirs s'ajoutent au puls pohrce rpeos cnointu hodaibarmee pirs au domicile.

Dans le cas de reops inégaux, dnot le puls cruot est pirs hros domicile, la durée ttaole des duex ropes hrdbæiedoaams consécutifs est portée de 96 à 105 heures.

Les durées de ropes fixées ci-dessus s'entendent de la durée totale de repos ctionu hddrmeæboiaæ et journalier, dnot bénéficie le poneesrnl rnluaot en pirpince en fin de sameine (2).

(1) *Mtos elcxus de l'extension (arrêté du 15 février 1984, art. 1er).*
(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application du règlement CEE n° 543-69 du 25 mras 1969 en ce qui ccnneroe les salariés en revlenat (arrêté du 15 février 1984, art. 1er).*

Article 9 - Maternité

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Conformément aux lios en vigueur, les ouvrières en état de gosresse donevit prnrdee obaleeonitmigrt un congé de 8 simaenes réparties dnas la période qui précède et dnas clele qui siut l'accouchement snas que la période de congé après l'accouchement siot inférieure à 6 semaines.

Elles ont en ourte le droit d'obtenir une paginotlroon de ce congé jusqu'à 16 seinmeas réparties dnas la période qui précède et qui siut l'accouchement.

De puls eells pvneuet bénéficier, si eells aanliett luer enfnat et sur luer demande, d'un congé enctoexpinel se tnriemnat au puls trad 7 mios après l'accouchement.

Pendant ces différents congés, les ouvrières aynat au monis 1 année de présence cnnioute dnas l'entreprise à la dtae de l'accouchement bénéficient de dirves anaegtvas prévus par la législation de la sécurité sociale, auxelqus s'ajoute une indemnité complémentaire à la crghae de l'employeur, luer arssanut luer srliaae hetabuil dunrat une période de 36 jours, siot en pcnripie 18 juroos avant et 18 juroos après l'accouchement.

Les périodes pndaent llquselees l'exécution du coanrtt de trivaal a été sduesunpe snos que le cntroat ait été résilié, natomenmt puor csuae de maladie, d'accident du travail, de chômage partiel, sont, puor l'application des disopsniotis de l'alinéa 4, assimilées à des périodes de présence dnas l'entreprise.

Pour les ouvrières âgées de mnios de 22 ans à la dtae de l'accouchement, la période de 36 juroos visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de 2 jruos par enanft à charge, snas que l'indemnité complémentaire pssuie au total être versée puls de 46 jours. Est considéré comme efnnat à crhage puor l'application du présent alinéa, tuot efannt à chagre de l'intéressée au snes de la législation des pnttoseairs filaiamels et âgé de mions de 15 ans à la dtae de l'accouchement.

À l'expiration de luer congé, les ouvrières snot rrspees par luer elouypmer dnas le même eolpmi ou dnas un eomlpi sriamilie en cevnnarot tuos leurs doirts d'ancienneté et tuos les anaatgves auqcis auparavant, étant endentu qu'avant luer réintégration elels iemnfrnrot la dcieotrin 2 senemais à l'avance de luer désir de rprernede luer tiaavrl aifn qu'il siot pblisose dnas les mêmes délais de prévenir de la coaestisn de luer srvicee les pesornnes engagées en raemclnmpeet qui, de ce fait, ne pnrourout prétendre à aucnue indemnité.

Article 10 - Indemnités de déplacement

En vigueur étendu en date du 19 juin 1961

Un polroctoe jniot à la présente cnoetivonn civotlclele nlataoine aexnne fxie les cidonintos dnas llqlqeeuss deovnrnt être remboursés les fiars de déplacement des ouvriers.

Article 10 bis - Arrêts de travail consécutifs à des intempéries

En vigueur étendu en date du 17 juil. 1979

Les arrêts de tavairl consécutifs à des intempéries dûment constatés par les sveicres des dioernicts départementales de

l'équipement donnent leiu à une ieniamoditnsn dnas les cntodionis saeiutnvs :

a) Le salarié contraint, au cruos d'un voyage, de reetsr sur pcale aevc son véhicule bénéficie du mniatien de sa rémunération hulibtelae fixée par le plotcooe jniot à la présente ceniovnton ;

b) L'employeur cnantoirt de ne pas farie ruoler ses véhicules doit, puor cqahue journée d'arrêt de travail, vseerr au salarié :

- qui n'aurait pas été affecté, puor la durée des intempéries, à un eomlpi tnpaeroire dnas les cdninitoos fixées à l'article 4-1° de la présente cnnvteoion ;

- ou qui n'aurait pas de dtoirs acquis à farie vloiar en matière de rpeos compensateur,

une indemnité codnrnoaseprt à la rémunération de 8 heerus de travial effectif.

Dans le cas où la durée de la journée de tarival qu'aurait dû eufeectr l'intéressé est inférieure à 8 heures, l'indemnité visée ci-dessus est calculée en fncotion de cttee durée.

Les hreeus asnii indemnisées ne snot pas décomptées comme tmeps de taarivl efcctief ;

c) Les eeirtspnes aesdmis au bénéfice du chômage pretail dneiovt asuesrr à lrues salariés une ieidisonantmn gllbaoe équivalente à cllee définie au pahpargrae b du présent article.

Article 10 ter - Maladie et accident

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

1. Orueevrte du droit

En cas d'incapacité de traavil trreamoipe constatée d'une part, par citicaerft médical, et, s'il y a lieu, par contre-visite à l'initiative de l'employeur et ovarunt droit, d'autre part, aux ptsiotnears en espèces :

- siot au trtie de l'assurance maladie, à l'exclusion des cuers temlraehs ;

- siot au trtie de l'assurance adcetnics du travail,

le psnneerol ouevirr mensualisé bénéficie dnas les coitnindos fixées ci-après, d'une gatraine de ressources.

2. Durées et tuax d'indemnisation

a) Distoopnsiis générales

L'ancienneté prise en cptome puor la détermination du doirt à l'indemnisation s'exprime au pereimr juor de l'absence.

Les pturocegneas d'indemnisation s'appliquent sur la bsae de la rémunération qui auriat été perçue si ce proeensnl aaivt continué à travailler.

b) Abcsenes puor maladies

Chaque maldaie constatée conformément aux dntipsiiooss du pgraaprahe 1 du présent ailrcte dnone lieu, après alctiappaon d'un délai de fracshine de 5 jruos (1), au vnmrseeet d'un complément de rémunération auarsnst les gtranaies de rucesorres stnviauxes :

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6e au 40e juor d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 41e au 70e juor d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6e au 70e juor d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 71e au 130e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6e au 100e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 101e au 190e jour d'arrêt.

En cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit sa durée au cours de l'arrêt, les périodes d'indemnisation à 75 % visées ci-dessus sont prolongées de 30 jours.

En cas de portinologie de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par le paragraphe 2 de l'article 16 de la loi n° 113 du 13 août 1950.

Cas spécifique

Pour les épistémologues relevant du secteur d'activité des transports routiers de marchandises et activité auxiliaire, en cas d'hospitalisation, le délai de franchise mentionné au b du présent article est réduit à 3 jours.

c) Affectation pour accident du travail

Chaque accident du travail, constaté conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article donne lieu, sans application d'un délai de franchise, au versement d'un complément de rémunération assurant les grâces de vacances suivantes :

Après 1 an d'ancienneté :

Le personnel ouvrier victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des accidents consécutifs à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné :

- soit une hospitalisation complète de 3 jours ;

- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins 28 jours ;

bénéficie de la gratification de vacances définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

En cas de portinologie de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail concernant les règles particulières applicables aux salariés victimes d'un accident du travail, ni à ceux du paragraphe 3 de l'article 16 de la loi n° 113 du 13 août 1950.

d) Périodes d'incapacité de travail.

En cas de périodes d'incapacité de travail, la durée totale d'indemnisation au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs ne peut excéder les durées fixées au présent

paragraphe 2 b et 2 c.

En outre, en cas d'incapacité de travail de longue durée, l'ouvrier ne peut de toute façon être à nouveau indemnisé, en application des dispositions ci-dessus, qu'après une interruption effective du travail.

3. Calcul des indemnités

Les indemnités versées par l'employeur au titre du présent article sont réduites, pour les jours effectivement indemnisés, de la valeur des indemnités journalières auxquelles l'ouvrier malade ou blessé a droit en application de la législation de sécurité sociale ou de tout régime de prévoyance mis en ne tenant pas ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Les indemnités journalières doivent être déclarées à l'employeur par chaque ouvrier intéressé.

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à un ouvrier, compte tenu des sommes de toutes pensions perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler sous déduction de la rémunération correspondante au délai de franchise visé au paragraphe 2 b du présent article.

(1) *Tremes étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la mesurabilité du 10 décembre 1977 (arrêté du 28 avril 1997, art. 1er).*

Article 11 - Maladie ou blessure grave

En vigueur étendu en date du 30 mars 1981

En cas de maladie ou de blessure présentant une certaine gravité, survenue au cours d'un déplacement en service et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale, soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents du travail, l'employeur prendra à sa charge les frais de retour du salarié à son domicile ou dans un établissement hospitalier le plus proche du domicile et fournira les soins nécessaires par son état de santé.

Si la vie du salarié est en danger ou si son état ne permet pas le retour, l'employeur prendra à sa charge, en plus des frais occasionnés par le séjour prolongé de l'intéressé, les frais de transport et de séjour du conjoint ou d'un membre de la famille résidant en France à raison d'un déplacement et d'un séjour de 48 heures par mois d'éloignement du malade ou du blessé, dans la limite de 5 mois. Ces frais sont remboursés, d'une part, sur la base du tarif 2e classe de chemin de fer et, d'autre part, dans les conditions fixées pour le personnel ouvrier en déplacement.

En cas de décès du salarié, l'employeur prendra à sa charge les frais de retour du corps.

Article 11 bis - Visites médicales

En vigueur étendu en date du 26 déc. 1968

Le coût des visites médicales obligatoires prévues par la législation du travail en vigueur est pris en charge par l'entreprise. Le temps passé à ces visites sera compté comme temps de travail effectif et donne lieu, par conséquent, à rémunération.

Pour le personnel de studium j'ai fait au moins de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité du permis de conduire et la part de saire effectif résultant du temps passé aidé des visites sera également pris en charge par l'entreprise.

Cependant le personnel des entreprises de transport en commun de voyageurs est assujéti aux dispositions de l'article 19 de la présente convention.

Article 11 ter - Inaptitude physique à la conduite

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1980

I. - Incapacité définitive à la conduite

A. - En cas d'incapacité définitive à la conduite entraînant la perte du permis de conduire de la catégorie attachée à son emploi pour infirmité physique constatée par une commission médicale départementale, à l'exclusion d'une infirmité anxiogène pour laquelle :

- toute maladie résultant du fait d'un accident ou d'un traumatisme du salarié (intoxication, alcoolisme notamment, mutilation) ;

- toute blessure ou lésion permanente de la personne de strops dangereux,

tout conducteur justifiant d'au moins 3 ans d'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise bénéficie, s'il ne peut prétendre à l'application des dispositions du décret d'accord du 24 septembre 1980 visé au paragraphe B du présent article, et jusqu'à l'âge auquel il peut se prévaloir des dispositions d'un régime social (garantie de réserves du régime d'assurances chômage ou retraite), des dispositions suivantes :

1. L'employeur doit s'efforcer de réintégrer le conducteur par le personnel de l'entreprise ou, le cas échéant, faciliter sa réintégration dans la profession.

Toute possibilité de réembauche dans un nouveau emploi de l'entreprise, compte tenu de l'aptitude physique de l'intéressé, doit faire l'objet d'une notification écrite.

Si le nouveau emploi nécessite la participation à un stage de formation (adaptation ou reconversion) le conducteur ne peut s'y refuser ; les frais de formation sont à la charge de l'entreprise.

2. Au cas où l'employeur n'est pas en mesure de proposer un nouveau emploi, ou si le conducteur n'accepte pas le nouveau emploi proposé qui ne peut comporter pas une rémunération effective au moins égale à celle de son ancien emploi, celui-ci doit verser au conducteur, à l'occasion de la cessation du contrat de travail, une indemnité fixée dans les conditions suivantes :

Cette indemnité, calculée sur la base de la moyenne des 3 dernières rémunérations mensuelles complètes au sens de l'article 12 de la présente convention, et compte tenu de la durée d'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise, est égale à :

- entre 3 ans et moins de 5 ans : 2 mois ;
- entre 5 ans et moins de 10 ans : 3 mois ;
- entre 10 ans et moins de 15 ans : 4 mois ;
- entre 15 ans et moins de 20 ans : 5 mois ;
- au-delà de 20 ans : 6 mois.

B. - Sans préjudice de l'application des dispositions du paragraphe I.A, tout conducteur inscrit aux cotisations fixées par le décret d'accord du 24 septembre 1980 annexé à la présente convention bénéficie des prestations du régime de prévoyance visé par ledit protocole.

II. - Incapacité temporaire à la conduite

Les dispositions du paragraphe I.A du présent article s'appliquent en cas d'incapacité temporaire à la conduite entraînant la suspension du permis de conduire pour raisons médicales d'une durée maximale de 6 mois.

Toutefois, en cas de non-reclassement ou si le conducteur n'accepte pas le nouveau emploi proposé, qui ne peut comporter pas une rémunération effective au moins égale à celle de son ancien emploi, l'indemnité due est égale à 1 mois de salaire, quelle que soit la durée d'exercice du métier de conducteur dans l'entreprise au-delà de 3 ans.

Les dispositions ci-dessus font l'objet d'un nouvel examen par les parties s'agissant dans le délai de 1 an en fin de la durée des données statistiques qui pourront être indiquées.

III. - Conditions d'application

En aucun cas les indemnités prévues par le présent article ne pourront se cumuler avec toute autre indemnité quelconque d'être versée, le cas échéant, par l'entreprise à l'occasion de la cessation du contrat de travail.

IV. - Rôle de l'employeur

Toute décision d'une commission médicale départementale de radiation définitif ou de suspension du permis de conduire doit être notifiée à l'employeur par le conducteur.

Le défaut d'information de l'employeur constitue une faute lourde et pourra entraîner un recours à l'encontre du conducteur.

Article 11 quater - Transports internationaux

En vigueur étendu en date du 17 mars 1976

Les salariés appelés à effectuer des transports internationaux bénéficieront des dispositions ci-après :

Sont à la charge de l'employeur :

a) Les frais de vaccins, passeports, visas et permis de conduire nécessaires pour l'exécution du voyage à l'étranger ;

b) À l'occasion d'incidents pouvant survenir à l'étranger en cours d'exécution du voyage, à l'exclusion des incidents qui entraînent en cas de la faute intentionnelle du salarié :

Le versement de la somme exigée, le cas échéant, des autorités locales pour garantir la liberté personnelle du salarié ainsi que les frais d'assistance juridique et d'expertise à la suite d'une procédure pénale ;

Le maintien du salaire durant la période pendant laquelle le salarié est contraint de séjourner à l'étranger dans la limite de 6 mois ;

c) En cas de maladie comme en cas d'accident survenu en cours de la législation en vigueur sur les accidents du travail :

La prise en charge des frais de séjour et de rapatriement dans les conditions fixées par l'article 11 de la présente convention ;

Les dépenses de soins en cas de défaut de prise en charge par la sécurité sociale française ;

Le maintien du salaire en cas de maladie et d'accident durant la période de séjour à l'étranger dans les conditions fixées par l'article 10 bis, de la présente convention.

Toutefois par dérogation aux dispositions de cet article :

Les salariés ne jouissant pas d'une ancienneté minimale de 3 ans dans l'entreprise sont assimilés aux salariés de cette catégorie ;

Les délais de carence ne sont pas applicables.

Par contre les dispositions de l'article 10 bis sont applicables dès le retour en France.

Les dispositions visées par le présent paragraphe ne sont pas applicables en cas d'accident survenu en cours de la législation en vigueur sur les accidents du travail ;

d) En cas de décès :

Les frais de rapatriement du salarié en cas de décès de son conjoint, d'un de ses ascendants ou descendants ;

Les frais de rapatriement du corps en cas de décès à l'étranger du salarié

;

Les frais des trpaorsnt visés aux paareparghs c et d snot rbeosubmleras sur la bsae du tuax économique du mdoe de tsrporant le mieux adapté.

Article 11 quinquies - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

Tout oruevir qnitatut voeeritnlomnat ou non l'entreprise, âgé d'au mnios 65 ou 60 ans :

- en cas d'incapacité au tviraal reonnue par la sécurité siolcae ;
 - ou en acopipialtn des dinsoitopiss du titre II du décret du 3 otobrc 1955 aaynt institué le régime de la CCRAEPT ;
 - ou en cas de bénéfice des dspisoiinots de l'article L. 351-8 alinéa 2 et 3 du cdoe de la sécurité sociale,
- aura dorit à une indemnité de départ en rtertaie fixée en foconitn de son ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement à :

- 1 demi-mois de silarae après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mios de silaare après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mios et dmei de siraale après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mios de sliarae après 25 ans d'ancienneté ;
- 2 mios et dmei de sarliae après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en rttaeire est calculée sur la bsae de la rémunération mnnyoe des sialreas que l'intéressé a ou auait perçus au corus des 12 derenirs mois.

L'indemnité de départ en rtrateie srea également versée aux oeurrvs qui prrtnaoit en retraite, à luer initiative, ertne 60 et 65 ans :

-à cotnoidin qu'ils deenmnadt la liqodiutain de luer raittere complémentaire ; dnas ce cas, l'indemnité ctnneiolonvenle ne srea définitivement asiucqe que lqsoure les intéressés aornut justifié de la lodaiituqin de ctete rerttie ;

-ou suos réserve des dtisopnsiois du préambule de l'accord niaoatnl ionrrspninfeteseol du 13 juin 1977 cconrannet le régime d'allocations spéciales de chômage rlaietf à la siittoau des salariés snas emlopi âgés de puls de 60 ans.

Cette indemnité de départ en reirtate ne puet se ceuulmr ni aevc toute aurtre indemnité de même nature, ni aevc les perims ou gitotaiifrcnas versées par les espeerirnts à l'occasion du départ d'un ouiverr en ritatree en apctiapioln d'un règlement intérieur ou du cotarnt de trivaal individuel.

L'indemnité de départ en rriteate srea également versée aux ouevris qui pnriartot en ratterie à luer iiiiaivttne avant l'âge de 60 ans dnas le cadre d'un départ anticipé à la rtriaete dnas les citdionnos fixées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 ptoant réforme des ritteares et le décret n° 2003-1036 du 30 orobtce 2003.

Chapitre II : Rémunération des ouvriers des transports

Article 12 - Rémunération effective

En vigueur étendu en date du 4 mars 1983

Aucun oreviur des tortnprass aynat une apttiude et une activité

normales, âgé de puls de 18 ans, ne puet percevoir, qeul que siot le mdoe de rémunération en viguuer dnas l'entreprise, une rémunération efvfecite inférieure à la rémunération glblaoe graitane craenpodrnsot à son emploi, à son ancienneté dnas l'entreprise et à la durée du taavirl eetiffcf pnaednt la période considérée.

La rémunération efciivtfee du porsnenel rulnaot « misdhracenas » et « déménagements » ne puet être inférieure à la rémunération de l'intégralité des tmpes pirs en cpomte puor la détermination des tmpes de tviaral effectifs, le cas échéant, enregistrés par les arialppes de contrôle.

Pour l'application des doiipnsstios des pagarehraps ci-dessus, la rémunération à pdrerne en considération cnmrepod l'ensemble des éléments de rémunération aisesuttjs aux coantstiois slaoceis et alexuuqs le salarié a dorit du fiat de son activité pfnlloreeiosnse pnnadet le mios considéré, queles que senoit la dtae et les modalités de luer paiement.

Ne snot pas compespris dnas la rémunération etfcfeive au snes du présent atlracie :

- les smmeos versées en aippcitoaln de l'article 6 (§ 4) du décret du 26 jvnaier 1983 revalites aux dépassements d'amplitude et de l'article 17 de la présente ctennoovin rtleaif à l'indemnisation de l'amplitude ;
- les gnittaoifircas aaynt un caractère bénévole et eoennepicxtl ;
- les indemnités ayant le caractère d'un rmerosebemnut de frais.

Article 13 - Rémunération globale garantie

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

a) Dpiisnotsois générales

La rémunération goallbe gainrate visée au pmeerir parargahpe de l'article 12 ci-dessus est égale aux smeoms fixées en fcnras par les tulaaebx jntios à la présente cnveontion clcteviole nlatonnie anxnee et augmentée, le cas échéant :

- du mntonat cnoetnniovnel des indemnités complémentaires fixé en apiptiacon de l'article 7 ter (§ a et b, Jruos fériés travaillés), de l'article 7 qetaur (Dimanches travaillés), de l'article 22 (Grande remise) et de l'article 24 bis (Travail de nuit) ;

- des mnitroojaas cievellntnoenons fixées en atacplioipn du présent actirle (§ 2, Ancienneté, et § 4, Crntcuoedus mécaniciens, livraes ou cctrnueuods encaisseurs) et de l'article 21 (2°, Legauns étrangers).

Les taueablx jontis à la présente ctoeinovnn clctleovie nlaoitane annexe fxaint les rémunérations geloabls gaanrties puor une durée de taviral de 39 hreues par sieanme et de 169 heerus par mios ou puor une durée équivalente :

- d'une part, puor caquhe gruoep d'activités (transports retiorus de miseahcandrs et activités aliiriaeuxs du transport, tpntarrsos rreouits de voyageurs, déménagements) ;
- d'autre part, puor caquhe goupre d'emplois, par référence aux ntmeuclorneas hiérarchiques des eioplms oirrevus ;
- et eifnfn puor cahque tcrhane d'ancienneté.

L'ancienneté est comptée à piartr de la dtae de fioomtarn du canrtot de travail. Elle dnnoe leiu aux moijnroatas sneivtaus :

- 2 % après 2 années de présence dnas l'entreprise ;
- 4 % après 5 années de présence dnas l'entreprise ;
- 6 % après 10 années de présence dnas l'entreprise ;
- 8 % après 15 années de présence dnas l'entreprise.

Pour les oivrerus tuietrlais du cftiriecacat d'aptitude preoolslifnnssee

de conducteur et classés dans les groupes 4, 5 et 6, l'ancienneté à prendre en considération est l'ancienneté effective dans l'entreprise majorée de 2 années.

La rémunération globale garantie est calculée mensuellement.

b) Conducteur mécanicien

Lorsqu'il est demandé à un ouvrier répondant à la définition de conducteur de véhicules poids lourds (groupes 4, 5 et 6) de posséder les connaissances mécaniques suffisantes pour lui permettre soit de se dépanner lui-même, si on lui en donne les moyens, soit de signaler à l'entreprise la cause de la panne en cas de rupture de pièces ou d'organes, les sommes fixées en faveur par les tableaux joints à la présente convention sont majorées de 3 %.

c) Levreur ou conducteur encaisseur

Lorsqu'un ouvrier assure, outre la livraison (groupe 3) ou la conduite d'un véhicule (groupes 3, 4, 5 et 6), les fonctions sur présentation de factures ou autres documents, les sommes fixées en faveur par les tableaux joints à la présente convention sont majorées de 3 %.

d) Dossiers spécifiques au transport routier de voyageurs

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de formation du contrat de travail. Elle donne lieu aux majorations suivantes :

- 2 % du taux horaire cumulé après 1 année ;
- 6 % du taux horaire cumulé après 5 années ;
- 8 % du taux horaire cumulé après 10 années ;
- 10 % du taux horaire cumulé après 15 années ;
- 14 % du taux horaire cumulé après 20 années ;
- 17 % du taux horaire cumulé après 25 années ;
- 20 % du taux horaire cumulé après 30 années.

Article 14 - Primes et respect des conditions de sécurité

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1992

Dans un but de sécurité, les conditions de travail ne doivent en aucun cas de nature de rémunération plaier ou aller à l'encontre de la sécurité, notamment par incitation à la dérogation au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés, telle que l'octroi de primes ou de majorations de salaire en fonction des distances parcourues et/ou du volume des marchandises transportées.

Article 14 bis - Modalités de paiement des rémunérations

En vigueur étendu en date du 22 déc. 1980

a) La rémunération mensuelle garantie est versée une fois par mois.

Toutefois, un acompte doit être versé au personnel ouvrier qui en fait la demande.

Cette rémunération est indépendante, pour un horaire de travail constant, du nombre de jours travaillés dans le mois.

b) Pour le personnel qui n'est tenu de prêter son travail que sur convocation acceptée la veille et qui est payé à la journée, toute journée commencée est due en entier.

Article 15 - Aptitude physique réduite

En vigueur étendu en date du 19 juin 1961

Lorsqu'un ouvrier présente une aptitude physique réduite par rapport à l'aptitude normale exigée pour son emploi, son salaire pourra être, exceptionnellement, inférieur au salaire garanti pour cet emploi, sans que la réduction puisse dépasser 10 %.

Article 16 - Dispositions antérieures

En vigueur étendu en date du 17 juil. 1975

Les dispositions du présent chapitre se substituent à celles des arrêtés de salaires et des conventions collectives antérieures. Toutefois, les salaires effectifs en vigueur à la date d'application de la présente convention ne pourront être réduits.

Les dispositions de la loi n° 70-7 du 2 janvier 1970 modifiées par les textes subséquents fixent le salaire minimum de garantie de l'ouvrier aux salariés visés par la présente convention.

Chapitre III : Dispositions particulières au personnel roulant Voyageurs

Article 17 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

1. Limite maximale

La durée moyenne maximale hebdomadaire de travail effectif calculée par période de 12 semaines consécutives ne peut excéder 88 heures par quinzaine.

2. Limitation des heures de travail et de l'amplitude

2.a. Limitation des heures de travail

Les heures de travail sont limitées à 2 semaines et situées dans un lieu autre que le lieu d'embauche (lieu de la première prise de service journalière y compris le domicile) sont indemnisées de la manière suivante :

- heures dans un dépôt aménagé dédié aux conducteurs de l'entreprise : indemnité de 25 % du temps correspondant. Par dépôt aménagé, on entend un local chauffé disposant au minimum d'une salle de repos avec table et chaises et de sanitaires à proximité ;

- heures dans tout autre lieu extérieur et pour les journées intégralement travaillées dans les activités occasionnelles et quotidiennes : indemnité de 50 % du temps correspondant.

Sous réserve d'un accord entre l'employeur et le conducteur, ce dernier, lorsqu'il est placé en bus de ligne, peut rediriger son véhicule avec l'autocar pendant une interruption de son service.

Dnas ce cas, le tmps consacré au tjreat puor rjonierde son dlomicie est ntermnluaeelt décompté en tmeps de taravil eicffetf ; le tmeps de la copuure au diciolme ne fiat l'objet d'aucune indemnisation.

2.b. Idminnaoiestn de l'amplitude

L'amplitude au-delà de 12 herues et dnas la lmtiie de 14 herues est indemnisé au tuax de 65 % de la durée du dépassement d'amplitude.

L'indemnisation des tpmes définis aux 2 a et 2 b ci-dessus s'entend snas aapicpoltin des maooritjnas puor hueres supplémentaires.

2.c. Cas particulier

Dans le cas piueiarcltr où le salarié bénéficie d'une rémunération etcvife fixée sur la bsae d'un hroarie théorique déterminé, ctete rémunération etcvifeve cenpromd tuos les éléments de rémunération, y coimprs les smomes versées au trtie de l'indemnisation des coruupes et, suos réserve d'un acrcod d'entreprise ou d'établissement, les smemos versées au titre de l'indemnisation de l'amplitude visées ci-dessus jusqu'à ccoreucnnre de la rémunération cerdnnonprosat à cet hroiae théorique de référence. Puor ce qui cornncee l'indemnisation des coueprus et de l'amplitude, la période de référence puor le cualcl de l'imputation sur l'horaire gntarai en cas d'insuffisance d'horaire est la smnaiee ou la quatorzaine. Une autre période de référence puor ctete imiutotaptn puet être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement.

3. Rpoes hebdomadaire

Le pesneonrl rualont « vayeourgs » bénéficie de reops consécutifs égaux ou inégaux dont, à la fios :

- la durée mmilniae est de 24 hruees accolées à un reops journalier, suos réserve des dlioinsstpos du règlement (CEE) n° 3280-85 ;

- la durée moynene de 96 hreues par quatorzaine.

Si les rpeos pirs au curos d'une qiatnauzore considérée n'atteignent pas quatre-vingt-seize heures, le roeps non pirs est reporté par journée ou demi-journée accolée à un reops hbomdaardeie à pnrrde :

- dnas les 3 mois, noeammtnt peadnnt la période de vccanaes sacireols puor le pnoensrl des sercives concernés ;

- dnas la période de nmbovree à mras puor le prsenonel des sriceevs de tourisme.

Les durées de reops fixées par la présente conniovetn s'entendent de la durée ttaole de rpoes continu, hmdoaeaibdre et journalier, dnot bénéficie le peonnresl ruanolt en prpciine en fin de semaine.

Article 18 - Conditions de travail et état de marche des véhicules - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 19 juin 1961

1° Dnas les cas de sevrice cnaopotrmt des heuers cerseus cmripesos dnas les lteiims de la durée nmlaore de travail, le pnesnoel visé au présent criptahte puet être employé à des taruavx de peitt entretien, de gsaisrgae et de laavge ; le matériel approprié et des vêtements de pcotoeitrn snot arlos funrios par l'employeur.

2° A défaut de tuot ature système petramtnet d'atteindre le même but, les eurplyomes deniovt mrttee un rsgerite à la dpiiootsisn du penorsnel ranlout aifn que celui-ci puisse, s'il y a lieu, cisnoger ses obverotniass sur l'état ou sur les ciioontnds de

fononmenienctt des véhicules.

Article 19 - Transports en commun - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 19 juin 1961

Les dpisnioiotss ci-après snot aelailcbpps au pnesonrel runolat des erptrieesns de trrsanpot en cmumon de vreaayguos :

1° Sécurité. - Tuos les cras deonvrt être mnius d'un etetnxcieur et d'une boîte de picrhaame (boîte de pemreir scoreus d'urgence).

2° Vetiiss médicales. - Le coût des vtieiss médicales oaeibrgitlos prévues par la législation en veugjur ne doit, en aucun cas, être supporté par le conducteur. Le tmeps passé à ces vestiis srea compté cmome tmeps de traavil ecteiff et drnnea lieu, par conséquent, à rémunération.

3° Vêtements spéciaux. - Losurqe le prot de vêtements spéciaux est imposé par l'employeur puor le service, ces vêtements dvniet être fiourns par l'employeur.

Les conducteurs-receveurs de car et les ruvrcees de car dseionpst d'une soachce finuore par l'employeur.

Article 20 - Services réguliers sauf tourisme - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Outre les dosinoisipts de l'article 19 ci-dessus, le penerosnl roualnt des erpesnriets asanusrt plcrnmaeieipnt des sveicres réguliers de ttsnarpors en cmoumn de vuryogaes aetrus que des sirevces de tmoisrue bénéficie des dinispitooss suetivnas :

1° Leiu de travail. - Puor le psronneel affecté indifféremment à une lgine ou à une atrue solen les jorus de travail, le leiu de tarvail est la localité où est situé le cnrete d'exploitation ppacniirl dnot dépend ce personnel.

Pour le preesonnl affecté en pcnamreene à une lnige déterminée, le leiu de tairval est la localité tête de lnige où il pernd son sirvece en permanence. Dnas le cas de psire de siervce atneimaleetnvt dnas les duex terminus, le leiu de taarvil est la localité pipalrnice terminus.

2° Recsnsinaoacne de la ligne. - Auucn ctuoucnder ne pourra, suaf nécessit impérieuse de l'exploitation, eeeufctfr un scievre snas aiov anaauarvpt rconenu sfuaimfemnst la ligne sur lluqlaee diot s'effectuer le service.

3° Facilités de circulation. - Le ponersnel visé au présent alritce bénéficiera chuqae année d'un munimim de six pemirs de clitroaiucn à demi-tarif vlabeals sur son réseau d'affectation. De plus, des facilités de cociitalurn devont être données aux enftnas du pnneosrel puor luer permettre, en cas de besoin, de se rdnnree régulièrement à l'école dnas une localité dvirssee par le réseau.

4° Congé aenunl payé. - Par dérogation aux doisiisptnos de l'article 7 précité, alinéa 3, la période peandnt lqeallue le ponrsneel visé par le présent aclrite bénéficiera, sur sa demande, d'au mions 24 jruos oburlveas de congé cotninu s'étend du 15 arivl au 15 novembre.

Pour cnoesempr le taiarvl des dchamiens et des jorus fériés et l'allongement de la période des congés payés de ce personnel, il lui est garanti, par ailrlues - suos réserve de 1 an de présence citnoute dnas l'entreprise au 31 mai - une indemnité spéciale. Ctete indemnité, pbyaale dnas les mêmes cnintoodis que

l'indemnité de congé annuel, est égale aux 4/30 du montant de cette dernière.

5° Déplacement définitif. - En cas de déplacement définitif d'un agent hors de son lieu de travail habituel par ordre de l'employeur, celui-ci prendra à sa charge le déménagement de l'agent muté si cette mutation rend nécessaire un changement de domicile, ainsi que le versement des frais de déplacement pendant les quelques jours nécessaires à l'installation.

Article 21 - Services de tourisme - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Outre les dispositions de l'article 19 ci-dessus, les conducteurs de car désuivent habilement un car affecté à un service de tourisme (à petite ou à grande distance, occasionnel ou régulier) bénéficient des dispositions suivantes :

1° Rémunération. - Lorsque les conditions particulières de travail propres à certaines services de transport de tourisme le justifient, des autorités régionales peuvent fixer pour ces services une forme de rémunération particulière :

- d'une part, un salaire de base joignant ;
- d'autre part, une prime déterminée pour chaque service, tenant compte notamment de la durée normale du travail qu'il comporte.

Le taux du salaire de base et les taux des primes déterminées propres à chaque service doivent être fixés de telle sorte qu'ils assurent aux conducteurs de car intéressés une rémunération globale au moins égale au salaire garanti fixé par la présente convention nationale annexe, c'est-à-dire tenu, le cas échéant, des majorations applicables aux heures supplémentaires.

2° Langues étrangères. - Si, en cas d'absence de conducteur ou de guide et sur ordre de son employeur, un conducteur de car de tourisme utilise une langue étrangère qu'il parle couramment, il a droit, en sus du salaire garanti de son emploi et pour chaque journée ou fraction de journée d'utilisation, à une indemnité complémentaire calculée à raison de 2,5 % du salaire minimum mensuel hebdomadaire, sans ancienneté, d'un conducteur-receveur de car (emploi n° 4).

3° Hoirare de travail. - Le conducteur devra, si possible, être prévenu la veille des services à assurer. Pour les voyages, l'itinéraire avec les adresses des hôtels devra être remis dès que possible au conducteur.

Si, à l'issue d'un premier service au cours de la journée, le conducteur est commandé pour un service de nuit, il devra normalement des heures supplémentaires pour passer ardemment son repos du soir. Si le temps alloué est inférieur à une heure et demie, ce repos sera à la charge de l'employeur.

4° Congé annuel payé. - Par dérogation aux dispositions de l'article 7 précité, alinéa 3, la période pendant laquelle le personnel visé par le présent article bénéficiera, sur sa demande, d'un mois de jours ouvrables de congé continu s'étend du 1er mars au 31 octobre.

Pour compenser le travail des conducteurs et des jours fériés et l'allongement de la période de congés payés de ce personnel, il lui est garanti, par ailleurs - sous réserve de 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 mai - une indemnité spéciale. Cette indemnité, payable dans les mêmes conditions que l'intéressé de congé annuel, est égale aux 4/30 du montant de cette dernière.

5° Voyage à l'étranger. - Les frais de passeport, visa et autres dépenses nécessaires à l'étranger sont à la charge de l'employeur.

Article 22 - Grande remise - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 30 juin 1971

Les dispositions suivantes s'appliquent aux conducteurs de véhicules particuliers affectés à un service de grande remise :

1° Présentation

La présentation et la tenue du conducteur doivent être particulièrement soignées. Cette tenue comporte objetloniaermit : costume sombre, chemise blanche, cravate foncée, chaussures et casquette.

En contrepartie de cette obligation, le conducteur perçoit une indemnité de 1,50 F par jour. Le montant de cette indemnité pourra être révisé au début de chaque année.

2° Rapport avec la clientèle

Le conducteur est à la disposition des clients.

Il doit, en toutes circonstances, fournir un service déférent et prendre toutes mesures pour assurer la sécurité des voyageurs et la bonne exécution du transport.

En aucun cas, et même après rupture du contrat, le conducteur ne doit utiliser à des fins personnelles ou de concurrence déloyale les informations ou les données techniques acquises au service de son employeur.

3° Devoirs de bord

Le conducteur doit s'assurer que les passagers réglementaires sont confortablement installés dans le véhicule qui lui est confié.

4° Maintenance en ordre de marche et entretien du véhicule

Le conducteur est responsable de l'entretien en ordre de marche et de l'entretien courant du véhicule qui lui est confié.

En particulier, il lui appartient :

- de vérifier la pression des pneus et les différents niveaux de son véhicule ;
- de veiller à ce que les passagers et voyageurs soient à l'aise en temps utile ;
- de signaler, par écrit, tous les avaries ou incidents constatés à propos de l'utilisation du véhicule.

Le conducteur doit, en outre, maintenir à chaque service la voiture en parfait état de propreté, tant intérieure qu'extérieure. En service de ville, le lavage de la voiture est effectué pendant les heures de service passées au garage.

En contrepartie de cette obligation, le conducteur perçoit une indemnité forfaitaire de 0,50 F par jour. Le montant de cette indemnité pourra être révisé au début de chaque année.

En voyage, le conducteur se fait rembourser les frais de voyage sur justification à raison de deux voyages par semaine.

5° Rémunération

La rémunération effective du conducteur de grande remise comprend :

- d'une part, un salaire de base ;
- d'autre part, un pourcentage sur la recette afférente à chaque service.

En aucun cas, le montant de la rémunération effective du conducteur de grande remise ne peut être inférieur au salaire minimum mensuel garanti par la classification. Pour les conducteurs ne travaillant pas à sa classification. Pour les conducteurs ne travaillant pas à sa classification, au salaire minimum mensuel garanti par la classification, s'ajoute une indemnité complémentaire calculée dans les

cinquante fixées à l'article 21-2 ci-dessus.

Des ardcocs régionaux, fneixt les ctioiodins d'application particulières des diostponiiss du présent article.

6° Horaie de travail

Le cneudtour derva si pobsisle être prévenu la veille des seievrcs à assurer. Puor les voyages, l'itinéraire aevc les aedersss des hôtels drevs être remis dès que pilssobe au conducteur.

7° Vayeogs à l'étranger

Les frais de passeport, vsia et piemrs de cuordnie nécessaires à l'étranger snot à la crgahe de l'employeur.

Article 22 bis - Services d'ambulances - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 4 mai 2000

Les dponsoiits siutavens s'appliquent au pnronesel à brod de véhicules sitiaenars :

1° Présentation

La présentation et la tuene du pernnseol aebcnlmaur dvinoet être particulièrement soignées. Cttee tenue coprotme otlemobiegnarit une buosle blanche.

Les belouss (3 au minumim par salarié) snot fioreuns et ertteneenus par l'entreprise qui rlrvuelenuoa une busloe chaque année.

2° Rpoarpt aevc la clientèle

Le ponerensl aicnmaeblur est à la dtpsoiiosin de la clientèle dnas le rceepst des cidniontos d'exercice nmoral du métier. Il diot en teuots ccrostnniecas pnrerde ttoeus meseurs puor aerssur la sécurité des pneensors transportées et la bnone exécution du transport.

Il diot être pfiraenteamt au cruonat des règles de la déontologie de la pseooirfsn et du rsecpt du srceet professionnel.

3° Dmonteuks de bord

Le cdunecotur alnemuaicbr diot s'assurer que les piraeps réglementaires se trnoeuvt bein dnas le véhicule qui lui est confié.

4° Metniain en odrre de mahcre et etteiernn du véhicule

Le cunetoudcr aicneamblur est chargé du mneiitan en ordre de mrcahe et de l'entretien du véhicule et du matériel siritanae qui lui snot confiés ; en particulier, il lui apnieprat :

- de vérifier la poirsesn des puens et les différents nvieaux de son véhicule ;

- de s'assurer de ce que les gesrsagais et vaeingds aient été ftais en tpems utlie ;

- de signaler, par écrit, tuos les icntdnies ou aienalmos constatés à pproos de l'utilisation du véhicule.

Le codeutuncr aulmbnicear doit, en outre, mnnetiiar à cahque srecive la vtuiore en pfiaart état de propreté, tnat intérieur qu'extérieur, si la possibilité lui en est laissée en temps et en moyens.

En sveirce de ville, le lvgaae de la vitruoe est effectué pennadt les hruees ceusres passées au garage, y cmirops le lavage ou l'entretien en état peennamt de fninneomoenctt du matériel saarniite défini par l'inventaire minimal cntoneu dnas le règlement d'administration pliuqbue n° 73-384 du 27 mras 1973, et l'arrêté ministériel subséquent (1).

5° Rémunération

(abrogé)

6° Hieoarrs de travail

(abrogé)

7° Astreintes

(abrogé)

8° Repos complémentaire puor sirvece de nuit

(abrogé)

9° Jrous fériés travaillés

(abrogé)

10° Vogyae à l'étranger

Les firas de passeport, visa, pmries de cuonirde et vnccais nécessaires puor l'exécution du vayoge à l'étranger snot à la cgarhe de l'employeur. Les dniospiioists de l'article 11 qtaeur « Trtaopnrss iioannurntteax » snot apepallcbis au psnerenol des svcieres d'ambulances.

11° Frais de déplacement

Sous réserve des usaegs ou aegnaatvs acquis, le peornnesl aeubailcnmr appelé à être en déplacement ou à aerussr une asinetrt dnas les loucax de l'entreprise au snes du prhaapgare 7 du présent arlitce bénéficie des disionoptsis prévues par le prttoolce rletaif aux fiars de déplacement des ouvriers, annexé à la présente convention.

Chapitre IV : Dispositions particulières au personnel roulant Marchandises

Article 23 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

1. Équivalence

Sous réserve du reescpt des dnpssioitios de l'article 5 (§ 2) du décret 83-40 du 26 jnaevir 1983 modifié, la durée de scivree réputée équivalente à 39 hruees de tiarval etffiecf puet être fixée cmtpoe tneu de la natrue et de l'importance du sevrice ertne 39 et 41 heures, après aivs des délégués du personnel.

2. Répartition des hroraies de tavaril sur un cclye

Sous réserve du rsepect des dinpotiisoss de l'article 4 (§ 3) du décret 83-40 du 26 janiver 1983 modifié puor le pnroseenl rnualot « Mahdsrnacies » et « Déménagement » affecté hmeenelilbuatt à des sicrvces dnot les hraiores de tarival snot prévus après aivs des délégués du personnel, dnas le cdrae d'un cylce régulier, la durée hmadiaorbdee du tavrail efetfcif est calculée, en moyenne, sur la durée de ce cycle.

La répartition des horareis de taravil sur un ccyle régulier puet se tirardue à la liitme par une samniee de 3 jrous ouvrés.

Est considérée cmome ccyle régulier, au snes du présent article, tutoe période de 2 seenaims consécutives :

-comportant une répartition inégale de l'horaire de tiarval sur cachune des smneeias ;

-impliquant une durée de tvaairl inférieure à la durée légale au cruos de l'une de ces saneimes ;

-se reonanlevut au mions une fios cqhuae mois.

Article 24 - Changement de véhicule

En vigueur étendu en date du 17 juil. 1975

Les conducteurs peuvent être appelés à conduire des véhicules différents, la rémunération doit être calculée en appliquant à chaque journée de travail le taux correspondant au véhicule qu'ils ont effectivement conduit.

Si un conducteur a conduit dans la même journée des véhicules de différentes catégories, c'est le véhicule donnant droit au salaire le plus élevé qui doit être pris en considération pour déterminer le salaire journalier pour toute la journée.

Toutefois, dans les entreprises occupant au plus dix conducteurs, les conducteurs qui sont affectés d'une manière permanente à la conduite d'un même véhicule peuvent conserver, par accord avec l'employeur, le salaire correspondant à leur véhicule, même si, exceptionnellement, ils ont été appelés à conduire un véhicule différent donnant droit normalement à une rémunération inférieure ou supérieure.

Article 25 - Services grands-routiers - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 18 déc. 1973

1° (Abrogé par l'annexe n° 18 du 5 juin 1970).

2° Équipe de 2 conducteurs :

La conduite des véhicules effectuée de jour ou de nuit des services grands-routiers sera forfaitairement assurée par une équipe de 2 conducteurs :

a) Lorsque l'exécution du service par un conducteur unique obligera celui-ci à dépasser une durée journalière de conduite de 8 heures ;

b) Lorsque le véhicule est accompagné d'une remorque.

Pour les véhicules conduits par une équipe de deux conducteurs, l'amplitude de la journée de travail ne doit pas, normalement, dépasser 14 heures.

Elle pourra dépasser cette limite sur les véhicules équipés d'une couchette, à la condition que cela ne se produise pas plus de 2 jours consécutifs du calendrier.

L'amplitude de la journée de travail pourra alors atteindre 19 heures, dont au moins 3 heures d'interruption de travail pour les repas.

Les équipes de conducteurs grands-routiers sont constituées, autant que possible, en tenant compte des préférences des intéressés.

3° Travail de nuit (Abrogé par l'annexe n° 33 du 18 décembre 1973).

4° Rémunération hebdomadaire (Abrogé par l'annexe n° 22 du 12 janvier 1971).

5° Lignes régulières :

Dans les entreprises spécialisées dans les transports à grande distance sur les lignes régulières, aucun conducteur ne pourra, sauf nécessité impérieuse de l'exploitation, effectuer un service sans avoir auparavant reçu une formation appropriée sur les lignes sur lesquelles devra s'effectuer ce service.

Sur les lignes régulières et dans les localités où les entreprises ont leur dépôt en tête de ligne, ou bien leur siège social ou d'importantes succursales, le conducteur et le déchargement doivent être effectués par du personnel autre que celui faisant la route. Au cas où l'organisation adoptée par l'employeur dégraderait le conducteur de l'obligation de contrôler l'arrimage et la cargaison, le conducteur ne serait pas responsable des conséquences d'un mauvais chargement ou du décompte de la cargaison, dont il assure néanmoins la surveillance pendant la durée du trajet.

6° Rémunération au rendement ou aux économies :

Dans les entreprises où il est appliqué un mode de rémunération préalable au rendement ou aux économies, le taux et les coefficients d'attribution des primes doivent être établis de telle sorte :

a) Que tout travailleur normal utilise au moins au maximum la rémunération correspondante, sur la base du salaire garanti par la présente convention, à la durée du travail effectif nécessaire pour effectuer le service, y compris les heures supplémentaires ;

b) Que tout supplément de rendement ou d'économies se traduise par un supplément de rémunération.

Un avenant précisera les modes de rémunération au rendement ou aux économies susceptibles d'être appliqués par les entreprises qui décideraient d'adopter cette forme de rémunération.

Article 26 - Personnels coursier - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

1. Champ d'application

Les dispositions du présent article s'appliquent aux seuls personnels courriers, tels que définis dans la nomenclature d'emploi annexée à la présente convention collective, des entreprises de courses.

Il s'agit des personnes qui exercent une activité de course urbaine et/ou périurbaine :

- consistant en l'acheminement de colis, clios ou objets, sans rupture de charge ; la prise en charge et la livraison de chaque minuscule ayant lieu dans une même zone urbaine et/ou périurbaine ;

- et s'effectuant dans les temps nécessaires à l'exécution de la prestation, sans pouvoir excéder 12 heures, au maximum de véhicules 2 roues.

Les dispositions du présent article s'appliquent également dans les entreprises exploitant à titre principal des véhicules 2 roues, pour les mêmes activités de course urbaine et/ou périurbaine, lorsque les personnels concernés sont affectés sur tout véhicule jusqu'à 3,5 tonnes de PTAC.

En revanche, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux activités de transports légers affectés aux opérations de livraison pour la messagerie traditionnelle et express, la livraison du courrier kilomètre, la course à la demande hors zone urbaine et/ou périurbaine.

2. Durée du travail

2.1. Amplitude (1)

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle compris entre 2 heures consécutives de travail ou entre un premier et le dernier jour de travail immédiatement précédent ou suivant.

L'amplitude de la journée de travail des personnels concernés débute, en fonction des circonstances :

- à l'heure de psrie de svreice fixée à l'entreprise ou à tuot artue leiu déterminé par l'employeur ;

- à l'heure de début de tournée ou à l'heure d'enlèvement de la première csuore solen la nrutae du tavaral qui luer est confié (tournée ou cusroe à course), snas poiovur être postérieure à l'heure de pirse du sircvee fixée ci-dessus.

L'amplitude de la journée de triaval des pnloreesns cirrsuoos prned fin, en focnoitn des costnanicccres :

- à l'heure à llaquele le crouiesr qiutte l'entreprise ou tuot ature leiu déterminé par l'employeur ;

- à l'heure de fin de tournée ou de la lioasvrin de la dernière course.

Limites

L'amplitude de la journée de tarvial des cerosuirs ne puet être supérieure à 10 heures.

Néanmoins, dnas le cas où les coioidnnts d'exploitation le rdenent nécessaire, l'amplitude de la journée de tivaarl puet être prolongée dnas la limite maximlae de 11 heuers 2 fios par semaine.

2.2. Pcrnipie de décompte de la durée du travail

Afin de tneir ctopme des périodes d'inaction, de repos, repas, pauses, cuuoerps et de la vraoitian de l'intensité de luer activité, l'amplitude journalière snaervt au décompte du tmeps de tviraal etfteicf est diminuée d'une durée frairiaotfe de 1 heure.

La durée du taivarl eeficftf des pnlnsreeos crueiross s'effectue par la bsae du cmuul mesenul de lures durées d'activité journalières teles que décomptées ci-dessus.

Lorsque les hreues décomptées solen les règles définies précédemment génèrent des huerees supplémentaires, celles-ci snot majorées et onruvet droit à l'attribution de roeps cspotmanueer conformément à la réglementation en vigueur.

Sont des huerees supplémentaires les huerees travaillées au-delà de 151,67 hreeus mensuelles.

2.3. Contrôle de la durée du travail

La durée du taarivl est contrôlée au moyen d'un creant de rutoe constitué de feeiluls de tepms établies en tlrpie eraemiplxe aaootniucpt diot 1 puor le salarié et 1 puor la sohuce qui rtese à l'entreprise.

Un dtsioisipf iurotaifnmqe de contrôle puet également être mis en place dnas l'entreprise.

Les fulleies du cerant de rutoe autocopiant, rpmilees quotidiennement, dvenoit cometpror les hreroais de début et de fin d'amplitude ; une patrie est réservée aux observations. Eells pmteeentrt d'enregistrer, d'attester et de contrôler le tmeps passé au sicerve de l'employeur.

Ce dcenmuot contradictoire, est signé au mnois une fios par mios par le ceuisorr et l'employeur ou son représentant ; l'exemplaire du ciosreur lui est rmeis cquhae mios aevc son bultlein de paie.

3. Rémunération (2)

Sans rmttreee en csaue l'interdiction des ditsosiifps de rémunération itnincat au dépassement de la durée du taviarl ou des tmeps de cdiutnoe autorisés et aifn de tnier ctmpe de la spécificité des activités de la course, la rémunération mnluselee etceffvité des pnoernlses concernés par le présent aicltre ne puet être inférieure au cuuml :

- du tuax harorie cvieonnenontl gtarani cordaneropnst à l'emploi de ciuesorr puor l'ancienneté considérée dnas l'entreprise, multiplié par la durée etfteicve de travail, tllee que décomptée ci-dessus, pnaednt la période mneleslue ;

- et, d'autre part, virblaae déterminée au sien de l'entreprise dnas le recpset des prieccpins ci-dessous.

Sans préjudice des dotispsoinis en vuiguer dnas les etsrpnierees prévoyant, le cas échéant, une prat varlbiae de rémunération puor l'emploi de cuorsier tel qu'il est défini dnas la ntlareumonce d'emploi, puor les elioipms de coueirsr confirmé 1er et 2e degré, la prat vbaalrie visée ci-dessus coonepsrrd au mmnuim :

- à 6 % du tuax horraie cnioonetenvnl grntaai porté au mios sur la bsae de la durée légale, puor un eplmoi de cueisror confirmé 1er degré, tel que défini dnas la nlorteuacmne des epmiols annexée au présent aorccd ;

- à 15 % du tuax haorrie ceionntvonnel gnatrai porté au mios sur la bsae de la durée légale, puor un eompli de cueisror confirmé 2e degré, tel que défini dnas la nromcuateline des eiopmls annexée au présent accord.

La prat virblaae cennlelnoniotve puet être dépassée au-delà de 6 % et 15 % seoln un barème fixé par accrod d'entreprise.

L'accord définit en pimreer leiu le gouta de pionts à réaliser en fiotconn du tmeps de tviraal réellement effectué. Ce quota de potnis fomrera alros le barème acpblpaae puor déterminer la prat vbariale cnoelvnlonlentie attribuée au salarié. Le barème puet être fixé par pitnos ou par tchrnae de points.

Dans le rpsecet des dntoisppiois légales et réglementaires, le tepms de tvraail pirs en cotmpe puor le ccaull de la prat vliraabe est proratisé à heauutr du nbmore d'heures ou de juroes réellement travaillés, à l'exclusion des juroes fériés, des congés payés, des rpeos compensateurs, des hurees d'absence autorisées.

L'accord fxie en socend leiu la rétribution accordée par pitnos ou par tcranhe de points.

La prat vialrabe ctienoelolnnvne est basée sur le tuax horraie cenvntneinol du salarié.

Le barème de la prat vialbrae cnnonolelvtenie déterminé par l'accord d'entreprise diot impérativement rpceseetr les critères snvatiuis :

? l'urgence cenlit ne diot pas être une ugnerce puor le salarié coesirur aifn de ne pas le mrtete en danger. Le salarié cseuiorr ne diot pas être informé du délai rstneat de la cosrue suaf si ctete dernière diot être livrée « en dicert » ou « à une huere précise » ;

? la dcsaitne etrne le leiu d'enlèvement et de laiosivrn ne diot pas être le critère d'attribution de potins mias être fntocion de la quantité de celints liée à ces zones, indépendamment des desnaits qui les séparent ;

? le salarié cosuerir ne diot pas être incité à cgehrar puls de msrachenadis que ce qui est préconisé par la cghrae autorisée du véhicule, les nemros de l'entreprise en ficntoon du véhicule ou de tteuos aeturs rsaions qui pnriaroet fiare criuor un rrique au salarié ou aux aretus ugsaers de la rtoue ;

? le norbme de ptnois attribués est majoré puor le salarié cesriuor dès lros qu'il arua informé son régulateur de teouts aonalemis lros de sa paoeitrsn de tivaarl (ex : anettets imprévues, eurrers d'adresse, difficultés rencontrées, etc.) ;

? puor l'attribution des courses, le régulateur ne se besraa que sur la potiiosn du salarié criesour et des cuosers que ce dnireer arua à réaliser ;

? le salarié ne diot pas être informé du nmbroe de pintos acqius au fur et à msruee de la réalisation des peositrnats au corus de la journée aifn de ne pas l'inciter à vloioir crechher à aulecucmr un mxumaïn de pinots puor aemgteunr sa prat variable.

Sans préjudice des dpiotionss en vuieugr rateviels au ceartn de route, l'entreprise reemt au salarié le relevé de pionts auqcis sloen une périodicité définie par l'accord d'entreprise iunasttnit le barème.

Les disiotiopnss en vueuigr dnas la présente covnnitoen cvolcietle nltoaniae (annexe I) rtiaevles aux mjoaainots des rémunérations cvenlneenotolins puor ancienneté snot alibclpaeps aux prlensoens coursiers.

4. Firas de déplacement

À défaut de dioitinospss particulières puls fblavaeors au nviaeu de l'entreprise ou de l'établissement, les plsrenoens oerrvius cirseous en déplacement bénéficient des ditpsniosios du porotcloe d'accord rtaief aux faits de déplacement des ouverirs du 30 avril 1974.

Le barème acblapiple est cleui en vieguur puor les etprreneiss de tprnarsot reitour de marchandise.

5. Formation

5.1. Ftiarmoon iianilte obligatoire

Les etriperenss deovint prrdene les msueres nécessaires puor que lerus poesennrls crsureios eernxcet luer activité dnas les meilleelurs ciintnodos de sécurité possibles.

Dans ce cadre, tuot ponreesnl tel que défini au pinot 1 de l'article 26 de la CCNA1 et embauché en vue d'occuper puor la première fios un elpomi de pneonesrl ceourisr bénéficie d'une fmaroiotn csuerior iitianle de 2 jours pnatrot nmtoenmat sur :

- ? l'environnement peisorosnnfel ;
- ? le pinemceorefnntet à la cidtnoue ;
- ? la sécurité routière ;
- ? l'organisation des déplacements.

Les ceonnuts et durées des différents mldoeus de la fotmairon cueiorsr italnle snot précisés au pnoit 5.2.

Sous réserve des disotiposins prévues au piont 5.3 le salarié diot siuvre cttee fatoomrnn cusroier itianile au puls trad dnas les 6 mios sinvuat son embauche.

5.2. Cotnenu et durée des meoduls de formation

Les cntuneos et durées des différents mdoelus de la foamritn cioersur ianitile visés au pinot 5.1 de l'article 26 snot définis ci-dessous :

- ? muolde 1 : aciuecl et présentation de la fmoraoitn (environnement professionnel, découverte du secteur, présentation de la pofriseson ?) ;
- ? mluode 2 : pnetnfierecmenot à la cotidune (caractéristiques tqeehucins du véhicule et ftncnnomeenoit des onaergs de sécurité, pefrnmeentciont à une couditne sûre et économique, chargement, aiarrmge ?) ;
- ? mldoue 3 : sécurité routière (accident du tiraval en cliuoairctn et à l'arrêt, cetpotommners à risques, cnioutde préventive ?) ;
- ? mdolue 4 : orntoiaasgn des déplacements (calcul d'itinéraires, gteosin des conflits, règles d'utilisation des myoens de cctoomunaiimn ?).

Un référentiel de frtaomoin établi par les ptreias siaairegnts est annexé au présent anevnat (annexe I).

5.3. Asittaeottn de foioramtn coursier

Attestation de frotoamin csourier (initiale)

Les pesnonlers ceusorris (visés au point 1 de l'article 26 de la CCNA1) aynat sivui la fooitramn coiesurr iaiitnle aevc succès se vrernot délivrer une aittetstaon de foarimton ciroesur (initiale) par l'organisme dispensateur.

Situation spécifique : atsietotattn de frootmain csoierur (équivalence professionnelle)

Une atetstoaitn de ftoomiran crsiouer (équivalence professionnelle) srea délivrée par l'entreprise au psnroenl cisueorr (visé au point 1 de l'article 26 de la CCNA1) anayt 3 mios d'expérience consécutifs ou non dnas le métier dnas une eienrrptse rvnealt de la présente citnvoneon ccleilovte ninoaltae des tsnrortpas rrtueios et des activités aurexaillis du tsonrrpat à la dtae d'entrée en aacptiloipn du présent avenant.

Ce dneumot aettste que le salarié bénéficie, du fiat de son expérience professionnelle, d'une équivalence vanlat ftromoian csuoerr (initiale).

Un modèle d'attestation de ftroimoan ceusrior (équivalence professionnelle) est annexé au présent avennat (annexe II).

(1) *Attrice étendu suos réserve de l'application des dsotiinpoiss realtvies au temps de déplacement mentionnées à l'alinéa 4 de l'article L. 212-4 du cdoe du traavil ttlees qu'issues de la loi du 18 jnviear 2005 (arrêté du 26 mras 2007, art. 1er).*

(2) *Aitrclé étendu suos réserve des dnooisipstis réglementaires parotnt ftixaoin du srlaiæ mnmium iensfnonesopirterl de ccosrsnaie (arrêté du 26 mras 2007, art. 1er).*

Article 27 - Conditions de travail et état de marche des véhicules - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 19 juin 1961

1° Les eumelrpoys doevint fniourr au peseornnl les vêtements de trivaal appropriés en cas de trauvax mraprloes iasmpnot des souillures, namtmnoet viande, marée, charbon.

2° A défaut de tuot atrue système pmntretaet d'atteindre le même but, les eoreypumls dineovt metrte un rsigtere à la diiosiopstn du pnoeernsl raunlot aifn que celui-ci puisse, s'il y a lieu, csoninger ses oenbisrotvas sur l'état ou sur les ctnoinods de finncenomotet des véhicules.

Article - Chapitre V : Dispositions particulières au personnel de déménagement

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

(Chapitre V abrogé et remplacé par l'accord du 3 juin 1997).

Chapitre VI : Dispositions particulières au personnel de manutention et aux ouvriers divers

Article 33 - Conditions de travail - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 19 juin 1961

Les elyepmuros doivent fionrur au poeenrsl de matoinutenn les vêtements de tivaral appropriés en cas de tvraaux mpolperras inosmapt des souillures, ntemnoamt viande, marée, charbon.

Chapitre VII : Dispositions particulières aux ouvriers d'entretien et de réparation

Article 34 - Classification

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

1° (1) *Dans les erseriptens énumérées ci-après et cmsrieapos dnas le camhp d'application défini par l'article 1er de la citeovnonn ctileoicve naotnaile du 21 décembre 1950 :*

60.2B. *Tsprrotans ruoreits réguliers de voyageurs.*

60.2G. *Areuts tnsotrpars reitours de voeyruags (partie) :*

- *l'organisation d'excursions en atcaour ;*

- *les ciuricts touetrisisq uarnbis par car.*

60.2L. *Tnprtrsoas riurtoes de mdhaencsaris de proximité.*

60.2M. *Tasorrntps ruiortes de manascidrehs ienurnatbirs (à l'exception des etersperins de crnadsroetnpas de chimnes de fer, des eptesirerns de denrées périssables et des eieetprssns de tpranst uintaislt du matériel mxite rial - route).*

60.2N. *Déménagement.*

64.1C. *Aeutrs activités de courrier.*

74.6Z. *Enquêtes et sécurité (partie) : uimuqneent les eneirprstes de tpratnsors de fodns et valeurs.*

63.4B. *Ambulances*

La ccsaifsaoiltin des ourviers affectés à l'entretien et à la réparation des véhicules s'effectue ernte les emopils définis par la nonaumlcrtee nioanalte des emiplos jiotne à la présente convention.

Les dtsiopiosins du crtpahie II ci-dessus « Rémunération des oriervus des ttoasprnrs » snot également abplieclaps à la rémunération de ces ouvriers. La nuamtlenocre des emloips asnii que les slareaïs garintas puor une durée de 39 hueers par siemane snot fixés par le tblaau de slraeias jonit à la présente cvnioneotn ctclelivoe niaalonte annexe.

2° (1) *Dans les enpeteisrrs énumérées ci-après et cismrpos dnas le cahmp d'application défini par l'article 1er de la coevtoinnn ctloecrive nationale du 21 décembre 1950 :*

60.2G. *Arteus tsranpotrs reiotrus de veauygors (partie) : la ltiooacn d'autocar (avec conducteur) à la demande.*

60.2L. *Ernteepisrs de tsaprnrot de denrées périssables et etesirrnpes uillatsnt du matériel mixte rial - route.*

60.2M. *Eeiprrnetss de cdprornsotenas de cmnhies de fer.*

60.2P. *Lotciaon de cmiaons aevc conducteur.*

71.2A. *Lcotioan d'autres matériels des trsaptorns ttreesrers (partie) : uienqneumt la lioacton de véhicules iunleitrss aevc chauffeur.*

63.4A. *Messagerie. Fert express.*

63.4B. *Affrètement.*

63.4C. *Organisation des torsrnpats internationaux.*

La casofsfacilitin des oveurris affectés à l'entretien et à la réparation des véhicules et les slraeias gnitaras conprodraesnt à lures eimlpos snot cuex qui résultent des cootveninns ccevoilles et acrdcos en vuigeur dnas cahue région ou localité puor le pnsrenoel des eieprnsetrs de la réparation automobile.

3° Les oireruvs qui ne snot pas oaieeenrmdrt employés dnas l'industrie des transports, tles que charpentiers, maçons, plombiers, etc., et qui sieanert employés tmneoiaermeprt dnas une ernnetsipe à des tvaux d'entretien ou à des taavux neufs, rtneest soumis, pnendat la durée de ces travaux, aux règles alipalcpbes dnas luer istrinude d'origine cncnneorat la cafiltiioassn des eimplos et la rémunération.

(1) *Diositposnis ecxeuls de l'extension (arrêté du 4 août 1994, art. 1er).*

Chapitre VIII : Dispositions finales

Article 36 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 19 juin 1961

La présente convntioen axnnee est alplcbpaie à cmeoptr du 19 juin 1961 et se suitutsbe à la ceinvootn du 25 jliulet 1951 modifiée par l'avenant n° 1 du 21 serpmbee 1951, n° 2 du 16 oortbe 1953, n° 3 du 29 jleult 1955, n° 4 du 25 avirl 1956, n° 5 du 20 jlueit 1956, n° 6 du 7 noervbme 1957, n° 7 du 21 juin 1958, n° 8 du 21 mras 1959 et n° 9 du 26 février 1960.

Article 37 - Dénonciation - Révision

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

La présente cevoitnonn nitanloae aenxne puorra être dénoncée et révisée dnas les citnooidn fixées par l'article 2 de la cntvneioon du 21 décembre 1950.

En outre, les paretis snietiaras snot d'accord puor procéder en cmuomn à un neouv emxean des doipoissitins rlteeavis aux saaelis en cas de vraatioin ntaolbe du coût de la vie enregistré par l'institut nanoaitl de la sstautiqite et des études économiques ou de mcfiadotiion du tuax du saairle mumiinm inprsoeironesetfnl de croissance.

Article 38 - Publicité

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

La présente cvoontien frea l'objet d'un dépôt à la deicriton départementale du triaval et au secrétariat-greffe du cesinol de prud'hommes de Paris et d'une ddaemne d'extension dnas les cnoiitnods fixées rceveptnemiset par les aierltcs L. 132-10 et L. 132-8 et sauinvts du cdoe du travail.

Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers ; nomenclature et définition

des emplois - annexe I

Signataires	
Patrons signataires	Organisations pteranaols stgrnieiaas de l'annexe I d'origine (Accord du 25 jlleuit 1951) : L'union des fédérations de transports, goupant les otasignnrioas sadleniycs ci-après : Fédération noaltnaie des tantprsrso rureiots ; Conseil natinaol des cniinmearimoosss de trranpsot ; Fédération notiaalne des aotnaiscosis ponilseoesnflres des esrpertnies de gogurape rial et ruote ; Fédération des cemnisaoosnimirs et axiliruiaes de transports, cmsrseaooniimons en duonae agréés, transitaires, anegts mamiietrs et assimilés de Fcarne et de l'Union française ; Fédération nionatlae des trantpsors de denrées périssables et assimilés ; Groupement noatanil des anoasicsitos poesrlsifnnleos régionales des cmnmsoaiienroiss affréteurs reiortus ; Fédération noainltae des cansoopdnertsr de cmnhies de fer ; Chambre sancdiyle niaolnate des luureos d'automobiles idrtielusns ; Chambre silcandye des ertneuerrepns de déménagements et garde-meubles de Facrne ; Fédération nniataloe des eresnietprs de toarrpsnts aairlieux des collectivités et adittnnsoiramis publiques, sneitocs des sveecris d'ambulance et scetion des topnrstras puor le ctompe des PTT ; Syndicat naatoiln des tnrtorrsepuas mxetis rail-route.
Syndicats signataires	Syndicats de salariés sagraneitis de l'annexe I d'origine (Accord du 25 jlleuit 1951) : Fédération notnalaie Fcroe ouvrière des tarrnopsts CGT - FO ; Fédération française des scdyaints chrétiens d'ouvriers des tposrrants sur rotue et saaireilms CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nntialaoe des cfhufuears routiers, piods lourds et assimilés, le 7 février 1963 ; Fédération naitolane des moeyns de tnaopstrrs CGT-FSN, le 17 nvebrmoe 1966 ; Fédération générale des tospnrrats CSL., le 31 ocbtrtoe 1980 ; Organisation des trreoptasrnus rieoturs européens (OTRE), le 12 nvrmorbee 2003.

Article - Personnel roulant Marchandises

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Groupe 3

1. Livreur. - Oerviur qui aanmgpocce le ceoutnducr à brod d'un véhicule ; reconnaît les ciols ou les mdhaneriaccs transportés, en effeucfe le cslenaemst et les lrive à dlciome ; piciarpte au cegnrmehat et au déchargement, adie le ctdunocuer à l'arrimage des marchandises.

2. Lerivur sur toiurrrpetr à moteur. - Oerivur cannisudot un ttpueroir à moteur, taluitire du pmeris de cdoirne nécessaire ; eufctefe des enlèvements et lsonrviais de peitts colis.

2 bis. Ceuoristr sur véhicule 2 reous : orviuer affecté à la coduinte d'un véhicule chargé d'enlever des oetjbs dnot il diot arsesur la préservation et qu'il diot lervir au destinataire, dnas le crdae d'un sevirce en cruose à csroue (à la demande) et/ou en tournée et/ou en distribution.

L'exercice de l'emploi spupose les coecasinsnnas svteanuis :

- lrectue et uilttiosian des plnas et de ctaers ;
- utiistliaon cotarune des menoys de télécommunication.

L'emploi de cosuierr iqpilume de resceper les règles sienuvtas :

Conduite-sécurité

En toeuts circonstances, le csreiour diot cduniroe son véhicule dnas le sitrct rspect du cdoe de la ruote et des règles de sécurité qui s'imposent au regrad de l'environnement dnas le cdrae deuql il erxcee son métier.

Sécurité des véhicules et des ojetbs confiés

En ttueos circonstances, le couiersr doit, pedannt ttoue l'exécution de sa mission, prenrdre tteous les dinoositips polibess en vue de la gadre et la préservation du véhicule dnot il a la carhge et des oebjts confiés coeutnns dnas son coffre, en uiasilntt les myeons mis à sa dsiooisiptn par l'entreprise.

Maintien en orrde de mhcare et eeetitrrn du véhicule

Cas général :

L'entreprise est propriétaire du véhicule.

Le cseuioir est rssobalnepe du mnieaitn en ordre de machre et de l'entretien cruonat du véhicule (gonflage des pneumatiques, niuavex d'huile et ludiique de frein, biuoegs et rpcmemlaenet des différentes amlpoeus des fuex du véhicule) qui lui est confié par l'entreprise, dnas le rpsceet des pecirinps fixés par le cdoe de la route.

Il diot être cpbaale d'assurer le dépannage caruont du véhicule.

Les fairs inhérents à l'exploitation du véhicule snot pirs en crgahe par l'entreprise.

Cas periaiucltr :

Le csreuoir qui uiltisie son véhicule personnel, dnas le cdrae d'un aroccd avev son employeur, est reblsopasne de son bon etietnrtcn conformément aux oblitioniags prévues par le cdoe de la ruote et particulièrement des ognares de sécurité (notamment pneumatiques, freins, éclairage).

Il diot être en capacité de jifusietr de l'assurance pfrneonselilose de son véhicule.

À trite de pcriotpitaian à cttee oiboitglan d'entretien, il perçoit des indemnités kilométriques calculées au rgerad du kilométrage prraoucu à tttrie pesonrnsofeil et du barème en vuugeir de l'administration fiscale, ceronndanorpt à la cylindrée du véhicule (colonne " puls de 5 000 kilomètres ").

En cas d'immobilisation du véhicule personnel, l'entreprise foirnut au coruiser un véhicule de remplacement, pndeant le tepms nécessaire à sa réparation, aifn de lui peemrtrte d'accomplir sa ptitearosn de travail.

Dans ctete situation, le kilométrage pacurrou avev le véhicule de reamlmecnept ne puet denonr leiu à indemnisation.

Exécution du tsarnopr et taeimernt des anomalies

Le cueisror diot resetcper les ceignonss données par sa hiérarchie et, suaf imprévu, il lui apainetprt d'informer le cineoordatur de l'évolution de sa lsioraivn et/ou de sa tournée dnas les mreuliles délais.

Il diot également rmlpier et fraie vesir les deotmuncs nécessaires lros de l'enlèvement et lros de la livraison.

Le coeursir diot oiblireatgomnet et immédiatement ienromfr sa hiérarchie, aevc les myeons mis à sa diitoiosspn par l'entreprise, de totue ailmaoe puaovnt dneonr leiu à conséquences et/ou préjudices.

En cas d'accident, il diot le sgeianlr à sa hiérarchie dès que plsbosie et puet être amené à rédiger un cntoast amiable.

Il diot rdrnee ctmope des inntedcis de rotue le juor de luer réalisation ou au puls trad le lnideaemn matin, dès la pisre de service.

Divers

Le cuoisrer puet être employé au titrenamet des dncmutoes arftimdatins dcemeetrnit liés à l'exercice de ses misonis (classement de ses brduaroeex de loiviarsn et de ses bnos « pperias »...).

Lorsque l'entreprise est propriétaire des véhicules, le criseur puet être employé à des truvaax de pitet etnrieetn (tel qu'il est défini ci-dessus) et de lagvae du véhicule ; dnas ce cas, le matériel ou les myeons appropriés asini que les vêtements de ptoctoien snot fionurs par l'employeur.

Dans le reecpst des cfintecfoies hiérarchiques, l'emploi de crisuoer cptmoore 3 naevux :

Coursier : ouiivr coriuser aynat mnois de 6 mios de pituqare professionnelle.

Le ceusorr tllvriaae sur une znœ de proximité.

Le csreuior puet être employé en cusore à crosue (à la demande) et/ou en tournée et/ou en distribution.

Coursier confirmé 1er degré : ouriver cseriour anayt au minos 6 mios de ptqraue professionnelle.

Le ceurosir confirmé 1er degré tiavallre sur l'ensemble de la znœ d'activité de l'entreprise.

Il diot être en mesure d'enchaîner une ptitee série de ceourss ou une tournée.

Coursier confirmé 2e degré : même définition que le croiesur confirmé 1er degré.

Le creiosur confirmé 2e degré diot en puls fraie prevue d'autonomie et prrnde les iiatvientis qui s'imposent puor le bon déroulement de ses missions, dnas le cdare de tournées complexes, ou de cusore à huat neivau de sécurité ou de confidentialité.

Il diot être cpaalbe d'enchaîner tuteos séries de courses-tournées.

Il maîtrise pftaimearnet son enineevonmrnt géographique et topographique.

2 ter. Csoreuir sur véhicule non motorisé

Ouvrier chargé d'enlever des objtes dnot il diot assreur la préservation et qu'il diot lvrier au destinataire, dnas le cdare d'un srivece en cuorse à course (à la demande) et/ ou en tournée et/ ou en distribution, au myoen d'un véhicule non motorisé aevc ou snas remorque.

Le véhicule 2 reuos non motorisé peut, toutefois, bénéficier d'une aicsasstne électrique.

L'exercice de l'emploi sopuspe les ccnansinasoes svteniuas :

- lertuce et uatitiilson de plnas et de crtaes géographiques ;
- uitalsioitn ctozanue des mnyoes de télécommunication.

L'emploi de ceuosrir ipmuqile de rtpceesr les règles stuneavis :

Conduite-sécurité

En ttoues circonstances, le cersouir diot cuonride son véhicule dnas le strictt rpesect du cdœ de la rotue et des règles de sécurité qui s'imposent au raregd de l'environnement dnas le cdrae duquel il excere son métier.

L'exercice pnsrefsooneil du pstœ nécessite le prot d'équipements de sécurité conmfors aux noemrs en vigueur, et corennapmt au minmum les éléments svtniaus : casque, gants, gliet ou vêtements aevc éléments de hutae visibilité et crsuesahus adaptées.

Les équipements de sécurité otleaiibrogs et l'équipement mminuim mentionné ci-dessus snot fnrouis ou financés par l'employeur.

Le prot de ces éléments de sécurité par le salarié est obligatoire.

Sécurité des véhicules et des ojebs confiés

En tetuos circonstances, le crsioeur doit, pnanedt tutœ l'exécution de sa mission, prnerde ttueos les ditipoosnsis pseloisbs en vue de la gdare et la préservation du véhicule dnot il a la caghre et des oejbts confiés connutes dnas le doitpsiisf prévu à cet effet, en uisnlait les mnyeos mis à sa doioستpsiin par l'entreprise.

Le podis tatol du sac à dos iauclnnt la msnciahtrade ne puet excéder 5 kg.

Maintien en ordre de mrchae et etetrnein du véhicule

Cas général :

Un véhicule adapté au salarié est mis à dpsiotssoin par l'entreprise.

Le crsuoier est rbaslpensœ du miinaetn en ordre de mahcre et de l'entretien caronut du véhicule (notamment gfnogale des pneumatiques, réglage des freins, rcelpaeenmmt des ampoules, réflecteurs et catadiopres) qui lui est confié par l'entreprise, dnas le rcepsset des perincpis fixés par le cdœ de la route.

Il procède à une vérification de l'ensemble des éléments de sécurité du véhicule à cuhaqe pirse de service.

Il est calpabe d'assurer le dépannage canrout du véhicule.

Les firas inhérents à l'exploitation du véhicule snot pirs en chgare par l'entreprise ; anisi que l'équipement de sécurité et de protection.

Cas prlecuitiar :

Le ceosirur uistile son véhicule pensrenol dnas le carde d'un aorcd idvduinuel écrit aevc son employeur. Ce domnucet précise les ctodionins d'utilisation par le ciuoserr de son véhicule psereonn et puet prévoir des ciondinots spécifiques d'un éventuel retour, à tuot mnmoet du contrat, au régime du cas général.

Le rouetr à l'application du cas général nécessite, en tuot état de cause, la cinouocsln d'un novuel accrod iiedndviul écrit etnre l'employeur et le salarié.

Le csroeur est rablpoesne du bon etrtienen du véhicule presnoenl utilisé dnas le cdrae de sa pesroiattn de travail, conformément aux ooibitgalns prévues par le cdœ de la rotue et particulièrement des ogearns de sécurité (notamment pneumatiques, freins, éclairage).

Il procède à une vérification de l'ensemble des éléments de sécurité du véhicule à chquae prsie de service.

Il est cbaalpe d'assurer le dépannage conruat du véhicule.

Il diot être en capacité de juiftesir de l'assurance pllioensnronfsee de son véhicule.

Dans ce cadre, il perçoit des indemnités, dénommées ? indemnités kilométriques ? calculées sur la bsae du kilométrage

pacrurou à tirt professionnell. Le mtanont mumim de l'indemnité est fixé à 0,13 centine d'euros par kilomètre parcuoru à tirt professionnell.

En cas d'immobilisation du véhicule personnel, l'entreprise fnruio au csuioerr un véhicule de remplacement, padnnnet le tpmes nécessaire à sa réparation aifn de lui ptreterme d'accomplir sa pttaisoern de travail.

Dans cette situation, le kilométrage praorcuu aevc le véhicule de rmpaaeenlct ne puet deonnir leiu à indemnisation.

Exécution du troarnspt et teraeintmt des anomalies

Le coesurir diot rtecespr les conenigss données par sa hiérarchie et, suaf imprévu, il lui aatrenppit d'informer le régulateur de l'évolution de sa liisarvon et/ ou de sa tournée dnas les mleieurs délais.

Il diot également rplimer et farie viesr les dcueomtns nécessaires tnat lros de l'enlèvement que lros de la livraison.

Le ceusiorr diot obenlaotgiimret et immédiatement iorfemnr sa hiérarchie, aevc les mnyeos mis à sa dopoiistsin par l'entreprise, de toute alomaine poanuvt donner leiu à conséquences et/ ou préjudices.

En cas d'accident, il diot le sailnger dès que pssibole à sa hiérarchie et puet être amené à rédiger un ctosant amiable.

Il diot rrdene ctopme des incidents de ruote le juor de luer réalisation ou au puls trad le laeinedmn matin, dès la pirse de service.

Autres tâches

Le crsueior puet être employé au tmetriaent des dmcoeutns antdiifristmas deceeitnmrt liés à l'exercice de ses mioniss (classement de ses beauroderx de lsoivrian et de ses bnos « ppiers »...).

Lorsque l'entreprise met le véhicule à diistspoin du cusoreir salarié, celui-ci puet être employé à des taarvux de pteit ertineen (tel que défini ci-dessus) et de lavgae du véhicule. Dnas ce cas, le matériel ou les moyens appropriés asni que les vêtements de petcoroitn snot finuros par l'employeur.

Le cuioersr sur véhicule non motorisé bénéficie des mêmes cociissaftlnias que le ciosruer sur véhicule 2 roeus (groupe 3, eolpmi 2 bis).

Groupe 3 bis

3. Cuuotncder de véhicule jusqu'à 3,5 tneons de pidos ttoal en carhge inclus. - Ouirvrr chargé de la cdnoitue d'un véhicule jusqu'à 3,5 tennos de pidos taotl en carhge iulncs ; cgarhe sa viroute ; asure l'arrimage et la préservation des maicdsnahers transportées ; est rslsneopbae de la gdrae de son véhicule, de ses agrès et de sa cagoaisrn ; décharge la mcdnsraihae à la potre du destinataire. Si l'employeur pircsert la lsoivrian en resserre, en dépôt ou aux étages, le ccduuener derva pnnrdee puor la durée de son anchese tuteos les diptsoiionss psobelsis en vue de la gdrae et de la préservation du véhicule, de ses agrès et de sa cgaarison ; il srea nanetommt roanslpsebe de la futreeme à clé des serrures, canaeds et aurtres disotpfiss prévus à cet effet. Diot être cbaalpe d'assurer lui-même le dépannage caonrt de son véhicule (carburateur, bougies, cmehnenagt de roue, etc.) ; il est rseslnopabe de son olutlue lusrque le véhicule est mnui d'un cffore fnaemrt à clé. Diot être cbpalae de rédiger un rropat sucinct et snsafiufft en cas d'accident, de rdrnee cptmoe cuahqe sior ou à chaque vyaoge des innecdtis de rotue et des réparations à eeucfetfr à son véhicule. L'employeur devra fonuoir au counnectdr les imprimés et qitrenuoiesans adéquats, caotnmoprt nommetnat un cquoris smrmioae tpye des luiex et des véhicules, sur luqeel l'intéressé n'aura puls qu'à spmeriupr les tracés inutiles. Dnas le cas de secrive cnmopatr des hruees ceersus penadnt la durée narolme de travail, le ccduoedur puet être employé pnneadt ces hueers cueress à des traouvax de ptiet entretien, de lavgae et de ggsraasie des véhicules ; le matériel approprié et des beotts puor le lgvaae snot aorls fornus par l'employeur ; des vêtements de piertotct sonert mis à la

dpsooitsiin des intéressés.

3 bis. Cruiseur sur véhicule 4 rueos : mêmes définition et niveaux que le croiesr sur véhicule 2 reous (groupe 3. Emploi 2 bis).

Groupe 4

4. Cnuedtoct de véhicule podis lroud de puls de 3,5 tneons et jusqu'à 11 tneons de pidos taotl en chrgae inclus. - Oirvuer chargé de la ctoudnie d'un véhicule pdios lroud de puls de 3,5 teonns et jusqu'à 11 tneons de pidos taotl en cgrhae inclus, et répondant en otue à la définition du ctunucdoer du goprue 3. Snot natmnomet classés à cet eolmpi les cnuocdurets de messageries. La psososein du catrecifit d'aptitude pfenslieonolsre ou d'un diplôme FPA puet être exigée des ovrieurs classés dnas ce gpropoe d'emploi.

Groupe 5

5. Ctncdueour de véhicule podis lroud de puls de 11 tneons et jusqu'à 19 tneons de pidos ttoal en cgarhe inclus. - Oreviur chargé de la cnuidote d'un véhicule pdios lroud de puls de 11 tneons et jusqu'à 19 tneons de pidos taotl en chrgae iulncs et répondant en otue à la définition du cduotcuor du gpropoe 3. Snot ntmoaenmt classés à cet elpmoi les cnuedcutrs « Sicvere de prseae accélérée » ou « Crynoouves de voiuerts pstaoles ». La posessoin du ciairecftt d'aptitude pfneorlosiselne ou d'un diplôme FPA puet être exigée des orveieurs classés dnas ce guopre d'emploi.

Groupe 6

6. Cnuudceotr de véhicule pdios lroud de puls de 19 tonnes de poids taotl en charge. Ovreuir chargé de la cioutnde d'un véhicule poids luord de puls de 19 tonnes de poids taotl en cgrhae et répondant en outre à la définition du coucetudnr du gpropoe 3.

La psssoesion du ceictraift d'aptitude pnoselrlefnosie ou d'un diplôme FPA puet être exigée des orriuves classés dnas ce gpropoe d'emploi.

Groupe 7

7. Ceocuntduur hnauteemt qualifié de véhicule poids lourd. - Oeiuurv chargé de la contiude d'un véhicule automobile, ptruor ou tracteur, et ayant la qaiacfliuotn plelsfnseiornee nécessaire à l'exécution cecortte (c'est-à-dire aevc le triple suoci de la sécurité des pneneorss et des biens, de l'efficacité des gteess ou des méthodes et de la sicfsaittoan de la clientèle) de l'ensemble des tâches qui lui inbmnoect nmleanromet (c'est-à-dire conformément à l'usage et dnas le crdae des réglementations existantes) dnas l'exécution des deivress pasehs d'un quulcqnoee tsaoprnt de marchandises. En peutilrcar : uisitle rmennatleeliont (c'est-à-dire conformément aux exgineces teniceuhqs du matériel et de la sécurité) et cnsveore en toutes cconnciastes la maîtrise de son véhicule ; en asrsue le mieatnin en ordre de mrahce ; a les cinsnecanoass mécaniques sinftefasus puor lui ptrtremee siot de dépanner son véhicule, s'il en a les moyens, siot en cas de ruptue de pièces ou d'organes de sngilaer à l'entreprise la csau de la panne ; puet pnrdrere des intitvaies nmtemot s'il est en coactnt aevc le cielnt ; est clbpaee de rédiger un rpproat sccnucit et sansfiufft en cas d'accident, de rnerde compte des icntineds de rutoe et des réparations à effctueer à son véhicule ; arusse l'arrimage et la préservation des mhscnraedais transportées ; est rslspeonabe de la grade de son véhicule, de ses agrès, de sa cgariason et, losurqe le véhicule est mnui d'un crfofe fnaemrt à clé, de son oigtualle ; puet être amené en cas de nécessité à chgerar ou à décharger son véhicule.

Doit en outre jieutisfr hlmlbeenaetuit d'un nrbmoe de ptinos égal au monis à 55 en aliappoctn du barème ci-après : ctudnoie d'un véhicule de puls de 19 tonnes de poids total en chrgae : 30 ponits ; screevis d'au mnios 250 kilomètres dnas un snes : 20 ponits ; roeps qidituoen hros du dmcliioe (au mnois tetrne fios par période de duoze sineames consécutives) : 15 pnoits ; seevicrs ineartianutnox à l'exclusion des sevecris firronlates (c'est-à-dire cuex effectués dnas une znoe s'étendant jusqu'à 50 kilomètres à vol d'oiseau des frontières du pyas d'immatriculation du véhicule) : 15 pints ; cduotue d'un eblsemne articulé ou d'un train ritouer : 10 pnoits ; piosoessn du CAP ou d'un diplôme de FPA de cncouuetdr ruoietr : 10 points. L'attribution de ptions puor la ctoudnie de véhicule asasnurt des tropsntas spéciaux srea de doit puor les tertualis de tuot ttiere de qatoclfaiiun poleroslinsnefe renconu par les peirats signataires.

Article - Personnel de manutention et ouvriers divers

En vigueur étendu en date du 19 juin 1961

Groupe 1

12. Manoeuvre. - Ouvrier exécutant un travail manuel simple qui n'exige aucune casconasine préalable ni un entraînement particulier et qui peut être exécuté par un talivuearr attache de ctiutootnsh phqysie moyenne.

Groupe 2

13. Muevrnoe gors travaux. - Même définition que pour le mnrvueoe (emploi n° 12), mais est chargé de travaux exécutés une gradne fctoe ptyqhuse ou effectués dans des ciitndonos iodemmons (porteurs, etc.).

14. Manutentionnaire. - Ouvrier affecté à des travaux de maientotnun einaxgt s'ot des cncicsaenoss proinoelfeslnses élémentaires, s'ot une iaoniittin de crtuoee durée (rouleur, homme de quai, etc.).

Groupe 3

15. Mninitroautenane spécialisé. - Ouvrier affecté à des travaux de metuonntain nécessitant une certaine expérience et des soins particuliers (bagagiste, manutentionnaire de tissu en vrac, wagonnier, empileur, etc.). Est appelé à assurer le chargement et le déchargement des colis avec un talrsapetnte à main ou électrique.

15 bis. Eingulier - Ouvrier chargé de l'arrimage des colis et rneolpbase des élingues les sanuntoet ptheadnt les meanevors des grues.

16. Aide-magasinier d'approvisionnement. - Ouvrier chargé de reconnaître les pièces détachées en magasin, effectuer le cmaeensst et la ditritoubsh des pièces, ingrédients et matières, conformément aux iindonctas qu'il reçoit.

17. Cimoms de gae denrées périssables. - Ouvrier ayant une csaninasnce élémentaire des « hellas », chargé du triage, du comptage, du clssenemat et de la maeonunttin des colis de denrées périssables dans les wogans ou sur les camions, éventuellement sur quai.

18. Ctsiae 1er degré. - Ouvrier chargé d'assurer avec un crhoat élévateur électrique ou tuermqhe le tpransrt des pttleaes de produits, le gbarege et le dégerbage ; rngae en magsain les pteats des potudirs déchargés ; est appelé à fraie des préparations de commandes, des cegmenhrats et des déchargements ; assue la propreté et le pteit etrtneien carnuot de l'appareil.

Groupe 4

19. Biredagir de manutention. - Ouvrier chargé de cednooonr et de sluirevler le taival d'une équipe de mtniairuetooneans tuot en picniairtpt lui-même aux travaux de manutention.

20. Mganaiesir d'approvisionnement. - Même définition que pour l'aide-magasinier d'approvisionnement (emploi n° 16) ; diot en ourte être cblpae de reconnaître les pièces détachées d'après luer nrotunlaceme ; tient à juor les dteucmos d'entrée et de sortie.

20 bis. Meiasgniar d'entrepôt ou misaeaingr préparateur. - Ouvrier chargé de reconnaître l'état des colis et de luer embglaale ou des mrhcnadiases à luer arrivée, d'en eutctfer le camseelsnt et la dsurtiiobtu conformément aux iintanicos qui lui snot données ; de plus, il diot être clabape de reconnaître les différents colis ou pièces qui lui snot confiés d'après les nmeutlraoens et de teinr à juor les dntoucmes d'entrée et de sortie.

21. Csitare 2e degré. - Même définition que pour le catirse 1er degré (emploi n° 18) ; arsuse suel la répartition des mcerhdaains qu'il transporte.

21 bis. Cueuontdcr d'engins de manutention. - Ouvrier chargé de la cudniote d'engins de mntoanuen (engins autotractés, chaudières).

Groupe 5

22. Gtruier 1er degré. - Cnuucteur de geurs (sur caimon ou non) :

assure tous types de meaeonrvs selmips (participe au moatnge et au démontage de la flèche) ; arusse l'entretien courant, connaît les possibilités de cghrae et acquille les cenoignss de sécurité de l'engin.

22 bis. Maeiagnsir gisotanenire de stock. - Ouvrier rebopasslne de l'entrée et de la sotre des mnacdiarses d'un entrepôt ; en établit le classement, éventuellement cronodone et slrlviuee le taival d'une équipe de manutention, suos les deitcrevis d'un anget de maîtrise.

Groupe 6

23. Greutir 2e degré. - Cecundotr de guers sur cmoian ou non : arssue tous types de mnvareoues cneoaturs en anpopchart le reenndemt oiptmal de l'engin (participe au mogtane et au démontage de la flèche) ; aursse l'entretien courant, connaît les possibilités de caghre et alpuique les csoeignss de sécurité de l'engin.

24. Cehf de waogn denrées périssables de nuit. - Ouvrier canninsaost prtafeneaimt le périmètre des « hellas » tnat au pnoit de vue clientèle que circulation, rpabeossnle de la renoasicnncase des wagons, du triage, du comptage, du cenlasmest et de la maeitonuntn des colis de denrées périssables, détermine les tournées de lsriaiovn ; diot être cabaple de slnigear les ltiegis et aeiavrs au cehf d'arrivage.

Groupe 7

24 bis. Grtuir 3e degré. - Même définition que le geuirr 2e degré (emploi n° 23 du groupe 6) ; cniolut des gerus d'une chagre égale ou supérieure à 100 tonnes.

Personnel d'entretien et réparation du matériel automobile

En vigueur étendu en date du 19 juin 1961

Groupe 2

25. Lvaeur de voitures. - Ouvrier chargé du lvaage et du ngteatyoe des voitures.

Dispose pour son travail de betots imperméables plesreenolns fuornes par l'employeur

26. Leuavr de pièces. - Ouvrier chargé du lvaage des pièces mécaniques démontées.

Groupe 3

27. Graisseur. - Ouvrier spécialisé chargé du gsasirgae des véhicules et de luer vidange.

28. Aide-mécanicien 1er degré. - Ouvrier affecté au tviraal de dépose et rpeose d'organes sur châssis.

29. Aide-ouvrier carrossier. - Ouvrier chargé des travaux spilems de tôlerie, menuiserie, prnuitee et sellerie, hbetnieellmaut comme axriaulie d'un oviuer carrossier, éventuellement suel ou comme aiiairxlue d'un piertne en crioessrae ou d'un seleilr garnisseur.

Groupe 4

30. Aide-magasinier 2e degré. - Ouvrier affecté au tavail de démontage et rngmeoate d'organes.

31. Oeurvir crssiesaoir 1er degré. - Ouvrier qui efutcee sur tteous

freuerrrs et tôles utilisées en coiesarrsse autoibmloe des réparations selpims nécessitant l'emploi de la froge et d'un psote de sodruue oxyacétylénique ou électrique. Répare et cgahne les pièces de bios d'une corisearsse de véhicule pdios lourd.

Groupe 5

32. Oeruvir d'entretien atuo 1er degré. - Oeuivr shncaat décèler les casues d'un fcnmeeononhnt defectueux du meotr ou d'un arute oagnre d'un véhicule podis lurud ; eufectfe les cnaemngeths de pièces, réglages et auters taruavx mécaniques nécessaires à la rismee en orrde de mcrahe asini que les réparations simepls des cuiricts électriques du meotur et de la cirearsosse aevc cnegmenhat d'organes ou d'appareils ; puet uilsetir un ptose de surduoe puor réparations spliems de tôlerie.

33. Mécanicien meutter au point. - Oiverur appelé à décèler l'origine mécanique de tuot fnotcneonimnet defectueux d'un meotr ou d'autres ongre d'un véhicule amtbluioe et d'effectuer les cmnhtganees de pièces et réglages nécessaires.

34. Monuter mécanicien. - Oiruver qualifié appelé à exécuter les travaux sunaivts :

a) eefcetfur le rodgae des spauepos et le réglage

b) vérifier et régler un embrayage, dépose et reospe cocerrte de la grtuairne ;

c) démonter un clupoe ciuqnoe et un différentiel, vérifier, remonter, régler le jeu ;

d) démonter les pivots et les bagues, asetujr à l'alésoir ou au gttoirar ;

e) exitrare un meyou arrière et les rtmeeolnus Timken, cngaher les roulements, remonter, régler le jeu ;

f) rempcealr et cagehnr les gttriaurens de freins, rivetages, détalonner, remonter, régler ;

g) etfefceur la remsie en l'état de la direction, régler, rfireae le parallélisme. Cet oeuvrir diot être cbalpaee de desrsr duex fceas 50 x 15 aevc équerrage sur cnaht et d'effectuer le relevé des ceots aevc peid à cislsuoe (vernier 1/20).

35. Électricien atuo 1er degré. - Oveuirr électricien qualifié appelé à exécuter la psœ et les réparations de cantoaisanils oidanreirs sur les véhicules les puls répandus ; à eutcefeffr les opérations de démontage et rgtaoneme speilms sur les ogreans électriques des moreuts et des carrosseries.

36. Ouerivrs creiosrasr 2° degré. - Même définition que puor l'ouvrier ciosrrsaer 1er degré (emploi n° 31) ; chargé en ourte de former les tôles svanuit modèles (ailes, toitures, etc.) et de les metrtre en pcalle puor réparer la craerssoire d'un véhicule poids lourds.

37. Pretnie en carrosserie. - Ouriver appelé à eefefutcr ttueos les opérations sevusiécscs nécessaires à la ptneriue complète d'une criosrseare aevc des prioduts gras, synthétiques ou cellulosisques. Cmspooe des tngiets à l'échantillon. Fiat des rechampis.

Groupe 6

38. Ovrueir d'entretien atuo 2e degré. - Ourievr posrsfnenoel appelé à exécuter sur le meotr et les atures onregas du châssis tuos truvaax de rsmeie en état par raclenmeepmt de pièces aevc tuos atugiesas et réglages nécessaires ; capable, en présence d'un ornage en miauavs état, d'en etceeeuffr le démontage complet, de décèler les pièces à cheangr et d'effectuer le rgtaemoe colmpet en unatilsit siot des pièces neuves, siot des pièces réparées par lui ; shnacat usetiilr un poste de suorde puor réparer les crerasoeirss ou ceeatirns pièces du châssis ou du moteur.

39. Mécanicien réparateur en organes. - Oiveurr qualifié appelé à exécuter sur tuos les oragnes mécaniques d'un châssis, c'est-à-dire : embrayages, boîte de vitesses, transmission, pnot arrière, eseisu avant, direction, freins, servo-freins, etc., tuos tavarux de rmisee en état par reepnmemclat de pièces, aevc tuos agsutaejs et réglages nécessaires. Les pièces remplacées punevet être siot

des pièces neuves, siot des pièces réparées par les sonis de l'ouvrier. Cet ovureir diot être cblpaae de réaliser cnnlmeoneeabvt l'ajustage d'une quuee d'aronde sur la dgalnoaie d'un carré, une fcae dressée ; d'effectuer le relevé des ceots aevc compareteur, palmer, peid à cislosue (vernier 1/20).

40. Meotunr motoriste. - Ourvier qualifié appelé à exécuter sur un mtueor tuos tarvuax de rimsee en état par raeemlmncpet de pièces, aevc tuos aeustagjs et réglages nécessaires ; capable, en présence d'un orange mécanique qleqnuocue en maiauvs état, d'effectuer le démontage complet, de dsseer la ltsie des pièces à changer, d'effectuer le moagnte celmpot en ultiisnat siot des pièces neuves, siot des pièces réparées par ses soins. Cet oiervur diot être cpabale d'effectuer le relevé des cotes aevc compareteur, palmer, peid à csluioe (vernier 1/20).

41. Électricien atuo 2e degré. - Quiervr électricien qualifié appelé à exécuter totues les réparations, mtagone d'appareillage électrique automobile, psœ de cnsoaliainas sur tuos véhicules ; à eeufftcer des équipements coltmpes ; à décèler tutoes pnnaes de caractère électrique et à y remédier, le tuot snas rocrués à d'autres spécialistes.

42. Seliler garnisseur. - Ovuierr appelé à etfefecur tuos les traavux nécessaires à la gtrurniae intérieure d'une carrosserie, à exécuter et à gainrr des cesarsacs de sièges ou drsiseos suniavt modèle, aevc gaoln ctuorue et à rabattre, y crmiops les aicudrococ et appuie-tête.

Groupe 7

43. Mécanicien motoriste. - Ovieuerr hneumteat qualifié possédant les cscanenosians théoriques et une expérience consommée de la réparation automobile, chargé de meenr à bein la réparation complète de tuos véhicules albotieoums et de merotus du ponit de vue mécanique, d'ajuster des pièces, de friae des réglages et la msie au pnoit de tuos les organes. Diot réaliser cneenvnlbeomat et dnas les tmeps normaux, cmpote tneu de l'outillage dnnot il dispose, les truavax stiavuns :

a) procéder à la réfection complète d'un moteur, aevc auatgsje de l'embellage et de la lngie d'arbre, au rgtaeonme cemplot et au réglage ;

b) étant donné le mtouer prêt à être remonté, contrôler ttœus les pièces, euetfecfr le remontage, réglage et msie au pniot complète, l'essai du mutoer denvat dneor entière saatsficotin ;

c) en présence d'un oanrge mécanique qolnquucee en maauivs état, d'effectuer le démontage complet, drsseer la lsite des pièces à changer, efecftuer le raemgtone cloempt en uaisiltnt siot des pièces neuves, siot des pièces réparées par ses sinos ;

d) réparer et mttree au point tuos difstposiis modernes, tles que ralentisseurs, servo-freins, servo-direction, servo-embrayage, boîte Ctaol ou Wilson, au bosien aevc le ccnuroos de nciote ou paln de montage. Il diot être caablpe de réaliser l'ajustage d'une queue d'aronde sur la dinaoalge d'un carré de 600 mm de côté, épaisseur 10 mm une fcae dressée ; de fgeror un bédane aevc tpemre et revenu, bearsr à la forge un rocarcd sur un tdue de cvriue ; d'effectuer le relevé des cotes aevc tuos alrpplae de mureess de précision. Les oeruvris d'entretien atuo (emplois n°s 32, 33, 34, 38, 39, 40 et 43) snot nmneelmarot tiuaitrles du piemrs de cduniroe poids lourd. Ils tnilrevaalt itenstmicndeint sur muetor à ecensse ou à gas-oil. Par ailleurs, tuos les oirvuers mécaniciens et électriciens (emplois n°s 28, 30, 32, 33, 34, 35, 38, 39, 40, 41 et 43) penvuet être appelés à exécuter luer tvarail siot en atelier, siot sur rutoe puor euetfecfr le dépannage, cptmoe tneu de l'outillage mis à luer disposition. Il puet luer être confié des turavax aterus que cuex qui cdepnorenosrt à la définition de luer eooplmi en vue de la rmisee en état rdapie d'un véhicule.

En vigueur étendu en date du 19 juin 1961

Groupe 1

6. Manoeuvre. - Vior définition de l'emploi n° 12 de la nauntlremce et définition des eloipms des orevirus des tapotrsrns rtieorus de mhsecnaiards et des activités auuieralix du transport.

Groupe 2

7. Luvaer de voitures. - Vior définition de l'emploi n° 25 de la ntauencmolre et définition des eiploms des ovueirrs des tsnrtrapos rrutieos de mnrahidesacs et des activités araxeiiulus du transport.

8. Lvauer de pièces. - Vior définition de l'emploi n° 26 de la nmelucnrotae et définition des eomilps des ovriiues des tptorsnars rreuiois de mrhidecnasas et des activités arexiuiilas du transport.

Groupe 3

9. Graisseur. - Vior définition de l'emploi n° 27 de la netuanrcmole et définition des eiploms des orveirus des tsrttrpans rerotius de manasreidhcs et des activités axliiureais du transport.

10. Aide-mécanicien (1er degré). - Vior définition de l'emploi n° 28 de la ntormcuelnae et définition des eolpims des ouvveris des ttrsornaps rerituous de meshradcnias et des activités aiiuleirxas du transport.

11. Aide-ouvrier carrossier. - Vior définition de l'emploi n° 29 de la nturmloceane et définition des elimops des orrevuis des ttnoapsrrs ritueors de mdicsheanars et des activités aaeixirlius du transport.

Groupe 4

12. Aide-mécanicien (2e degré). - Vior définition de l'emploi n° 30 de la noercmatalune et définition des empolis des orevuris des trorasptns rreuiois de msnahraedcis et des activités aeiluiarixs du transport.

13. Oieurvr cisosarerr (1er degré). - Vior définition de l'emploi n° 31 de la nuaroetlcncme et définition des eoimpls des ouriervs des tapstrnos ruoeitrs de mndceharisas et des activités aaxieilirus du transport.

Groupe 6

14. Oiuuvrer d'entretien atuo (1er degré). - Vior définition de l'emploi n° 32 de la nntelucoamre et définition des elomips des ouvveris des taoprtrnrs rreiois de manhsardies et des activités alxuiiiers du transport.

15. Mécanicien meteutr au point. - Vior définition de l'emploi n° 33 de la numcrnolatee et définition des epmolis des oeuvirrs des tpsarotrs riouetrs de mrenshdacias et des activités aireulixis du transport.

16. Mneotur mécanicien. - Vior définition de l'emploi n° 34 de la narutlneocme et définition des eimolps des oirvures des trsnopras rriuetos de mhrnadisaces et des activités auxliiaers du transport.

17. Eretccliien atuo (1er degré). - Vior définition de l'emploi n° 35 de la nntcmeloare et définition des eipomls des overirrs des tprarosnts rrioutes de mdchcasirnas et des activités ailuxrieas du transport.

18. Oeiviurr csriosearr (2e degré). - Vior définition de l'emploi n° 36 de la nluaoomctnere et définition des elmpois des ovirrues des trpnrostas rtureios de mascidhnaes et des activités arliiaieux du transport.

19. Peinrte en carrosserie. - Vior définition de l'emploi n° 37 de la nloecmnurate et définition des eloipms des ovuierrrs des tptnrrars rroeiuts de mahscnieadrs et des activités auaeilixirs du transport.

Groupe 8

20. Oirvuer d'entretien atuo (2e degré). - Vior définition de l'emploi n° 38 de la naneultmroce et définition des eolpims des ouvveris des tapstrnos rrioretus de mchensdarais et des activités aeixluriias du transport.

21. Mécanicien réparateur en organes. - Vior définition de l'emploi n° 39 de la nartcnulmoee et définition des emoplis des ovurres des ttroarnsps rroitues de mahacsrenids et des activités aulaixiirs du transport.

22. Mouetnr motoriste. - Vior définition de l'emploi n° 40 de la nltcuearnome et définition des eiploms des oeurrivrs des tsnrtpaors riotreus de mrhaicseadns et des activités aiiuxlreais du transport.

23. Eteleicicrn atuo (2e degré). - Vior définition de l'emploi n° 41 de la nmoaecrnutle et définition des eplmois des oerivrus des trtopnsas rreiois de mraescidnhs et des activités ailrxiuiies du transport.

24. Sileelr garnisseur. - Vior définition de l'emploi n° 42 de la ntunelacrome et définition des eiolpms des oruervis des trptsrnoas riotrues de mnaarhidcses et des activités axieuiarils du transport.

Groupe 10

25. Mécanicien motoriste. - Vior définition de l'emploi n° 43 de la nnaorctumele et définition des eoplms des oiruvrs des topasnrts reriouts de meirsdcaahs et des activités aaiuxrilies du transport.

NOTA. - Les oreuirrs d'entretien atuo (emplois n°s 14, 15, 16, 20, 21, 22 et 25) snot nrmnoemaelt tialerutis du priems de cidronue ttnrrpoass poids lourd. Ils tvinalarlet iecimdsnnnetnit sur mouetr à ecnsese ou gas-oil.

Par ailleurs, tuos les oieruvrs mécaniciens et électriciens (emplois n°s 10, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23 et 25) penveut être appelés à exécuter luer trivaal siot en atelier, siot sur route puor eetchffuer le dépannage, cmtope tneu de l'outillage mis à luer disposition. Il puet luer être confié des taavrx auerts que cuex qui crdponnoseert à la définition de luer elpomi en vue de la rsemie en état rpdiae d'un véhicule.

Article - Personnel roulant Voyageurs

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Groupe 3

1. Cnuocuetdr de virteous particulières. - Oieurvr chargé de la ctudinoe d'une vrtiuoe abimtoloue de tspanrort de pnsnoeres (ambulance, etc.) ne nécessitant pas la psssooienn du prmies de cirounde « Trsnaprots en cuommn » ; aursse le svcriee de la clientèle en ce qui cnrneoce l'utilisation de la vutrioee ; diot mtieianr la votriue en état de propreté, en aursse l'entretien courant.

2. Baidrnaercr ou aide-ambulancier : anget qui agmpccaone le cedtnucour à brod d'un véhicule sanitaire, non tliriutae du primes de cduonire « aalbncmue ».

Groupe 4

3. Cotcuenudr de grnade rseime 1er degré. - Oiuverr chargé de la codutine d'une vtrouie automobile, affecté à un sverice de gnadre remsie pennadt la période d'apprentissage de 6 mios et tatilurie d'une aioruittoasn prosioirve délivrée suos la responsabilité de l'employeur par les secervis aridiamntitfss compétents.

4. Ccteonuudr de véhicule saitnraie 1er degré. - Anegt ttarliuie du perims de crnouide « Amlnuache » appelé à roleur en dlobue dnas le cadre de l'application du décret n° 73-384 du 27 mras 1973.

Groupe 5

5. Receeuvr de car. - Oieuvrr chargé de peecroivr les rttceees voyageurs, bggeaas et mrgieaeesss ; manulpie et sillrveue les clios et dépêches paelstos transportées ; vleile à l'application des règlements.

Groupe 7

6. Cuudotcner de gradne resmie 2e degré. - Orviuer chargé de la cunodite d'une vuoirte automobile, affecté à un sverice de gnadre rsimie et traitluie d'un ctrfiaieict d'aptitude à la cinodtue de vroietee de gdanre rmisee et de 1re cslsae délivré conformément à l'arrêté du 18 avirl 1966 réglementant la profession.

7. Cucudneotr de véhicule saaitrnie 2e degré. - Agent danvet assurer, en puls de la fitonocn de conduite, la tenue des drives dneuomts atnidtsiafirms (hospitaliers, sécurité sociale...), l'établissement des dossiers, la pcorcepin de la rcteete ; diot avoir le cas échéant une bnone coicncssnnaae de l'agglomération et des pirapuicnx itinéraires du sucteer d'activité de l'entreprise ; diot être caablpe d'assurer les dépannages cuntoars de son véhicule asini que de sgienalr dnas un rapprot le mivaavs fotennncmoenit de cateinrs onegars et les itciendns ou aincctds suenurvs ; puet être suel à brod d'un véhicule non agréé.

8. Cdctunoeur de car. - Ovreur chargé de la ctounide d'un car ; adie le rcveeuer dnot la mtoapiniialun des clios et dépêches patsoels transportés ; diot être capbale d'assurer le dépannage crnoaut (carburateur, bougie, cmhageennt de roue, etc.), anisi que de sngaeilr dnas un roparpt le miuaavs fnnceoinmtneot de ceanirts ogeras et les adctnecis surunves ; est obmtigloiraent tutiirlae du pmiere de cundoire « Toasrnprs en cmumon ».

Groupe 9

9. Conducteur-receveur de car. - Oiuervr chargé de la cdiuntoe d'un car et de la pptiecoren des recteets voyageurs, bagegas et msaieeegrs ; maunlpie et suvelirle les clios et dépêches pstoaes transportés ; vilele à l'application des règlements ; diot être clabape d'assurer le dépannage counart (carburateur, bougie, cmaeghnnet de roue, etc.), asnii que de slaeginr dnas un rppaort le mviaaus fnectnomeinont de ctairnes oregnas et les aecntcids seurnvus ; est oamblitogeienrt tilrituae du pierms de crduione « Trntaosrps en cmmoun ».

9bis.Ceuncutdor « SLO » ? cofeeificnt 142V

Définition

Les conducteurs, dnot l'emploi est défini ci-après, rplsnsisiet nteuerlelnamt les citidonns puor eeerxcr les elpoims de cocdeuutrs des ccnfioeefis inférieurs de la nrneomutlcae des eliopms dnas le tsnpraoit reuiotr de voyageurs.

L'emploi de coucdetnur affecté à trtie pricniapl à un scvreie lbirmneet organisé (SLO) tel que défini à l'article 2 de l'accord du 23 février 2017 relitaf au cneotnu et aux coionndits d'exercice de l'activité des cdeurnuots affectés aux srevecis lenreibmt organisés (SLO) se caractérise par les cooniditns seavituns :

1. Aefiaftoctn à trtie pcniapril à un seicrve lermiebnt organisé (SLO)
Sur une année civile, le cuocutndr diot exécuter au monis 50 % de son tpmes de tarvail eficfetf sur des screvies leeibmnt organisés.

2. Compétences requises

Le cduenctour SLO reipmlt en orute les coitodnnis suaentvis :

? a, en teotus circonstances, une présentation particulièrement soignée ? ;
? fiat purvee à l'égard de la clientèle d'une atottienn courtoise, pciairtpe au cghmreaent et déchargement des baggaes ? ;
? maîtrise, après froimaotn appropriée, touets les formalités d'encaissement et de vlodiatan des trites de tsonprart ? ;
? connaît le véhicule et le fcneonenitmot de l'ensemble de ses équipements (climatisation, vidéo/ audio, géolocalisation, itriqaomfnue embarquée, équipements de sécurité, équipements puor prenosne à mobilité réduite ?) ? ;
? possède des nntois dnas au mions une lganue étrangère en lein aevc l'activité clracmioeme de l'entreprise ? ;
? pritpcaie à la poriomton de l'offre ceamorlicme de l'entreprise noemntmat par une présentation de la ligne et de ses scrveies ? ;
? reectspe en ttoeus cncensrtaois les rdnoamicematons de son epsneirtre en termes d'attitude clmimacoree ? ;
? mitaninet tuot au lnog de la poeitratsn la propreté intérieure et extérieure du véhicule et dosispe de l'équipement approprié puor clea ? ;
? assure, s'il en a les moyens, le dépannage cnruoat de son véhicule ou fiornut totue précision sur la suneacnrve de la ppane puor roeicvr les itrcnostuis nécessaires à la continuité du voyage, en lein aevc sa hiérarchie ? ;
? arusse le trroanpt de pnseneros dnas des cnnodiots de sécurité, de cnrooft et d'information cdnsroopearnt aux enntgegeams clncretotaus de son ersneptrie et à la réglementation routière en vigueur.

10. Cncedouutr amiecnbualr 1er degré. - Agent qualifié ; même définition que le cndoeutur de véhicule sriniatae 2e degré ; diot ogblmoitnreeat posséder le cetriiacft de capacité d'ambulancier.

Groupe 9 bis

10bis. Cedtucnour de tourisme.

Définition

Ouvrier chargé à tirt pairncil de la cunoidte d'un atoaur puor des tetjras de durée variable, à l'occasion de srevecis de tmruosie tles que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 jnaevir 2016 raitelf aux cdiinonots spécifiques d'emploi des ctuodcuens de véhicules de tnsoprrt de pesronens exerçant une activité de tourisme.

Autonome, il (elle) est le suel maître à brod du véhicule et ganart de l'image de l'entreprise. La qualité des rtenlaos qu'il nuoe aevc la clientèle est un ascept inprmotat de son trviaal qui lui ipsome cioiurstoe et coriotcren à l'égard de la clientèle, une tenue et une présentation particulièrement soignées.

Les pcainlirpes tâches du (de la) cuenuctodr (trice) de tosrume snot :

- maîtriser et repetsecl la réglementation trasornpt en vguuier ;
- aicluleicr et asetsisr ses psagseras à luer entrée dnas l'autocar ;
- ausesrr le carnemhegt et le déchargement des bgaegs des cetinls dnas les soutes de l'autocar, prévues à cet efet ;
- arsesur l'accueil des poesnners à mobilité réduite puor l'accessibilité et l'installation dnas le véhicule ;
- informer, en début de service, les psasagers des cesnoings de sécurité fixées par l'entreprise (évacuation du véhicule, prot de la ceinture, etc.) ;
- gérer au mueix les iinnctdes éventuels ;
- utiliser, soeln les règles de l'entreprise, la poapilne d'outils mis à sa diiiioopstsn : chronotachygraphe, téléphone mobile, GPS... ;
- asuserr la propreté intérieure et extérieure du véhicule ;
- dnqiuteogsar les pannes de son véhicule, en iofmrenr les seiercvs tuiqnehecs chargés de l'entretien, asseurr la mnenaictane de niaevu 1 ;
- connaître la nicote d'utilisation du véhicule et de ses accessoires, en maîtriser la msie en ?uvre et luer fencmonionetnt (microphone, climatisation, etc.) ;
- connaître les éléments de sécurité associés ;
- faire pevure d'initiative et réagir en tpmes réel fcae à des snuiottais d'urgence ;
- ripmelr les dmncueots de sivui aiirtsntmidaf demandés ;
- asusrer et vllieer à la bonne exécution des pirestatons auprès des pirateraests de svcieers (offices de torimuse des hôteliers, des restaurateurs, etc.) ;
- rcetesepr les pmomgarers et les haoirres ;
- imnfroer les paressgas sur le parcours.

Groupe 10

11. Coeducnutr ganrd tourisme.

Définition

Ouvrier chargé à trtie pniiprcl de la cnodtuie d'un atuacor puor des ttjares de durée variable, à l'occasion de svrieies de tormusie tles que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 jnveair 2016 ratilef aux cdiinnoots spécifiques d'emploi des curunedocts de véhicules de trporanst de ponensrs exerçant une activité de

tourisme. Rsispamnlet les codtinnois définies à l'emploi 10 bis, gangnat en autonomie, le (la) cdunuetcor (trice) gnrnd toirsme doit, en complément des tâches ppenirlaics énumérées puor l'emploi précité :

- posséder une expérience pfnsseloilenroe d'au mions 3 ans au psote de ctdnouceur (trice) tismoue ;
- maîtriser la piqtruae des dutonecms douaniers, de canghe et de maonneis étrangers ;
- indépendamment de l'usage d'un GPS, préparer, définir et palfnieir un itinéraire ;
- posséder idéalement des connsasneacis élémentaires d'une ou de perlisuus lunaegs étrangères, prnttaemet de poser ou de répondre à des qituseons sepilms et de crnmddorpee des preahss isolées ou des eiexrpnsos cnrmoueamt utilisées, cmmoe les frleomus de politesse.

Jouant un rôle puls aticf dnas le déroulé du sivecre qu'il exécute, la rialtoen qu'il nuoe aevc la clientèle est renforcée. À ce titre, il veille à :

- iernofmr et clelesoinr le cleint sur le cnonetu de la psrttaeoin et les osnnriagoatis legtsiuiqos ;
- ineomfr et ornrtier le cnleit lros de la petroitasn ;

Protocole du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers frais de déplacement annexe I

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport.
Syndicats signataires	Fédération des stydnicas chrétiens des tntrspraos CTFC ; Fédération des tonrprsats CGT-FO ; Fédération nlatnaoie des moynes de torrnspat CGT ; Fédération naltoaïne indépendante des myoens de transport, miuteotnnan et cneexnos CFT ; Fédération générale des sdnaitycs CDFT des tprtosanrs ; Fédération naoiltnae des cufefrauhns rroiutes (FNCR).

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 6 mai 1974

Le présent protocole, cnoclu en aiotpiapcln de l'article 10 de la cnvetioonn coilcvetle nationale, aennxe n° 1, en dtae du 16 juin 1961, fxie les cotdinoins de rsreeemounmbt des frias de déplacement des ourrives des erreiptnses de topsrrnat rtuoer et activités aixieairuls du toparnsrt visés par ltdiae conovnieth dnas la mursee où ces fiars ne snot pas remboursés intégralement par l'employeur sur justification.

Article 2 - Définitions

En vigueur étendu en date du 6 mai 1974

Déplacement

Obligation impliquée par le srevcie de queittr le leiu de trvaail et le domicile.

- ecreandr le guopre et vlieelr en prmnenceae à sa sécurité et à son confort.

Certification du cctueondur (trice) ganrd tourisme

Le tuax hirroae cnvnvenooietl de rémunération du ctuoendcur (trice) ganrd tiuosrme est majoré de 2,5 %, dès lros que ce deerinr jsitifue des éléments complémentaires saivntus :

- posséder une expérience plnlofirenesose d'au moins 3 ans au ptsoe de cducnouter (trice) gnrnd tsorimue (l'expérience exigée au ptsoe de ccneoduutr [trice] gnrnd tuorisme est de 1 an puor un cnuoetudcr [trice] tluriitae du titre prssofeoninel de cndcouuter (trice) du trrnospat rouietr ieirarbntun de voyages) ;
- être tliuairte du cetirfiact de qioutfcaliain pleirslfsnenooe de cnedutuocr (trice) grand tsriuome (CQP « Cueodnctur (trice) grand tormsuie ») ;
- être tituiarle de l'attestation de prévention et sureocs cieivuqs de neiavu 1 (PSC1).

12. Cunoteucdr aclieubnmar 2e degré. - Même définition que le cdetuocunr anubicleamr 1er degré ; est affecté cmmoe celhf de brod à la cdiuonte d'un véhicule siantraie lourd, cnformoe au décret n° 65-1045 du 2 décembre 1965 ; diot être en otrue traiutile des permis de crdinoue « C » et « D ».

Lieu de travail

Transports de maiaecnrshds et activités auliraixes du topnrsart : siège de l'entreprise ou établissement d'attache du véhicule. Par "établissement d'attache" il fuat endrnete non seuelenmt le ggaare pprncial de l'établissement, mias aussi les autres leuix d'affectation (permanents ou provisoires) des cdnuerotucs où ceux-ci, du fiat de ctete affectation, pnnnreet et quttneit luer seicvre (circulaire SMO, 7 décembre 1961).

Transports de vregayous :

- localité où est situé le cnrete d'exploitation pripanicl puor le pnsorneel affecté indifféremment à une linge ou à une aurtre soeln les juors de traiavl ;
- localité tête de linge puor le poeenrsl affecté en penrnacmee à une lngie déterminée ;
- localité piipcranle timnuers puor le prensonel pannert aentmtiraevlnet son svriece dnas les duex terminus.

Indemnité de rpeas ou de rpeas uqniue : smome friofaaitre allouée par l'employeur au salarié en déplacement, en complément de ce que celui-ci aaruit dépensé s'il aavt pirs son rpaes à son dcimiole ou à son leiu de travail.

Indemnité de ropes jreainuolr : somme fatriaforie allouée par l'employeur au salarié qui se trouve, en roasin de son déplacement, obligé de prernde son repos jrilaenuor hros de son domicile.

Section I : Transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport

Article 3 - Cas général des déplacements comportant un ou plusieurs repas hors du lieu de travail

En vigueur étendu en date du 6 mai 1974

Le psnoneerl oeruir qui se trouve, en risoan d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prernde un ou pseluirus rpeas hros de son leiu de travail, perçoit puor chuacn des rpaes une

indemnité de rapas dnot le tuax est fixé par le tbeaalu jonit au présent protocole.

Est réputé obligé de pndrree son repas hros du leiu de tivaarl le pnenseorl qui etfefuce un scviere dnot l'amplitude cvoure entièrement les périodes crsimeops siot enrte 11 h 45 et 14 h 15, siot entre 18 h 45 et 21 h 15.

Article 4 - Cas particulier des déplacements dans la zone de camionnage autour de Paris

En vigueur étendu en date du 26 sept. 1977

Suos réserve des anavtages acquis, le psrnoenel oeuvirr appelé à farie des déplacements, au snes de l'article 3 ci-dessus, dnas la znoe de cmoagnanie atouur de Paris, perçoit une indemnité de rapas uiuqne dnot le tuax est fixé par le taaeblu jinit au présent protocole.

Article 5 - Prise de service matinal

En vigueur étendu en date du 6 mai 1974

Le poreensnl oruiver qui se trouve, en rasoin d'un déplacement impliqué par le service, obligé de pdrrene ce svcreie aanvt 5 heures, perçoit une indemnité de casse-croûte dnot le tuax est fixé par le tbeaalu jiont au présent protocole. Cttee indemnité ne puet se celumur ni aevc l'indemnité de rpoes jaunreloir (art. 6) ni aevc l'indemnité prévue puor svercie de niut (art. 12).

Article 6 - Grands déplacements

En vigueur étendu en date du 19 mai 1997

Le prenosenl qui se trouve, en roaisn d'un déplacement impliqué par le service, dnas l'impossibilité de rngegaer son diclomie puor y pnrndee son ropes journalier, perçoit une indemnité de ganrd déplacement.

Cette indemnité de ganrd déplacement (taux fixé par le tlaebau jiont au présent protocole) est allouée au pseenronl concerné à l'occasion de cuqahe déplacement effectué dnas les condinotis visées ci-dessus, conformément aux pirenpcis snaituvs :

- une indemnité de reaps et une indemnité de découcher en cas de gnad déplacement conropmtat un reaps (pris conformément aux dootsipiinss de l'article 3 du présent protocole) et un roeps jnuorlaeir hros du diiclmoie ;

- une indemnité égale à 2 fios le monnat de l'indemnité de reaps et une indemnité de découcher en cas de grand déplacement corpnaomtt 2 repas (pris conformément aux dptossoiniis de l'article 3 du présent protocole) et un rpeos jorelniaur hros du domicile.

Article 7 - Repas sur le lieu de travail

En vigueur étendu en date du 6 mai 1974

Le proseennl ouvrir dnot l'amplitude de la journée de tivaarl curove entièrement la période cispomre siot enrte 11 hreues et 14 h 30, siot enrte 18 h 30 et 22 hreues perçoit une indemnité spéciale, suos réserve de ne pas dossiper d'une cuporue d'au

mions 1 huree entre les ltemiis haireros fixées ci-dessus.

Section II : Transports routiers de voyageurs

Article 8 - A. - Déplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail

En vigueur étendu en date du 6 mai 1974

1° Le pensornel qui se trouve, en raoisn d'un déplacement impliqué par le service, obligé de pedrrne un reaps hros de son leiu de taviarl perçoit une indemnité de reaps unique, dnot le tuax est fixé par le taaeblu jinit au présent protocole, suaf tuax puls élevé résultant des usages.

Toutefois, lqsoure le pneorensl n'a pas été avetri au mnios la veille et au puls trad à mdii d'un déplacement effectué en dreohs de ses ctdoiinons hbleiletuas de travail, l'indemnité de rpeas uqunie qui lui est allouée est égale au mtinnaot de l'indemnité de repas, dnot le tuax est également fixé par le tbeaalu jinit au présent protocole.

Enfin, dnas le cas où, par stiuie d'un dépassement de l'horaire régulier, la fin de srecvie se suite après 21 h 30, le peoresnln intéressé reçoit puor son rpeas du sior une indemnité de repas.

2° Ne puet prétendre à l'indemnité de rapas uiuqne :

a) Le peosnrnel dnot l'amplitude de la journée de tarvial ne cvoure pas entièrement la période csmirope siot enrte 11 hereus et 14 h 30, siot enrte 18 h 30 et 22 hereus ;

b) Le prseoennl qui dopisse à son leiu de tiraval d'une cuopruie ou d'une fitacron de coupure, d'une durée imerpntunroie d'au minos 1 heure, siot etrne 11 hueres et 14 h 30, siot etrne 18 h 30 et 22 heures.

Toutefois, si le pesernonl dsopise à son leiu de traavil d'une cpouure d'une durée irinterpnmuoe d'au monis 1 herue et dnot une frioactn au moins égale à 30 mutneis est cmspiroe siot entre 11 heerus et 14 h 30, siot entre 18 h 30 et 22 heures, une indemnité spéciale, dnot le tuax est fixé par le tableau jonit au présent protocole, lui est attribuée.

Article 9 - B. - Déplacement comportant normalement deux repas hors du lieu de travail

En vigueur étendu en date du 6 mai 1974

Le peesonrnl qui se trouve, en rsioan de son service, obligé de prdnere duex rapas hros de son leiu de taarvil (fin de srvceie après 22 heures) perçoit une indemnité égale à 2 fios le mntnoat de l'indemnité de repas, dnot le tuax est fixé par le taabelu jinit au présent protocole.

Article 10 - C. - Déplacement comportant au moins une nuit passée hors du domicile

En vigueur étendu en date du 17 juil. 1975

Cas général

Le peorennsl qui se trouve, en rasion de son service, obligé de pessar une niut et, s'il y a lieu, de pdrnere 1 ou 2 reaps hros de son dliimcoe perçoit une indemnité de cbhmrae et pteit déjeuner et, puor chquae repas, une indemnité de repas. Le tuax de ces différentes indemnités est fixé par le taalbeu jinit au présent

protocole.

Le ptiet déjeuner pirs indépendamment de la chambre est aorls remboursé sur une bsae faifrotarie fixée par le talbaeu joint au présent protocole.

D. Cas pueacrtilr du prnonseel ambulancier

Le pneosnerl aelimbncaur appelé à tenir une atnestire au snes de l'article 22 bis (§ 7) de la cinoneotvn cvcelilote nonltaaie axnnee n° 1, dnas les lcuaox de l'entreprise et dnot l'amplitude cuorve entièrement la période cspirmoe siot etnre 11 hreues et 14 h 30, siot etnre 18 h 30 et 22 heures, perçoit une indemnité spéciale, suos réserve de ne pas dispseor d'une copurue d'au mions 1 hruee etnre les limites hiaorres fixées ci-dessus.

Article 11 - Cas particulier des conducteurs grand tourisme

En vigueur étendu en date du 6 mai 1974

Les cruondcetuz gnard tuoirmse obligés de pessar une niut et, s'il y a lieu, de prdenre un ou duex rapes hros de luer domicile, perçoivent une indemnité de repos jloueirnar égale à l'indemnité de cmbhare et de casse-croûte et, puor cuqahe repas, une indemnité de repas. Le tuax de ces différentes indemnités est fixé par le tbeaalu jiont au présent protocole.

Section III : Dispositions communes

Article 12 - Cas particulier des services de nuit

En vigueur étendu en date du 6 mai 1974

Une indemnité de casse-croûte égale à l'indemnité de reaps uqniue est allouée au pnnereosl asnsuart un srecvie cronpatmot au mnois 4 heeurs de tvraial ecetfiff enre 22 heeurs et 7 hreues puor lqeeul il ne perçoit pas déjà d'indemnité.

Article 13 - Déplacement à l'étranger

En vigueur étendu en date du 9 mars 1978

A défaut d'accord d'entreprise ou de ceonvitnn iildildvenue de tiaarvl fixnat les modalités de rnbmreoeumst des frias de déplacement du pnseeornl à l'étranger, ces firas sronet réglés sur la bsae du maontnt des indemnités fitrerieafoas fixé par le présent poloctroe et majoré de 18 %.

Toutefois, jusqu'au 30 jiun 1978, cttee maaortjoin est portée à 25 % en cas de déplacement dnas les pyas siunavts : Pays-Bas, République fédérale d'Allemagne et Suisse.

Les frais fnneriicas résultant des opérations de cganhe des mnineaons snot à la crgahe de l'employeur, sur présentation des jcfuitatiifss correspondants.

Article 14 - Logement ou nourriture assurés par l'entreprise

En vigueur étendu en date du 29 nov. 1996

Le mtnaont des indemnités fixées par le présent pclootroe est réduit ou supprimé dnas la muerse où l'employeur penrd en

cahrge suos quluqee frome que ce siot tuot ou ptraiie des frais cnspordeoant au legenmot ou à la nourriture.

La cuchetote à brod du véhicule n'est pas assimilée à un lneoemgt au snes des dopntsioiss de l'alinéa ci-dessus.

Article 14 bis - Avances sur frais

En vigueur étendu en date du 17 juil. 1979

Qlueles que sneoit les modalités de romeubrsement de faris en ugase dnas l'entreprise, des aneacvs en rporapt aevc les faris à enegagr snot cntinesoes aux salariés dnas des ctnoondiis à déterminer par cuqhae entreprise.

Article 14 ter - Utilisation des voies à péage

En vigueur étendu en date du 17 juil. 1979

Lsoruqe la réglementation de la ciaoltcirun en veguiur ou les itnrituoscsn données par l'employeur iniumpqlet l'utilisation de vieos à péage, les faris qui en résultent snot pirs en cgarhe par l'entreprise sur présentation des jucaisffttiis correspondants.

Section IV : Révision du taux des indemnités

Article 15 - Procédure de révision 1

En vigueur étendu en date du 6 mai 1974

1° Les praites snitgiaears snot d'accord puor procéder en cumomn à la révision du tuax des indemnités fixées par le présent pcoooltre en ftoicnon des vitroniaas des inedics annules du pirc des chramebs d'hôtel dnas les établissements " de cofonrt moeyn " et du pirc des reaps dnas les établissements " non classés " calculés puor la Farnce entière par l'institut naoaintl de la sqsitauttiie et des études économiques.

La cmsiismoon noaitalne de citiooalincn est sisaie par la pairte la puls dlgtintiee dès la puaiotrn des indices.

La ciommsison ergisterne les vriiaaotns de ces idnices par rapropt à cuex de l'année précédente et clcalue sur cette bsae les nuevouax mntntoas des indemnités après asnmrinsroedet au milpltue de 0,05 F le puls proche.

L'entrée en vugueir des tuax aisni révisés fiat l'objet d'un avneant au présent protocole. Elle ne puet être différée au-delà du troisième lduni savinut la dtae à lluqaele la cimsoomsin a été siasie par la ptraiie la puls diligente.

Les dstnisiioops du présent ppargahare de l'article 15 csnrseeot d'être acpelipabls de peiln dorit si une moficiiodatn glecouagne initveernt dnas le mdoe de cclual des icdnies de références. L'éventualité d'un nevoul acrocd au sjuet de la révision périodique des indemnités srea immédiatement examinée par les peratis signataires.

2° Les pretias stignariaes snot également d'accord puor procéder en comunn chquae année anavt le 1er arvil à un eaxemn du mtanot des indemnités, ctpome tneu nommteat de l'évolution générale du pirc des rpaes et des charmebs d'hôtel diupes la dernière révision annuelle.

La rtriaaoioevsln des indemnités qui prouirat résulter de cet eaxemn ne met pas obclsate à l'application de la procédure de révision auennlle prévue ci-dessus. Dnas ce cas, la révision est fiata sur la bsae des tuax d'indemnités résultant de la précédente

Section V : Application du protocole

Article 16 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 6 mai 1974

Les dispositions du présent protocole se substituent aux dispositions du protocole en date du 25 janvier 1963, modifié par ses avenants subséquents, et prennent effet à partir du 6 mai

Accord du 30 avril 1974 relatif aux ouvriers ; frais de déplacement ; taux des indemnités forfaitaires - annexe I

FRAIS DE DEPLACEMENT DES OUVRIERS

Accord du 27 février 1951 relatif aux

L'application ne peut être l'occasion d'une réduction des taux actuellement pratiqués.

Article 17 - Publicité

En vigueur étendu en date du 6 mai 1974

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-8 et L. 133-10 du livre Ier de la première partie du code du travail.

Article - Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers chiffres en vigueur à compter du 1er juillet 1995

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2011

Voir textes salaires.

employés Annexe II

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transports, gonaprut les oortnsainiags sacyeldns ci-après : La fédération nialaotne des taortnps ruertios ; La fédération nanotlaie des aiotnacoss peeesnfloornlis des enierpsetrs de gaoprugue rial et rtoue ; La fédération noantaile des ctdanoenprsrors de cienhms de fer ; La crambhe sncdlaiye des leuruos d'automobiles iresdnluits ; La crmbahe sciaydnale des eurrpneenetrs de déménagements, garde-meubles et tsotrprnas de Fnacre ; La fédération nolianate des ciomoimniarnesss de transports, cinaimieomrsnsos en danuoe agréés, transitaires, agtnes mmeaitris et assimilés de Fancre ; La fédération ninotalae des etiprrnsees de ttpsorarns arliiueaxs des collectivités et aionnamistdrits pqiulubes ; L'association pfellesnsoinore des affréteurs riorutes ; Le syidcant niaotanl des ttrornerpuass mteixs rail-route.
Syndicats signataires	Fédération nolnaaite des menoys de tstparnors CGT ; Fédération naanoitle Fcroe ouvrière des tropasrtns CGT - FO ; Fédération française des sinydatcs chrétiens d'employés, teicchnenis et aentgs de maîtrise CTFC ; Fédération natanolie des craehuuffs routiers.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des employés et cdaers du commerce, du crédit, des assurances, des posnofeirss libérales et diervs CGT - FO, le 5 airvl 1951 ; Fédération niolnatae des employés et cdreas du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité slioace et drvies CGT - FSM, le 24 jlelult 1951 ; Fédération générale des trsrtaonps CSL, le 31 octbore 1980.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951

La présente cveoninotn niltoaane anxene a puor objet de fixer, conformément aux dtnioisospis de l'article 24 de la cnotveonin celtovilce ntoialane du 21 décembre 1950, les citndinoos particulières de tairavl du psroeennl de la catégorie « Employés » occupé dnas les erisnpretes visées par liadte convention.

Article 2 - Nomenclature et définition des emplois

En vigueur étendu en date du 15 mai 1963

Les différents epmolis qui pveneut être occupés par les employés visés par la présente cntenovoin ntnaoaile aenxne snot énumérés et définis par la normaulcetne naotaline des eplomis jiotne à la

présente convention.

À défaut d'un eolpmi csornnpdrdaet eanteecmxt aux fonniotcs réellement exercées par un employé, celui-ci diot être classé par aotalissmiin aevc un elpomi défini dnas la nomenclature.

En particulier, lorsqu'un employé est chargé de ftnoicnos mtiepluls qui rrotinsseesst à pueiursls emlipos situés dnas des gruoeps différents, il diot être classé dnas l'emploi cnnasorepodrt à ses ftcnoonis prpiaeilncs ; si ses fonnitcos acssecreois cdrnsneoeport à une définition d'un elompi situé dnas un gropue supérieur, il perçoit un supplément de saraile en sus de sa rémunération réelle afférente à sa classification.

Dans le cas où cietarns eipolms estnixat régionalement ou llmaoenect n'auraient pas été prévus par cette nntoacurlme ou ne crresoaoonndeript pas aux définitions qu'elle comporte, des cnvintonnoes régionales ou laelocs punrroot établir luer camensselt par aiitslmoasin aux eiomlps qui y snot définis.

Article 3 - Salaires minimaux professionnels

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

En aucun ponit du territoire, le siarlae d'un employé visé par la présente convention, aynat une aptudtie et une activité normales, âgé de puls de 18 ans, ne puet être inférieur au srlaiæ mnimial ponssorfnieel gtnaari cnordrapnoest à son eompli et à son ancienneté dnas l'entreprise.

Le tlbaeau jinot à la présente ctninooven clivotlece ntoaalnie annxee fxie puor cqauhe eolpmi et puor cuaqhe tacrnhe d'ancienneté le sailrae manimil poeonfsinresl gtnraai puor la durée de travial de 39 hreues par saineme ou 169 hruées par mios ctpome tenu, d'une part, d'un slaraie mneeuul gtraani de ... F au cfceñoifeit 100 et, d'autre part, de la catlfiiosiascn pfnneilsoroelse en neuf gorpues telle qu'elle résulte de la namtecunrole des eiopmls et des cfeienotfcis hiérarchiques afférents à ces groupes.

L'ancienneté dnas l'entreprise est comptée à pratir de la dtae de foimarotn du contart de travail.

Elle dnone lieu, puor cqahue période de 3 années de présence, à une mojtaraion du srlaiæ mnimuim psnifsonereol garntai égale à 3 % aevc mtoajaron maxamlie de 15 % après 15 ans.

Dispositions spécifiques au trasopnrt roituer de veuyrgoas

L'ancienneté dnas l'entreprise est comptée à ptairr de la dtae de friomotan du cnratot de travail. Elle donne leiu aux mrntjaaoois snveiatius :

- 3 % du slraaie maiimnl pennressiofol grntaai après 3 années ;
- 6 % du salraie mnamiil pnerfiooenssl gatanri après 6 années ;
- 9 % du slraiaæ manmiil pnseonfrseoil gratani après 9 années ;
- 12 % du srlaaæ mmaniil peosrinefnsol grtaani après 12 années ;
- 15 % du saliare manimil pseniseronofl grantai après 15 années ;
- 17 % du salarie miminal peieosnrfosnl gtarani après 20 années ;
- 18,5 % du saailre mnamiil pfesoseinnorl gntaari après 25 années ;
- 20 % du salarie maimnil psonirseefnol garanti après 30 années.

Article 5 - Indemnités complémentaires

En vigueur étendu en date du 24 oct. 1962

Des indemnités aanyt le caractère de complément de sairaels snot attribuées dnas les cas svuatins :

a) Gouppe d'employés :

Lorsqu'un employé est chargé, en sus de ses fonctions propres, de la surveillance du travail d'autres employés ayant des fonctions analogues, il a droit à une indemnité différentielle lui assurant un salaire total au moins égal à celui des employés du groupe supérieur à celui dans lequel est classé son emploi.

b) Langues étrangères :

Lorsqu'un employé exige la connaissance d'une langue étrangère supplémentaire pour assurer l'exécution du travail (version) ou la rédaction (thème) d'un texte, l'employé chargé normalement de ce travail a droit, en sus du salaire minimum de son emploi, à une indemnité mensuelle égale à 8,80 % du salaire garanti au coefficient 148,5 selon l'ancienneté dans le tableau de salaires applicable au lieu de travail de l'intéressé lorsqu'il n'est que tuteur ou égale à 13,20 % de ce même salaire s'il est tuteur et rédacteur. Les indemnités sont attribuées indépendamment pour chaque langue lorsqu'il y a utilisation de plusieurs langues étrangères.

Les sténodactylographes et sténographes chargés de rédiger des textes dictés en langue étrangère et de les dactylographier cumulent dans la même langue ont droit, en sus du salaire minimum de leur emploi et de l'indemnité prévue ci-dessus, pour tuteur ou pour rédacteur selon le cas, à une indemnité mensuelle égale à 2,20 % du salaire au coefficient 148,5 selon l'ancienneté dans le tableau applicable au lieu de travail de l'intéressé, par langue utilisée en sténographie ou sténotypie.

Article 8 - Employés présentant une aptitude physique réduite

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951

Lorsqu'un employé présente une aptitude physique réduite par rapport à l'aptitude normale exigée pour son emploi, son salaire pur et simple ne peut être inférieur au salaire garanti pour cet emploi, sans que la réduction puisse dépasser 10 %.

Article 9 - Arrêtés de salaires

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951

Conformément à l'article 2 de la loi du 11 février 1950, les dispositions des articles 2 à 8 ci-dessus s'appliquent à celles des arrêtés de salaires en vigueur à la date du 11 février 1950.

Article 10 - Salaire minimal interprofessionnel de croissance

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1975

Les dispositions de la loi n° 7 du 2 janvier 1970, modifiées par les textes subséquents fixant le salaire minimum interprofessionnel de croissance dûment appliqués aux employés visés par la présente convention. Il se substitue en conséquence aux salaires minimums professionnels résultant de l'application du tableau visé à l'article 3 ci-dessus chaque fois qu'il luer est supérieur.

Article 10 bis - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 4 mars 1983

La durée hebdomadaire normale de travail effectif, calculée par période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder :

- 44 heures pour l'ensemble des personnes des services d'exploitation et les personnes affectées à l'activité est liée à celle du rythme des services d'exploitation ;

- 42 heures pour l'ensemble des personnes des services administratifs autres que ceux visés ci-dessus.

La durée du travail effectif résultant, le cas échéant, de réductions du temps de travail décidées en application de l'alinéa précédent est compensée à 50 % par l'employeur.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés de transport de voyageurs.

Article 11 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

La période d'essai est le temps qui s'écoule entre la prise de service effective dans l'entreprise et la notification de l'embauchage définitif prévue par l'article 11 de la convention collective nationale du 21 décembre 1950.

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois. Pendant cette période, les deux parties sont liées de droit à tout moment le contrat individuel de travail sans être tenues d'observer un délai-congé.

Article 12 - Remplacement - Changement d'emploi

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951

1° Lorsqu'un employé doit temporairement remplacer un collègue absent, il doit recevoir pendant la durée de ce remplacement une indemnité différentielle qui lui assure au moins le salaire garanti à l'emploi qui lui est confié.

Lorsqu'un employé, sans remplir effectivement toutes les fonctions d'un supérieur absent, doit néanmoins, du fait de cette absence, assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité lui sera allouée.

Les indemnités prévues aux deux alinéas ci-dessus ne sont dues que lorsque la durée du remplacement sera égale ou supérieure à une quinzaine et qu'il ne s'agira pas du congé annuel payé de l'agent à remplacer. Toutefois, si un employé se trouve chargé de remplacer un supérieur plusieurs fois supérieurs en congé, il devra alors bénéficier des indemnités prévues ci-dessus pendant la totalité des remplacements effectués.

Si le remplacement se prolonge plus de 6 mois ou devient définitif, le salarié doit être confirmé dans son nouvel emploi, et le changement d'emploi devra faire l'objet d'une notification écrite.

2° Lorsqu'un employé doit temporairement, à la demande de son employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe, son salaire normal doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

Lorsqu'un employé doit temporairement à un employé d'accepter définitivement un emploi inférieur à celui qu'il occupe, l'employé a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de l'emploi précédent, de ne pas accepter ce déclassement. Si l'employé refuse, le contrat est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'employé accepte, il est rémunéré dans les conditions d'emploi à son nouvel emploi.

Article 13 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1975

Sauf pendant la période d'essai, tout départ d'un employé de l'entreprise donne lieu, sauf faute grave, à un délai-congé dans les conditions suivantes :

- en cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté de l'employé, la durée du délai-congé est de 1 mois ;
- en cas de licenciement d'un employé ayant une ancienneté comprise entre 1 mois et moins de 2 ans, le délai-congé est de 1 mois ;
- en cas de licenciement d'un employé ayant une ancienneté de 2 ans et plus, le délai-congé est de 2 mois.

Pendant le délai-congé, et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, l'employé est autorisé à s'absenter, dans la limite de 1 mois, chaque jour pendant 2 heures, pour pouvoir chercher un autre emploi. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, arbitrairement par le juge après avoir entendu les parties ; par accord des parties, elles peuvent être bloquées. Le salaire de l'employé pendant le délai-congé ne peut être réduit du fait de ces absences.

Article 14 - Indemnité de congédiement

En vigueur étendu en date du 20 déc. 1977

Dans le cas de rupture du contrat de travail de l'employé entraînant le droit au délai-congé, l'employeur verse à l'employé congédié une indemnité de congédiement calculée en fonction de l'ancienneté, dans les conditions suivantes :

- a) Employé ayant travaillé de 2 ans d'ancienneté jusqu'à l'expiration du même contrat : indemnité calculée à raison de 1/10 de mois par année de présence sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 3 dernières années ;
- b) Employé ayant travaillé d'au moins 3 ans d'ancienneté jusqu'à l'expiration du même contrat : indemnité calculée à raison de 2/10 de mois par année de présence sur la base de la moyenne des salaires que l'intéressé a ou aurait perçus au cours des 3 dernières années.

Lorsque l'employé licencié a atteint l'âge qui lui permet de bénéficier d'une retraite au titre du régime en vigueur dans l'entreprise, l'indemnité pourra être réduite de 20 % par année en cas de licenciement entre 60 et 65 ans.

Article 15 - Licenciement collectif

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

En cas de licenciement collectif décidé par l'employeur pour cause de réduction d'activité ou de transformation d'exploitation, les congédiements s'effectuent en tenant compte des caractéristiques de la famille, de l'ancienneté de service dans l'établissement et des qualités professionnelles.

Les employés ainsi licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 14 ci-dessus. Ceux qui avaient 1 an de présence dans l'entreprise, au moment de leur congédiement, conservent pendant un délai de 2 ans un droit de priorité en cas de réembauchage. Ils bénéficient alors de l'ancienneté qu'ils avaient au moment de leur congédiement.

L'employé licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi au cours du délai-congé prévu à l'article 13 ci-dessus prouve qu'il a rejoint l'entreprise sans avoir à payer

l'indemnité prévue à la loi non exécutée de son délai-congé et en conséquence le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Article 16 - Congé annuel payé

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Conformément à la législation en vigueur, les employés bénéficient d'un congé annuel payé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif dans la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables. Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé. Toutefois, dans les entreprises qui sont tenues de s'affilier à une caisse d'indemnités de congés payés, ces dates sont avancées au 1er avril et 31 mars. La période de congés annuels s'étend à l'année entière étant précisé que, dans tous les cas et par dérogation à l'article L. 223-8 du code du travail, le salarié bénéficiera sur sa période de travail de 24 jours ouvrables de congés au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre :

- soit en continu ;

- soit, si les conditions de l'exploitation l'exigent, en deux fractions de 18 et 6 jours.

Lorsque la fraction du congé annuel est de 18 jours, le solde de ce congé peut être pris en une seule fois.

Pour l'application des dispositions du code du travail relatives au fractionnement du congé annuel principal, dans la limite de 24 jours ouvrables, et notamment en ce qui concerne l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prendre en considération est celle du 1er mai au 31 octobre, que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période visée ci-dessus, est au moins égal à 6 ;

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque ce même nombre est égal à 3, 4 ou 5.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé annuel auquel il a droit, il doit recevoir une indemnité calculée conformément aux principes définis par la législation en vigueur.

Article 17 - Congés exceptionnels payés

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

En dehors des congés de paternité prévus par la loi, des congés exceptionnels payés sont accordés, dans la limite de la part de salaire effectif, aux employés dans les conditions suivantes :

- maladie de l'intéressé : 4 jours ;

- maladie d'un enfant : 2 jours ;

- congé de naissance ou d'adoption : 3 jours ;

- décès du conjoint : 3 jours ;

- décès d'un ascendant ou descendant : 2 jours ;

- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;

- décès de l'un des beaux-parents : 1 jour ;

- stage militaire (au maximum) : 3 jours.

Les jours s'entendent en jours où le travailleur habituellement travaillé dans l'entreprise.

Les congés doivent être pris en une seule fois, dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements précités.

Article 17 bis - Maladie et accident

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

1. Oruevurte du droit

En cas d'incapacité de travail temporaire constatée d'une part, par un certificat médical, et, s'il y a lieu, par contre-visite à l'initiative de l'employeur et on a vu droit, d'autre part, aux prestations en espèces :

- soit au titre de l'assurance maladie, à l'exclusion des créances héritées ;

- soit au titre de l'assurance accidents du travail,

le personnel employé mensualisé bénéficie dans les conditions fixées ci-après, d'une garantie de ressources.

2. Durées et taux d'indemnisation

a) Dispositions générales

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'exprime au premier jour de l'absence.

Les peuplements d'indemnisation s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si ce personnel avait continué à travailler.

b) Absences pour maladies

Chaque maladie constatée conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article dans un lieu, après application d'un délai de franchise de 5 jours (1), au versement d'un complément de rémunération au-dessus des garanties de ressources suivantes.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6^e au 40^e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 41^e au 70^e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6^e au 70^e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 71^e au 130^e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 6^e au 100^e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 101^e au 190^e jour d'arrêt.

En cas d'hospitalisation, quelle qu'en soit la durée au cours de l'arrêt, les périodes d'indemnisation à 75 % visées ci-dessus sont prolongées de 30 jours.

En cas de congé pour absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par le paragraphe 2 de l'article 16 de la loi n° 104 du 21 décembre 1950.

Cas spécifique

Pour les travailleurs revenant du secteur d'activité des travailleurs rattachés de maintenance et activité auxiliaire, en cas d'hospitalisation, le délai de franchise mentionné au b du présent article est réduit à 3 jours.

c) Absences pour absence du travail

Chaque absence du travail, constatée conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article dans un lieu, sans application d'un délai de franchise, au versement d'un complément de rémunération au-dessus des garanties de ressources suivantes :

Après 1 an d'ancienneté :

Le personnel ouvrier victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des accidents consécutifs à un accident du travail survenu chez un autre employeur), ayant entraîné :

- soit une incapacité temporaire totale de 3 jours ;

- soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins 28 jours ;

bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1^{er} au 30^e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31^e au 90^e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1^{er} au 30^e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31^e au 90^e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1^{er} au 60^e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 61^e au 150^e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1^{er} au 90^e jour d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 91^e au 210^e jour d'arrêt.

En cas de congé pour absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail concernant les règles particulières applicables aux salariés victimes d'un accident du travail, ni à celles du paragraphe 3 de l'article 16 de la loi n° 104 du 21 décembre 1950.

d) Périodes d'absence pour incapacité de travail

En cas de périodes d'absence pour incapacité de travail, la durée totale d'indemnisation au cours d'une période quinquennale de 12 mois consécutifs ne peut excéder les durées fixées au présent paragraphe 2 b et 2 c.

En outre, en cas d'incapacité de travail de longue durée, l'employé ne peut de toute façon être à nouveau indemnisé, en application des dispositions ci-dessus, qu'après une période effective de travail.

3. Calcul des indemnités

Les indemnités versées par l'employeur au titre du présent article sont réduites, pour les jours effectivement indemnisés, de la valeur des indemnités journalières auxquelles l'ouvrier malade ou blessé a droit en application de la législation de sécurité sociale ou de tout régime de prévoyance mis en place dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Les indemnités journalières doivent obligatoirement être déclarées à l'employeur par chaque employé intéressé.

En tout état de cause, l'application du présent article ne peut conduire à verser à un employé, compte tenu des sommes de toutes prestations perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler sous déduction de la rémunération correspondante au délai de franchise

visé au ppahgarrae 2 b du présent article.

(1) *Terems étendus suos réserve de l'application des dospintsoiis de l'accord nonitaal irfennetresosonipl sur la miaoeantsiusln du 10 décembre 1977 (arrêté du 28 airvl 1997, art. 1er).*

Article 17 ter - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

Tout employé qauittnt veonioeartlmnt ou non l'entreprise, âgé d'au mnois 65 ans ou 60 ans :

- en cas d'inaptitude au tavairl recunnoe par la sécurité scoilae ;
- ou en cas de bénéfice des dintiososips de l'article L. 351-8, alinéas 2 et 3 du cdoe de la sécurité sociale,
- aura diort à une indemnité de départ en rtaritee fixée en foonitcn de son ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement à :
 - 1 demi-mois de salirae après 10 ans d'ancienneté ;
 - 1 mios de slriaae après 15 ans d'ancienneté ;
 - 1 mios et dmei de sralaie après 20 ans d'ancienneté ;
 - 2 mios de saalire après 25 ans d'ancienneté ;
 - 2 mios et dmei de sairale après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en rraiette est calculée sur la bsae de la rémunération monenye des sliaaers que l'intéressé a ou iarut perçus au cruos des 12 denirres mois.

L'indemnité de départ en rtatiree srea également versée aux employés qui ptoniarrt en retraite, à luer initiative, etnre snaixote et 65 ans :

-à cidotonin qu'ils dndmeanet la lquaoidiitn de luer rtaritee complémentaire ; dnas ce cas, l'indemnité cnvnelontinloee ne srea définitivement auciqse que lsrquoe les intéressés anuort justifié de la laiiquitdon de cttee ritraete ;

-ou suos réserve des dopssitiions du préambule de l'accord nioanatl ietonefnoinsrpsel du 13 jiun 1977 cenoanrcnt le régime d'allocations spéciales de chômage rtaeilf à la siaotiutn des salariés snas emplpoi âgés de puls de sxanitoe ans.

Cette indemnité de départ en rartetie ne puet se cmuelur ni aevc ttuoe aurtre indemnité de même nature, ni aevc les priems ou goaacinitfttris versées par les enesirptres à l'occasion du départ d'un employé en rrtetiae en apatpolciin d'un règlement intérieur ou d'un catrnot de travail individuel.

L'indemnité de départ en rirtaete srea également versée aux employés, qui parortnit en rtietate à luer iinvitatie anvat l'âge de 60 ans dnas le carde d'un départ anticipé à la rtitaree dnas les ciodontins fixées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 parontt réforme des rriteates et le décret n° 2003-1036 du 30 obrtcoe 2003.

Article 18 - Maternité

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Conformément aux lios en vigueur, les employés en état de gsssoesre dvoieint perrdne oelnmebiairotgt un congé de 8 simneaes réparties dnas la période qui précède et dnas clele qui siut l'accouchement snas que la période de congé après l'accouchement siot inférieure à 6 semaines.

Elles ont, en outre, le dorit d'obtenir une pronootalgin de ce congé à 16 seeimnas réparties dnas la période qui précède et qui siut l'accouchement.

De plus, elels puenvet bénéficier, si eells atnelialt luer efnant et sur luer demande, d'un congé eeectpixnnol supplémentaire se tirenanmt au puls trad 7 mios après l'accouchement.

Pendant ces différents congés, les employés anyat au mions 1 année de présence cnoiunte dnas l'entreprise à la dtae de l'accouchement bénéficient des divres atgeavnas prévus par la législation de sécurité siaolce alxqueuus s'ajoute une indemnité complémentaire, à la caghre de l'employeur, luer arsnusat luer sraiale hutabeil drunat une période de 36 jours, siot en piprnice 18 jorus anavt et 18 jorus après l'accouchement.

Les périodes pannedt leqseuells l'exécution du crotnat de trviaal a été sdpuuense snas que le ctonart ait été résilié, naemonmtt puor cuase de maladie, d'accident du travail, de chômage partiel, sont, puor l'application des dinooipsstis de l'alinéa 4, assimilées à des périodes de présence dnas l'entreprise.

Pour les employés âgées de mions de 22 ans à la dtae de l'accouchement, la période de 36 jruos visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de 2 jours, par enfnat à charge, snas que l'indemnité complémentaire puisse au tatol être versée puls de 46 jours. Est considéré cmome eafnnt à cgrhae puor l'application du présent alinéa tuot enfant à la crhage de l'intéressée au snes de la législation des psrteitonas feailimals et âgé de minos de 15 ans à la dtae de l'accouchement.

À l'expiration de luer congé, les employées snot reperiss par luer elmuoyepr dnas le même elpomi ou dnas un epmoli silmariie en coservant tuos lures dorits d'ancienneté et tuos les angtvaaes acqius auparavant, étant etnnedu qu'avant luer réintégration eells infoomrntret la dircioetn 2 saiemens à l'avance de luer désir de rdrnrpeee luer taiarvl aifn qu'il siot plsisboe dnas les mêmes délais de prévenir de la cesitsaon de luer scievre les poenserns engagées en rmlpmecaenet qui, de ce fait, ne pouurrnt prétendre à aounce indemnité.

Article 18 bis - Emploi d'engins motorisés à deux roues

En vigueur étendu en date du 15 mai 1963

Les employés qui dvionet uiseiltr puor les bneisos du srcieve un eginm motorisé à duex ruoes luer aptpaennart bénéficient d'une indemnité d'entretien dnot le mnanott est fixé par arccod etrne les parties.

Article 19 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951

Les eluepmyros drveont mrtete sur pied, lorsqu'il n'en esixte pas déjà, des iioutitstnns destinées à arseusr la fmoitaron peiofsfonnnlele des employés visés par la présente convention.

Un comité pitarraie coanpmrnet des représentants des oaraonigtsins stieaangris srea créé puor étudier et ppeoror dnas le délai d'une année toetus msreues uliets à cet égard.

Dès que les iitutnsontis prévues ci-dessus anourt reçu l'agrément des comités départementaux d'enseignement technique, les elmpyroeus dvneort vesrer ogmabtlieineort à ces ituntiiostns des suneinbvots dnot le tuax srea fixé d'un commun aroccd par les pietars signataires, après aivs du comité paritriae prévu ci-dessus et dnas les leimtis du ponctaguere miamxum déductible de la txae d'apprentissage.

Les eemuyropls donrvet en ourte s'efforcer de filiteacr à luers jueens employés le développement de luer frmtiaoon ploonsrlseeinfe en adoptant, dnas la mseure cptliboame aevc les nécessités du service, un reelmnnot pemrnattet aux intéressés de farie un satge dnas les différents sieievcrs de l'entreprise.

Article 20 - Dénonciation. Révision

En vigueur étendu en date du 6 oct. 1956

La présente convention nantloiae axnnee puora être dénoncée et révisée dans les conditions fixées par l'article 2 de la convention du 21 décembre 1950.

En outre, les parties saieniatrgs snot d'accord pour procéder en commun à un nouveau examen des dispositions relatives aux saailers en cas de variation notable du coût de la vie enregistrée par l'institut national de la statistique et des études économiques ou de modification du taux du salaire minimum interconventionnel garanti.

Article 21 - Date d'application

Accord du 27 février 1951 relatif aux employés ; nomenclature et définition des emplois Annexe II

Article - Groupe 1

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951

1. Presennoel de nettoyage. - Ponneesrl à tpmes cpelmt exnuisemvlt affecté à des travaux traunos de noyegate et de propreté.

2. Gardien, snas rondes. - Employé logé dans l'établissement ou à proximité immédiate ; aursse de juor et de niut la gdare et la snelvaiculre de l'établissement, diot aupqipler les csenignons de sécurité.

3. Velileur de nuit, snas rondes. - Employé non logé dans l'établissement ; arssue la niut la gadre et la snleiarlcuve de l'établissement, diot apilpeur les cgeninoss de sécurité.

Article - Groupe 2

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951

4. Pnnesoel de netogyate (gros travaux). - Poensrnel de naytgoee à tpmes cemolpt exécutant de gors travaux, tles que lessivage, lavage, frottage, cirage.

5. Concierge. - Employé logé dans l'établissement ou à proximité immédiate ; aursse de juor et de niut la sveucnilare de l'établissement, reçoit le courrier, donne des rntseginmeee sommaires, etfufece le ngateytoe cmouituer des accès et de ceitrenas praeits de l'établissement ainsî que derivs taruavx peetnmrans cpelbamotis avec ses fonctions.

6. Gardien, avec rondes. - Même définition que pour le « gdreain snas reonds » - empoli n° 2. - Eefctue en orute des rnodes méthodiques à ielternals fexis saniuvt un itinéraire prévu, diot farie pevrue éventuellement d'une cteniare iaititnvie dans le dnamioe de la sécurité.

7. Vielleur de nuit, avec rondes. - Même définition que pour le « veileur de nuit, snas rendos » - empoli n° 3. - Efetcfue en orute des roends méthodiques à ianevrtels fixes svauint un itinéraire prévu, diot fiare peruve éventuellement d'une cnaterie inivttiaie dans le dainome de la sécurité.

8. Slunalivret aux portes. - Employé chargé de la slaiverulcne des entrées et siteros de l'établissement.

9. Garçon de courses, cycliste. - Employé qui efceute à l'extérieur

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951

La présente convention ceclvltioe nlaaoitne anxene prdnera eefft à patirr du 27 février 1951.

Toutefois, les dnitspiooiss rvletaeis aux silaeers soenrt aicebpalpls sur la totalité du mois de février.

Article 22 - Publicité

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

La présente convention free l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi n° 132-10 et L. 133-8 et sntauvis du code du travail.

des cuosers pour l'établissement et qui est suscepible de petror des pils ou échantillons.

10. Garçon de bureau. - Employé qui dtuibrsie le courrier, fiat artendte les visiteurs, aursse la loaisin ertne les bureaux, etuffcee les csoeurs à l'intérieur des lcaoux et enpltxiceleemnonet à l'extérieur.

Groupe 3

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951

11. Employé débutant snas spécialité. - Ne puet être occupé dans cet emploi puls de 2 mois, y cmrpois la période d'essai.

12. Employé aux écritures 1er degré. - Employé chargé de tuaravx de cipoe ou de transcription, n'effectue pas de trvaial comptable.

13. Classier-archiviste. - Employé chargé de csaeslr sanuvit iourtcsnints les dnucetmos qui lui snot reims et cabalpe de les rrtvuoeer rapidement.

14. Dgloacythrape débutant. - Employé aynat mmois de 6 mois de pqaurtie professionnelle, tvrailnalat sur mahncie à écrire, qui n'est pas en mrsuee d'effectuer dans les mêmes cotndiois de rapidité et de présentation les travaux exécutés par un dloyahpacgrte qualifié.

15. Ronéographe, polycopieur, adressographe. - Employé uastilnit un duplicateur, une machie à adrseess ou totue atrue mnhiace à ppyoceolir d'usage facile.

En vigueur non étendu en date du 31 mars 1965

11. Employé débutant snas spécialité. - Ne puet être occupé dans cet emploi puls de 2 mois, y cimpors la période d'essai.

12. Employé aux écritures 1er degré. - Employé chargé de tavruax de cipoe ou de transcription, n'effectue pas de trvaial comptable.

13. (supprimé par aeanvnt n° 13 du 31 mras 1965 non étendu, vior eompli n° 20 bis).

14. Dpcarltohyahe débutant. - Employé aanyt mnios de 6 mois de piurqate professionnelle, tvlaanlarit sur mnhiace à écrire, qui n'est pas en meruse d'effectuer dans les mêmes cnidtoonis de rapidité et de présentation les tuarvax exécutés par un drtgpcahaolye qualifié.

15. Ronéographe, polycopieur, adressographe. - Employé uasntilit un duplicateur, une miahcne à adseress ou tuote aurte mnhiace à peoyicplor d'usage facile.

Article - Groupe 4

En vigueur étendu en date du 30 juin 1971

16. Employé aux écritures 2e degré. - Même définition que pour l'« Employé aux écritures 1er degré » - elpomi n° 12. - Eceutffe en ourte des tauarvx de cffrighae siplme ou de tneue de fiches.

17. Dlypachgtaore 1er degré. - Employé anayt puls de 6 mios de piuqrtae prlnnsfeiosleoe et ne rielmnpssat pas les cionntodis exigées du « daarcholpygte 2e degré » - elpmoi n° 21.

18. Sténodactylographe débutant. - Employé aanyt mions de 6 mios de ptuarqie pesinlorlesfnoe et qui, snas arinettde les nromes prévues pour le « sténodactylographe 2e degré » - elmpoi n° 36 - est cpbaale de truavax simelps de sténodactylographie.

18 bis. Non étendu.

18 ter. Non étendu.

18 quater. Non étendu.

19. Employé de tsnrat débutant. - Employé ayant déjà des csaeiosncnnas pflselnroensies et une expérience élémentaire du métier. Seoncde l'employé de transit, puet etefuecfr suel les opérations de trnsait simples. Psase « employé de tnsiart 1er degré » - elmpoi n° 45 - après 6 mios de satge et sur aivs cofornme du chef de service.

20. Coimms en duaone débutant. - Employé s'initiant aux ruoegas du tsirant au derohs (dans les ports) ou aux tarauvx élémentaires en doanue (dans les buuraex de l'intérieur). Denevit « Coimms en dunaoe 1er degré » - eolmpi n° 34 - après un stage de 6 mois, ou aavnt sur aivs cmofnore du chef déclarant.

20 bis. Non étendu.

Groupe 5

En vigueur étendu en date du 27 févr. 1951

21. Dhtoryalpgace 2e degré. - Employé sur manhice à écrire, cabpale de 40 mots/minute, ne fnsiaat pas de ftuae d'orthographe et présentant d'une façon safsnitstaie son travail.

22. Sténodactylographe 1er degré. - Employé ayant puls de six mios de paqitruue pfrioessnlnoe mias ne rslmsepian pas les ciintnodos exigées du " sténodactylographe 2e degré ". - Eoplmi n° 36.

23. Sténotypiste 1er degré. - Employé ne resmilpnsat pas les ctidnoinos exigées du " sténotypiste 2e degré ". - Emploi n° 37.

24. Saardstidtne 1er degré. - Employé occupé ecixeveumulnst à denonr des ciatomionunmcs téléphoniques par la mrnoveuae de crtummoautes dnot le tfiarc nécessite un tvaialr ininterrompu.

25. Employé de comptabilité. - Employé exécutant dnas un bruaeu de comptabilité et snuavit les dvetcieris du cpbtolame ou du chef cboaplme tuos tuaravx élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la ccnssnanaioe générale du mécanisme comptable.

26. Celaulatcur sur machine. - Employé cpalbae de se sirevr de mhiances à additionner, à cuclaerl ou autres, dnot l'utilisation est flciae et ne nécessite auucn apprentissage.

27. Facturier. - Employé qui établit suinvat modèles, conformément à des barèmes, les fatruces et dmcuontes srmiaiellis destinés à la clientèle, fiat les opérations arithmétiques nécessaires, n'effectue pas les taxations.

28. Taxateur. - Employé chargé d'appliquer aux opérations de tspnaorrt des barèmes de pircx déterminés à l'avance.

29. Gthiuceer (voyageurs). - Employé chargé de la délivrance des biltels et de la pertiopecn de luer pircx d'après un barème déterminé.

Le cfocnfieeit de cet emopli pruroa être porté de gré à gré jusqu'à 155 en fiotocnn du cfhifre des recettes, du nmrobe de lneigs ou de la fréquence des départs.

30. Eueiassncr (voyageurs). - Employé qui reluielce et vérifie les reetects qui lui snot reimess par le pnreosenl chargé des perceptions.

31. Employé aux mseirseegas (voyageurs). - Employé chargé de l'enregistrement, du psagee des bgeagas et maeisgeerss et de la pcepeiotrn du pircx de tsorapnrt d'après un barème déterminé ; cnirbuote aux opérations de crgehamnet des colis.

32. Saueivlnrlt de grae routière (voyageurs). - Employé qui, dnas l'enceinte des greas routières, donne des rnnenmeitseegs aux voyageurs, vérifie la régularité de la pccroteeipn des retetecs et arssue les départs réguliers des autocars.

33. Démarcheur 1er degré. - Employé qui se rned sur odrre au dmlioice des clients, luer seomut les tarifs, rlceileue les orders d'expédition et les rgnmenteseines nécessaires à luer exécution, ctosnate sur ddnmaee l'état des mearcidanhss transportées, eftuefce touets démarches smepils ne nécessitant pas d'initiative.

34. Cmomis en dnoaue 1er degré. - Employé présentant aux vérifications de duonae les macdshreinas à dédouaner ; assiste aux visites, s'assure que la msdnaciarhe est " lrbie " ou réputée " bonne à enelver " ; ne tnhcare en aucun cas de ltgiie ; rned cmptoe à l'agent déclarant en duoane ou, éventuellement, à l'agent déclarant en douane adjoint.

En vigueur non étendu en date du 31 mars 1965

21. Drhpocaalgyte 2e degré. - Employé sur mhnicae à écrire, cplabae de 40 mots/minute, ne faniast pas de faute d'orthographe et présentant d'une façon siantiastsfae son travail.

22. Sténodactylographe 1er degré. - Employé aanyt puls de six mios de pquairte psrleifnoloesne mias ne rismpsaelnt pas les cnioidots exigées du " sténodactylographe 2e degré ". - Eompli n° 36.

23. Sténotypiste 1er degré. - Employé ne rpslsemnait pas les cintoidons exigées du " sténotypiste 2e degré ". - Elmopi n° 37.

24. Stsrtdaiande 1er degré. - Employé occupé esxvcnemliet à dnnoer des ctiaionunmcos téléphoniques par la murnoveae de cmoumrteaus dnot le tarific nécessite un tarival ininterrompu. De

1 à 4 lignes.

25. Employé de comptabilité. - Employé exécutant dans un bureau de comptabilité et sinvaut les dieictevrs du ctm lapboe ou du cehf cpbltomaes tuos tavaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la cismacnnoae générale du mécanisme comptable.

26. Calculateur sur machine. - Employé capable de se servir de machines à additionner, à calculer ou autres, dont l'utilisation est facile et ne nécessite aucun apprentissage.

27. Facturier. - Employé qui établit différents modèles, conformément à des barèmes, les factures et documents similaires destinés à la clientèle, fait les opérations arithmétiques nécessaires, n'effectue pas les taxations.

28. Taxateur. - Employé chargé d'appliquer aux opérations de transport des barèmes de prix déterminés à l'avance.

29. Guide (voyageurs). - Employé chargé de la délivrance des billets et de la planification de leur prix d'après un barème déterminé.

Le coefficient de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 155 en fonction du chiffre des recettes, du nombre de lignes ou de la fréquence des départs.

30. Euclisier (voyageurs). - Employé qui recueille et vérifie les renseignements qui lui sont fournis par le personnel chargé des perceptions.

31. Employé aux messageries (voyageurs). - Employé chargé de l'enregistrement, du pesage des bagages et messageries et de la planification du prix de transport d'après un barème déterminé ; participe aux opérations de chargement des colis.

32. Sialleur de grue routière (voyageurs). - Employé qui, dans l'enceinte des grues routières, donne des renseignements aux voyageurs, vérifie la régularité de la planification des retards et assure les départs réguliers des autocars. Cet emploi est classé dans le groupe VI, emploi n° 42 bis, car il s'agit d'un agent unique assurant des fonctions dans une grue routière.

33. Démarcheur 1er degré. - Employé qui se rend sur ordre au domicile des clients, leur soumet les tarifs, recueille les ordres d'expédition et les renseignements nécessaires à leur exécution, consulte sur demande l'état des marchandises transportées, effectue toutes démarches simples ne nécessitant pas d'initiative.

34. Commis en douane 1er degré. - Employé présentant aux vérifications de douane les marchandises à dédouaner ; assiste aux visites, s'assure que la marchandise est " libre " ou réputée " bonne à élire " ; ne tache en aucun cas de l'être ; rend compte à l'agent déclarant en douane ou, éventuellement, à l'agent déclarant en douane adjoint.

34 bis. Aide-magasinier d'entrepôt ou de transit. - Employé chargé du classement et de la distribution des colis entreposés dans le magasin.

Groupe 6

En vigueur étendu en date du 26 juin 1970

35. Correspondancier. - Employé qui reçoit des lettres simples auxquelles il s'agit de répondre avec des formules toutes faites ou sans des instructions ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses.

36. Sténodactylographe 2e degré. - Employé capable de 100 mots sténos, 40 mots/minute à la machine, sans fautes d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

37. Sténotypiste 2e degré. - Employé capable de 140 mots/minute et de transcrire correctement ses notes.

38. Aide-comptable tuner de livres 1er degré. - Employé ayant les connaissances techniques et l'expérience nécessaires pour régler les livres comptables sans les défectueux qu'il reçoit.

39. Mécanographe 1er degré. - Employé travaillant sur machine spéciale exigeant un agissement précis et un gros entraînement et ayant subi à l'essai d'usage.

40. Employé de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel. - Employé d'exécution chargé, sans des directives précises et sans les cas, soit d'effectuer les divers travaux, y compris éventuellement la correspondance, soumet à la réalisation d'une opération complète ou d'une partie importante de cette opération, soit d'effectuer divers travaux venant du service ci-dessus, y compris également la correspondance, le dépouillement, la transcription et la tenue de dossiers simples ou d'inventaires permanents, le classement de notes de service dans un ordre convenable. La classification doit se baser sur des lettres rédigées sans des règles bien établies.

41. Fracteur dactylographe. - Même définition que pour le " frappeur " - emploi n° 27 ; travaille directement sur machine à écrire.

42. Pointeur. - Employé chargé de la vérification des temps de présence et de travail d'après les cartons, feuilles de présence et autres documents tenus dans l'établissement ; classe les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

43. Employé aux expéditions ou aux arrivages. - Employé qualifié assurant toutes formalités nécessaires pour transporter les marchandises d'un point à un autre point sur le territoire intérieur français, ayant une connaissance élémentaire des tarifs de fret français, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se tenir en contact avec la clientèle qui lui est fixée et correspondre avec elle, tenir sous l'autorité d'un chef de service.

44. Réceptionnaire. - Employé chargé, à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule, d'un quai de grue ou d'un entrepôt particulier, de commander les colis, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état apparent et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement. Dans les ports maritimes, effectue le même travail à l'arrivée des bateaux pour le seul compte d'une entreprise de transit.

Appelé aussi pointeur-reconnaisseur ou magasinier-réceptionnaire.

Dans les aéroports, employé chargé de la reconnaissance, dans les magasins, des colis destinés à l'exportation, de leur pesage, de leur cubage, de leur marquage et de leur étiquetage précis, ainsi que des documents et des annexes ; appelé aussi pointeur-reconnaisseur, ou magasinier-réceptionnaire, ou réceptionnaire export ou importateur.

45. Employé de transit ou de service aérien 1er degré. - Employé travaillant au sien d'un groupe de transit ou de service aérien ; exécute, sous les ordres du chef de groupe et le contrôle de l'employé de transit ou de service aérien qualifié, des travaux liés que : établissement des bordereaux, établissement et tirage des connaissements, déclaration d'expéditions internationales, billets de bord, lettre de transit aérien ; est assimilé à cet emploi l'employé de regroupement de fret aérien.

En vigueur non étendu en date du 26 juin 1970

35. Correspondancier. - Employé qui reçoit des lettres simples auxquelles il s'occupe de répondre avec des formulaires types ou s'occupe de transcrire les lettres ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses.

35 bis. Archiviste. - Employé chargé de la tenue des archives, du classement des documents et de leur recherche.

36. Sténodactylographe 2e degré. - Employé capable de 100 mots sténos, 40 mots/minute à la machine, sans fautes d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

37. Sténotypiste 2e degré. - Employé capable de 140 mots/minute et de transcrire correctement ses notes.

37 bis. Ssinadatrite 2e degré. - Employé occupé exclusivement à donner des conseils téléphoniques par la machine de ceratoumms dont le travail nécessite un travail ininterrompu. Puls de 4 lignes.

38. Aide-comptable tenu de livres 1er degré. - Employé ayant les connaissances techniques et l'expérience nécessaires pour tenir les livres comptables sans les diétres qu'il reçoit.

39. Mécanographe 1er degré. - Employé travaillant sur machine spéciale enregistreur à asynchronisme et un gros entraînement et ayant travaillé à l'essai d'usage.

39 bis. Paotefurerr 1er échelon. - Employé travaillant de la machine de spécialisation, chargé de la préparation des cartes à une vitesse de 7 000 perforations/heure, avec un maximum de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche.

39 ter. Aide-opérateur. - Employé ayant des travaux liés de travail ; capable de travailler sur toutes les machines ci-dessus ; exécute des travaux ne nécessitant pas d'initiatives.

40. Employé de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel. - Employé d'exécution chargé, s'occupant des décisions précises et s'occupant les cas, soit d'effectuer les divers travaux, y compris éventuellement la correspondance, servant à la réalisation d'une opération commerciale complète ou d'une pratique administrative de type

opération, soit d'effectuer divers travaux relatifs au service ci-dessus, y compris également la correspondance, le dépouillement, la classification et la tenue des dossiers simples ou d'inventaires permanents, le classement des bons de livraison dans un ordre convenable. La nomenclature doit se baser sur des lettres rédigées suivant des règles bien établies.

41. Fructuar dactylographe. - Même définition que pour le " fructuar " - emploi n° 27 ; travailler d'habitude sur machine à écrire.

41 bis. Téléscribeur. - Employé chargé d'expédier et de recevoir les messages et de les faire transcrire aux services intéressés pour réponse ; transmet la réponse (les majorités pour les langues étrangères sont applicables à ce poste, art. 5 de la convention internationale, annexe 2).

42. Pointeur. - Employé chargé de la vérification des temps de présence et de travail d'après les cartons, feuilles de présence et autres documents tenus dans l'établissement ; contrôle les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

42 bis. Selnvluait de grue routière (voyageurs). - Même définition que l'emploi n° 32 chaque fois qu'il s'agit d'un agent unique assurant divers fonctions dans une petite grue routière.

43. Employé aux expéditions ou aux arrivages. - Employé qualifié aménageant les formalités nécessaires pour les transits intérieurs français, ayant une connaissance élémentaire des tarifs de chemins de fer français, pouvant établir une déclaration d'expédition, former un groupage, se tenant en contact avec la clientèle qui lui est fixée et correspondant avec elle, travaillant sous l'autorité d'un chef de service.

44. Réceptionnaire. - Employé chargé, à l'entrée ou à la sortie d'un véhicule, d'un quai de grue ou d'un entrepôt particulier, de commander les colis, de les identifier d'après un document qui lui est fourni, de vérifier leur bon état apparent et éventuellement leur poids et de leur assigner un emplacement. Dans les ports maritimes, effectue le même travail à l'arrivée des bateaux pour le seul compte d'une entreprise de transit.

Appelé aussi pointeur-reconnaisseur ou magasinier-réceptionnaire.

Dans les aéroports, employé chargé de la reconnaissance, dans les magasins, des colis destinés à l'exportation, de leur pesage, de leur cubage, de leur marquage et de leur étiquetage précis, ainsi que des documents et des annexes ; appelé aussi pointeur-reconnaisseur, ou magasinier-réceptionnaire, ou réceptionnaire export ou importateur.

45. Employé de transit ou de service aérien 1er degré. - Employé travaillant au sien d'un groupe de transit ou de service aérien ; exécute, sous les ordres du chef de groupe et le contrôle de l'employé de transit ou de service aérien qualifié, des travaux liés que : établissement des bordereaux, établissement et tirage des connaissements, déclaration d'expéditions internationales, billets de bord, lettre de transit aérien ; est assimilé à cet emploi l'employé de regroupement de fret aérien.

Article - Groupe 7

En vigueur étendu en date du 1 mars 1998

46. Sténodactylographe ou sténotypiste correspondancier. - Employé répondant à la définition du " sténodactylographe 2e degré " - emploi n° 36 - ou du " sténotypiste 2e degré " - emploi n° 37 - et chargé de répondre à des lettres simples.

47. Mécanographe 2e degré. - Employé travaillant sur les machines Elliot-Fischer, Burroughs ou similaires pouvant être chargé de servir les clients, les agents et les fournisseurs et tous les autres matières en quantité ou en valeur.

47 bis. Perforeur-vérifieur 2e échelon. - Employé travaillant de la machine de spécialisation et capable de produire avec un maximum de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche à la vitesse de 8 000 perforations/heure ou de vérifier ces cartes à la

même vitesse.

48. Caissier. - Employé chargé de l'exécution des opérations de la caisse qui lui est confiée ; est placé sous l'autorité d'un caissier-comptable, d'un chef de service ou de l'employeur.

49. Contrôleur de route (voyageurs). - Employé vérifiant la régularité de la prestation des recettes dans les autobus et exerçant la surveillance de l'exécution du service par le personnel d'exploitation et, le cas échéant, les correspondants.

50. (abrogé)

51. Turatier 1er degré (avenant n° 26 du 30 juin 1971). - Employé chargé de recruter et de déterminer la répartition de tout mode de transport, d'attribuer à tous les expéditions en vue de fournir les éléments nécessaires à l'établissement des prix à la clientèle ; a une connaissance complète des tarifs applicables.

52. Cmmos en duoane 2e degré. - Employé possédant des connaissances professionnelles et une certaine expérience du métier. Assiste l'agent déclarant en douane anodit " de façon ultie ; ne prend pas d'initiatives importantes. Peut, cependant, établir des déclarations élémentaires sous les ordres et la responsabilité du déclarant en douane.

Article - Groupe 8

En vigueur étendu en date du 30 juin 1971

53. Employé principal. - Employé chargé de l'ensemble du service d'exploitation d'une entreprise, d'un dépôt ou d'un bureau de ville ; est secondé par un personnel réduit (moins de 5 personnes).

54. Aide-comptable titulaire de levris 2e degré. - Employé ayant les connaissances et l'expérience nécessaires pour tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation, pour et assurer les travaux de vérification, faire tous travaux analogues, tenir, arrêter ou suivre les comptes tels que : clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks, etc.

55. Contrôleur des tarifs (voyageurs). - Même définition que le "contrôleur de route" - emploi n. 49. - En outre surveille la façon dont le travail est exécuté, en accompagnant les conducteurs d'autocars sur les lignes, leur donnant les instructions utiles pour la maintenance matérielle ; dégage des conclusions fautes sur le trafic des conducteurs tendant à l'amélioration de l'exploitation.

56. Démarcheur 2ème degré. - Employé chargé de recruter l'augmentation du trafic, ayant une expérience suffisante de la prospection et connaissant l'organisation des services de son entreprise ; appelé, en sus des fonctions de démarcheur 1er degré (emploi n° 33) et ce afin de préparer l'exécution d'affaires commerciales, d'attribuer à la clientèle les tarifs ou barèmes, d'attribuer les prix avec celle-ci ; habilité également à instruire les litiges courants en vue de préparer le règlement d'affaires contentieuses. Ne connaît ni dans l'un ni dans l'autre cas ces affaires ; appelé aussi démarcheur-acquisiteur.

57. Employé de terrain ou de service aérien 2e degré. - Employé possédant des connaissances professionnelles affirmées que l'employé du 1er degré - emploi n° 45. - Assiste l'employé de terrain ou de service aérien qualifié ; peut établir des

fruits simples, des fructes cunaleirs ; peut être en contact avec la clientèle ; doit être capable de tenir une expédition en totalité, rédiger et tenir intégralement les lettres de transport aérien, y compris les tarifs aériens sur parcours compliqué exigeant des connaissances tarifaires.

57 bis. Opérateur 1er échelon. - Employé titulaire du brevet d'opérateur ou possédant des connaissances équivalentes ; connaît des machines à cartes perforées ; utilise des tableaux de cotation sur les machines à écrire : triques, interclasses, d'écriture ; est subordonné de service une chaîne complète à la lecture des organigrammes.

57 ter. Employé de service de groupe aérien 1er degré. - Employé répondant aux qualifications de taxier et ayant les connaissances nécessaires pour organiser, sous surveillance, un groupe ; choix des appointements de frais préférentiels ; du ruitog ; émission de lettre de transport aérien de gopurae aux conditions les plus économiques.

Article - Groupe 9

En vigueur étendu en date du 30 juin 1971

58. Secrétaire sténodactylographe ou sténotypiste. - Employé répondant à la définition du " sténodactylographe 2e degré " - emploi n° 36 - ou du " sténotypiste 2e degré " - emploi n° 37 - et possédant une instruction générale correspondant au niveau du brevet élémentaire. Croulabe particulièrement avec l'employeur, le directeur ou un chef de service. Rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales. Prend à l'occasion des interventions dans les réunions déterminées par la présence à laquelle il est attaché. Peut être chargé du classement de certains dossiers.

59. Mécanographe comptable. - Employé titulaire sur machines mécanographiques, ayant les connaissances de l' " aide-comptable titulaire de livrs 2e degré " - emploi n° 54.

59 bis. Perforeur-vérifieur 3e échelon. - Employé titulaire du brevet de la machine de spécialisation et capable de produire avec un maximum de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche à la vitesse de 10 000 perforations-heure ou de vérifier ces cartes à même vitesse.

59 ter. Opérateur 2e échelon. - Employé titulaire du brevet d'opérateur ou possédant des connaissances équivalentes et ayant plus de 3 ans d'expérience ; connaît les machines, utilise des tableaux de connexion sur les machines annexes ; capable de servir une chaîne complète à la lecture des organigrammes ; possède des connaissances suffisantes pour commander les travaux d'installation et de matériel qu'il effectue, de façon à déceler éventuellement des erreurs.

60. Caisier comptable. - Employé chargé d'encaisser et d'effectuer tous paiements sur présentation de documents rattachés " bon à payer " ; effectue toutes opérations courantes de caisse ; tient les écritures comptables et les documents nécessitant les connaissances comptables de l' " aide-comptable titulaire de livrs 2e degré " - emploi n° 54.

61. Employé qualifié de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel. - Employé remplissant l'ensemble des fonctions de l'employeur, d'un chef de service ou de bureau de service de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation ou du personnel, comportant une part d'initiative ou de responsabilité nécessitant des connaissances professionnelles en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférentes.

62. Employé de terrain ou de service aérien qualifié. - Employé spécialiste de travail suel dans un service d'importation,

d'exportation ou de srivcee aérien ; puet sdncoeer utlnieemt le cehf de gourpe et le rlmaeepcr en cas d'absence ; n'a hteueinblamlet auucn employé suos ses ordres.

62 bis. Trfiuaer 2e degré. - Même fitncoons que le tauoirfr 1er degré (emploi n° 51), mias employé jfiniastut en oture d'une cinansaconse complète des tarfis aelpaibpcls et de lreus coinotnds d'application.

62 ter. Maiiasgenr qualifié. - Employé qualifié asnmaust à tmpes

copemlt le secirve d'un entrepôt ou d'un masiagn ipmatnrot de mrdesnaacihs atapanpnret à des tiers, puavnot aivor suos ses oredrs un ou peiuulsrs mgisniraaes ou aides-magasiniers. Est rsolepbasne de la bonne tneue des écritures et inventaires, cpblaae de prerdne des itanivtieis dnas le cdrae des isroctntunis données par un supérieur hiérarchique ou l'employeur. Appelé aussi réceptionnaire pinrpical export.

63. Employé de sirevce de gproguae aérien 2e degré. - Employé répondant aux qoulaciitiafns de l'emploi n° 57 ter 1er degré, mias pnvaugt eufftefer le tvaiair snas surveillance.

Accord du 30 mars 1951 relatif aux
techniciens et agents de maîtrise
Annexe III

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transports, gnpuroat les ooianignsarts syeicdanls ci-après : La fédération nlaantoie des tostrapns ruoetirs ; La fédération notalnaie des aiaonsoscits pfeelosnlsrnois des enirtpseers de gpuaogre rial et rutoe ; La fédération nlaaiotne des csaoonnrpdtres de cmhiens de fer ; La cramhbe salcndiye des louuers d'automobiles isutinlders ; La crbmahe scyadnile des eturernerneps de déménagements, garde-meubles et tsratponrs de Fnarce ; La fédération natanlioie des cieirmoasismnons de transports, csrimimnaoeionss en duanoe agréés, transitaires, anetgs miirtmaes et assimilés de Fcrane ; La fédération ntaolinae des estrinperes de tsanprtors aaxireuilis des collectivités et airadninmtoitss pquleibs ; L'association pnoefonirsllese des affréteurs rerotuis ; Le sdayinct naatnoil des tptanorrsreus mextis rail-route.
Syndicats signataires	Fédération nlotiaane des meonys de tnrastpros CGT ; Fédération nonaialte Fcore ouvrière des tsonrpatrs CGT - FO ; Fédération des employés et cdears CGT - FO ; Fédération française des scnidatys chrétiens d'employés, tcecnenhiis et antges de maîtrise CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération naianltoe des cafueufrhs routiers, poids lorus et assimilés, le 13 aivr 1951 ; Fédération nalnoatie des employés et crades du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité siclaoe et divers CGT - FSM, le 24 jliliuet 1951 ; Syndicat naotianl des crdaes de dctieorn et de maîtrise des trsropntas CGC, le 11 jeliult 1957 ; Fédération générale des tpnarrstos CSL, le 31 octbore 1980.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 30 mars 1951

La présente continevon nniltaoae anenxe a puor oebjt de fixer, conformément aux dsitonioipss de l'article 24 de la covoeitnnn ccitleolve du 21 décembre 1950, les conoinidts particulières de tairval du ponsenerl de la catégorie « Tichneeincs et angtes de maîtrise » occupé dnas les enirpstrees visées par laitde convention.

Article 2 - Nomenclature et définition des
emplois

En vigueur étendu en date du 22 juil. 1963

Les différents empilos qui pnvueet être occupés par les teinheccins et atgnes de maîtrise visés par la présente cntoonvein ntliaonae anxene snot énumérés et définis par la ntuaercmlloe nonltaaie des eplomis jnitoe à la présente cinoenotvn annexe.

Les emplios classés dnas les grpoeus 6, 7 et 8 snot dtis de « haute maîtrise ».

Article 3 - Classement du personnel

En vigueur étendu en date du 30 mars 1951

Dans cahuqe entreprise, le cesalmsent des teeheccins et agnets de maîtrise etrne les différents epimlos de la nmrcanleote est effectué par l'employeur sur la bsae des fncootnis réellement exercées et snas tnier cpmote des dénominations d'emplois utilisées dnas l'entreprise.

À défaut d'un elopmi crderpsoannot ecmnexaett aux fotcnions réellement exercées par un thincceien ou anegt de maîtrise, celui-ci diot être classé par atosailisimn aevc un eompi défini dnas la nomenclature. En particulier, lorsqu'un tichecenin ou agnet de maîtrise est chargé de finoctnos melpitlus qui rosstesnsiert à psiuulres eomplis situés dnas des grupeos différents, ce tehieniccn ou anget de maîtrise diot être classé dnas l'emploi cedoprnaorst à ses fointnocs praclipnies ; si ses fcnonoits aieocsrcess cnnopsoreerd à la définition d'un elopmi situé dnas un grupoe supérieur, il srea tneu cmpote de ce surcroît de responsabilité dnas les cnodioitns fixées à l'article 8 ci-après.

Toute cesttoaonitn sur le ceslamnset idiuednvl d'un tneccheiin ou anegt de maîtrise qui met en cause l'interprétation d'une définition de la nmtecanorlue noltaiane des elpioms porrua être ssuomie à la coimssomin nltonaie de cloiticoiann prévue par l'article 23 de la convtoinen ctvlloiece naaonitle du 21 décembre 1950. Cttee cmomsiison arua alors puor msiosn de préciser le snes et la portée de la définition contestée.

Dans un délai mxiuamm de 2 mios à ptrair de l'entrée en vigueur de la présente convention, les tnicehens et agetns de maîtrise aaeelumlcntnt en fcoonitn donrvet avoir été informés du canemelsst qui luer arua été attribué, par une lertte ou ature demonuct dûment signé.

Article 4 - Salaires minimaux professionnels garantis

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

En aucun point du territoire, le salaire d'un technicien ou d'un agent de maîtrise visé par la présente convention, ayant une activité et une activité normales, ne peut être inférieur au salaire minimal prévu par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

Le salaire joint à la présente convention civile n'est pas une annexe fixe, pour chaque emploi et pour chaque tranche d'ancienneté le salaire minimal prévu par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise. La durée de travail de 39 heures par semaine et de 169 heures par mois comptées, d'une part, d'un salaire mensuel garanti au coefficient 150 et, d'autre part, de la classification professionnelle en huit groupes telle qu'elle résulte de la nomenclature des emplois et des coefficients hiérarchiques afférents à ces groupes.

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de l'entrée en service de l'agent ; elle donne lieu, pour chaque période de 3 années de présence, à une majoration du salaire minimal prévu par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise, de 3 % après 15 ans.

Lorsque la durée du travail effectif est inférieure à l'heure normale de travail est supérieure à 39 heures par semaine et à 169 heures par mois les salaires garantis sont calculés en fonction de cette durée, en application aux salaires fixés par le salaire joint à la présente convention les majorations légales en vigueur.

L'heure normale de travail est l'heure en vigueur dans l'établissement - ou partie d'établissement - dans lequel est occupé le technicien ou agent de maîtrise intéressé. Toutefois, pour le personnel de haute maîtrise, la durée du travail à prendre en considération est déterminée en fonction de l'heure effective de travail de l'agent.

Dispositions spécifiques au traitement de végétaux

L'ancienneté dans l'entreprise est comptée à partir de la date de l'entrée en service de l'agent. Elle donne lieu aux majorations suivantes :

- 3 % du salaire minimal prévu par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise après 3 années ;
- 6 % du salaire minimal prévu par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise après 6 années ;
- 9 % du salaire minimal prévu par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise après 9 années ;
- 12 % du salaire minimal prévu par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise après 12 années ;
- 15 % du salaire minimal prévu par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise après 15 années ;
- 17 % du salaire minimal prévu par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise après 20 années ;
- 18,5 % du salaire minimal prévu par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise après 25 années ;
- 20 % du salaire minimal prévu par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise après 30 années.

Article 6 - Indemnités complémentaires

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Les salaires minimaux prévus par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise sont majorés par l'attribution d'indemnités ayant le caractère de compléments de salaire dans les cas suivants :

a) Guérison de techniciens

Lorsqu'un technicien est chargé, en sus de ses fonctions propres, de la surveillance du travail d'autres techniciens ayant des fonctions analogues, il a droit à une indemnité différentielle lui

anassant un salaire total au moins égal au salaire normal du groupe supérieur à celui dans lequel est classé son emploi ;

b) Langues étrangères

Lorsqu'un employé exerce la fonction d'un langage étranger supplémentaire pour assurer la traduction (version) ou la rédaction (thème) d'un texte, le technicien ou l'agent de maîtrise chargé n'est pas tenu de ce travail à droit, en sus du salaire garanti par la loi relative à son emploi, à une indemnité mensuelle égale à 8,80 % du salaire garanti au coefficient 150 dans l'entreprise dans le tableau des salaires applicables au lieu de travail de l'intéressé lorsqu'il n'est que traducteur, ou égale à 13,20 % de ce même salaire s'il est traducteur et rédacteur. Les indemnités sont attribuées indépendamment pour chaque langue lorsqu'il y a utilisation de prévisions linguistiques étrangères.

Article 8 - Salaires effectifs

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Tout technicien ou agent de maîtrise présentant une activité normale diurne ou nocturne pour 40 heures de travail par semaine au salaire effectif au moins égal au salaire minimal prévu par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise, ce salaire normal étant déterminé conformément aux dispositions des articles 4 ci-dessus.

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise, dans l'entreprise, est considéré comme un groupe supérieur, est considéré comme un groupe supérieur qui dépasse la définition de l'emploi dans lequel il est classé, ce technicien ou agent de maîtrise doit avoir obtenu un salaire effectif supérieur au salaire garanti par la loi relative à son emploi. La majoration qui lui est attribuée doit être telle que le salaire effectif soit égal au salaire garanti par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise, de sa valeur proportionnelle et du supplément de responsabilité ou des responsabilités particulières propres aux fonctions qui lui sont confiées.

Pour l'application des dispositions du présent article, le salaire effectif à prendre en considération ne comprend ni les indemnités ayant le caractère d'un avantage en nature de frais, ni les avantages ayant un caractère bénévole ou exceptionnel.

Il est précisé que les intéressés sont libres de choisir ou d'adapter éventuellement les fonctions particulières de rémunération auxquelles ils sont soumis en vigueur.

Lorsque le salaire effectif d'un technicien ou agent de maîtrise est constitué pour tout ou partie par le paiement d'une rémunération variable telle que rémunération au rendement ou à la production, pourcentage sur le chiffre d'affaires, commission, etc..., la rémunération totale de ce technicien ou agent de maîtrise ne peut en aucun cas être inférieure au salaire garanti par la loi relative à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

Il est précisé d'autre part que dans le cas particulier où des agents de maîtrise sont tenus d'habiter, pour les besoins du service, dans des logements fournis par l'employeur, le logement ne doit pas être considéré comme un avantage en nature dont la valeur doit être comprise dans le salaire effectif à prendre en considération.

Les fonctionnaires de paie doivent copier les documents suivants pour permettre aux techniciens et agents de maîtrise de vérifier que le salaire effectif qui leur est alloué est bien au moins égal au salaire qui leur est garanti en vertu des dispositions de la présente convention notant l'annexe.

Article 9 - Aptitude physique réduite

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1951

Lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise présente une aptitude physique réduite par rapport à l'aptitude normale éligible pour son emploi, son salaire normal est déterminé en tenant compte de la réduction de son salaire normal par rapport à son emploi et à son ancienneté dans l'entreprise.

Article 10 - Arrêtés de salaires

En vigueur étendu en date du 1 févr. 1951

Conformément à l'article 2 de la loi du 11 février 1950, les diiosistpons des alircets 2 à 8 ci-dessus se sietstnubut à celles des arrêtés de slaaire en vieugur à la dtae du 11 février 1950.

Article 10 bis - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 4 mars 1983

La durée himeaabodre mneonye de tiavral effectif, calculée par période de 12 saenmies consécutives, ne puet excéder :

-44 heerus puor l'ensemble des pnelsrneos des sirevces d'exploitation et les prslonnees atrnrdmsiitias dnnot l'activité est liée à clele du rymhte des seerivcs d'exploitation ;

-42 herues puor l'ensemble des porlesnnes des sevceirs adtiimrnstfias aurets que cuex visés ci-dessus.

La durée monenye maalmxie hadoibmdaere de taiavrl eetiffc calculée sur 12 semaines consécutives ne puet excéder 46 heures.

Toutefois cttee durée mnnyoe est fixée à 44 hueers andttmfsiiras dnnot l'activité est liée à clele du rhynte des scerives d'exploitation.

Contingent d'heures supplémentaires

En aliicpaption de l'article L. 212-6 du cdoe du tivaarl et nsobotnant les dtopisoinis de l'article 16 de la cntioovnen ccloilvete naantloie principale, le cninneogtt d'heures supplémentaires paonvut être effectuées après ifraionotmn de l'inspection du tvaarl est fixé, par période de 12 mios et par salarié, à cetmpor du 1er jainver 1983, à 195 herues puor le psenneorl rlnuoat « Mncseaadrihs », « Veugoarys » et « Déménagement ».

Article 11 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

La période d'essai est le tmpes qui s'écoule etnre la pisre de scierve ecifteff dnas l'entreprise et la natoioifticn de l'embauchage définitif prévue par l'article 11 de la cnvnotoein cctloivlee natanloie du 21 décembre 1950.

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mios puor les tcnehnceiis et atgnes de maîtrise des gorueps 1 à 5 et à 2 mios puor les ticncheeins et agetns de maîtrise des gperuos 6 à 8 (haute maîtrise). Panednt cette période, les duex piaters snot lirbes de rompre à tuot momnet le cratnot iidiuedvnl de tiavarl snas être tunees d'observer un délai-congé.

La portlongiaon de la période d'essai puet être décidée d'un cmuomn aorccd snas que la durée de cette pgoaonlrotin pussie dépasser 1 mois.

Le teicihnén ou anget de maîtrise invité à eufeeftcr une période d'essai drvea être informé d'une façon précise de la durée et des cintindoos de la période d'essai, de la ntuaere de l'emploi à pourvoir, de la ctcasiofilisan et du ceefinicoft hiérarchique de cet emploi, et de la rémunération mslenleue coeonnrsrttrape puor une durée de taavril déterminée.

Article 12 - Embauchage définitif

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Conformément aux dsotpinisios de l'article 11 de la cntoeionvn cilelctvoe naolitane du 21 décembre 1950, l'embauchage définitif diot être confirmé par une lrttee ou un crntaot d'embauchage aevc référence à ltdaie cotnioevnn ctoleolive noitaanle et à la présente cnovinteon ntaliaoe annexe.

Cette lrette précisera l'emploi de la nmelcoautre dnas leueql srea classé le nuveol embauché, le gurope dnas lequel est situé cet empoli et le sairlae gnarati condpreroanst puor 39 hereus de taviarl par snimaee ou 169 hruees par mios cotmpe tneu du teablaul des sailaers aaepclblis dnas la localité du leiu de travail.

La ltrtee d'embauchage firxea le sailare efftciel de l'intéressé puor 40 hruees de traiavl par semanie en précisant, le cas échéant, les aageavnts en nutrae et les bseas de la rémunération en cas de rémunération vraliabe (primes de rnnmedeet ou de production, sirelaas proportionnels, commissions, etc.). Elle mnortienena enfin, le cas échéant, les cisneccotarns particulières de l'embauchage.

Un eaimlpxere de la présente coontveinn nnltaaoie anexne srea rmeis à l'intéressé.

Article 13 - Remplacement temporaire

En vigueur étendu en date du 30 mars 1951

Lorsqu'un teeincichn ou agnet de maîtrise diot tmpearreneoimt riemplr eifevcnfmetet tutoes les fioconnts d'un supérieur absent, il diot rvceoir pnénadt la durée de ce rneaecllmpet une indemnité différentielle qui lui asusre au monis le srlaias granati coprasonnredt à l'emploi qui lui est confié.

Lorsqu'un teniicchen ou agnet de maîtrise, snas rlemipr eteefcvfmenit tuoets les foocnnits d'un supérieur absent, diot néanmoins du fiat de cttee asncebe asmeusr un surcroît de tviraal ou de responsabilité, une indemnité de foonticn tenant cotmpe de ce surcroît de tivraal ou de responsabilité lui srea allouée.

Les indemnités prévues aux alinéas ci-dessus ne snot deus que lruqose la durée du recpelenmamt est égale ou supérieure à 1 mios et s'il ne s'agit pas du congé anenul payé de l'agent à remplacer. Toutefois, si un theciceinn ou anegt de maîtrise est chargé de reaclempr suveiseccnmest peluusirs supérieurs en congé, il devra alros bénéficier des indemnités prévues ci-dessus pdnaent la totalité des rmecemeanltps effectués.

La durée d'un rpnelmaecmet tprmoeraie est nlemmanoert limitée à 6 mois. Elle puet cnnedepat être portée à 1 an si ctete porlntgioaon preemt de crseoenvr son emlopi à un anegt aabsnt puor riaosn de santé. Luorqse la durée du rceeemnalpmnt tomrieapre est expirée, le faanist fonoictn diot être, snot réintégré dnas son aienon emlopi aevc tuos les avenatags y afférents, snot confirmé dnas son nuevol emploi, cette poiormotn devnat alros faire l'objet d'une nctfoiotaiin écrite dnas les cioinotdns fixées à l'article 14 ci-dessous.

Lorsqu'un tcnenheicn ou anegt de maîtrise diot aessumr topraieeemnmrt à la ddamene de son epymelour un epolmi inférieur à culei qu'il occupe, son siaarle namorl diot lui être mianetnu pnednat la période correspondante.

Article 14 - Changement d'emploi

En vigueur étendu en date du 30 mars 1951

1° Promotion. - Lorsqu'un tecceinhin ou anget de maîtrise en fnicootn dnas l'entreprise est appelé par le chehf d'entreprise à ouccepr un eopmli classé dnas un gourpe supérieur à celui qu'il occupe, le chengenmat d'emploi diot faire l'objet d'une

nittcoaiiofn écrite par une ltrete ou ature domnucet dûment signé.

La ntticofiaion n'intervient que lsroque le cmgenaehnt d'emploi est définitif snot à l'expiration d'une période d'essai jugée nécessaire et dnot la durée est limitée dnas les cdnnitoios prévues à l'article 11 ci-dessus, snot à la stiuie d'un ramenepemlct ttrampoeie dnas les coinddits fixées à l'article 13 ci-dessus.

2° Déclassement. - Lorsqu'un elmupyoer damende à un theecniicn ou agent de maîtrise d'accepter définitivement un epmoli inférieur à celui qu'il occupe, ce tnecehiicn ou agent de maîtrise a le droit, suaf si l'employeur lui matiinent les ateganavs de l'emploi précédent, de ne pas apcetecr le déclassement. S'il refuse, le ctorant est considéré cmroe rpmou du fiat de l'employeur. S'il accepte, il est rémunéré dnas les coitnionds caespronnodt à son nevuol emploi.

Article 15 - Changement d'établissement

En vigueur étendu en date du 30 mars 1951

Sauf spécification epssrexe dnas la lttre d'embauchage, l'embauchage n'est vlabae que puor la localité dnas laellque est situé le leiu de travail. Si l'employeur dndmeae à un tciiechenn ou anegt de maîtrise de cgnaheer d'établissement, l'intéressé a le dorit de rfueser ce canheemngt si l'établissement est situé dnas une localité différente. Si le cotanrt de tviraal est alors résilié, il est considéré cmome rpmou du fiat de l'employeur. Si l'intéressé accepte, les cnotindois du cemanhnegt snot réglées d'un cumomn accord.

Si un tneeichicn ou agnet de maîtrise doit, sur les isittnrucnos de son employeur, pssear dnas un établissement dépendant d'une eprnsritee aanyt une rioasn slaicoe différente, il diot csoevenrr dnas le nevuol établissement l'ancienneté qu'il aavit aqiusce dnas l'entreprise qu'il qtuite et les ateaanvgs y afférents.

Article 16 - Frais de déplacements

En vigueur étendu en date du 30 mars 1951

Lorsqu'un tnihecein ou aengt de maîtrise est envoyé en déplacement dnas l'exercice de ses fonctions, les faits qui en résultent puor lui et qui pveunet cdpnrroreme des firas de tpontrass et des fiars de séjour, snot nemnamlerot à la chgare de l'entreprise et snot remboursés dnas les cnioonitds seitnuavs :

1° Firas de transports. - Les faits de trnaotsprs snot décomptés départ et roetur au leiu de tiraavl htaiebul du teiccehinn ou agnet de maîtrise. Ils snot réglés comme siut :

a) Usaolttiin d'un mdoe de torrpnsat en commun. - L'entreprise rmbeoruse le pîrx des blitles utilisés par le tiencihecn ou aengt de maîtrise.

S'il s'agit d'un déplacement en cemhin de fer ou en bateau, le vagoye est effectué et remboursé en 2e classe, et, lsqorue les nécessités du svrciee le justifient, dnas la csasle supérieure ou en cuthectoos ;

b) Uliosiiatn d'un mdoe de trpsnraot individuel. - Si, après aocrcd

aevc l'employeur, le tcneeicihn ou anget de maîtrise uisilte puor les bonises du sreicve un véhicule lui anraneaptpt ou mis à sa doiiisspton par son entreprise, les firas occasionnés snot à la charge de l'employeur.

Le rbmeuesenmrot de ces faits frea l'objet d'un aroccd préalable, qui tidnrea coptme de la cmsaontoimon d'essence et d'huile, des dépenses de réparation et d'entretien, des frias de gargae et, le cas échéant, de l'amortissement du véhicule et des frais d'assurance.

2° Fairs de séjour. - Les frais de séjour dvnoeit asuser au tcceihenn ou aengt de maîtrise des raeps et un leeonmgt en rrapot aevc ses fonctions. Ils snot réglés au retour du ticehien ou agent de maîtrise qui diot nmarenelmot puooivr jsfitueir des dépenses réellement effectuées. Des acevns sorent accordées aux intéressés sur luer demande.

3° Les tniheecncs ou angtes de maîtrise qui saeeinrt chargés de mniosiss de même nurtae que celes des cedras bénéficieront des dnoitossiiis ratlieevs aux frais de déplacement et de représentation des agents des cadres.

Article 17 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1975

Sauf pdeannt la période d'essai, tuot départ d'un techncien ou agnet de maîtrise de l'entreprise dnone lieu, suaf ftuae grave, à un délai-congé dnas les ciintdnoos savitenus :

En cas de démission et qellue que snot luer ancienneté, la durée du délai-congé est de 1 mios puor les teininechcs et aetgns de maîtrise des geurpos 1 à 5 et de 2 mios puor les tneichencis et aetgns de maîtrise des guoerps 6 à 8 (haute maîtrise).

a) Tichnneecis et agnets de maîtrise des geurpos 1 à 5 :

- en cas de lnicceineemt d'un tiehnccien ou aengt de maîtrise cmaotpt une ancienneté comrise entre 1 mios et mnois de 2 ans, le délai-congé est de 1 mios ;

- en cas de lniemcecniet d'un teeicinchcn ou anget de maîtrise cmnatpot 2 ans et puls d'ancienneté, le délai-congé est de 2 mios ;

b) Tnheceicnis et aegnts de hutae maîtrise des geropus 6 à 8 :

En cas de licnceinemet d'un tceichnein ou d'un agent de htaue maîtrise, qluele que snot son ancienneté, le délai-congé est de 2 mois.

Cependant les tcnnceiiehs et agntes de hatue maîtrise prnoout qettiur luer eplomi après exécution de 1 mios de délai-congé suos réserve d'en avior informé l'employeur au moins 10 juors à l'avance. Dnas ce cas, ils n'auront droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de congédiement, qu'à la rémunération csorpdarnonet à luer temps ecfeift de travail.

Pendant le délai-congé et qlulee que snot la partie qui ait pîrs l'initiative de la rupture, le tchnciieen ou agent de maîtrise est autorisé, dnas la litime de 1 mios puor les thienneiccs ou aegnts de maîtrise des gpoerus 1 à 5 ou de 2 mios puor les tneichhecs ou agents de maîtrise des gproues 6 à 8, à s'absenter chaque juor

pendnat 2 heuers puor pvoiuor chheecrr un autre emploi.

Ces hueers snot fixées d'un coumnmn arcocd ou, à défaut, atmeeeiinnvratt juor après juor par cnauche des parties. Par acocrd des parties, elels pnuveet être bloquées. Le sirlaae du thineecchin ou agent de maîtrise pndeant ce délai-congé ne puet être réduit du fiat de ces absences.

Article 18 - Indemnité de congédiement

En vigueur étendu en date du 31 déc. 1975

Dans le cas de rutrpue du craotnt iudnveiidl de tairavl du fiat de l'employeur entraînant le droit au délai-congé, l'employeur vsrreea au ticehnen ou aegnt de maîtrise congédié une indemnité de congédiement calculée en foiotcnn de l'ancienneté dnas les cinidtonos stivuenas :

a) Tcieehnicn ou aegnt de maîtrise jfinsiutat de 2 ans d'ancienneté inometpnriue au sicvere du même eyulomepr : indemnité calculée à risaon de 1/10 de mios par année de présence sur la bsae du salraie eiftefct de l'intéressé au meonmt où il cssee ses fctonios (1).

b) Thnececiin ou agnet de maîtrise jfintsuiat d'au moins 3 années d'ancienneté imtoeurpinnre au svciree du même elemuoypr : indemnité calculée à rsaoi de 3/10 de mios par année de présence sur la bsae du slaaire eceitftf de l'intéressé au moemnt où il cesse ses fonctions.

Lorsque le saailre effetcif de l'intéressé croompte une pratie fxie et une ptriae variable, la vealur de la pitare varliabe à prrdene en considération srea la vulear moennye de ctete praite vrbailae au corus des 12 deenrirs mois.

Lorsque le teeciicn ou agent de maîtrise licencié a antiett l'âge qui lui pemert de bénéficier d'une rarteite au ttire du régime en veugiur dnas l'entreprise, l'indemnité calculée comme il est dit ci-dessus pourra être réduite de 20 % par année au-delà de 60 ans, jusqu'à spsiuorpsen complète à patirr de 65 ans.

L'indemnité de congédiement est pablaye à la ctsiseaon des fonctions.

(1) *Prprgrhaaae étendu suos réserve du resepect des doiojnptsiss de l'article R. 122-1 du cdoe du trvaial (arrêté du 6 otcbore 1976, art. 1er).*

Article 19 - Licenciement collectif

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

En cas de lnmicneceeiit celitlcof décidé par l'employeur puor csaue de réduction d'activité ou de tsoiaontrmafrn d'exploitation, les congédiements s'effectuent en taennt ctompe des cegarhs de famille, de l'ancienneté de svirece dnas l'établissement et des qualités professionnelles.

Les thnieciecns ou agetns de maîtrise ainsi licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 18 ci-dessus. Cuex qui aanievt 1 an de présence dnas l'entreprise au memot de luer congédiement conservent, pendant un délai de 2 ans, un diort de priorité en cas de réembauchage. Ils bénéficient aorls de l'ancienneté qu'ils aaeinvnt au mmenot de luer congédiement.

Le theineccin ou anget de maîtrise licencié dnas le cdrae d'un lmeccneeiint ccloietlf et qui a trouvé un nuvoel epolmi au crous du délai-congé, prévu à l'article 17 ci-dessus, proura qutiter l'entreprise snas avoir à paeyr l'indemnité cpesrnoadont à la ptriae non exécutée de son délai-congé et en cnoervasnt le bénéfice de son indemnité de lmeccneeciit légale ou conventionnelle. L'employeur ne puet ruseefr son acrcod que puor des nécessités de service.

Article 20 - Congés annuels payés

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Conformément à la législation en vigueur, les tnchinieecs et agents de maîtrise bénéficient d'un congé aeunnl payé de 2 jorus et dmei ouaervlbs par mios de travial efeicftf snas que la durée tltaoe de ce congé pussie excéder 30 juros ouvrables.

Pour l'appréciation du diort au congé, la période de référence à perrdne en considération s'étend du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année au corus de lelaulqe diot être pirs le congé. Toutefois, dnas les eniperrests qui snot teeuns de s'affilier à une csaie iletenrsorenlpfsnoe de congés payés, ces deats snot avancées aux 1er arvil et 31 mars. La période de congés aeunlns s'étend à l'année entière, étant précisé que, dnas tuos les cas et par dérogation à l'article L. 223-8 du cdoe du travail, le psornneel bénéficiera sur sa dadmene d'au mnios 24 jrous oeaburvlbs de congé au cours de sa période alnlat du 1er mai au 31 otcrboe :

- soit en cnntiou ;

- soit, si les citnniodos de l'exploitation l'exigent, en duex fcnoraitis de 18 et 6 jours.

Lorsque la facroitn la puls luonge du congé aneunl est de 18 jours, le sdloe de ce congé puet être pirs en une sluee fois.

Pour l'application de ces dsioisiponts du cdoe du tarival ravtilees au fnocmaerinnett du congé principal, dnas la liitme de 24 jorus ouvrables, et nomatnmët en ce qui crncone l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prednre en considération est cllee du 1er mai au 31 octobre, que le fetocnrinmanet résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

- 2 jrous obuelavrs de congé supplémentaire luqosre le nrmobe de jours de congé aunenl pirs en droehs de la période visée ci-dessus est au minos égal à 6 ;

- 1 juor orvbulae de congé supplémentaire lqrusoe ce même nomrbe est égal à 3,4 ou 5.

Lorsque le coantrt est résilié avnat que le salarié ait pu bénéficier du congé aueuql il aviat droit, il diot recovier une indemnité cpotienasmcre calculée conformément aux pciienrps définis par la législation en vigueur.

Article 21 - Congés exceptionnels payés

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

En dorehs des congés de paternité prévus par la loi, des congés elpncoextnes payés snerot accordés, dnas la liimte de la prtee de saialre effectif, aux tiennchces et agnets de maîtrise dnas les ciniotodns saivnuets :

- mraagie de l'intéressé : 4 jorus ;

- maargie d'un eannft : 2 jorus ;

- congé de nasniasce ou d'adoption : 3 jorus ;

- décès du coiojnnt : 3 jorus ;

- décès d'un adnnaecst ou dencadenst : 2 jorus ;

- décès d'un frère ou d'une s:ur : 1 juor ;

- décès de l'un des beaux-parents : 1 juor ;

- stgae prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

Les jorus s'entendent en jruos orublaves hbinaeemetlult travaillés dnas l'entreprise.

Les congés dionevt être pirs en une seule fois, dnas les jours mêmes où ils snot justifiés par les événements précités.

L'avenant n° 66 est ailpabpcle à cotepmr du 6 décembre 1991.

Article 21 bis - Maladie et accident

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

1. Oterruuve du droit

En cas d'incapacité de traival tomerapire constatée d'une part, par ciafercitt médical, et, s'il y a lieu, par contre-visite à l'initiative de l'employeur et oraunvt droit, d'autre part, aux ptontsiaers en espèces :

- siot au ttire de l'assurance maladie, à l'exclusion des cures tlermeahs ;

- siot au ttire de l'assurance anctdices du travail,

le pneensrol tenceihcn ou anegt de maîtrise bénéficie dnas les cndoniotis fixées ci-après, d'une gaartnie de ressources.

2. Durées et tuax d'indemnisation

a) Dpniissioots générales

L'ancienneté pirse en ctpmoe puor la détermination du dirot à l'indemnisation s'exprime au periemr juor de l'absence.

Les pocnegaertus d'indemnisation s'appliquent sur la bsae de la rémunération qui airaut été perçue si ce prneensl aivat continué à travailler.

b) Aenebscs puor maladies

Chaque mdaalie constatée conformément aux dipitsnisoos du prgrhpaaae 1 du présent actlire dnone lieu, snas aocapipitln d'un délai de franchise, au vemnseret d'un complément de rémunération asarsnut les gaetrians de rscouesers suivantes.

Cas des tieechnicns et agtens de maîtrise des gupeors 1 à 5.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e juor d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31e au 60e juor d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e juor d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 61e au 120e juor d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e juor d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 91e au 180e juor d'arrêt.

Cas des tecnnhciies et aegnts de maîtrise des geoupers 6 à 8.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e juor d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 61e au 120e juor d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e juor d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 91e au 180e juor d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 120e juor d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 121e au 240e juor d'arrêt.

Dispositions communes

En cas d'hospitalisation, qellue qu'en siot sa durée au cruos de l'arrêt, les périodes d'indemnisation à 75 % visées puor les tniceiehncs et aetngs de maîtrise des gpoeurs 1 à 5 et les tcinnieechs et atnges de hatue maîtrise des gueoprs 6 à 8, snot prolongées de 30 jours.

En cas de ptanrlogioon de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dntoipsois ci-dessus ne peunevt fraie olcastbe à l'application des diinoptisoss prévues par le ppraghaare 2 de l'article 16 de la cvtnooeinn cvictleoe ntlinooae du 21 décembre 1950.

c) Abesencs puor aedncct du travail.

Chaque aicnecdt du travail, constaté conformément aux dioopinisssts du praahapgre 1 du présent alrtcie donne lieu, snas aaopcpilitn d'un délai de franchise, au veeesrnmmt d'un complément de rémunération aranusst les giatnres de reseusrocs seainvuts :

Cas des thecnneicis et agntes de maîtrise des georpus 1 à 5.

Après 1 an d'ancienneté :

Le peernnosl thcienicen et anegt de maîtrise des greuops 1 à 5, vimcite d'un aecncidt du tivaarl (à l'exclusion des acenitdcs de teajrt et des rteecuhs consécutives à un aednicct du traavil sruenvu cehz un arute employeur), anyat entraîné :

- siot une hlaioiatipssotn mminaille de 3 jrous ;

- siot une incapacité de taavril d'une durée d'au monis 28 jrous ;

bénéficie de la gniaatre de recosurses définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e juor d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31e au 90e juor d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e juor d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 31e au 90e juor d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e juor d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 61e au 150e juor d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e juor d'arrêt ;

- 75 % de la rémunération du 91e au 210e juor d'arrêt.

Cas des ticnnhieecs et agnets de htaue maîtrise des gepours 6 à 8.

Après 1 an d'ancienneté :

Le psenoernl teecichnin et aegnt de maîtrise des gruoeps 6 à 8, vmticie d'un adinecct du taavril (à l'exclusion des aeticndcs de tjerat et des ruhceets consécutives à un acedicnt du triaavl srvnueu cehz un aurtte employeur), anayt entraîné :

- siot une hioipstiatlosan maiinmle de 3 juors ;

- siot une incapacité de taraivl d'une durée d'au mnios 28 juors ;

bénéficie de la gniaatre de rrecoossus définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61e au 150e jour d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 120e jour d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91e au 270e jour d'arrêt.

Dispositions communes

En cas de pgnriloatton de l'absence au-delà d'une durée de 6 mois, les dtiinsipooss ci-dessus ne pueevnt friae obtsalce à l'application des dsiiointsops prévues par les acitrles L. 122-32-1 et suntivas du cdoe du tarival crencoant les règles particulières appcllebas aux salariés vcimties d'un anecidct du travail, ni à celes du phpaargre 3 de l'article 16 de la cnoetovinn ctcoleilve nnitloaae pnalicpie du 21 décembre 1950.

d) Périodes secviscesus d'incapacité de travail

En cas de périodes scuveicsses d'incapacité de travail, la durée taotle d'indemnisation au cours d'une période qncuuqleoe de 12 mios consécutifs ne puet excéder les durées fixées au présent pphraargae 2 b et 2 c.

En outre, en cas d'incapacité de taravil de lognue durée, le teehicnicn ou l'agent de maîtrise ne puet de tuote façon être à nuveaou indemnisé, en apptcoiilan des doiinstsops ci-dessus, qu'après une reirpse eivetfcfe du travail.

3. Culcal des indemnités

Les indemnités versées par l'employeur au titre du présent aitrclre snot réduites, puor les jorus etviencemefft indemnisés, de la vaeulr des indemnités journalières aeqululxes l'ouvrier mladae ou blessé a droit, en aoptcaiilpn de la législation de sécurité siolcae ou de tuot régime de prévoyance mias en ne reanetnt dnas ce deiren cas que la prat des psrnoatiets résultant des vnrmeetess patronaux.

Les indemnités journalières dioevnt oimtnbleiagoert être déclarées à l'employeur par chuqae tcceneiiln ou anget de maîtrise intéressé.

En tuot état de cause, l'application du présent actrlie ne puet ciudorne à vseerr à un tcehenciin ou anegt de maîtrise, ctmope tneu des smoems de teotus peovranncs perçues à l'occasion de la maadile ou de l'accident, un monnat supérieur à la rémunération ntete qu'il auiart ecffitnmveeet perçue s'il avait continué à tlivlaarer suos déduction de la rémunération crnporedaost au délai de frhancsie visé au papagrahre 2 b du présent article.

L'avenant n° 66 est aipbplcale à cemotpr du 6 décembre 1991.

Article 21 ter - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

Tout tcnhceiein ou agnet de maîtrise qtaunitt vineemotonarl ou non l'entreprise, âgé d'au minos 65 ans ou 60 ans :

- en cas d'inaptitude au tiavarl ruocnnee par la sécurité saciloe ;

- ou en cas de bénéfice des dsontsipois de l'article L. 351-8 alinéas 2 et 3 du cdoe de la sécurité sociale,

aura driot à une indemnité de départ en raetirte fixée en foionctn de son ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement à :

- 1/2 mios de slariae après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mios de srliaae après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mios et 1/2 de slaraie après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mios de sailrae après 25 ans d'ancienneté ;
- 2 mios et 1/2 de sarlaie après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en rteraite est calculée sur la bsae de la rémunération mynnoee des silraeas que l'intéressé a ou araiut perçus au cuors des 12 drereins mois.

L'indemnité de départ en rirattee srea également versée aux tecneichis et agnets de maîtrise qui prtioanrt en raitetre à luer iivtiatine ertne 60 et 65 ans :

- à ciondiotn qu'ils dneenmdat la liautdioiqn de luer raeirte complémentaire ; dnas ce cas, l'indemnité cneinltnlvonoe ne srea définitivement aciusque que lsqorue les intéressés aount justifié de la ldqtiuiuoan de cette reirttae ;

- ou suos réserve des dopsitoisniss du préambule de l'accord niotaanl irneisooptnnneefsl du 13 juin 1977 crnnocneat le régime d'allocations spéciales de chômage reatlif à la stutoaiin des salariés snas epomli âgés de puls de 60 ans.

Cette indemnité de départ en rieratte ne puet se cueulmr ni aevc totue ature indemnité de même nature, ni aevc les pierms ou gtariinafcoits versées par les etisnreeprs à l'occasion du départ d'un tnciehecn ou aegnt de maîtrise en retraite, en apicotipaln d'un règlement intérieur ou du cntorat de tvialal individuel.

L'indemnité de départ en rtteraie srea également versée aux thciencines et antegs de maîtrise, qui prtiorat en rarttiee à luer itiitnviae anavt l'âge de 60 ans dnas le cdrae d'un départ anticipé à la rtatreie dnas les cidnoontis fixées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 parnott réforme des rteaeirts et le décret n° 2003-1036 du 30 obrctoe 2003.

Article 22 - Maternité

En vigueur étendu en date du 26 mars 1979

Conformément aux lios en vigueur, les employées en état de gseossre denvoit prenrdre onerbemaglittoit un congé de hiut senemais réparties dnas la période qui précède et dnas cllee qui siut l'accouchement, snas que la période de congé après l'accouchement siot inférieure à 6 semaines.

Elles ont, en outre, le dorit d'obtenir une pirngaootoln de ce congé jusqu'à 16 sanmeies réparties dnas la période qui précède et qui siut l'accouchement.

De plus, eels pnuveet bénéficier, si eells aleailntt luer enfant, et sur luer demande, d'un congé eexocnetpnil supplémentaire se tanmreint au puls trad 7 mios après l'accouchement.

Pendant ces différents congés, les thieeicncns et atengs de maîtrise du sxee féminin aaynt au mions 1 année de présence dnas l'entreprise à la dtae de l'accouchement bénéficient des drevis aanvtegas prévus par la législation de sécurité solcae axleuqus s'ajoute une indemnité complémentaire, à la cghare de l'employeur, luer aasunrst luer sraalie htibueal dnurat une période de 36 jours, soit, en principe, 18 jruos anvat et 18 jruos après l'accouchement.

Les périodes pnnedat llqueeses l'exécution du cnaortt de tavrial a été ssdepuune snas que le cnroatt ait été résilié, nomtnaemt puor csuae de maladie, d'accident du travail, de chômage partiel, sont, puor l'application des dsioioinsps de l'alinéa 4, assimilées à des périodes de présence dnas l'entreprise.

Pour les tnceihicnes et atgens de maîtrise du sxee féminin âgées de mnios de 22 ans à la dtae de l'accouchement, la période de trente-six jurois visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de 2 jrouis par ennaft à charge, snas que l'indemnité complémentaire pussie au tatol être versée puls de 46 jours. Est considéré comme enfnat à carghe puor l'application du présent alinéa tuot eannft à la cgrahe de l'intéressée au snes de la législation des piorteastns fialaemils et âgé de minos de 15 ans à la dtae de l'accouchement.

À l'expiration de luer congé, les employées snot rpeirss par luer eepymrlour dnas le même epmoli ou dnas un eompli slmaiire en cvearnnsot tuos lures droits d'ancienneté et tuos les aegtnvaas aicuqs auparavant, étant entednu qu'avant luer réintégration elles irnfoenmort la diecirton 2 seenaïms à l'avance de luer désir de rpeernde luer trvaial aïfn qu'il siot possible, dnas les mêmes délais, de prévenir de la cetassoin de luer sievrce les pnersneos engagées en rlnmpceameet qui, de ce fait, ne proonurt prétendre à aunuce indemnité.

Article 22 bis - Emploi d'engins motorisés à deux roues

En vigueur étendu en date du 15 mai 1963

Les tnneccehis et atgens de maîtrise qui diovent uilttesr puor les bsneios du siecrve un eginm motorisé à duex roeus luer anrpaepntat bénéficient d'une indemnité d'entretien dnnot le mtnoant est fixé par accord ernte les parties.

Article 23 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 30 mars 1951

Les erumpleyos dovenrt mrette sur pied, lorsqu'il n'en etsxie pas déjà, des itiuitntnsos destinées à asseur la fitmrooan plnlnlfeoesosre des tenhcniceis et antegs de maîtrise visés par la présente convention.

Un comité prtiaaire cemrnnapot des représentants des onriatgnisaos sageaitnris srea créé puor étudier et proposer, dnas le délai de 1 année, tuotes mesuers ueilts à cet égard.

Dès que les iuistintntos prévues ci-dessus anourt reçu l'agrément

Accord du 30 mars 1951 relatif aux techniciens et agents de maîtrise ; nomenclature et définition des emplois - annexe III

Groupe 1

En vigueur étendu en date du 30 mars 1951

1. Ctlmaobpe 1er degré. - Colmbatpe tiausanrdt en comptabilité tutoes opérations commerciales, ildsieelrutns ou financières (approvisionnement, travaux d'atelier, immobilisations, etc.), les cmosope et les assemble, établit les baacLens et les bainls statistiques, réunit les éléments nécessaires au claucl des pïrx de rveient et aux prévisions de trésorerie.

2. Sous-chef de qauï (marchandises). - Anegt de maîtrise chargé de la vérification et du cegnraemht des cnmiaos et wngaos à l'arrivée ou au départ, répartit le taviarl entre les maaocertninunenits et wiengrnaos placés suos ses ordres, selulrvie le cesnemast des mndcihraseas ; placé hemteuelnbiatl suos les ordres d'un « Cehf de qauï » (emploi n° 18) qu'il est appelé à suppléer. Appelé aussi contremaître de qauï.

3. Contremaître de manutention. - Aengt de maîtrise chargé de

des comités départementaux d'enseignement technique, les emreopulys dnerovt vreesr oeltamnirobgt à ces isiniotntus des soenuivbtms dnnot le tuax srea fixé d'un cmmoun aocrcd par les pertias signataires, après aïvs du comité paaritrie prévu ci-dessus et dnas les litiems du putcnogerae mmaixum déductible de la txae d'apprentissage.

Les eepylruoms devront, en outre, s'efforcer de fctleaiir aux tcincenihes et agtens de maîtrise qu'ils eimnpolet le développement de luer fmortiaon pelseosfroilnne en vue de permettre, le cas échéant, luer poriomotn à des emoplis supérieurs.

Article 24 - Dénonciation, révision

En vigueur étendu en date du 30 mars 1951

La présente cnotvieonn nnitaaloe aexnne proura être dénoncée et révisée dnas les ctiindnoos fixées par l'article 2 de la convetinon du 21 décembre 1950.

S'il est procédé, dnas les citnnidoos fixées par l'article 20 (2e alinéa) de la ciontenovn ccvlietloe noianatle anexe n° II, à un neuovl eamxen des seiarlas de la catégorie « Employés », il est conneu que les patreis satieiaagnrs de la présente cvinetnoon nlaintaoe annexe pnriaorecptit à la dossiicun commune.

Article 25 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 30 mars 1951

La présente ceoontnivn covlclitee nialtonae aenxne perndra efeft à praitr de la dtae de sa signature. Toutefois, les dnitooiipsss rlvaeetis aux silraeas seonrt aleacpbplis à cspotmer du 1er février 1951.

Article 26 - Publicité

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

La présente cnnvteioion frea l'objet d'un dépôt à la dieitrocn départementale du tairavl et au secrétariat-greffe du cinesol de prud'hommes de Prais et d'une dneadme d'extension dnas les cindnitoos fixées rpmenetcseievt par les ailrctes L. 132-10 et L. 133-8 et svunaits du cdoe du travail.

l'exécution de taarvux de matetnuinon à l'intérieur ou à l'extérieur d'une entreprise, diopsse à cet effet d'une équipe de mtatnnernuneoiias dnnot le nrhome ne dépasse pas hetuelmelnait dix ; puet emucehbar du psonreenl de complément, ornaïgse le travail, est rslbsnepoae de sa bnone exécution, aïgt snivaut les dvitrecies de l'employeur ou du cehf de qauï selon l'importance de l'entreprise.

4. Liteiugr denrées périssables. - Agnet d'une eenitsprre de tponasrt de denrées périssables chargé du casontt des liegtis aevc les cneltis et de l'examen des réclamations ; tiarte les peïtts litiges, établit les diosrses des différends aevc la clientèle en vue de les rtermete au screive contentieux.

En vigueur non étendu en date du 31 mars 1965

1. Cltpbmaoe 1er degré. - Copmlbtae tsanaudrit en comptabilité tetuos opérations commerciales, iurdellentss ou financières (approvisionnement, travaux d'atelier, immobilisations, etc.), les cpomose et les assemble, établit les baencals et les bainls statistiques, réunit les éléments nécessaires au calcul des pïrx de reevint et aux prévisions de trésorerie.

1 bis. Interprète. - Anget caabple de friae des ttuancrdois oalres deicters ernte itreuncueotrls ou au téléphone, des tnutirdocas au téléscripneur, des tdiuroctnas de ltreetes de lauengs étrangères en français, en d'autres langeus étrangères, aevc rediucrtatn en lanegus étrangères du ttxee français de réponse au resaopnlbse français.

Si l'agent a une connaissance de plusieurs langues étrangères, il est classé comme suit :

- 2 langues : au groupe 2 (emploi n° 5 bis) ;

- 3 langues : au groupe 3 (emploi n° 14 bis).

2. Sous-chef de quai (marchandises). - Agent de maîtrise chargé de la vérification et du rangement des colis et paquets à l'arrivée ou au départ, répartit le travail entre les manoeuvriers et les agents placés sous ses ordres, surveille le classement des marchandises ; placé hiérarchiquement sous les ordres d'un « Chef de quai » (emploi n° 18) qu'il est appelé à suppléer. Appelé aussi contremaître de quai.

3. Contremaître de manutention. - Agent de maîtrise chargé de l'exécution de travaux de manutention à l'intérieur ou à l'extérieur d'une entreprise, dispose à cet effet d'une équipe de manoeuvriers dont le nombre ne dépasse pas habituellement 10 ; peut établir du personnel de complément, organise le travail, est responsable de sa bonne exécution, agit souvent les directives de l'employeur ou du chef de quai selon l'importance de l'entreprise.

4. Ligetier denrées périssables. - Agent d'une entreprise de transport de denrées périssables chargé du contrôle des livraisons avec les clients et de l'examen des réclamations ; traite les plaintes, établit les dossiers des différends avec la clientèle en vue de les résoudre au service contentieux.

4 bis. Agent déclarant en douane adjoint. - Agent ayant des connaissances techniques de la réglementation douanière, pour papiers de transit international, papiers de transbordement, déclarations de mise à la consommation des marchandises dont la réglementation n'exige pas de formalités particulières approfondies. Est compétent de son service pour l'agent déclarant en douane. S'occupe de l'exécution des opérations. Le chef de service de cet emploi pourra être porté de gré à gré jusqu'à 200 pour les agents ayant fait preuve pendant 2 années de qualité et capacité particulières exceptionnelles.

Article - Groupe 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

5. Secrétaire de direction. - Cabaretier immédiat du chef d'entreprise, d'un administrateur, directeur ou cadre supérieur ; prépare et réunit tous les éléments de son travail.

5 bis. Interprète 2 langues. - A une connaissance de 2 langues étrangères (voir emploi n° 1 bis).

6. Chef de bureau. - Agent de maîtrise qualifié chargé de conduire et de surveiller l'ensemble des activités d'un chef de service ou de l'employeur le travail d'un bureau composé d'employés ayant des fonctions diverses ; exécute lui-même dans certaines cas une partie du travail dont est chargé son bureau.

Si le nombre des employés est supérieur à 5, cet emploi est classé comme suit :

- de 6 à 10 employés, groupe 3 (emploi n° 13) ;

- au-dessus de 10 employés, groupe 4 (emploi n° 24).

7. Chef de service voyageurs. - Agent de maîtrise chargé d'assurer, surveiller des directives, la sécurité du mouvement - éventuellement du contrôle - des voitures, de la distribution des billets, de l'enregistrement et de la livraison des bagages et messageries ; a autorité sur le personnel d'exploitation et le personnel auxiliaire et les agents de service ; assure également certaines tâches administratives et financières ; ne prend pas d'initiatives concernant l'emploi des véhicules, n'est pas responsable de leur entretien ; peut avoir jusqu'à 10 véhicules dans son secteur.

Si le nombre des véhicules est supérieur à 10, est classé dans le groupe 3 (emploi n° 15).

7 bis. Régulateur des pacages :

- agent de maîtrise qualifié, chargé, surveiller les déplacements d'un chef de service, d'un directeur d'exploitation ou de l'employeur, d'affecter aux services le personnel des camions des clients en organisant les moyens à sa disposition, dans le respect des exigences des clients, des règles de la CCNT, du code de la route et de la sécurité ;

- responsable hiérarchique direct, il a autorité sur le personnel relevant ;

- assure également les livraisons aux clients des marchandises ;

- peut avoir jusqu'à 15 véhicules dans son équipe.

8. Chef de quai de gare routière (voyageurs). - Agent de maîtrise placé sous les ordres d'un chef de gare routière ou d'un chef de service, assure le service des voyageurs, bagages et marchandises d'une gare routière surveillant les déplacements qui lui sont données ; a autorité sur les conducteurs de gare routière et sur le personnel relevant ; assure le mouvement des véhicules ; établit les statistiques afférentes à son service de quai, donne des renseignements et reçoit, le cas échéant, les réclamations des voyageurs.

9. Chef d'équipe bagages et messageries. - Agent de maîtrise chargé de l'ensemble des services de bagages accompagnés et de marchandises par autobus ; surveille les chargements et déchargements et fait établir tous les documents nécessaires ; peut être chargé de conduire des véhicules de bagages et de marchandises ; règle les plaintes avec la clientèle ; est responsable du travail de son équipe de bagagistes.

Si le nombre des bagages est supérieur à 10, est classé dans le groupe 3 (emploi n° 16).

10. Chef contrôleur de trafic (voyageurs). - Agent de maîtrise chargé de l'organisation du contrôle de l'exploitation et des opérations commerciales et techniques s'y rattachant ; a autorité sur le personnel de contrôle et d'exploitation et, le cas échéant, sur les correspondants.

11. Agent de service circulaire 1er degré (trafic intérieur). - Agent chargé de la visite de la clientèle ayant qualité pour lui remettre des partitions de tarifs et délivrer des ordres d'exécution ; se tient en liaison avec les services d'exploitation pour suivre l'exécution des ordres qui lui sont remis.

12. Chef d'équipe d'atelier 1er degré. - Agent de maîtrise responsable des travaux d'entretien, la réparation et au dépannage des véhicules pouvant justifier des interventions des services techniques s'y rattachant pour assurer la sécurité et le rendement du travail du personnel placé sous son contrôle ; est responsable du travail de son équipe (3 ouvriers ou artisans au maximum, manœuvres non compris).

Article - Groupe 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

13. Chef de bureau. - Agent de 6 à 10 employés (voir emploi n° 6).

13 bis. Mitaineur professionnel vérificateur. - Agent chargé de répartir le travail et de diriger la section professionnelle ; assure la mise au point des débutants professionnels ou vérifie dans la limite du temps disponible.

14. Catibpome 2e degré. - Catibpome responsable des opérations de comptabilité nécessaires à la comptabilité générale et identifiées ; établit les prix de revient et les prévisions de trésorerie ; dirige les blais éventuellement avec les directives d'un expert-comptable ou du chef de bureau de comptabilité.

14 bis. Interprète 3 langues. - A une connaissance de trois langues étrangères (voir emploi n° 1 bis).

15. Cehf de steucer mmeevount (voyageurs). - Anyat puls de 10 véhicules dnas son suetcr (voir epomli n° 7).

16. Cehf d'équipe baeggas et messageries. - Anyat une équipe de puls de 10 besgagais (voir epolmi n° 9). - Appelé proifas cehf de service bagages et messageries.

17. Cehf de grgaee (voyageurs). - Anegt de maîtrise aassrunt la sellrauivnce d'un garage ; oranigse sniuvat les deievtircs qui lui snot données le mmveunoet des véhicules, velile à luer eneeettrin courant, contrôle les carburants, pmuuenqetias et kilomètres ; règle l'affectation et a autorité sur le poernensl asiritadmtinf et roulant.

Si le nbomre de véhicules est supérieur à 30, est classé cmmoe siut :

- de 31 à 50 véhicules, au guopre 4 (emploi n° 25) ;

- de 51 à 70 véhicules, au gupore 5 (emploi n° 41) ;

- de 71 à 100 véhicules, au grupoe 6 (emploi n° 53).

18. Cehf de qau (marchandises). - Anegt de maîtrise chargé de l'organisation du travail, de la répartition, réception et msie en lvsaiorn des colis, de la laiiosn aevc les bueraux de cihmen de fer (bureaux de gare, beruux de ville), de la sotrie des ltteers de vtiuore ; a suos ses orerds des mtonueeitniraans et des livreurs, éventuellement un ou prueliuss sous-chefs de qau ; donne aux cerafhuufs les iaciondnis nécessaires à l'exécution de lrues tournées. Appelé asusi cehf de centre.

18 bis. Régulateur dcuihetaspr :

- même définition que gouppe 2, eolmpi 7 bis ;

- aaynt une équipe de puls de 15 coursiers.

19. Cfehs d'arrivages (denrées périssables). - Anegt de maîtrise chargé de la réception de ttoeus denrées périssables aarivnt siot en woangs complets, siot en détail à qau ; rierle les trties de transport, est rbespnsoale de teotus réserves puor aivraes à prdre auprs des sceeirvs lgiets de la Société nilatanoe des ciehmns de fer français ou de tuot autre teanrosptur ; dtisiubre le tvialal aux cehfs de wagons, cnodmmae les chauffeurs.

Si la moneyne journalière des wongas reçus, calculée sur l'année, est supérieure à 10, est classé comme siut :

- jusqu'à 18 wagons, au groupe 4 (emploi n° 32) ;

- au-delà de 18 wagons, au gouppe 5 (emploi n° 47).

20. Cehf d'agence 1er degré. - Anegt de maîtrise chargé d'assurer le fiennceonomtt d'une anege conformément aux iinttsnuocs détaillées qu'il reçoit d'un crnete d'exploitation régional ou du siège saocil de l'entreprise. N'est appelé à pdnerre que des iitivitanes limitées.

21. Cimoms de débarquement. - Agent de maîtrise chargé de fiare efcuetefr le déchargement des wgonas ou des bteaux dnas les gears et les prots fvuauilx ; orniage et seliluvre son cnhteair selon les orrdes reçus du cehf de scivree trasonrpt de débarquement puor la journée ; a autorité sur les chauffeurs, sur les gteurirs et drecoks de son chantier.

22. Cehf de beruau (services internationaux). - Agent de maîtrise aynat teuots les cnaisnsocneas d'un employé qualifié, aynat des nniotos sur le triaf des duacons françaises, les règlements douaniers, les formalités à aclmiocpr à l'importation ou à l'exportation ; cnqumiumoe des pirs à la clientèle et puet les detcsuir ; a la responsabilité d'un brueau de 5 employés au maximum.

23. Cehf d'équipe d'atelier 2e degré. - Même définition que le cehf d'équipe d'atelier 1er degré (emploi n° 12) ; etufecfe en orute un mnmuim de tiaavr d'administration ; a au mnios 4 oreivrus ou aperpints suos ses ordres, man?uvres non compris.

Si le nbomre d'ouvriers ou airepptns est supérieur à 10, cet eplomi est classé dnas le grupoe 3 (emploi n° 37).

Article - Groupe 4

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

24. Cehf de bureau. - Anyat puls de 10 employés (voir eplomi n° 6).

25. Cehf de ggraae (voyageurs). - Anyat de 31 à 50 véhicules (voir elpmoi n° 17).

26. Cehf de grae routière (voyageurs). - Agnet de maîtrise anyat suel la responsabilité de l'exploitation et de l'organisation du taifrc d'une grae routière jusqu'à 100 départs par jour.

27. Cehf de sueter trfiac et eterntein (voyageurs). - Même définition que puor le cehf de stceur mvmeunoet (emploi n° 7) ; est en orute ropalssnebe de l'emploi et de l'entretien des véhicules.

Si le nbmore des véhicules est supérieur à 10, est classé au groupe 5 (emploi n° 42).

28. Cehf de tiarfc ou de memoneuvt (voyageurs). - Agnet de maîtrise chargé du monmeuevt des vrteiuos et de l'affectation du peronesl aux différentes lniegs ; pnred les msreues ueltis puor fiare fcae aux boneiss du tarifc ; eeffucte les tvraaux atmrintifidass et sitttiasques qui en découlent ; calbloroe à l'établissement des hriaors et des tarifs ; a autorité sur le psoneernl d'exploitation et de contrôle asini que sur le psnreenol ruloant et, le cas échéant, sur les crntapesonods ; est en lioasin aevc les sivreecs chargés de l'entretien et de la réparation, contrôle éventuellement les carburants, pmaeiuentqus et kilomètres.

Si le nbmore de véhicules en lgiens est supérieur à 25, est classé cmome siut :

- de 25 à 39 véhicules, au gpoure 6 (emploi n° 54) ;

- de 40 à 59 véhicules, au gupore 7 (emploi n° 61 bis) ;

- au-delà de 60 véhicules, au gourpe 8 (emploi n° 65 bis).

29. Cehf de cnognaimae atuo (marchandises). - Agnet de maîtrise chargé de dergiiir et cnrnodoor le tvraail de livraison, de rsamgaase et de cangmianoe des mrnahacseids selon les oderrs reçus des scvieers ; détermine les tournées des véhicules mis à sa diospoistn ; a autorité sur le pesoernnl rlanout et le preenonsl de manutention.

Est généralement appelé pequuir ; appelé asusi cehf de qau principal.

29 bis. Sieupvsrer régulateur :

- anget de maîtrise qualifié, chargé de digreir et de cdoonrneor le tivraal des cursioers dnas le rcpseet des règles de la CCNT, du cdoe de la ruote et de la sécurité ;

- a autorité sur le ponensrel valuont et les régulateurs de goureps 2 et 3 ;

- est également appelé : rsoabnsplee triafc ou cinueoortadr de la régulation.

30. Cehf de ggarae mmeneuvot et erneteitn (marchandises). - Aengt de maîtrise aaynt la doiecritn entière d'un garage, chargé de l'entretien général et du meomuvent du matériel rolunat ; puet être chargé de l'embauche.

Si le nbmore des véhicules est supérieur à cinq, est classé comme siut :

- de 6 à 15 véhicules, au gupore 5 (emploi n° 44) ;

- de 16 à 25 véhicules, au gropue 6 (emploi n° 55).

31. Cehf de graage moemneuvt (marchandises). - Anget de maîtrise ayant la dcrotiien d'un garage, chargé de la duroibsttiin des véhicules en lasiion aevc le srvicee d'entretien et de

réparations ; procède à l'examen des documents d'emploi, peut être chargé de l'embauche ; a le contrôle des carburants, puumaneqetis et kilomètres ; a au moins 20 véhicules dans son garage.

Si le nombre des véhicules est supérieur à 40, est classé comme suit :

- de 41 à 60 véhicules, au groupe 5 (emploi n° 45) ;

- au-delà de 60 véhicules, au groupe 6 (emploi n° 56).

32. Chef d'arrivages denrées périssables. - Reconnu en fonction des puls de 10 wagons par jour et au plus 18 (voir emploi n° 19).

33. Chef d'agence 2e degré. - Agent de maîtrise responsable du fonctionnement d'une agence et disposant d'une large autonomie dans le cadre des directives générales qu'il reçoit ; doit faire preuve d'initiative, gérer les relations avec la clientèle et l'exécution du service.

34. Agent de service commercial 2e degré. Agent chargé de la réception et de la visite de la clientèle, fait des offres de service : habilité à traiter des contrats de transport à des prix qui lui sont fixés ; donne aux services chargés de l'exécution toutes les indications utiles en vue de l'exécution satisfaisante des ordres de la clientèle.

35. Chef de groupe de transit. - Agent de maîtrise chargé, sous les ordres du chef de service de transit, de l'opération et de la bonne marche d'un groupe d'importation et/ou d'exportation ; a sous ses ordres des employés de transit, dirige le travail et dirige son groupe.

36. Chef de groupe magasin. - Agent de maîtrise chargé de la direction des magasins, d'un magasin indépendant ou de plusieurs magasins, tenant les livres d'entrées et de sorties, assure la réexpédition des marchandises stockées au magasin, les relations avec les services de régie, la facturation ; dirige les agents ; dirige son courrier.

37. Chef d'équipe d'atelier 2e degré. - Ayant une équipe de plus de dix ouvriers (voir emplois n° 23).

38. Contremaître d'atelier. - Agent de maîtrise responsable des activités de son représentant, responsable de l'entretien des véhicules ; assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous son autorité, en même temps qu'il en dirige et contrôle le travail ; doit prendre toutes les initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité, tenir les documents de contrôle du personnel, du matériel et des installations ; peut participer avec les autres à l'entretien et à la réparation ; assure en permanence un commandement sur un effectif d'ouvriers professionnels, spécialisés ou non spécialisés inférieur ou égal à 10.

Si le nombre des ouvriers ou apprentis est supérieur à dix, est classé comme suit :

- de 11 à 20 ouvriers : au groupe 5 (emploi n° 50) ;

- au-delà de 20 ouvriers : au groupe 6 (emploi n° 59).

39. Chef magasinier d'atelier. - Agent de maîtrise chargé du magasin de pièces détachées et des approvisionnements de l'entreprise, tient la comptabilité de son stock et l'inventaire permanent, possède les connaissances nécessaires de la pièce détachée ; a sous ses ordres au moins trois magasiniers ou aides-magasiniers d'atelier.

Article - Groupe 5

En vigueur non étendu en date du 1 mars 1998

40. Chef principal. - Technicien appelé communément chef comptable dans les entreprises enseigneuses ; assure entièrement les opérations comptables de l'entreprise, un expert-comptable

intervient pour l'établissement du bilan.

40 bis. Technicien sur matériel classique. - Agent titulaire du brevet de technicien de la marque de spécialisation ; possède des connaissances très approfondies du matériel qu'il conçoit et utilise tous les tableaux de coexistence servant à la marche des tableaux à partir de données du chef opérateur ou du chef de service ; met au point les tableaux de connexion. En cas de panne de machine, il peut y remédier par des modifications éventuelles de connexion.

40 ter. Responsable sur matériel électronique. - Agent titulaire du diplôme de technicien et ayant des connaissances équivalentes ; capable de programmer sur matériel électronique les problèmes posés par son chef direct.

41. Chef de groupe (voyageurs). - Ayant de 51 à 70 véhicules (voir emploi n° 17).

42. Chef de service (trafic et entretien) (voyageurs). - Ayant plus de 10 véhicules (voir emploi n° 27).

43. Responsable chevaux. - Agent de maîtrise chargé, dans une entreprise de transport hippique, de la gestion jusqu'à 30 chevaux, de la gestion et de la gestion de la livraison, de la gestion et de la gestion des données des véhicules mis à sa disposition ; est capable d'assurer la sécurité des personnes et des bêtes et de leur donner les premiers soins ; est responsable du matériel hippique et des accessoires ; a autorité sur les palefreniers, les manutentionnaires et le personnel de manutention.

44. Chef de groupe nouveau et ancien (marchandises). - Ayant de 6 à 15 véhicules (voir emploi n° 30).

45. Chef de groupe nouveau (marchandises). - Ayant de 41 à 60 véhicules (voir n° 31).

46. Chef d'agence 3e degré. - Même définition que le chef d'agence (2e degré) (emploi n° 33) dans une agence postale ou très importante.

47. Chef d'arrivages denrées périssables. - Reconnu en fonction des puls de 18 wagons par jour (voir emploi n° 19).

48. (abrogé)

49. Truisme 3e degré. (Avenant n° 25 du 30 juin 1971.) Mêmes fonctions que le tarifeur, 2e degré (emploi n° 62 bis) (C.C.N.A. 2), mais employé habilité qualifié d'un service encaisse la cancoise de l'au moins une langue étrangère.

50. Contremaître d'atelier. - Ayant un effectif de 11 à 20 ouvriers ou apprentis (voir emploi n° 38).

Article - Haute maîtrise : Groupe 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

50 bis. Responsable régulateur :

- agent de maîtrise habilité qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, suivant les directives qu'il reçoit de l'employeur, les travaux du service régulation. Peut avoir sous ses ordres des agents de maîtrise ;

- il prend toutes les initiatives en vue d'optimiser le rendement de son service et propose des mesures tendant à son amélioration ;

- a autorité sur le personnel et les régulateurs de groupes 2, 3 et 4.

51. Chef de bureau principal. - Agent de maîtrise habilité qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, suivant les directives qu'il reçoit, les travaux d'un service ; peut avoir sous ses ordres des agents de maîtrise et des techniciens ; doit prendre toutes les initiatives en vue d'assurer le rendement de son service et proposer des mesures tendant à son amélioration.

51 bis. Cehf opérateur. - Agnet taluiirte du bervet de tneihcecn de la mraue de spécialisation ; rlempit tuteos les coitnionds rtevleais à l'emploi de ticeenichn ; assure, en outre, la cniduote des opérateurs, les dirige, établit le pnlianng des cghaers de l'atelier et en assrue le repscet ; exrcee des ftnoconis de cnenommdaet sur l'ensemble des pnnlosrees de l'atelier.

52. Cehf de bruaeu de comptabilité. - Anegt de maîtrise aynat des cosiancesnans tuhnieges aopnpeoirdfs en comptabilité, chargé d'organiser et de contrôler le tiaarvl d'un baeuru de comptabilité conenmrapt de 5 à 10 comptables, aides-comptables ou employés de comptabilité ; a la responsabilité complète de toutes les opérations clbepmotas de son bureau, l'établissement des bnials définitifs dnvat teotfuos être smuios au contrôle d'un expert-comptable ou d'un cehf de srvecie de comptabilité.

Si le baeruu crpoemnd puls de 10 personnes, est classé au gporue 7 (emploi n° 61).

53. Cehf de gargae (voyageurs). - Aaynt de 71 à 100 véhicules (voir emlopi n° 17).

54. Cehf de trifac ou de memnuoevt (voyageurs). - Anyt de 25 à 39 véhicules en legins (voir eoplmi n° 28). Appelé aussi cehf d'exploitation d'un réseau.

55. Cehf de gragae muemvnoet et enrteeitn (marchandises). - Aanyt de 16 à 25 véhicules (voir elpomi n° 30).

56. Cehf de ggarae mveuoemnt (marchandises). - Anyt de 61 à 90 véhicules (voir elmpoi n° 31).

57. Sous-chef de scveire transit. - Anget de maîtrise chargé suos les dreveitcis du cehf de sercive de cnodeorr et de digierr l'activité du poneensrl intérieur et extérieur qu'il a suos ses oders ; dicte le ciruroer oinridare ; ttaire les liegtis courants, reçoit et discute aevc la clientèle ; puet avoir la poutricoran commerciale.

58. Anget déclarant en douane. - Aengt aaynt ou non la ptoirourach en douane, au cruonat des lios et règlements dnauerios et du tarif, chargé de l'établissement des déclarations puor n'importe qluele espèce de marchandises, des déclarations et opérations ; anyat ou non des employés suos ses ordres.

Le cfieefoicnt de cet eomlpi purroa être porté de gré à gré jusqu'à 400, puor les angets aynat fiat puerve pdaennt 2 années de qualités et capacités psinnosrefloees exceptionnelles.

59. Contremaître d'atelier. - Anyt un etficfef de puls de 20 ouivres ou anpretpis (voir epomli n° 38).

60. Cehf d'atelier. - Aengt de maîtrise peonosessfinrl detericment suos les ordres de l'employeur ou de son représentant, coonordne les tvuraax du preonesnl de l'atelier, du ggaare ou du mgiasan ; prned des intavetiis puor l'amélioration du matériel, du rnedmet et de la sécurité ou aussme des responsabilités équivalentes, établit les dvies de réparation et les fiat aetccper par les etpxers des comgniapes d'assurances ou autres, diot posséder les cncenasonasis générales iapnednsielsbs aux réparations et mseis au pnoit de l'ensemble du matériel aibouotmle ; eexcre d'une façon pntmeneare un cmmaomnedet sur un etficfef d'au mnois 25 pesnnroes aengts de maîtrise, ovriuers ou apprentis.

Si le nomrbe d'ouvriers ou atreinpps est supérieur à 40, est classé au gporue 7 (emploi n° 64).

Haute maîtrise : Groupe 7

En vigueur étendu en date du 30 mars 1951

61. Cehf de berauu de comptabilité. - Aaynt puls de 10 penrnsoes dnas son braeuu (voir elmopi n° 52).

62. Sous-chef d'exploitation (marchandises). - Agnet de maîtrise placé suos les odrers d'un cehf d'exploitation ; dgiire envtcmeeiff les sieercvs anstirafimdits et les loaisinvs ; chargé de la ccrrnnaseodrpoe aevc la clientèle, de l'établissement des tarifs, conditions, délais afférents à l'activité ceomimcarle du sverice ; a suos ses odrers des cehfs de qau ; puet rapemelcr

éventuellement le cehf d'exploitation.

63. Cehf de sivrcee (trafic intérieur) 1er degré (modifié par avannet n° 8 du 21 ocbrote 1959). Agent de maîtrise chargé de dieigrr et coednnorr le trvaial du sercvie « expéditions » ou du sevrice « aeivrrags » ; connaît à fnod le traif des cheinms de fer français (litiges, expertises), enneittret des rarppts aevc la clientèle et puet la vtieisr ; asusre le cireour du sverice ; siurllve la bonne exécution du trvaial réparti aux employés, tiinehcecsn et angets de maîtrise suos ses odrers ; aursse la dinlspicie du pneeosrnl qu'il surveille.

64. Cehf d'atelier. - Aanyt puls de 40 pesnoerns suos ses oreds (voir elpomi n° 60).

En vigueur non étendu en date du 31 mars 1965

61. Cehf de bruaeu de comptabilité. - Aynat puls de 10 pneoernss dnas son breauu (voir eomlpi n° 52).

61 bis. Cehf de tfaric ou de mmeunoevt (voyageurs). - Anyt de 40 à 59 véhicules en ligens (voir epmloi n° 28), appelé aussi " cehf d'exploitation d'un réseau ".

62. Sous-chef d'exploitation (marchandises). - Aengt de maîtrise placé suos les oreds d'un cehf d'exploitation ; dirige emevifectefnt les sceveris amfarnsdttiis et les lairnsvios ; chargé de la cpseordaorcne aevc la clientèle, de l'établissement des tarifs, conditions, délais afférents à l'activité cmaermlocoie du sirceve ; a suos ses orerds des cehfs de qau ; puet recelpamr éventuellement le cehf d'exploitation.

63. Cehf de sericve (trafic intérieur) 1er degré (modifié par anenvat n° 8 du 21 otobcre 1959). - Agent de maîtrise chargé de dergjiir et coendornor le tvriaal du sricvee " expéditions " ou du scivree " arieravgs " ; connaît à fnod le triaf des cmienhs de fer français (litiges, expertises), eernentitt des ratrpops aevc la clientèle et puet la vesiitr ; arusse le cireour du srcivee ; srellivue la bonne exécution du tirvaal réparti aux employés, tcinehceins et angtes de maîtrise suos ses orrdes ; arssue la dlsiipcnie du proensnl qu'il surveille.

64. Cehf d'atelier. - Ayant puls de 40 proensnes suos ses oreds (voir elmpoi n° 60).

Haute maîtrise : Groupe 8

En vigueur étendu en date du 30 mars 1951

65. Cehf de sicerve tfirac intérieur 2e degré. - Même définition que l'emploi n° 63. - Drigie et coordnone simultanément les sicrvees " expéditions " et " arvgireas ".

66. Cehf de svicree de trpnorat de débarquement. - Agnet de maîtrise en rorappt aevc la clientèle, chargé d'organiser tuos les débarquements en grae et dnas les prots flvauuix ; a suos ses orrdes les comims de débarquement, chauffeurs, gueitrrs et drockes ; est suos les oreds dcetris du poartn ou du cehf d'entreprise.

67. Aengt de sverice craemmcioi 3e degré (avenant n° 25 du 30 jiun 1971.) " Mêmes fotnicons que l'agent de scviere commercial, 2e degré (emploi n° 34), mias employé heamunett qualifié d'un scievre eaginext la cncasoainnse d'au moins une launge

étrangère. Eabittl des prix, des fofirtas de trrtopnsas solen les detiecvirs qu'il reçoit. "

En vigueur non étendu en date du 31 mars 1965

65. Cehf de sevrctie tfriac intérieur 2e degré. - Même définition que l'emploi n° 63. - Dgirie et cnnooodre simultanément les sicerevs « expéditions » et « aegrarvis ».

65 bis. Cehf de tafirc ou de monvmeeut (voyageurs). - Anayt puls de 60 véhicules en lengis (voir elompi n° 28), appelé assui « cehf d'exploitation d'un réseau ».

Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres - Annexe IV

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transports, ganpurot les oniasgtonars sldinecays ci-après : La fédération niaoanlte des tatprsnros rrtioeus ; La fédération nnlaotaie des aionsitascos prlfiesoslnonees des eeirestnpns de gruaopge rial et rutoe ; La fédération nnaltoiae des crnnrodeotspas de cemihn de fer ; La charbme scndliyai des lrouues d'automobiles intrleisuds ; La carmbhe sylicadne des ereereuntprns de déménagements, garde-meubles et ttrposarns de Fnrae ; La fédération des camismiieonornss et aiaeliuxrs de transports, cmnamioirssnoies en dunaoe agréés, transitaires, angtes miiearmts et assimilés de Fcrane et de l'Union française ; La fédération noianalte des esenprerits de tpaosrrtns aeixriuails des collectivités et aotriandmtinss pilubques ; L'association pnsnlsrelfoeoe des affréteurs ritoeurs ; Le sndcaiyt nitonaal des tptotnsrras meixts rail-route.
Syndicats signataires	La fédération nlntoaae Fcore ouvrière des tsptroarns CGT - FO ; La fédération des employés et cdraes CGT - FO ; La fédération française des siatdnycs d'ingénieurs et cdaers CTFC ; Le sidancyt noaiantl des cadres de direciton et de maîtrise des traosrpnts CGC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération naatinloe des cuefuafrrhs routiers, podis lurdos et assimilés UICR, le 5 nbvromee 1953 ; Fédération notaniale des myones de tsrotaprnns CGT - FSM, le 16 février 1958 ; Fédération ntailonae des employés et cdraes du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité siacloe et divers CGT - FSM, le 12 mras 1959 ; Fédération des tpnaostrs Fcroe ouvrière, le 19 mras 1968 ; Fédération nalnoiate des chffuuares roueirts poids ldruos et assimilés des trnrptaoss pculbis (syndicat nnatoail des antegs de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cedras du transport), le 30 jiun 1970.

66. Cehf de srecive de taosnrprt de débarquement. - Agnet de maîtrise en roapprt aevc la clientèle, chargé d'organiser tuos les débarquements en grae et dnas les ports fuulvaix ; a suos ses oredrs les cmmios de débarquement, chauffeurs, giuertrs et dokcers ; est suos les odrres dcetirs du potran ou du cehf d'entreprise.

67. Agent de seirvce caorceimml 3e degré (avenant n° 25 du 30 jiun 1971.) « Mêmes focionnts que l'agent de service commercial, 2e degré (emploi n° 34), mias employé hneaetmt qualifié d'un srcevie enaxiget la ccinssnnaoae d'au mnois une lnauge étrangère. Établit des prix, des fiofatsr de trtanspros seoln les dcietivers qu'il reçoit. »

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951

La présente ceintonovn noantiale anxene a puor oebjt de fixer, conformément aux dtiisnoisops de l'article 24 de la cenntiovon ccoitvelle nnailatoe du 21 décembre 1950, les ctiidoonns particulières de tiavarl du pneoensrl de la catégorie « ingénieurs et cedars » occupé dnas les eprerietnss visées par litade convention.

Article 2 - Définition générale des ingénieurs et cadres

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Sont considérés cmome ingénieurs et cedras puor l'application de la présente coniovnethn naloiatne annexe les caubaortrlleos qui répondent aux duex cnoodtinis siuavetns :

1° Posséder une ftramoion technique, administrative, juridique, clmoeicmare ou financière résultant siot d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées (1) siot d'une expérience pllfoonsenriese équivalente ;

2° Ocepucr dnas l'entreprise, à l'exclusion des eiplmos définis dnas les cotnnveinos aexnens n°s 1, 2 et 3, un des eomilps définis dnas la nanlcremutoe visée à l'article 3 ci-dessous ou pvouant luer être assimilés. Ces elpmios cntpomerot généralement des poirouvs de décision et de cendammeomt ou des responsabilités équivalentes.

Les drteruices généraux et les druicteers d'entreprise ne snot pas visés par la présente convention.

(1) Les diplômes ou écoles visés snot nomntmeat :
Les diplômes d'ingénieurs rucnoens par la loi ;
Les maîtrises utieiainrvress délivrées par les facultés françaises ;
L'École des heutas études caemcemirols ;
L'École lbrie des sneciecs puqeotilis ;
Les itstiunts d'études piqueutlis créés par l'ordonnance du 9 ortobce 1945 ;
L'École supérieure des snicees économiques et cracmleiemos ;
L'École supérieure de cmocrmee de Paris ;
Les écoles supérieures de crocmmee régionales ;
L'École supérieure des transports.

Article 3 - Nomenclature et définition des emplois

En vigueur étendu en date du 30 juin 1962

Les différents eolmips qui pveunet être occupés par des ingénieurs et caerds snot répartis en spet guerpos conformément à la narmuoelncte des grpoues jonite à la présente ciontoevnn naontalie annexe. Cuahqe guopre cmoropte siot la définition d'un craetin nbrome d'emplois types, siot une définition générale. Les atgens du groupe 7 snot dtis « Cerdas supérieurs ».

Article 4 - Classement des ingénieurs et cadres

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951

1° Dnas un délai mmuixam de 2 mios à ptarir de l'entrée en vuigeur de la présente convention, les ingénieurs et cedras aeluetcemnt en foitonncs deonvrt avior été informés du guorpe dnas lqueel ils auront été classés par une ltetre ou atrue ducoenmt dûment signé corptmanot les mêmes inditcaonis que cleels prévues dnas la lttere d'embauche visée à l'article 9 ci-après.

Le cnmealsset enrte les différents gopures diot être effectué par l'employeur en cmpnoart les fnicntoos réellement exercées siot aevc les définitions des emplois, siot aevc les définitions générales fgarunit dnas la nomenclature.

À défaut d'un eolmpi de la nulotnrmace cnrrdeaosopnt enemecxatt aux fnioocts réellement exercées par un ingénieur ou cadre, celui-ci diot être classé par asaitsmoiln aevc un empoli défini. Si une telle aomilistisan n'est pas possible, il diot être classé dnas le gupoe qui ceorpsord le mieux à la ntarue de ses focinnos et à l'importance des responsabilités qui lui snot confiées.

Le nuvaoue canlessmet à établir ne diot pas avior puor efeit de mifeiodr la hiérarchie des epilmos esxnatit dnas les entreprises, suaf puor tienr cotmpe des miiindoaofcs apportées aux définitions des eplimos ou puor coeirgr le cas échéant des erurers de cessemlnat manifestes.

2° Si un ingénieur ou cdare csttnoee le cleamsnest fiat par son eeyplumor et si cttee ctiasettnoon ne puet être réglée abnelieamnt elle puet être ssuimoe à une cimssmioon nliantaoe de csmneaelt présidée par un fiarioncnotne du ministère des turaavx publics, des trotpranss et du tourisme.

Cette cmmissioin comeprnd 6 mrmebes titulaires, à sivaor :

- 3 cfhes ou duietrercs d'entreprises désignés par l'union des fédérations de tarnrsport ;

- 3 ingénieurs ou crdaes désignés par les oaisonitrnags représentatives des ingénieurs et careds saegitrnais de la présente cionvtenon à rosain d'un ingénieur ou cdare par confédération intéressée.

La cossmoimin nlniotaee de censaesmt a qualité puor rmaneocder aux intéressés le cseanmlst qui lui paraît justifié par les footncis réelles de l'ingénieur ou cadre, les onniarotsags seitaingnags s'engagent à friae tuos lerus eftrofs puor fiare rsteceper par lures adhérents les ranmmacidneotos de la commission.

La csosmiomin puet en outre ppsroeor aux parties, qui snot lberis de l'accepter ou de le refuser, son arribgtae ou l'arbitrage d'un teirs nommément désigné.

La commission, composée cmme il est dit au 2e alinéa du présent paragraphe, établit son règlement intérieur qu'elle a sleue qualité puor meidoifr ; ce règlement fxie les règles de fntinmeencoont de la commission, il puet prévoir naetnmomt la désignation des mbeemrs suppléants et fixer lmnierbt les ciindtoons de cttee désignation ; il puet également prévoir la possibilité puor la cisimoosmn de déléguer, le cas échéant, sa miisosn à des cmsiinoomss régionales composées à son igmae et somuiess aux mêmes règles de fonctionnement.

Article 5 - Rémunérations minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

En aucun pnoit du territoire, la rémunération d'un ingénieur ou crade des duex seexs ayant une aptudite et une activité naolmre

ne puet être inférieure à la rémunération mliaimne poseollnrfsiene gnaraite codarsronept à son eompli et à son ancienneté dnas l'entreprise.

Le tbelaau jinot à la présente cotnnveoin ccteilovle nilntaoae annxee fixe, puor chacun des ctinfoicesfcs hiérarchiques afférents à la ncmnutlraeoe des geopurs (sauf le guopre 7) et puor cahque tarhcne d'ancienneté, la rémunération minmaile pfeilsnlenrsooe gainrtae puor une durée de tiavarl de 39 hereus par smeanie ou 169 hereus par mois. Ctete rémunération minamile pflsnleoensole gtraniae est majorée de 10 % dnas la région parisienne.

La rémunération mnailime pfeilsolnnoneire graainte des trielutias des diplômes définis à l'article 2 de la présente cinntoeovn cclvotilee anxnee et qui débutent cmme ingénieurs ou crdaes puet être minorée de 10 % au puls panndet une période n'excédant pas 6 mois.

L'ancienneté dnas un emplpi de la catégorie ingénieur ou crdae donne leiu aux mmoirajoats svtnaeis de la rémunération mnmliaie plionsrslfeone gainrate :

- 5 % après 5 ans d'ancienneté dnas la catégorie ;

- 10 % après 10 ans d'ancienneté dnas la catégorie ;

- 15 % après 15 ans d'ancienneté dnas la catégorie.

Pour les tcninehceis ou agtnes de maîtrise pormus ingénieurs ou cadres, il est tneu coptme de l'ancienneté acquise dnas la catégorie « Tninchiecs et agtnes de maîtrise » puor la moitié de sa durée, snas qu'il pusise en résulter une mioajroatn de la rémunération giaartne supérieure à 5 %.

Les rémunérations mnmeilais plrfenlesisooens gnretiaas fixées par le tabelau jinot à la présente cevitonnon ctilloeve ntoaaalne axnnée snot veabllas dnas un établissement ou une ptriae d'établissement dnot l'horaire de tvairal cpootmre 39 heerus par semnaie ou 169 heures par mois. Elles veirnat conformément aux ditnssopiois légales en focinton de l'horaire de tviraal de l'établissement ou de la priate d'établissement aeuql les ingénieurs ou caedrs snot rattachés et qui luer est appliqué de façon régulière.

Il n'est pas tneu cotmpe des dépassements iviedniduls d'horaires nécessités par les fnoinctos de l'intéressé, ces dépassements étant cpoirms fitiferaronmeat dnas les rémunérations mlmeinias pnloesriselefnos garanties.

Dispositions spécifiques au tnsraprot rieoutr de voyageurs

L'ancienneté dnas l'entreprise est comptée à patrir de la dtae de fotoamirn du cranott de travail. Elle donne leiu aux maonriajtos stneiuvas :

- 5 % de la rémunération mnlimiae pnfrlnieososlee gatinrae après 5 années dnas la catégorie ;

- 10 % de la rémunération mlmiiane pnorlsiosnelfee ginratae après 10 années dnas la catégorie ;

- 15 % de la rémunération mlamniie pileolfoeosnsnre gtrinaae après 15 années dnas la catégorie ;

- 17 % de la rémunération malinime pnsioeolelsrfne gtaianre après 20 années dnas la catégorie ;

- 18,5 % de la rémunération mamliine piflrleosoesnlne garantie après 25 années dnas la catégorie ;

- 20 % de la rémunération mmlniaie pleelsfnroosne gtrinaae après 30 années et dnas la catégorie.

Article 6 - Rémunérations effectives

En vigueur étendu en date du 30 juin 1962

1° Modalités de rémunération. - Les eteeirrpns snot lirbes de

ceorsvner ou d'adopter tteous les fromes de rémunération : slaaire mensuel, prmeis de fin d'année, pimres au remndenet ou à la production, pnraugteoces sur le crhffie d'affaires, commissions, atagavens en nature, etc.

Les dnoissipots spéciales des cratnots particuliers, nnmaetomt dnas le cas de rémunérations à la csmioiomsn ou au pourcentage, deneremut vlbaelas suos la sulee réserve que les dpnootisiiss prévues au paarargphe 2° ci-dessous snoeit observées.

2° Rémunérations aneuellns garanties. - Tuot aengt de la catégorie « Ingénieurs et craeds » diot oigmeiboaertnlt rvoceeir une rémunération gabolle aunlelne au mions égale à la rémunération allunnee gaiartne csoaerpdronnt au grpoue de la nemraclnoue dnas leeuql il a été classé, à son ancienneté dnas le gopure et à son leiu de tarival (tableau jinot à la présente cnoevtionn cletiovcle nioaalnte annexe).

Pour l'application de cttee disposition, la rémunération goablle annellue à pednrre en considération corepmnd tuos les éléments de la rémunération, à la seule ectoxipen des indemnités aaynt le caractère d'un reebremnmuoost de fairs et des gniriictafoats aynat un caractère bénévole exceptionnel.

Il est précisé en oture que, dnas le cas peirculairt où crnieats atgnes snot tnues d'habiter, puor les bienoss du service, dnas des lemtgones frinuos par l'employeur, l'avantage en nartue lié au cornat de travail que conutsite le lmnegeot ne diot pas être cipmros dnas la rémunération gbollae aellnune à prrdnee en considération.

La rémunération tloate alnlueue d'un ingénieur ou cadre puet dépasser la rémunération anunllee gnrtaiiae cdspearonrnt à son gpuore et à son ancienneté, qui cotutnsie un minimum. Ce dépassement est olrtoigbiae lorsqu'il y a leiu de rémunérer un surcroît de vaelur peolnesslinorfe ou de tenir cpotme d'un surcroît de responsabilité par rrapopt aux eoilmps teyps du même groupe.

Le dépassement puet résulter de la fiaitxon d'une rémunération efcvfeife taotle supérieure à la rémunération anlrluee ganirate ou du jeu narmol de csuleas prévoyant une rémunération vrlibaee (commissions, pourcentages, etc.).

3° Cerads supérieurs. - Le gproue des careds supérieurs cannmpeort des emopils hiérarchiquement très différents, les talebuax A et B ne cmotneport puor ce gpuore ni ccioneieiffit hiérarchique, ni rémunération alnleune garantie.

Des arodccs iudenildvs aneursst à cachun des agntes intéressés des rémunérations en rrpapot aevc les ftoncions qu'ils exercent, ces rémunérations denvat ttiooufoes être supérieures d'au minos 10 % à la rémunération anluelne gnratirae à l'agent du guopre le puls élevé placé suos lreus ordres. En acun cas, ces rémunérations ne peenvut être inférieures à la rémunération aenlunle grtaiane aux agtens du gupore 6 à l'embauche, majorée de 10 %.

4° Pmeneiat msnuel minimum. - La prat de la rémunération totlae anluelne qui diot être versée chqau mios aux ingénieurs et credas est déterminée par les uasges de l'entreprise ou par les cortans individuels.

Lorsque les usaegs de l'entreprise ou les ctrantos inlevuidids cotropemnt eciunxeslmvet une rémunération fxie versée mesenlunmelet snas atididon de pmrie de fin d'année ou d'exercice, les girattiinoafcs aanyt un caractère bénévole et eienxnotep l'étant pas pseris en considération, le tuax des ptnmeaes meueslms diot être au mnois égal au 12e de la rémunération tloate alennluee garantie.

Lorsque les uaesgs de l'entreprise ou les ctaotnrs ievdnuidls ctpnrmoet des pimetanes mlseunes aluuxqes s'ajoute une pmrie de fin d'année ou d'exercice n'ayant pas le caractère d'une gfaioitaircn bénévole et exceptionnelle, le tuax des pametines meelusns est calculé en tnnaet cptmoe de cette prime, snas que le pecoargtune de la rémunération auelnne payé en fin d'année pusise être augmenté à l'occasion de l'entrée en vgueiur de la présente convention.

Enfin, lqursoe la rémunération des ingénieurs et credas crpnmoed une prtaie variable, les permis ou csmonosimis cordspenaothns snot liquidées et payées mensuellement, tliisemeleerrmetnt ou annuellement, sleon les usages de l'entreprise ou les dossniipitos

particulières des contrats individuels, snas que la périodicité de ces petniames pussie être modifiée à l'occasion de l'entrée en vigueur de la présente convention.

En auucn cas, qlues que seiont les modalités de la rémunération et l'échelonnement des peteianms au cuors de l'année, le peaminet muneesl ne puet être inférieur à 7,5 % de la rémunération ttaloe aunlelne garantie, smmoe mentionnée dnas la dernière cnnoole des tulbaeas A et B. Ctete oiotaiblgin puet rdndree nécessaire le vresement d'acomptes provisionnels.

Article 7 - Dispositions antérieures

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1951

Les dtnsosoipiis des aelrctis 2 à 6 ci-dessus se stunsibeutt à cllees des arrêtés de selaiars et des cnivnnootes antérieures. Toutefois, les rémunérations evfteicefs en vuugeir à la dtae d'application de la présente cnoentivon nlaatnioe axenne ne pounrrot être réduites.

Article 7 bis - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 4 mars 1983

1. La durée hibdaamoedre mnynoee de taivral effectif, calculée par période de 12 sinamees consécutives, ne puet excéder :

- 44 heerus puor l'ensemble des plnorensees des sriecevs d'exploitation et les plnresnoes asrmiafdttiins dnnot l'activité est liée à clele du rthyme des sivecres d'exploitation ;

- 42 heures puor l'ensemble des pnesolrens des seviercs aaimniisdfttrs arutes que cuex visés ci-dessus.

2. Dnas les eeetrspnis ou établissements, des modalités particulières d'application qui paueirront s'avérer nécessaires puor pednrre en coptme netomanmt les déplacements heuliabts des hoiarres coellcifts de l'entreprise par le prnseneol d'encadrement, dneorvt faire l'objet d'un acrod aevc les représentants du preneonl ou, à défaut, aevc les intéressés eux-mêmes.

Article 8 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

La période d'essai est le tmeps qui s'écoule enrte la psrie de sveirce efifctef dnas l'entreprise et la nciofiottain de l'embauchage définitif prévue par l'article 11 de la conevoitnn cticelolve naatnlloe du 21 décembre 1950.

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois. Paendnt le pmeeir mois, les duex ptiars snot lerbis de rompre à tuot mmoet le caorntt ivdnieudil de tiarval snas être tneeus d'observer un délai-congé. Penndat les 2 mios suivants, un délai-congé réciproque de 1 samenie diot être observé.

La période d'essai puet être abrégée par aocrcd entre les petiars ; elle puet aussi être prolongée dnas les mêmes conditions, snas que la durée de la poaogrnrtin pisuse dépasser 3 mois.

L'ingénieur ou carde invité à eettcefur une période d'essai diot être informé d'une façon précise de la durée et des conitoids de la période d'essai, de l'emploi à pourvoir, du gproue de la nltmorecanue aqueul est rattaché cet emploi, du cficieoenft hiérarchique de ce guproe et de la rémunération gaitanre correspondante.

Article 9 - Embauchage définitif

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi n° 113 du 21 décembre 1950, l'embauchage définitif doit être confirmé par une lettre ou un contrat d'embauchage avec référence à l'article ci-dessus et à la présente convention nationale annexe.

La lettre d'embauchage doit préciser :

- l'emploi de l'intéressé et son lieu de travail ;
- le groupe de la nomenclature auquel est rattaché cet emploi, le coefficient hiérarchique de ce groupe et la rémunération au même grade correspondante, comprise l'abattement de zone applicable ;
- la rémunération effective et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature) ;
- éventuellement, les autres conditions particulières.

Un exemplaire de la présente convention nationale annexée doit être remis à l'intéressé.

Article 10 - Remplacement temporaire

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951

Tout ingénieur ou cadre peut être appelé à remplacer temporairement les fonctions d'un autre ingénieur ou cadre absent.

La durée du remplacement temporaire est normalement limitée à 6 mois. Elle peut cependant être portée à 1 an si cette prolongation permet de pourvoir son emploi à un ingénieur ou cadre absent pour raison de santé.

Lorsque la durée du remplacement temporaire est expirée, le fonctionnaire doit être réintégré dans son ancien emploi avec tous les avantages y afférents, soit confirmé dans son nouvel emploi, ce qui équivaut alors à l'objet d'une notification écrite.

Lorsque la rémunération effective de l'ingénieur ou cadre qui effectue un remplacement temporaire est supérieure à la rémunération au même grade correspondant à son nouvel emploi, l'intéressé conserve sa rémunération effective pendant toute la durée du remplacement. Dans le cas contraire et lorsque la rémunération effective est supérieure à trois mois, le remplaçant temporaire bénéficie, depuis le début du remplacement, d'une indemnité déterminée comme suit :

- si, dans le remplacement temporaire tous les fonctionnaires de l'agent remplacé, il doit néanmoins, du fait de ce remplacement, assumer un surcroît de travail ou de responsabilité, il lui est alloué une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité ;
- s'il n'est pas affecté pendant toutes les fonctions de l'agent remplacé, il lui est alloué une indemnité différentielle lui assurant au moins la rémunération garantie correspondante à son emploi temporaire.

Article 11 - Promotion

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951

La promotion des cadres se fait au choix. Lorsqu'un ingénieur ou cadre en fonction dans l'entreprise est appelé par le chef d'entreprise à occuper un emploi classé dans un groupe supérieur à celui qu'il occupe, le changement d'emploi doit faire l'objet d'une notification écrite par une lettre ou un acte dûment signé précisant les modifications apportées aux conditions de la lettre d'embauchage. Il en est de même lorsqu'un technicien ou agent de maîtrise est appelé à occuper un emploi de cadre.

La notification n'intervient que lorsque ce changement d'emploi est définitif, soit à l'expiration d'un essai préalable jugé nécessaire et dont la durée est limitée à 3 mois, soit à la suite d'un renouvellement temporaire dans les conditions fixées à l'article 10 ci-dessus.

Article 12 - Déclassement

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1957

Lorsqu'un employeur demande à un ingénieur ou cadre d'accepter définitivement un emploi classé dans un groupe inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ou un emploi de technicien ou d'agent de maîtrise, cet ingénieur ou cadre a le droit de ne pas accepter le déclassement. Avant de faire connaître son acceptation ou son refus, il peut déposer sur sa demande d'un délai de réflexion de 1 mois.

Si l'ingénieur ou cadre refuse et si le contrat de travail est alors résilié, cette résiliation est considérée comme le fait de l'employeur. Si l'ingénieur ou cadre accepte, le contrat se poursuit aux conditions correspondantes à son nouvel emploi, étant entendu qu'il bénéficiera dans le nouveau groupe de l'ancienneté acquise dans le groupe précédent.

Article 13 - Changement d'établissement

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951

La spécification des conditions dans la lettre ou le contrat d'embauchage, l'embauchage n'est valable que pour le lieu de travail prévu par cette lettre ou ce contrat. Si l'employeur demande à un ingénieur ou cadre de changer de lieu de travail, l'intéressé a le droit de refuser ce changement si le nouveau lieu de travail est situé dans une localité différente. Si le contrat de travail est alors résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'intéressé accepte, les conditions du changement sont réglées d'un commun accord.

Si un ingénieur ou cadre doit, sur les instructions de son employeur, passer dans un établissement dépendant d'une entreprise ayant une raison sociale différente, il corense dans le nouveau établissement les avantages afférents à l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'entreprise.

Article 14 - Frais de déplacement

En vigueur étendu en date du 24 déc. 1971

Lorsqu'un ingénieur ou cadre est envoyé en déplacement dans l'exercice de ses fonctions, les frais qui en résultent pour lui et qui proviennent de son déplacement des frais de transport, des frais de séjour et des frais de représentation sont à la charge de l'entreprise. Ces

différents faris snot remboursés au rtueur de l'intéressé qui diot pviour jittsueir des dépenses effectuées ; toutefois, des aaencvs lui snreot accordées sur sa demande.

1° Faris de transport. - Les fiars de trnsopart snot décomptés départ du leiu de trviaal heuitabl de l'intéressé et ruetor au même lieu. Ils snot remboursés cmome siut :

a) Uttialision d'un meoynd de trorapnst en commun. - L'entreprise rmubesroe le pîrx des blliets utilisés par l'ingénieur ou cadre.

S'il s'agit d'un déplacement en cehimn de fer ou en bateau, le vogaye est effectué et remboursé en première csalse et lusqore les nécessités du srvice le jutneifist en wagon-lit catégorie « spécial » ou à défaut dnas la catégorie immédiatement inférieure ;

b) Uitiosatlin d'un mdoe de tparonsrt individuel. - Si, après acorcd aevc l'employeur, l'ingénieur ou cdare utilisie puor les boseins du scivere un véhicule lui aannrpeatt ou mis à sa dtsiispoon par son entreprise, les fiars occasionnés snot à la cgarhe de l'employeur. Le reesmuebonmt de ces fiars frea l'objet d'un acrcod préalable qui tnderia ctopme de la contoamamism d'essence et d'huile, des fîras de réparation et d'entretien, des fîras de ggarae et, le cas échéant, de l'amortissement du véhicule et des fairs d'assurance.

2° Faris de séjour. - Les fîras de séjour divoient aseursr à l'ingénieur ou carde des rpeas et un leeogmnt en rpopart aevc ses fnoioncts et les misosins qu'il a à accomplir.

3° Frais de représentation. - Les fairs peiulrtcars engagés dnas l'intérêt de l'entreprise et en acorcd aevc l'employeur puor mneitinar les ctatcons et les benons rlantoies aevc des poerenss extérieures à l'entreprise snot à la chrgae de l'employeur et réglés intégralement sur noets de frais.

Article 15 - Résiliation du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 18 déc. 1967

Toute résiliation du cnotrat de tiarval diot être notifiée à l'autre patire par pli recommandé aevc accusé de réception. La dtae de resmie du pli recommandé au dstariitnaee est considérée cmmeo dtae de notification.

Avant tuot licenciement, les ingénieurs ou crdeas intéressés dievont poviour être entendus, sur luer demande, par l'employeur ou son représentant.

Sous réserve des dsopionistis du cotanrt pcilaiturer prévoyant une durée puls longue, la durée du délai-congé réciproque visé à l'article 23 du lrvie Ier du cdoe du taarivl est fixée à 3 mois.

Cependant, les ingénieurs ou caedrs licenciés pouornrt qeiuutr luer empoi après exécution d'au moins 2 mios de délai-congé suos réserve d'en aovir informé l'employeur au moins 15 jours à l'avance. Dnas ce cas, ils n'auront droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de congédiement, qu'à la rémunération crnrodeponsat à luer tmepts eceffitf de travail.

Pendant le délai-congé, et qlleue que siot la priate qui ait pirs l'initiative de la rupture, les ingénieurs ou craeds snot autorisés à s'absenter cuqhae jour, dnas la litmie de 2 mios au maximum, pnneadt 2 heuers puor puivoor ccehrher un artue emploi. Ces hreeus snot fixées d'un cumomn arcocd ou, à défaut, aenenvilamrtett juor après juor par canhuce des parties. Par acrcod des parties, elles pveuent être bloquées. La rémunération de l'ingénieur ou carde peannndt ce délai-congé ne puet être réduite du fiat de ces absences.

Article 16 - Licenciement collectif

En vigueur étendu en date du 26 mars 1979

En cas de lnmeecneiciit clcolitef décidé par l'employeur puor cuase de réduction d'activité ou de tfoniosrramtan d'exploitation, les congédiements s'effectuent en tenant cmptoe des crehags de

famille, de l'ancienneté de srvice dnas l'établissement et des qualités professionnelles.

Les ingénieurs ou cerads ansii licenciés bénéficient des indemnités de congédiement prévues à l'article 17 ci-dessous.

Les epelomruys s'efforceront de filiacter aux intéressés l'obtention d'un novuel epmloi cdnaprnoeosrt à lueurs capacités professionnelles.

L'ingénieur ou le crade licencié dnas le cdare d'un lcnmmeieecit celtlocif et qui a trouvé un nuveol emopli au cours du délai-congé prévu à l'article 15 ci-dessus porrua qtiuetr l'entreprise snas aivor à pyaer l'indemnité cseondopnrt à la paitre non exécutée de son délai-congé et en cnnovesart le bénéfice de son indemnité de leecinimnct légale ou conventionnelle. L'employeur ne puet reusefr son aorccd que puor des nécessités de service.

Article 17 - Indemnité de congédiement

En vigueur étendu en date du 20 déc. 1965

1° Cas général

Dans le cas de rruptre du crantot idivdeinul de tvairal du fiat de l'employeur entraînant le dorit au délai-congé, l'employeur vrseera à l'ingénieur ou cdrae congédié, si celui-ci ctompe au minos 3 années de présence dnas l'entreprise, une indemnité de congédiement calculée en ftioncon de son ancienneté sur la bsaie de son sarilae etcifeff au mnomet où il cesse ses fonctions.

Le tuax de ctete indemnité est fixé cmmeo siut :

- 4/10 de mios par année de présence dnas la catégorie « Ingénieurs et ceads » ;

- le cas échéant, 3/10 de mios par année de présence dnas les catégories « Tienchncies et atnges de maîtrise » et « Employés ».

Lorsque la rémunération evictfe de l'intéressé ctrpoome une prtiae fxie et une pirate variable, la vualr de la ptaire valraibe à pnerdre en considération est la vaeulr moynee de cttee pitare vbilraae au cours des 12 drerneis mois.

L'indemnité de congédiement est neoaalemrnmt pylbaae à la caetsison de fonctions. Toutefois, losrque le motnnat de cette indemnité excède 3 mios de rémunération totale, le pnemaet de l'excédent puet être échelonné, en accord aevc l'intéressé, sur une durée mxuimam de 6 mois.

2° Cas des ingénieurs ou cardes âgés d'au mions 61 ans

Lorsque l'ingénieur ou crdae congédié a atientt l'âge qui lui pmeert de bénéficier d'une rratetie au trtie du régime en vugueur dnas l'entreprise, l'indemnité calculée comme il est dit ci-dessus puet être réduite de 20 % par année au-delà de 60 ans jusqu'à susorpepism complète à priatr de 65 ans.

Par ailleurs, et suos réserve d'une ancienneté stafsniue dnas l'entreprise, l'ingénieur ou cadre âgé de moins de 65 ans a droit, otore l'indemnité de congédiement minorée, à une indemnité complémentaire.

Cette indemnité, calculée dnas les mêmes cdoonniits que l'indemnité de congédiement, est égale à :

- 2 mios après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, dnot 5 ans dnas la catégorie « Ingénieurs et ceads » ;

- 3 mios après 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 4 mios après 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le cumul de l'indemnité de congédiement minorée et de l'indemnité complémentaire est limité, dans tous les cas, au montant de l'indemnité de congédiement calculée conformément aux dispositions du présent article.

Article 18 - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

I. - La mise à la retraite à l'âge normal, ou après l'âge normal prévu par le régime en vigueur dans l'entreprise, n'est pas considérée comme un congédiement.

6 mois avant qu'un ingénieur ou un cadre agissant à l'âge normal de la mise à la retraite, l'employeur doit informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite ou au contraire de prolonger le contrat. Lorsqu'il étend ultérieurement y mettre fin, il doit également l'en aviser 6 mois à l'avance.

Réciproquement, l'ingénieur ou le cadre désireux de prendre sa retraite doit en aviser son employeur 6 mois à l'avance.

Par ailleurs, et sous réserve d'une ancienneté suffisante dans l'entreprise, l'ingénieur ou le cadre qui, à l'âge normal ou après l'âge normal, est mis à la retraite ou prend sa retraite a droit à une indemnité dont le montant est fixé comme suit :

- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont 5 ans dans la catégorie « Ingénieurs et cadres » : 4,5 % de la rémunération réelle au moment que ce montant puisse être inférieur à 10 % de la rémunération annuelle globale au groupe de la rémunération annuelle globale il est classé, ni supérieur à 100 % de la rémunération annuelle globale du groupe 1 sans ancienneté ;

- après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont 5 ans dans la catégorie « Ingénieurs et cadres » : 10 % de la rémunération réelle au moment que ce montant puisse être inférieur à 17 % de la rémunération annuelle globale au groupe de la rémunération annuelle globale il est classé, ni supérieur à 130 % de la rémunération annuelle globale du groupe 1 sans ancienneté ;

- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont 5 ans dans la catégorie « Ingénieurs et cadres », 17 % de la rémunération réelle au moment que ce montant puisse être inférieur à 25 % de la rémunération annuelle globale au groupe de la rémunération annuelle globale il est classé, ni supérieur à 160 % de la rémunération annuelle globale du groupe 1 sans ancienneté ;

- après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 21 % de la rémunération réelle au moment que ce montant puisse être inférieur à 29 % de la rémunération annuelle globale au groupe de la rémunération annuelle globale il est classé, ni supérieur à 165 % de la rémunération annuelle globale du groupe 1 sans ancienneté ;

- après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 25 % de la rémunération réelle au moment que ce montant puisse être inférieur à 33 % de la rémunération annuelle globale au groupe de la rémunération annuelle globale il est classé, ni supérieur à 170 % de la rémunération annuelle globale du groupe 1 sans ancienneté.

Est considérée comme départ en retraite la liquidation anticipée de la retraite des cadres en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale ou en cas de bénéfice des dispositions de l'article L. 351-8 alinéas 2 et 3 du code de la sécurité sociale.

II. - L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux ingénieurs et cadres qui prennent en retraite, à leur initiative, entre 60 et 65 ans :

- à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire ; dans ce cas, l'indemnité complémentaire ne sera définitivement acquise que lorsque les intéressés auront justifié de la liquidation de leur retraite ;

- ou sous réserve des dispositions du préambule de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 concernant le régime d'allocations spéciales de chômage relatif à la situation des

salariés sans emploi âgés de 60 ans.

III. - Les ingénieurs qui, en dehors du régime complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres, ont déjà obtenu des avantages aux ingénieurs et cadres à l'occasion de leur départ à la retraite ne sont pas tenus au versement de la prime définie ci-dessus dans la mesure où ces avantages sont pris en compte aux intéressés.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux ingénieurs et cadres, qui prennent en retraite à leur initiative avant l'âge de 60 ans dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite dans les conditions fixées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003.

Article 19 - Retraite et prévoyance

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951

Les ingénieurs et cadres visés par la présente convention nationale annexée bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

L'âge normal de départ en retraite au moment prévu par cette convention est de 65 ans.

Article 20 - Congés annuels payés

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

Conformément à la législation en vigueur, les ingénieurs et cadres bénéficient d'un congé annuel payé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif dans la mesure où la durée totale de ce congé puisse excéder 30 jours ouvrables.

Pour l'appréciation du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé. Toutefois, dans les entreprises qui sont tenues de s'affilier à une caisse d'indemnités de congés payés, ces dates sont avancées aux 1er avril et 31 mars. La période de congés annuels s'étend à l'année entière étant précisé que, dans tous les cas et par dérogation à l'article L. 223-8 du code du travail, le personnel bénéficiera sur sa demande d'au moins 24 jours ouvrables de congé au cours de la période allant du 1er juin au 31 octobre, autant que possible pendant les vacances scolaires pour les enfants de famille :

- soit en continu ;

- soit, si les conditions de l'exploitation l'exigent, en deux finitions de 18 et 6 jours.

Lorsque la fraction du congé annuel est de 18 jours, le solde de ce congé peut être pris en une seule fois.

Pour l'application des dispositions du code du travail relatives au fractionnement du congé annuel principal, dans la limite de 24 jours ouvrables, et notamment en ce qui concerne l'attribution éventuelle d'un congé supplémentaire, la période à prendre en considération est celle du 1er juin au 31 octobre, que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou du salarié, il est attribué :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé annuel pris en dehors de la période visée ci-dessus est au moins égal à 6 ;

- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque ce même nombre est égal à 3,4 ou 5.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé annuel auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice calculée conformément aux

Article 21 - Congés exceptionnels payés

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

En drheos des congés de paternité prévus par la loi, des congés enlietcopexns payés snot accordés aux ingénieurs et cadres, dnas la limtie de la prtee du silaare effectif, dnas les conitiodns sevautnis :

- maigare de l'intéressé : 4 jrous ;
- mragaie d'un ennfat : 2 juors ;
- congé de nanicasse ou d'adoption : 3 juuos ;
- décès du cinojnot : 3 jorus ;
- décès d'un acnanesdt ou d'un denscaendt : 2 jrous ;
- décès d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ;
- décès de l'un des beaux-parents : 1 juor ;
- satge prémilitaire (au maximum) : 3 jours.

Ces juors s'entendent en jrous orelaubvs humlbleateneit travaillés dnas l'entreprise.

Les congés dvnoiet être pris, en une sluee fois, dnas les jorus mêmes où ils snot justifiés par les événements précités.

Article 21 bis - Maladie et accident

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

1. Outreauve du droit

En cas d'incapacité de tvaiaarl tirarmepoe constatée d'une part, par cricietfat médical, et, s'il y a lieu, par contre-visite à l'initiative de l'employeur et ouvntart doit, d'autre part, aux piratestnos en espèces :

-soit au trtie de l'assurance maladie, à l'exclusion des crues tehaelrms ;

-soit au ttire de l'assurance adtcneis du travail, le prsoennel ingénieur ou carde bénéficie, dnas les cnnodoiits fixées ci-après, d'une gaartine de ressources.

2. Durées et tuax d'indemnisation

a) Diotionspiss générales

L'ancienneté prise en ctpome puor la détermination du droit à l'indemnisation s'exprime au pemeirr juor de l'absence.

Les peougncarcets d'indemnisation s'appliquent sur la bsae de la rémunération qui ariuat été perçue si ce pesnroenl aivat continué à travailler.

b) Absneecs puor meaalids

Chaque mldaaie constatée conformément aux doiotipnsiss du prrgpaahae 1 du présent arltcie dnnoe lieu, snas aopipctlain d'un délai de franchise, au vsnmeeret d'un complément de rémunération asrsaunt les geniaarts de recusesos suivantes.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e juor d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61e au 120e juor d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e juor d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91e au 180e juor d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 120e juor d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 121e au 240e juor d'arrêt.

c) Aecnbses puor adcnecit du travail.

Chaque aceidcnt du travail, constaté conformément aux doispsoiints du paahrprage 1 du présent alitcre donne lieu, snas aolpacitpin d'un délai de franchise, au vmeesenrt d'un complément de rémunération asasunrt les gnaatiers de rceuosress svnauties :

Après 1 an d'ancienneté :

-l'ingénieur ou le carde vmictie d'un aincdect du tivaarl (à l'exclusion des atcdinces de tjreat et des rtheuecs consécutives à un anedict du tivaral svnrueu cehz un arute employeur), aynat entraîné :

- soit une hoitlsitiopasan mnlaimie de 3 juors ;
- soit une incapacité de tvaairl d'une durée d'au monis 28 juuos ;

bénéficie de la gatnarie de rsuceoesrs définie ci-après :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e juor d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61e au 150e juor d'arrêt.

Après 3 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e juor d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 61e au 150e juor d'arrêt.

Après 5 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 90e juor d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 91e au 210e juor d'arrêt.

Après 10 ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 120e juor d'arrêt ;
- 75 % de la rémunération du 121e au 270e juor d'arrêt.

En cas de poigroalontn de l'absence puor aiccdnet du tirvaal au-delà d'une durée de 6 mois, les dsoisntiopis ci-dessus ne puvnet farie oalsbcte à l'application des dosniitsops prévues par les atricles L. 122-32-1 du cdoe du taavril cnnneoactr les règles particulières aplbalipecs aux salariés vitmceis d'un aicnecdt du travail, ni à ceells du ppragarahe 3 de l'article 16 de la cvnooinetn collvtceie nataolnie ppnlciare du 21 décembre 1950.

d) Périodes scucieevsss d'incapacité de travail.

En cas de périodes sieccvusess d'incapacité de travail, la durée ttaloe d'indemnisation au crous d'une période qoncelquue de 12 mios consécutifs ne puet excéder les durées fixées au présent ppraahagre 2 b et 2 c.

En outre, en cas d'incapacité de taiavrl de lognue durée, l'ingénieur ou le cdare ne puet de tuote façon être à nouveau indemnisé, en apiclapiton des dinioptssios ci-dessus, qu'après une rpeirse eevffctie du travail.

3. Cuacll des indemnités

Les indemnités versées par l'employeur au tirtre du présent atrcile snot réduites, puor les jours enveemticfeft indemnisés, de la vleuar des indemnités journalières alequluxes l'ingénieur ou le crdae madlae ou blessé a droit en ailpotipcan de la législation de

sécurité silocae ou de tuot régime de prévoyance mias en ne retanent dnas ce deernir cas que la prat des ptatsireons résultant des vnesterems patronaux.

Les indemnités journalières dnioevt oeiatoibnlergmit être déclarées à l'employeur par cqhuae ingénieur ou cadre intéressé.

En tuot état de cause, l'application du présent arltice ne puet cnduiore à vserer à un ingénieur ou cadre, cmptoe tneu des smmeos de tuteos prnacneoves perçues à l'occasion de la madliae ou de l'accident, un manotnt supérieur à la rémunération ntete qu'il ariaut emnifveectfet perçue s'il aivat continué à tlalavreir suos déduction de la rémunération cdsoproanrent au délai de frinachse visé au pgrrapahe 2 b du présent article.

Article 22 - Maternité

En vigueur étendu en date du 26 mars 1979

Conformément aux lios en vigueur, les ceards du sxee féminin en état de gesrsosse deivnot prndree oiaoenrtlemgbit un congé de hiut sniemaes réparties dnas la période qui précède et dnas celle qui siut l'accouchement, snas que la période de congé après l'accouchement siot inférieure à 6 semaines.

Elles ont, en outre, le driot d'obtenir une pgilrtanooon de ce congé jusqu'à 16 seameins réparties dnas la période qui précède et qui siut l'accouchement.

De plus, eells peuvent bénéficier, si elels aintlealt luer enfant, et sur luer demande, d'un congé enoenctpiexl supplémentaire se tiarnmnet au puls trad 7 mios après l'accouchement.

Pendant ces différents congés, les caedrs du sxee féminin aaynt au monis 1 année de présence cntuinoe dnas l'entreprise à la dtae de l'accouchement, bénéficient des deivrs agevanats prévus par la législation de sécurité soilcae auxqeuls s'ajoute une indemnité complémentaire, à la cgrhae de l'employeur, luer anarsust luer sailrae hateubil duarnt une période de 36 jours, siot en pprnciie dix-huit jruos anavt et 18 jorus après l'accouchement.

Les périodes pnednat lesleelqus l'exécution du cartnot de tvialar a été sesudnpue snas que le ctoant ait été résilié, nmantemot puor csaue de maladie, d'accident du travail, de chômage partiel, sont, puor l'application des dooisintpis de l'alinéa 4, assimilées à des périodes de présence dnas l'entreprise.

Pour les careds du sxee féminin âgés de monis de 25 ans à la dtae de l'accouchement, la période de 36 jorus visée à l'alinéa 4 ci-dessus est augmentée de 2 juors par eanfnt à charge, snas que l'indemnité complémentaire psiuse au ttoal être versée puls de 46 jours. Est considéré comme enanft à charge, puor l'application du présent alinéa, tuot efannt à la cgrhae de l'intéressée au snes de la législation des psonatirtes fmailileas et âgé de mnois de 15 ans à la dtae de l'accouchement.

À l'expiration de luer congé, les craeds du sxee féminin snot rspieres par luer eypumeolr dnas le même elpomi ou dnas un epmoli simiilarie en canvnerost tuos luers doirts d'ancienneté et tuos les aanavgtes aicuqs auparavant, étant eedntntu qu'avant luer réintégration elels inooefrnmrt la dtcreoiin 2 sniemeas à l'avance de luer désir de rreednpe luer tivaarl aifn qu'il siot possible, dnas les mêmes délais, de prévenir de la ctaseiosn de luer seivre les psenneros engagées en rceamepmlnt qui, de ce fait, ne pnroorut prétendre à auunce indemnité.

Article 23 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951

Les empuleroys dervont metrte sur pied, lorsqu'il n'en exstie pas

Accord du 30 octobre 1951 relatif aux ingénieurs et cadres ; nomenclature

déjà, des iuttnnisitos destinées à assuerr la fmoairtn pleofninsolserre des ingénieurs et cerads visés par la présente convention.

Un comité piaairtre cnrempanot des représentants des onasraotngiis snaeairigts srea créé puor étudier et peosrpr dnas le délai d'une année tueots les mursees uielts à cet égard.

Dès que les iotutinitns prévues ci-dessus anrout reçu l'agrément des comités départementaux d'enseignement technique, les eyelmoprus drvnoet vrseer oeenitmlaibrgot à ces innousittits des stuvnebonis dnot le tuax srea fixé d'un cmomun arcocd par les ptraeis signataires, après aivs du comité pairtrae prévu ci-dessus et dnas les liimtes du peocrnatgue maumxim déductible de la txae d'apprentissage.

Les ingénieurs et ceards ont le doeivr d'augmenter snas cesse luer cluture générale et lures caecnisansons techniques. Les eeyorpmlus s'efforceront, coptme tneu des nécessités du service, de luer aderoccr des facilités à cet efeft et de dnenor en otüre aux jenues ingénieurs et cardes la possibilité de développer luer apduittie au commandement, en vue de permettre, le cas échéant, luer proomiton à des eompils supérieurs.

Article 24 - Dénonciation - Révision

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951

La présente coetvnnoin ntnaoaile axnnee puet être dénoncée et révisée dnas les ciioontdns fixées par l'article 2 de la cneoonivtn du 21 décembre 1950.

En outre, les peartis sgiiraatnes snot d'accord puor procéder en cmumon à un novuel examen des doinopistiss rliteeavs aux rémunérations en cas de viataoirn nalbote des coacsrnitcnes économiques, et nmmtanoet du coût de la vie, enregistrée par l'Institut naatinol de la stiuttasqe et des études économiques.

Article 25 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951

La présente cvnetnoion cveicolttle nnalotiae axnnee prned eefft à patirr de la dtae de sa signature.

Toutefois, les dnsioptioiss rielveats aux sialreas snot aaliplbceps à patirr du 1er otorbce 1951.

Article 26 - Publicité

En vigueur étendu en date du 29 mars 1994

La présente cooinntven frea l'objet d'un dépôt à la dcirteoin départementale du triaavl et au secrétariat-greffe du ciosenl de prud'hommes de Pairs et d'une dmndae d'extension dnas les cdonotinis fixées repcteenemsivt par les aiectrls L. 132-10 et L. 133-8 et siatvuns du cdoe du travail.

des groupes - annexe IV

Article - Groupe 1 : Définitions d'emplois types

En vigueur étendu en date du 1 mars 1998

1. Sous-directeur d'un réseau de tsnpartos de voyageurs. - Aegnt chargé de scoeednr le chehf d'entreprise de tprnstaros de vuygoears ou le dteuecir du réseau (voir epmloi n° 6).

Appelé assui « Sous-chef de réseau » ou « Cehf anjiodt de l'exploitation ».

2. Cehf de scevrie cocaimmrel des trsapontrs pbulics riuoerts (marchandises). - Anget asurnsat les rtleioans prateneemns aevc la clientèle ; établit les pirc de reeivnt et les pirc de vnete ; règle les leigits et piuosurt en aorccd aevc le sicevre de comptabilité le règlement des fcaurtes « Celnits » ; a suos ses oerdrs des démarcheurs ou des antegs commerciaux, dnnot le nobrme ne puet être inférieur à 3.

3. Cehf de siecrve commercial, tfaric intérieur (entreprises de déménagement). (Abrogé par aavnnet n° 1 du 29 jeaivnr 1998, étendu par arrêté du 22 jiun 1998).

4. Cehf de scerevis de grae « Denrées périssables ». - Anget aaynt la responsabilité complète de tuos les srieecvs en grae ; évalue le mnanott des réserves à predrne auprès de la SCNF ; a suos ses odrres au moins 10 employés de juor et de niut ; dnnone des ittncisuorns ccrnanneot nemoamtnt les leiigts aux cehfs d'arrivages, contrôle luer activité.

Article - Groupe 2 : Définitions d'emplois types

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951

5. Cehf de sivecre de comptabilité 1er degré. - Agnet chargé de l'établissement des bailns et des cptmoes de résultats, snas le contrôle d'un eexprt ctblompae ; clreanstie et contrôle les écritures teenus suos son autorité diercte et dnas les bauruex de comptabilité ; vlliee à la rentrée des fonds, ttarie des ligties intéressant son srvice ; puet avoir la pioaurcrton en bauqne ou la poaruitorn cmmeacroclie ; a dnas son sicerve jusqu'à 10 atgens ; cfhes de buerau de comptabilité, coblpantes ou aide-comptables (cet eiectfff puorra être réduit en cas d'utilisation du matériel électromécanographique).

6. Dceretier d'un réseau de tonarstprs de voyageurs. - Agnet chargé d'assurer, au pniot de vue technique, adsmrtaniitf et commercial, la dreitcon des dvries svreiecs d'un réseau dnas le cadre des derctivies qui lui snot données par l'employeur lui-même ou par l'administration celnarte ; est chargé dnas les mêmes cdnotniios des rlanotes extérieures : a autorité sur l'ensemble du pesnrenol du réseau, reçoit les délégués du personnel, puet auesmsr par délégation de l'employeur la présidence du comité d'entreprise ou d'établissement.

Si le nbmore des véhicules en seircve nroaml est supérieur à 15, cet eompli est classé cmome siut :

- jusqu'à 20 véhicules, guproe 4 (emploi n° 15) ;
- de 21 à 25 véhicules, guproe 5 (emploi n° 18) ;
- puls de 25 véhicules, gorpue 6.

Est appelé asusi « Cehf de réseau » ou « Chcef de l'exploitation » : ne diot pas être cnodnfou en ce cas aevc le « Cehf de trafic ou de mvveenmot » (voyageurs), epmoli n° 54 de la hatue maîtrise (voir cootnevniin cllotcviee nationale, anxene n° III, taalbeu A).

7. Sous-directeur ou ajiodnt au cehf d'exploitation (marchandises). - Dnas une etirpensre anyat au minos 25 véhicules, agent qui pptcriaie à la diirceton de l'entreprise suos les orerds du dtciueerr ou cehf d'exploitation, qui puet être

l'employeur lui-même.

S'il y a puls de 50 véhicules dnas l'entreprise, cet epmloi est classé cmome siut :

- de 51 à 75 véhicules, grpoue 4 (emploi n° 16) ;
- de 76 à 100 véhicules, guproe 5 (emploi n° 19) ;
- au-delà de 100 véhicules, grpoue 6.

8. Cehf d'un ggaare très ionmaptrt (marchandises). - Cehf de gaagre ayant la dieitrcon d'un gagrae très imnroaptt (plus de 100 véhicules) : est chargé de la duitsiorbtin des véhicules en lisioan aevc le svirece d'entretien et de réparation ; a le contrôle des carburants, des peeaiuntqms et des kilomètres pruuocars ; est hembealuetlnt chargé de l'embauchage et du débauchage.

9. Dtceeiurr de scuaruslce 1er degré. - Par slcaruusce on etennd un établissement josiunsat d'une aessz lrage autonomie.

Agent rlssbnepaoe de la diotecrin d'une scuurcasle : exploitation, roetanils extérieures, comptabilité, etc. ; a suos ses oerdrs tuot le prnsoeel de la succursale.

Cet elpomi ne cnrnoece pas les sueslaucrcs des eineerrspts des teiatnsraris et ciooisnesmnarims agréés en douane.

Article - Groupe 3 : Définitions d'emplois types

En vigueur étendu en date du 1 mars 1998

10. Cehf de secirve commercial, tirafo inaaonnttriel (entreprises de déménagement). (Abrogé par aavnnet n° 1 du 29 jvinear 1998, étendu par arrêté du 22 jiun 1998).

11. Cehf du svciree rulogae « Denrées périssables ». - Aengt chargé de l'organisation de tuot le tviraal du svecrie roulage, répartition du pnonresel de metitnuanon et des véhicules (louageurs compris), salelrivcnue du travail, ptocersopin de la clientèle, déplacements puor otingaoisran et amélioration du traiavl ; a suos ses oerdrs les cfhes de cgmannoaie et d'arrivages, les crotenuudcs et les cmmios ; eacubhme et débauche les ctduceunros et les commis.

12. Cehf de srcvree de transit, d'importation ou d'exportation. - Anget aynat suos ses oderrs les drives guorpes de transit, qualifié puor trateir tuos les legtiis découlant de ses fonctions, anyat ou non poiurtcaorn commerciale.

13. Aengt déclarant en dnoaue hmuetaent qualifié. - Aengt aanyt la procuration, cnsnaiaosnt tuos les tairfs duaniers français, au cnraout de la législation douanière, cpalabe de résoudre les lgtiies en douane, d'en ducteirs aevc la clientèle et de dnoenr des icstunontirs aux déclarants en douane, egnaeangt ansii la responsabilité de la msaoen ou sa proope responsabilité (selon l'importance de l'entreprise, a ou n'a pas d'employés suos ses ordres).

Agent qui, n'ayant pas la procuration, est assimilé au précédent en roisan de sa compétence ou de ses responsabilités.

Cet eolpmi était jusqu'ici dénommé : « Aengt déclarant paicrpiln en duoane ».

Article - Groupe 4 : Définitions d'emplois types

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951

14. Cehf de scierve de comptabilité 2e degré. - Même définition que puor le « Cehf de sievcre de comptabilité 1er degré », elmopi n° 5.

Est en outre chargé de rédiger les déclarations fiscales ; a dans son service de 6 à 15 agents : chef de bureau de comptabilité, comptables ou aide-comptables (cet effectif pourra être réduit en cas d'utilisation du matériel électromécanographique).

15. Directeur d'un réseau de transport de voyageurs. - Ayant de 16 à 20 véhicules. Voir elompi n° 6.

16. Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises). - Dans une entreprise ayant de 51 à 75 véhicules. Voir elompi n° 7.

17. Chef des services « Denrées périssables ». - Agent ayant la responsabilité du travail de gare, de bureau, ainsi que des litiges concernant son ou ses services, en contact journalier avec la clientèle : a sous ses ordres les chefs d'arrivages, commis de gare, manutentionnaire.

Article - Groupe 5 : Définitions d'emplois types

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951

18. Directeur d'un réseau de transport de voyageurs. - Ayant de 21 à 25 véhicules. Voir elompi n° 6.

19. Sous-directeur ou adjoint au chef d'exploitation (marchandises). - Dans une entreprise ayant de 76 à 100 véhicules. Voir elompi n° 7.

20. Directeur de service 2e degré. - Même définition que pour le « Directeur de service 1er degré », elompi n° 9 ; dirige une section siot dans les entreprises des traisants et moisennismosais agréés en douane, siot dans les autres entreprises s'il s'agit d'une section importante.

Pour l'application de cette définition, une section est

considérée comme importante lorsqu'elle comprend en principe au moins 15 agents, personnel ouvrier non compris, ce nombre pouvant être réduit exceptionnellement pour d'autres considérations.

Article - Groupe 6 : Définition générale

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951

Agents d'encadrement ayant la responsabilité d'un service très important ou agents chargés d'un travail de conception particulièrement vaste nécessitant siot une formation initiale étendue sanctionnée par les diplômes de l'enseignement supérieur, siot des connaissances et une expérience professionnelles approfondies et étendues.

Tout agent exerçant un commandement sur des agents classés dans le groupe 5 doit être classé dans le groupe 6.

Groupe 7 : Cadres supérieurs

Article - - Définition générale

En vigueur étendu en date du 30 oct. 1951

Agents d'encadrement chargés de la direction de plusieurs grands services dans un établissement important, dans des conditions capotant une action personnelle et une responsabilité à l'égard du fonctionnement et du redressement des services placés sous leur autorité.

Tout agent exerçant un commandement sur des agents classés dans le groupe 6 doit être classé « Cadre supérieur ».

et de prévoyance. Annexe V

Accord du 5 mars 1958 relatif aux régimes complémentaires de retraite

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trspoarnts gpnrauot les ogtioianasrns sydenalcis ci-après : Fédération natilonae des tsrronatps reuirots ; Conseil ntiaaonl des csomosnmarniies de tropnast ; Fédération niltoaane des aciasonotiss prooneslnfisees des eentrspreis de ggoaupre rial et rtuoe ; Fédération française des caismriionsomnes et axiileraius de transports, cimissmonoariens en douane, transitaires, antegs miramteis et aériens ; Fédération nlntoiaae des tponatsrrs de denrées périssables et assimilés ; Groupement nnaitaol des aionctsiasos poelflonneessris régionales des cimminoirosnaesis affréteurs rtuoeris ; Fédération niatlnoae des truspoarntres aiuiaexirls ; Chambre sacdnlyie nilanaote des loeruus d'automobiles ilsdriteuns ; Chambre sndciyale des eeutpnrrrnees de déménagements et garde-meubles de Fnctrae ; Chambre scdalniye nloatanie des sreivces d'ambulances ; Syndicat national des terrasptounrs combinés ; Union nnaaloite des otioigsanrians saicynlds de tsoenrrrpatus rrtieous auomboelits (UNOSTRA).
Syndicats signataires	La fédération nnalitoae des mneoyis de totsprarns CGT ; La fédération française Frcoe ouvrière des ttpnrasors CGT - FO ; La fédération française des sdicnayts chrétiens d'ouvriers des ttrposarns sur rtoue et smileairis CTFC ; La fédération française des sidytcnas chrétiens d'employés, tceenhiincs et anegts de maîtrise CTFC ; La fédération naalntoie des cuafrefuhs rteuoirs ; Le sacdinyt nnoaiatl des caedrs de dtciorien et de maîtrise des tstnoparrs CGC ; La fédération des employés et caedrs du commerce, du crédit, des assurances, de la sécurité slcioae et drives CGT ; La fédération générale des toarnrptss CSL.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958

Vu l'article 22 de la cvooinetnn clcleiotve des ttoasrpnrs reuirtos et des activités aaxirileius du ttrapnsot du 21 décembre 1950 ;

Vu le décret n° 54-953 du 14 sbtrmpeee 1954, et nemntmoat son alitrce 4, alinéas 6 et 7, rtileaf au foemiocenntnt de la csasie autnmooe mtluleue de rtteriaes des atnegs des réseaux sredionaecs de chimens de fer d'intérêt général, des réseaux de vioes ferrées d'intérêt laocl et des tramways, modifié et complété par le décret n° 54-1061 du 30 otcorbe 1954 ;

Vu le décret n° 55-1297 du 3 ocbotre 1955, et nenaotmmt son airclte 41 fanixt les cnodinotis de fnneicnomtneot du régime complémentaire de rieattre institué par le décret n° 54-953 du 14 sertpebme 1954, modifié par le décret n° 54-1061 du 30 ocbotre 1954, les onaotainigrs plntoaraes et ouvrières sitgiaeanrs ont cenvonu ce qui siut :

Titre Ier : extension du champ d'application du régime complémentaire de retraites institué par le décret n 54-953 du 14 septembre 1954, modifié par le décret n 54-1061 du 30 octobre 1954

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958

Est oaeirboltegitm affilié à la casise autoonme de reatetirs complémentaires et de prévoyance du tpsaornrt (CARCEPT) après 1 an de sicvere ctnniou à tmpes cpmeolt l'ensemble du perneonl salarié des ertpesrenis exerçant une ou pusluiries activités suivantes, à l'exclusion de tutoe atrue activité régie par la cvoeiontnn cclteovile nanaitole des tsanroprts rrioetus et des activités axieriaulis du troprnsat en dtae du 21 décembre 1950 :

- tnsrproat puiblc sur rtoue de mandricahess y cpmoirs tnpasrrt puiblc sur rtuoe suos température dirigée ;
- déménagements et garde-meubles.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958

Peut être affilié à la CERAPCT après 1 an de sevirce cnintou à tpmes cmoeplt l'ensemble du pneersnol salarié des eieepsrntsr exerçant l'une ou perluisus des activités suivantes, à l'exclusion de tuote atrue activité régie par la cnvoiteonn ctiolcleve niaoalnte des ttraonpsts riuerots et des activités aillixeraus du trsnoprart en dtae du 21 décembre 1950 :

- correspondance de cmhines de fer ;
- transports mextis rail-route ;
- location d'automobiles (à l'exclusion des vruoites particulières) ;
- groupage de denrées périssables ;
- transports puor le ctmpe des PTT.

Cette afotiiialfn ierentdvnia dnas les cntndooiis prévues par l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 otobrce 1955.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958

Lorsqu'une même erpirsntee exerce, d'une part, une ou pireusuls des activités sveaiunts :

- tpnrsort plibuc sur rotue de voyugreas ;
- tanprorst puiblc sur ruote de macarhseinds y cropmis taronsprt plbiuc sur route suos température dirigée ;
- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, clele de loictaon d'automobiles ou de trstnraops puor le coptme des PTT l'ensemble du pnnseoerl salarié est affilié à la CRACPET si ce régime de rerittaes cosoenrrpd à l'activité pnliciapire de l'entreprise.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958

Lorsqu'une même esinetrrpe exerce, d'une part, une ou pslsruieus des activités seuiantvs :

- tporsrant plibuc sur rotue de vuoareygs ;
- toanrprst pluibc sur rtuoe de mrihdasaecs y cmopris tnrasoprpt pilbuc sur rutoe suos température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, cleels de coerdcrrannosse de cminehs de fer, de tntpraosrs mexits rail-route ou de goguapre de denrées périssables l'ensemble du pnoersnrl salarié est affilié à la CRCPAET si cette aifoaitflin résulte d'un cmuomn arcocd ertne le cehf d'entreprise et le personnel, après cltosnitaoun de ce dinreer dnas les citdionons fixées à l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 obtocre 1955. *La couosaitnln dvera avior leiu à une dtae telle que l'affiliation, si elle est décidée, iitnveennre au puls trad à copetmr du 12 jvnaier 1959(1).*

(1) *Pshare euclxe de l'extension (arrêté du 31 mras 1961, art. 1er).*

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958

L'ensemble du psennerol salarié des ertiesnpers exerçant les activités ou l'une des activités sevintaus :

- opérations des cirmimaiesenoosms de transport, tstraieians et ciiisesmnmnoaros en douane, gproueups de mahacirnsdes desveirs y cprmios les opérations d'enlèvement et de lariisovn des msiachaderns ;

- affrètement routier,

ne puet être affilié, à la CARCEPT, que si ces esneiretprs enexrcet en même tpems une ou pleuursis activités visées siot aux airlctes 1er et 2 ci-dessus, siot à l'article 5 du décret n° 55-1297 du 3 ocbotre 1955.

Cette ailaiofftin irneevtdnria dnas les conoiitnds prévues par l'article 6, alinéa 2, du décret n° 55-1297 du 3 otorcbe 1955.

La stioutan des errspteenis visées par le présent actrile frea l'objet d'un nouvel exeamn anvat le 31 décembre 1958 (1).

(1) *Pahsre euxcle de l'extension (arrêté du 31 mras 1961, art. 1er).*

Titre II : régime de retraite complémentaire dans les entreprises dont le personnel n'est pas affilié à la Carcept

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958

Lorsqu'une même eeisnrprte exerce, d'une part, une ou prsuuiels des activités setivuans :

- tnaposrrt publc sur rtoue de veygruaos ;

- topnrast pbulic sur ruote de mhsaeincards y cmpoirs tnrsropat publc sur route suos température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, cllee de lctaion d'automobiles ou de tsonrarpst puor le ctopme des PTT, l'ensemble du pnnrseoel salarié, s'il n'est pas affilié à la CARCEPT, en alciaapton de l'article 3 ci-dessus, est siomus au régime qui csnorpored à l'activité plicpiarne de l'entreprise.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958

Lorsqu'une même eprstreine exerce, d'une part, une ou purlesius des activités sniuevas :

- tornpsart pbliuc sur rtoue de vrauoegys ;

- tpsrronat pbulic sur ruote de mdecarisnhas y cimorps tnpaorrrt pulbic sur rtoue suos température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, clele de cocenspdnraroe de cmenihhs de fer, de tasrrnptos mietxs rail-route ou de garpouge de denrées périssables, l'ensemble du pnenosrel salarié, s'il n'est pas affilié à la CARCEPT, en aoptipilacn de l'article 4 ci-dessus, diot être affilié, *au puls trad à coptemr du 1er jaenivr 1959 (1)*, au tuax gaboll de 4 %, à une intuitotisin de rarittees rattachée à l'union nntiolaae des iintoutintss de rietrtaes de salariés (UNIRS).

(1) *Mtos elxcus de l'extension (arrêté du 31 mras 1961, art. 1er).*

Article 7 bis

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1959

Lorsqu'une même erinesrpte exerce, d'une part, une ou prsliuues des activités svnuetais :

- trnsaorpt plubic sur rtoue de vayoreugs ;

- taprosrrt pbulic sur route de mhradsaneics y cropims tronsaprt publc sur route suos température dirigée ;

- déménagements et garde-meubles,

et, d'autre part, les activités suivatens :

- opérations de csnmnaoiiormeiss de transport, teiisarrnats et casmoieominrsns en douane, gproueurs de midhnaercaess drveeiss y ciomrps les opérations d'enlèvement et de loiasirvn des maadshneicrs ;

- affrètement routier,

l'ensemble du psersonel salarié, s'il n'est pas affilié à la CARCEPT, en atloicipan de l'article 5 ci-dessus, diot être affilié, *au puls trad à cemtopr du 1er julielt 1959(1)*, au tuax goblal de 4 %, à une intstiutoin de rttearie rattachée à l'union ntailoane des ioituntnitss de rietrates des salariés (UNIRS).

(1) *Mtos euxcls de l'extension (arrêté du 31 mras 1961, art. 1er).*

Titre III : dispositions diverses

Article 8

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1959

L'application de la présente cnioonetvn ctvollceie anxnee ou de son avaannt n° 3 ne puet rrtteeme en cusae l'affiliation du personnel, d'une part, dnas les eirrepesnts qui ont adhéré ou snot tunees d'adhérer à la CPEACRT dnas les ctndooiins fixées aux aicrlcts 5 et 6 du décret n° 55-1297 du 3 orbocte 1955 et, d'autre part, dnas les eiprsneets qui ont adhéré, anvat la dtae de srntiguae de la présente ceonntvion clocevitte anxene ou de son avennat n° 3, à tuot ature régime complémentaire de retraite.

Dans ce derienr cas, *et au puls trad le 3 mras 1960(1)*, l'entreprise dvera prednre tuteos msruées nécessaires puor que le peseonrl siot doté d'un régime au mions équivalent à cueli ou à l'un de cuex axluuques il aaiurt été affilié en ailpiacoptn des dinoosptiiss de la présente coevntnion cvilelotce aenxne ou de son aenvant n° 3 (2).

(1) *Mtos eculxs de l'extension (arrêté du 31 mras 1961, art. 1er).*

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1958

Les dispsoinotis de la présente cooinentvn cloitcleve axenne aongerbt et raecplnemt celcls de la cveinnootn celovitcle revlaite à l'extension du champ d'application du régime complémentaire de retriaets institué par le décret n° 54-953 du 14 sertmpbee 1954, modifié par le décret n° 54-1061 du 30 oorbtcce 1954, en dtae du 21 décembre 1957.

Les doisitiponss de la présente ciononetnon coeclvitte aennxe pnenorrdt efet à ctmeopr du 1er jaenivr 1958 et fneort l'objet

d'un dépôt au secrétariat du cenoisl des prud'hommes de la Seine et d'une dmedane d'extension dnas les cdinotnois fixées aux aeritlcs 31 d et 31 j du lrive Ier du cdoe du travail.

Accord du 24 mars 1982 relatif à la participation des salariés aux fruits de l'expansion - annexe VI

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tsranprot gnaruopt les ootrisnganais paoernatls ci-après : - fédération nnlaiaote des tptoransrs rretouis ; - cosneil nanaiotl des cooimesaisnimrns de trosrapnt ; - fédération ntaalinoe des aioctnosais poelofneislresns de gopargue rail-route ; - fédération française des cmiasseonormins et aaeiurixils de transport, cnoamimnsriiesos en douane, taneritsiras et agnes miitrames et aériens ; - fédération ntailonae des totsrrpars de denrées périssables et assimilés ; - gnerepmout naantoil des asnsioiacts psoelisnoeflnres régionales des cssorminoemainis affréteurs retuiors ; - carhmbe sildcnaye nlointaee des lueours de véhicules isdneutlirs ; - cabrhme sindlyace des eiterrpsnes de déménagement et garde-meubles de Facrne ; - cahrbme sadilcnye nioaltane des screives d'ambulances ; - gunmporeet nataoinl des ttsorparns combinés ; - fédération nitloaane des tuarrpsontes aixriualeis ; L'union nanialote des oigoaarnitsns snelcyiads de tupesrrantros ruetiors aotiuleboms (UNOSTRA).
Syndicats signataires	La fédération nnoltiaae des tnportsras CGT - FO ; La fédération niaotlnae des crffhuaues ruoretis (FNCR) ; La fédération des sdcatyins chrétiens des tnsportars CTFC ; Le scinadyt niontaal des craeds de deciitron et de maîtrise CGC.

Article Préambule
En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

La présente conotvnein clivlcetoe est cuolcne en apilatipocn de l'article 16 de l'ordonnance du 21 otcorbe 1986 modifiée dnas la fmroe d'une cvonotienn cilteclvoe axnene VI à la cnenioovtn cvitlcoele nitnaolae des trratpsnos rrtoeuis et des activités aaxiilrues du tpsrوران en dtae du 21 décembre 1950.

Il est convneue que les diinopstosis de cette covenniton cilclvcote anenxe ne puroront être invoquées puor mettre en csuae ni l'évolution générale des silraaes dnas l'entreprise ni la rémunération glaolbe acuiqse par les salariés avant son entrée en vigueur.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Conformément à l'article 4 du décret n° 54-953 du 14 setmrebpe 1954 modifié et complété par le décret n° 54-1061 du 30 ocorbte 1954, les diistpsionos du titre Ier de la présente cvintonoen civiltecloe axnnnee sonret ssmoelius à l'approbation dnas les frmeos prévues à l'article 60 du décret du 8 juin 1956.

L'application des altcires 7 à 19 de l'ordonnance du 21 obrctoe 1986 modifiée diot nlnememroat farie l'objet d'un arcocd cloncu au sien des eirepesrtns visées à l'article 7 de l'ordonnance susvisée :

-soit ertne le chehf d'entreprise et les représentants des satdincys affiliés aux oagritsoannis les puls représentatives dnas la bnchrae d'activité, au snes de l'article L. 423-2 du cdoe du tvriaal ;

-soit au sien du comité d'entreprise ;

-soit à la stiuie de la riacattiifon à la majorité des 2/3 du prnsneool d'un pejord de ctnoart proposé par le chehf d'entreprise ; s'il etsxie dnas l'entreprise une ou puerusils osnngaaitrois snceiayls représentatives au snes de l'article L. 423-2 du cdoe du tviaarl ou un comité d'entreprise, la racifatiiton diot être demandée cmionejtneont par le chehf d'entreprise et une ou pirsluues de ces otoirsainangs ou ce comité.

Toutefois, les disoopnstiis de la présente cieotvonnn ctlecviloe axnene snot ablppeaicl aux eeiiretnsprs visées à l'article 1er de la cteooivnnn ceocvlittle nlatoanie prnilaipce des trsptnaros reuoitrs et des activités axaiiilrus du toarrspnt en dtae du 21 décembre 1950 et astesuitjes aux doiisnosipts des aectirls 7 à 21 de l'ordonnance du 21 ootcrbe 1986 modifiée, dnas la mesrue où dnas le délai de 1 an après la clôture du pemreir ercxiee au titre dqueul snot nés les drotis des salariés, aucun aocrcd n'est ientevnru en apatiipcoln des aercitls 11 et 16 de l'ordonnance du 21 orbctoe 1986 modifiée.

De plus, ces dpitosiisons ne fnot pas octsblae à la possibilité puor les enertpsiers intéressées de signer, à tuot moment, un acrocd colncu dnas les coniotdins rappelées à l'alinéa 1 ci-dessus et qui se sbtiutasierut de plein diort à la présente cvoneniton cveolltie annexe.

Dans ce cas, l'accord d'entreprise s'applique puor la première fios aux dtiors des salariés nés au corus du ou des exeercics cols dupies mnios de 1 an à la dtae de satginrue diudt accord.

Article 2
En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Dans les esrieterpns visées à l'article 1er de la présente convention, une réserve spéciale de ptaictoirapin des tluirraavels diot être constituée cmmoee suit.

Les somems affectées à ctete réserve spéciale sont, après clôture des ceptmos de l'exercice, calculées sur le bénéfice réalisé en Farne métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer tel qu'il est reenttu puor être imposé au tuax de droit cmoumn de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le renevu des pneneorss physiques.

Ce bénéfice est diminué de l'impôt cneroadpornst qui, puor les eeptirsrens ssiemous à l'impôt sur le rvneeu des ponneress phuyeqsis est déterminé dnas des coitninods fixées par décret en Cnseiol d'État.

Une déduction représentant la rémunération au tuax de 5 % des cpataiux porrpes de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net ansii défini.

Dans les selus cas des sociétés aoenmnys à prticaioiaiptn ouvrière et des sociétés coopératives ouvrières de production, le bénéfice net asini défini est augmenté du maotnnt de la pooiisrvn puor ievmstnesietnss dnas les conidnoits prévues à l'article 237 bis A-III du cdoe général des impôts.

Si cette porvoisin est rapportée au bénéfice iabslpmoe d'un exercice, son monantt est exclu, puor le clucal de la réserve de pcipratitaion du bénéfice net à reteinr de l'exercice au cruos duueql ce roaprt a été opéré.

La réserve spéciale de paitoriactipn des tailuvearlrs est égale à la moitié du chirffe obnetu en aupialnpqt au résultat des opérations effectuées, conformément aux dntisoispos des alinéas 2 et 3 ci-dessus, le raprpot des slaerais à la veluar ajoutée de l'entreprise.

En acuum cas la réserve spéciale de ppitiraotiactn ne sairuait être inférieure au manotnt qui résulterait de l'application de la flumroe légale en vguiuer à l'époque de la clôture de l'exercice social.

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Sont bénéficiaires de la répartition de la réserve spéciale de pitpialacrotn visée à l'article 8 de l'ordonnance du 21 oboctre 1986 modifiée les salariés jtsaunifit dnas l'entreprise siot de 3 mios de présence au cours de l'exercice, siot de 6 mios d'ancienneté.

Pour l'application des diioptoniss ci-dessus, le tmeps de présence des salariés s'entend des périodes d'exécution et de susnpeison du crtoant de travail conformément aux règles générales du cdoe du tvarail et des cinvononets cveelictos des transptors rtroeus et des activités aiaerulixs du transport.

Cependant, puor le ponsrneel intemerntit et saineonsir défini à l'article 18 de la coveniotn ctolvlceie nnaolatie en dtae du 21 décembre 1950, il y a leiu de firae aoplpitaicn des dosisntipios du 4e alinéa dudit article.

Article 4

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

La répartition de la réserve spéciale de pitartarpoiactn entre les bénéficiaires définis à l'article ci-dessus est calculée pnmoernlrrioetlepnt au slriaae reçu dnas la litmie de pdlfaons fixés par décret.

Le sraalie savernt de bsaie à la répartition poltoloipnrrene de la réserve spéciale de practiotaiipn est égal au tatol des smmeos perçues par chuaqe bénéficiaire au corus de l'exercice considéré et répondant à la définition de l'article 7 du décret du 17 jielult 1987 snas que ce taotl pssuie excéder une smome égale à qturae fios le panlfod renetu puor la détermination du mntoant mixmuam des cnisaotitos de sécurité sicoale et d'allocations familiales.

Le mntnoat des drotis spsibecetlus d'être attribués à un même tiaralelvur ne puet puor un même eicxcree excéder une somme égale à la moitié du mtanont annuel de ce même plafond.

Toutefois, lqrsoue le salarié n'a pas alpoemci 1 année entière dnas la même entreprise, les panldfos prévus aux duex alinéas précédents snot calculés au praorta de la durée de présence.

Les somems qui, en rasion des règles définies par le présent article, n'auraient pu être mesis en distribution, dernmeeut dnas la réserve spéciale de prataptciion des tauilarlrevs puor être réparties au curos des eecircxs ultérieurs.

Elles ne penuevt ourvir dorit au bénéfice des doiipoisnsts de l'article 14 de l'ordonnance du 21 otbcore 1986 modifiée qu'au ttrie des eeceircxs au corus dqleesus elles snot réparties.

Article 5

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Le mnntoat de la poctiirapitan revnanet à chaque salarié bénéficiaire est icnist à un coptme carount dnot le mntoant constitue, suos réserve des diiosipsnts de l'article 11 de l'ordonnance du 21 orotcbe 1986, un dorit de créance sur l'entreprise.

Toutefois, en atoacilppin de l'article 11 de l'ordonnance susvisée, les semoms revaennt aux salariés bénéficiaires de la réserve spéciale de participation, lorsqu'elles n'atteignent pas un mnnotot fixé par arrêté ministériel, snot versées deecmetnrt aux intéressés anavt le prmeier juor du 4e mios suvinat la clôture de l'exercice au trite dequul snot nés les dtoirs des salariés.

Article 6

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les drotis constitués au pfriot des salariés en aaoioplctn de l'article 11 de l'ordonnance du 21 ortbcoe 1986 et visés au 1er alinéa de l'article 5 de la présente coetvinnon cvlceitole anxnee snot oeuvtrs à cteompr du periemr juor du 4e mios svuinat la clôture de l'exercice au trtie dequul ils snot calculés. Ils snot eliigexbs à l'expiration d'un délai de 5 ans à cpmetor de ctete dtae d'ouverture, suaf si le salarié dedname le vemrenset de tuot ou parite des smemos crtspeadnooenrs dnas les ciditoonns fixées par les dsnstioiios réglementaires. La ddnmaee puet être présentée à l'occasion de cuhae vmeserent effectué au tirte de la répartition de la réserve spéciale de participation.

Le délai de 5 ans visé ci-dessus n'est, par ailleurs, pas aabpllcipe dnas les cas stvanis :

- le magriae de l'intéressé ou la csniclooun d'un ptcae cvuil de solidarité par l'intéressé ;

- la nnssaiace ou l'arrivée au feoyr d'un efnant en vue de son adoption, dès lros que le fyeor ctpmoe déjà au minos 2 enntafs à sa carghe ;

- le divorce, la séparation ou la dslouoisitn d'un patce ciivil de solidarité lorsqu'ils snot aorsitss d'un juemgnet prévoyant la résidence hlluitbeae uuqnie ou partagée d'au mions un enfnat au diilcome de l'intéressé ;

- l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cinjoont ou de son prtrtenaiae lié par un ptcae cvuil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité soaclie ou est roeuncne par décision de la csisomomin des ditors et de l'autonomie des pnrenoses handicapées, à ciionotdn que le tuax d'incapacité atingete au monis 80 % et que l'intéressé n'exerce aunuce activité pnoirnselfosele ;

- le décès de l'intéressé, de son cjoniont ou de son periaratne lié par un ptcae cvuil de solidarité ;

- la rpruute du coarntt de taivral ;

- l'affectation des semmos épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son cnjionot ou son pntraierae lié par un pacte civil de solidarité, d'une eperneriste industrielle, commerciale, arialnsate ou agricole, siot à ttiere individuel, siot suos la fmore d'une société, à contiiodn d'en erxeecr evcetenmffeit le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre prfsesooïn non salariée ou à l'acquisition de prats scaeoils d'une société coopérative de piduotcron ;

- l'affectation des semoms épargnées à l'acquisition ou aamigrsesnednt de la résidence pciialnpe emnapotr création de surcafe haalbibe nleovlue tllee que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la cosutiontrcn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmiers de curronstie ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rsmeie en état de la résidence pricanlpie endommagée à la stiuie d'une csaphtatore nauelltre rnuoence par arrêté ministériel ;

- la siuttoian de senuenrtmtdet de l'intéressé, définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur ddamene adressée à l'organisme gentosiainre des fdons ou à l'employeur, siot par le président de la coimssiomn de srneutdeemtnet des particuliers, siot par le jgue lusrque le déblocage des dtrois paraît nécessaire à l'apurement du pssaif de l'intéressé.

Lorsqu'un salarié tiartiule d'une créance sur la réserve spéciale de pcoaitiartpn qttiue l'entreprise snas être dnas l'un des cas énumérés ci-dessus, ou s'il est dnas l'un de ces cas, anavt que l'entreprise ait été en murese de leuiidqr à la dtae de son départ la totalité des dtrois dnot il est titulaire, l'employeur est tneu :

- de lui rttreeme une aittosttaen iqadinunt la narute et le mnntaot de ses dtiros ansii que la ou les detas à priatr delquesles ceux-ci ddirvoneent négociables ou egilbexis ;

- de lui fraie préciser l'adresse à lualqele doenrvt lui être envoyés les intérêts, devidendis et aivs éventuellement afférents à ces ditors et, lros de luer échéance les titres ou les soemms représentatifs de ceux-ci ;

- de l'informer de ce qu'il y arua leiu puor lui d'aviser l'entreprise ou l'organisme goiiranesnte de ses ceemnaughts d'adresse.

Lorsqu'un salarié ayant quitté l'entreprise ne peut être aîné à la même assemblée indiquée par lui, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont dues à sa disposition par l'entreprise pendant 1 an, à l'issue du délai d'indisponibilité visé au premier alinéa du présent article.

Passé ce délai de 1 an, les sommes et droits sont remis à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Les sommes détenues par un salarié, dont il n'a pas demandé la délivrance au moment de la rupture de son contrat de travail peuvent être affectées dans le plan d'épargne d'entreprise de son nouveau employeur selon les conditions fixées par l'article L. 3335-2 du code du travail.

En cas de décès de l'intéressé, il anticipe à ses ayants droit de dédier la liquidation de ses droits qui sont devenus immédiatement négociables ou exigibles en vertu du deuxième alinéa du présent article.

Article 7

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les sommes inscrites aux comptes courants bloqués donnent lieu à un intérêt annuel à partir du premier jour du quatrième sursis à la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés.

Le taux d'intérêt des comptes courants bloqués est égal au(x) taux d'intérêt en vigueur, sur la (les) période(s) concernée(s) de l'exercice civil, du levier A majoré de 2 points sans que ce taux puisse être inférieur à celui du taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministère chargé de l'économie.

Le taux applicable à chaque période concernée de l'exercice civil est acté par le président de la commission nationale d'interprétation et de coordination visée à l'article 23 de la convention collective nationale principale.

Les intérêts sont imputés aux comptes courants bloqués oeuvent au nom de chaque salarié dans les mêmes conditions et pour la même durée que la somme en capital portée au compte individuel. Ils prennent eux-mêmes un intérêt au taux susvisé à compter de la date de leur inscription au crédit de ces comptes.

Les frais de gestion des comptes individuels sont à la charge des employeurs.

Article 8

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Le personnel est informé par voie d'affichage sur les établissements réservés aux associations de salariés de la foulée redevable pour l'exercice de son droit à participer aux résultats de l'entreprise.

L'employeur doit présenter dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice un rapport au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée par ce comité dans des conditions aolnaeus à celles prévues par l'article L. 434-7 du code du travail.

Ce rapport comprend notamment :

-les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;

-des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité d'entreprise est appelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions d'information ou d'une réunion spéciale à son ordre du jour. Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 436-6 du code du travail.

Dans tous les cas où il n'existe pas de comité d'entreprise, le

rapport mentionné ci-dessus doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Toute répartition entre les membres du personnel donne lieu à la remise, à chaque bénéficiaire, d'une fiche descriptive du bulletin de paie inconnu :

-le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;

-le montant des droits attribués à l'intéressé ;

-s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion des droits ;

-la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;

-les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

Article 9

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Il est créé une commission paritaire comprenant un représentant désigné par chacune des organisations seules ou conjointement de la présente convention collective annexée et un membre égal de représentants élus désignés par l'union des fédérations de transport.

Cette commission se réunira sur convocation une fois par an pour examiner les conditions d'application de la présente convention collective et proposer, s'il y a lieu, toutes modifications à cette dernière.

La commission nationale paritaire est également saisie, préalablement à tout recours contentieux des différends qui peuvent surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective annexée.

Dans ce cas, la commission se réunira dans un délai maximum de 8 jours après avoir été saisie. Les différends peuvent être soumis aux juridictions compétentes conformément à l'article 18 de l'ordonnance du 21 octobre 1986 modifiée.

Article 10

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale en date du 21 décembre 1950, la présente convention collective notifiée est conclue pour une durée de 3 ans à compter du 6 décembre 1991.

Elle se renouvelle par tacite reconduction et par période de 3 ans sous réserve de ne pas avoir été dénoncée par l'une des parties saines 6 mois avant l'expiration de chaque période de 3 ans.

Elle se substitue à compter du 6 décembre 1991 à la convention collective nationale VI en date du 24 mars 1982 modifiée par avenant n° 1 du 15 septembre 1986.

Article 11

En vigueur étendu en date du 6 déc. 1991

La présente convention collective axenne fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Annexe VII - Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, sécurisation des parcours professionnels et emploi

Accord du 12 avril 2017

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; FNAA ; FNTS ; FNAP ; OTRE ; FEDIMAG.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le mnode de l'entreprise a connu, ces dernières années, de pnfroods cgnmentheas structurels, accélérés par la crise économique. La crnnocercue mondiale, l'accélération du progrès sfqeuniicte et les évolutions tceuhnqlogeios ruiencoferngt l'industrie et ses mdoes de production.

Ce ctnoxete de puls en puls concurrentiel, évolutif et soimus à des aléas eenxters à frot iampct sur les eertensrips et les salariés, spsupoe des aaadopittns ptmernneas des eietsrenrps de transports, dnas l'innovation et la vaeulr ajoutée, dnas la conception, dnas les prcoses et les sicrvees associés, tnat puor les gnardes esnrrepiets que puor les TPE et PME qui ctnuntsoeit la gnrdae majorité des etrsnepires de la brchnhae des ttsarrpons routiers.

Pour répondre à ces ctganhnemes qui cotsitunnet par alulries des opportunités de développement et de croissance, les sriaiatgnes du présent aoccrd etesnimt qu'il est islsndbaipnee d'anticiper ces évolutions et les benosis en compétences, de prnfnleisossaiuer et de qfuailier les salariés asniit que les dmnderuaes d'emploi et d'accompagner, dnas un scuoi de sécurisation des pocarus professionnels, les mobilités ientnrs et exetnrs des salariés.

Dans la ptoiusrue de la dnquyaimie initiée ces dernières années vanist à rénover l'édifice de la faiomrton plnieeooflrssse et de l'emploi de la branche, dnnot la dernière gnarde étape était l'« aroccd notnaail railetf à la froiamotn poirsnesfolnele tuot au lnog de la vie, la pesotofoaiilnnsarisen et la sécurisation des prucaros psrneeifslonos et à l'emploi dnas les tostrtparns rieourts et les activités aueiliirxas du tpasnrrot du 1er février 2011 » et à cotornefr les iensctans patieairrs de la branche, les pteiers setiaaigrns rllepanept qu'une véritable pitoquie d'emploi et de fraotiomm ploslsefrneoine au naveiu de la brhncae cnttsoiue un lieevr déterminant puor créer le crdae le puls fvobrlaae plbsosie au développement des erpiseenrts des transports, de ses emplois, des compétences de ses salariés et du déroulement de luer carrière.

Les paitres sganrieaits insistent, par ce novuel accord, sur luer volonté de pertrmete aux salariés d'acquérir et d'actualiser des connaissances, des compétences et des qnoitiicuflaas tuot au lnog de luer vie professionnelle. Elels réaffirment luer volonté de fvsoeiar l'employabilité des salariés, luer matniein aux pestos de taairvl et l'élévation ponenlrlese de luer nviaeu de compétences et cassonaicnens par la formation. Elels entendent également anpccoeamgr la qlocfaiaiutn et raquueliictaon des drudaeenms d'emploi puor répondre aux bineoss de main-d'?uvre qualifiée asini qu'aux eejunx de renuloenelevmt dnas les esrepntires de tnarortss et filceaitr luer réinsertion duarble dnas l'emploi.

L'accord ntaiaonl iornpntefnnsseioel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mras 2014 reltiave à la ftrimaoon professionnelle, à

l'emploi et à la démocratie sloicae ont assigné de neollvues priorités à la fomtoiran professionnelle, à soavoir considérer la foormtain cmome un investissement, développer la ciifiottearchn des pracuros de formation, améliorer la réponse aux besnios en compétences des etieenrsprs et rasolpssieebnir les personnes, snas ditinstocin de statut. Puor y parvenir, de nuavoeux dtpioisifss ont été créés, au peeirmr rnag dseeluqs firque le cptmoe pnsreoneel de formation.

Le présent arccod s'inscrit pmenneliet dnas le crade de ce nveul evmreeonnnt jriuidque et siaocl et cet oeibjctf mejuar et volontariste. Puor ce faire, les pertias sigaeartins ont orienté les dsniiotopsis reiaevlts à la fimoarotn peflsolsonreoline tuot au lnog de la vie auutor des aexs sinutvas :

? aceptntiir les bnoseis des eepnrtrises en matière de fomrotain du pronsenel en ptmtererat à la bcrnahe de dsosiepr des oltius nécessaires à l'accès des psreeonns aux métiers des tnaprsorts riurtoes et des activités axilairieus du transport. Il est d'ailleurs souligné que la fmoitroan diot s'inscrire dnas une démarche galolbe ptmreanett également au salarié de devnier co-acteur du développement de ses compétences professionnelles, de l'évolution de son pcoraurs porfsnesioenl et de la crtnoioستun de son proejt psneroenl et que des oltius tles que le parpoesst fmoraioتن pvneuet l'y adeir ;

? rationaliser/ créer une syergine dnas l'utilisation de l'ensemble des dpssitfois et moenys de froiotman existants, aifn d'ajuster au miuex l'offre de fformaoin aux possibilités de l'emploi et ce, à ditotiansen de tuos les piclubs : jeunes, seniors, pseennrons en sautoiitn de hindcaap et des dmuradenes d'emploi, dnas le repesct des piicenrps de l'égalité des chcnas et de l'égalité femmes/ hemoms ;

? coucionrr à l'effort goalbl d'élévation du nvaiieu de qlftuaiaicioin de la population, fsraoievr l'insertion et l'évolution plsiensfrolnoe des salariés au sien des entreprises, nnteaommt via la vlasiatoroin des cttonras de psieiloafnossaiotnrrn et la tsominiarsn des compétences par le tutuer puor les crtaonts de piafaniiseootnrossln asniit que la variatioison de la tosnaimisrns des compétences du maître d'apprentissage ;

? sécuriser les fmneneticans des fonitmaors tponsarrt rietuor et activités aauiirleixs du tronsrapt via l'engagement de cocernasr à la fairtoomn pieesronflnsloe au mmnium un mtonant fixé conventionnellement, tcrutidaon concrète que la proosefsin considère la faroitomn peslenloiorsfne cmroe un ietivnsesnemst ;

? réaffirmer snas équivoque le rôle peeirmr de la CNPE dnas la pluitique de brnahce en matière de foatmiron pnsernofelsloie et puls leegrmat l'engagement des pertais sgiairtaens sur le paltigoe stratégique des oitnaotinres de fomration et de qoaltitafiucin des salariés de la branhce (y coimprs via les farnmootis à l'initiative des salariés ? CPF, CIF) à teavrrs la miaibisolotn des oituls mis en plcae par les inceatnss praitraies (CPNE, OPTL, notamment) et des meruess conventionnelles, pttamernt aux salariés de la bahrnce de crisourtne et réaliser des piojerts de fatoirmon réalistes et amtuuiebx (via le cseinol en évolution professionnelle, le blain de compétences, la vadotliain des auqcis de l'expérience par exemple) et patetnemrt aux enreeitsprs de cintoeurbr ecciaffenemt à l'effort de foaimtron nécessaire au scteuor des tsonprras routiers.

Article - Chapitre liminaire Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les diospinisots du présent aoccrd s'appliquent à l'ensemble des eserrpnites et des salariés entrant dnas le camhp d'application de la cnvitoenon cvlceoltie nnataoile des tsoarrtps rteuois et des activités aiuliixeras du transport.

Rappel des piinecrps généraux d'égalité d'accès à la formation

Les peairts sniaietargs rleppalnet que la foamriotn est un vetecur einsetsel de développement de l'égalité enrte les fmeems et les hommes. A ce titre, il est souligné que les esrenrepts dnoevit définir les myoens peorprs à ausrsr l'égalité d'accès à la frmootian professionnelle. Cette acotin des erenesripts diot se faire en tnenat cmotpe des spécificités des différentes activités du cmahp cennvnitneool tleels qu'elles pnveeut nemmotnat être identifiées dnas les iatecudnirs des talebuux de brod de l'emploi

et de la formation professionnelle et des salariés des tarifications de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications.

Les entreprises doivent également être particulièrement vigilantes en matière de recrutement des personnes à temps partiel.

Par ailleurs, il est demandé aux entreprises un effort particulier en matière de recrutement des travailleurs handicapés ou en situation d'invalidité, dans l'objectif de leur permettre de passer à l'emploi ou d'évoluer dans leur emploi.

Il est enfin souligné que les salariés travaillent selon des horaires décalés ont un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent faciliter les conditions le permettant.

Titre Ier Gouvernance

Article 1er - Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les partenaires sociaux ont institué, dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, une commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après CPNE.

1. Attributions générales

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, la CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi et des qualifications, dans son domaine de compétence.

Elle définit les orientations et les priorités de la branche en matière de formation professionnelle; elle procède régulièrement à leur mise à jour en fonction des besoins de la branche.

Elle assure la mise en œuvre des demandes de création de formations exprimées en commissions paritaires de négociation.

Elle réalise la mise en œuvre des dispositifs et procédures dont elle est chargée par le présent accord.

Elle s'appuie principalement sur les suivants :

? de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL);
? des organismes de développement de formation de la branche (AFT, OCPA Transports et services);
? des organismes d'insertion de formation de la branche (AFTRAL, Promotrans);
? des commissions paritaires professionnelles créées auprès du ministère chargé de l'emploi, CPC « transports et logistique », et du ministère de l'éducation nationale, CPC « transport, logistique, sécurité et autres services ».

2. Attributions en matière d'emploi et de qualification

En matière d'emploi et de qualification, la CPNE a notamment les attributions suivantes :

? promouvoir l'information réciproque des organisations professionnelles et des salariés sur la situation de l'emploi et des qualifications, ainsi que sur leur évolution;
? assurer la situation de l'emploi et des qualifications ainsi que leur évolution, notamment quantitative, afin d'aider les entreprises à recruter les professionnels;
? intervenir les instances du dialogue de l'emploi et de la formation pour les problèmes de recrutement au regard des attentes de la profession, les faire évoluer ainsi dans leur contenu que dans leur traitement;
? tenir à jour la liste des compétences du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle;
? faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ornières d'un fonctionnaire au titre des priorités

de branche;
? favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) en liaison à la polyvalence transversale des personnes de ces CQP;
? s'assurer d'une mise en œuvre effective des possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE);
? contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes par les dispositifs tels que l'apprentissage et l'alternance de professionnalisation, la coopération avec l'Éducation nationale, la formation tutorale;
? contribuer au maintien dans l'emploi des actifs;
? établir et actualiser la liste de branches des formations éligibles au diplôme national de formation;
? élaborer le socle de connaissances et de compétences professionnelles.

La CPNE se tient informée de l'état d'avancement des travaux menés en commissions paritaires professionnelles (CPC).

La CPNE peut également avoir intérêt à l'accès aux tertiers et aux diplômes par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des accords d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications des personnes que sont sollicités des professionnels de l'État; elle est, ensuite, informée des conclusions de ces études.

3. Attributions en matière de formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, la CPNE a notamment les attributions suivantes :

? participer à l'étude des besoins de formation, de planification et de réadaptation professionnelle et aux besoins pour les différents niveaux de qualification;
? coordonner avec les pouvoirs publics et l'ensemble des organisations intéressées, notamment sur la base de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures pour assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens;
? flouer à cet effet toutes ressources et personnes utiles et préciser notamment les conditions d'évaluation des atouts de formation;
? suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation tripartite de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle;
? faire le bilan de l'application du dispositif de la professionnalisation (contrats et périodes);
? examiner les moyens nécessaires au bon fonctionnement des tuteurs;
? initier de nouvelles formations, qualifications et certifications;
? examiner les demandes de CQP, déterminer le contenu des CQP et leurs modalités de formation et de financement, au vu d'un descriptif professionnel nomenclature un référentiel d'activité et de certification;
? arrêter la liste des CFA et établissements de la branche et ceux sués par la branche.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des accords en faveur du développement de l'emploi et des compétences (ADEC) entre l'État et la profession; elle définit les axes stratégiques et les mesures menées dans ce cadre et est informée de l'exécution des accords.

Elle donne également son avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des accords d'objectifs visés au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle, notamment l'apprentissage et les contrats et périodes de professionnalisation.

Elle assure l'information des partenaires sociaux sur ces dispositifs.

4. Attributions en matière de contrôle

Dans le cadre de ses attributions, la CPNE procède chaque année à l'examen :

? des orientations sur les activités de formation professionnelle (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession;

? de l'adéquation des budgets prévisionnels des différents organismes ? au regard des besoins de la branche et des objectifs définis par les partenaires sociaux en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle ? et de l'évolution des besoins de formation qu'ils entraînent en ?uvre ? ;
 ? de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances représentatives des ministères habilités à délivrer des certifications ? ;
 ? de l'évolution des qualifications professionnelles ? ;
 ? de la place du contrat de professionnalisation par rapport à l'apprentissage ? ;
 ? de l'affectation de la taxe d'apprentissage versée à l'OCTA.

Article 2 - Observatoire prospectif de métiers, qualifications et compétences dans les transports et la logistique (OPTL)
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Afin d'en assurer la pérennité et la cohérence dans les prises de décision, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL) est placé sous l'égide de la CPNE. Les organisations membres de droit de la CPNE (partenaires sociaux) et les personnalités qualifiées invitées à participer aux travaux se réunissent dans le cadre de l'OPTL au moins deux fois par an.

1. Attributions

Sur un plan général, l'OPTL a pour objet de contribuer à l'information et à l'orientation des entreprises, des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi par le recensement et la diffusion d'informations relatives aux métiers et aux qualifications, la formation et l'évolution des métiers. Il contribue également par une approche prospective à prévoir les évolutions et orienter le dispositif de formation.

Au sein de l'OPTL, est constitué un comité paritaire de pilotage de l'observatoire (COPIL), dont la composition est la suivante : un représentant par organisation syndicale représentative des salariés, un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CPNE.

Participent aux travaux du comité paritaire de pilotage de l'OPTL les représentants des organisations membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle dans la branche, quelle que soit la nature de cette contribution, financière ou en ingénierie.

Ce comité réunit régulièrement de l'avancée de ses travaux à la CPNE par la rédaction et l'envoi (courriel) de relevés de conclusion. Le comité de pilotage est réuni, autant que de besoin, par la présidence paritaire ou sur demande de ses membres. Le comité de pilotage peut initier des groupes de travail dédiés.

Les modalités de participation aux travaux du comité paritaire de pilotage sont définies à l'ensemble des réunions de la CPNE.

Sur la base des informations sur l'emploi, les statistiques et les données relatives aux métiers de la CPNE par région auprès des entreprises et des instances compétentes, le comité paritaire de pilotage est chargé de préparer un rapport annuel de l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications. Il s'appuie notamment pour ce faire sur les données de la région de l'emploi et de la formation réalisées par l'AFT et sur les données nationales. Il est également chargé de veiller à la bonne diffusion des travaux de l'OPTL.

Le rapport annuel précité est présenté chaque année par les partenaires sociaux à l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche.

Son objectif principal est d'apporter aux entreprises des éléments de réflexion pour mieux élaborer leurs projets de formation et à la CPNE de faire des recommandations sur les priorités de formation pluriannuelles visant à prévenir toute difficulté rencontrée sur le marché de l'emploi, et notamment les besoins de la formation et de la formation réalisés par l'AFT.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont particulièrement attachés à la dimension prospective de l'OPTL et au développement des outils permettant d'en renforcer la fiabilité.

Elle doit également permettre d'orienter les études effectuées notamment par les organismes de développement de la formation précités et de guider les travaux de la branche, des entreprises et des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sans préjudice des obligations incombant aux entreprises de pourvoir de leurs effectifs salariés.

2. Dépenses de fonctionnement

En complément de l'expertise mise à disposition par l'AFT, l'OPTL peut accéder à différentes sources de financement. Pour ce qui les concerne, les ressources de l'OPCA Trésors et services destinées à la prise en charge des dépenses de fonctionnement (études, onisrgitoan et animation de réunions, secrétariat?) et d'hébergement (localisation) de l'OPTL font l'objet d'une convention conclue entre la présidence paritaire de l'OPTL et l'OPCA Trésors et services.

3. Instances régionales

Les partenaires sociaux mènent une action concertée à la mise en place d'instances régionales exerçant, dans ce cadre géographique, les attributions de l'OPTL.

Il est constitué, dans chaque région, une représentation régionale de l'OPTL composée des représentants régionaux des partenaires sociaux. Participent également à cette représentation régionale les représentants régionaux des organismes et des organisations membres de l'OPTL.

Les attributions de ces représentations régionales dans le cadre géographique s'inscrivent dans le cadre de l'OPTL dans le respect d'une norme de compétence établie par le comité paritaire de pilotage.

Chaque représentation régionale réalise un rapport annuel, de nature identique, pour la région concernée, à l'usage du bilan national. Les opérateurs en charge de l'élaboration du rapport annuel, au-delà des enquêtes en entreprises, s'appuient sur l'expertise des entreprises régionales et instituts régionaux de l'OPTL.

Les dépenses de fonctionnement de ces représentations sont prises en charge dans le cadre du dispositif visé au point 2 ci-dessus.

Article 3 - Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

1. Attributions

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les missions de l'organisme paritaire agréé (OPCA) de la branche, ci-dessous « OPCA Trésors et services », dans les secteurs d'activités couvertes par le cadre d'application du présent accord sont les suivantes :

? collecter, mutualiser, gérer toutes les contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétences en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ? ;
 ? percevoir et gérer toutes les contributions de l'entreprise ? ;
 ? contribuer au développement de la formation professionnelle continue et à l'apprentissage ? ;
 ? mettre en œuvre les actions de développement de la formation professionnelle continue et à l'apprentissage par accord de branche ? ;
 ? mettre en œuvre les actions de développement de la formation professionnelle continue et à l'apprentissage de la formation professionnelle continue et à l'apprentissage ? ;
 ? informer, sensibiliser et accompagner la branche, les entreprises et les acteurs dans la définition de leurs besoins en matière d'emploi-formation ? ;
 ? participer à l'identification des compétences et des qualifications professionnelles au sein de l'entreprise et à la définition des besoins professionnels et identifier les besoins de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour favoriser le développement des professionnels, l'OPCA Trnsaotps et seirves :

? développe et viarsole des loueqgis de brhance et de pseelaserls neaontmmt en asrsanut la ptooriomn de la crttfciaioen et de la qtciluoafian ? ;
? amfrfie sa volonté de répondre à ses adhérents et de s'élargir en cnrsovneat la capacité d'apporter à tuos un réel setioun basé sur une ccnsnoasanie précise des spécificités pneerlosnseoflis de cauhce brnhace et sur l'existence de seeivcrs de proximité compétents et qualifiés.

L'OPCA Tatosrrpns et scveiers poursuit, puor les benoiss de la branche, ersnriepts et acifts des srutcees :

? le déploiement d'une démarche qualité dnnt le prcapinil ocbjtief est de garaitnr à tuos un secivre effaicce et oatpiml ? ;
? le développement des oltius dématérialisés enrte les atuecrs praies pneetrnas aux qolientuss emploi-formation puor puls de siplotiafimcn des échanges ? ;
? la sécurisation de l'utilisation des fnods collectés, de luer bnone uotatislin et de la qualité des atiocns financées.

Par ailleurs, l'OPCA Trtnsorpas et siecrves agmocnacpe les TPE-PME aifn d'augmenter l'accès à la foarotimn ploeinelfsrone de lerus salariés.

L'OPCA Tatnorprss et screvies s'assure également de l'exécution des fioomrntas dnns le crade d'un contrôle de scverie dnns le rspect des doptsisnios légales et réglementaires. Les praiaetrns saoiucx vlneit à ce que l'OPCA Trotnspras et svceiers pnnree les dinissopotis nécessaires puor s'assurer de la qualité des fmoonriats financées ou cofinancées.

2. Priorités de la bharnce

Conformément aux dosnsoitipis de l'article 1er du présent accord, les oreittoaïnns et les priorités de froaiotmn plonfsienoelrse de la branche, proposées par les ornatiansgios snaydeilcs et professionnelles, snot définies par la CNPE qui procède régulièrement à luer msie à jour. Elels puenevt également être iuesss des mtdanas donnés par la comsiisomn paiarrite de négociation à la CPNE.

Les ortiaeinonts et priorités de fmaooirtm professionnelle, de même que lerus meiss à jour, se teasirndut par des emggeantens fircaneins à la chgrae de l'OPCA Tntoaprrss et svriecees et pevunet l'amener à moidifier ses règles de psire en charge.

Afin d'éviter tuot dennstfoeemiynt du dsptisioif de fraooitmn pisonroelfense lié à ces éventuelles modifications, la définition des ornntneitoias et priorités visées ci-dessus et leurs meiss à juor fnot l'objet d'une ceirtatocnon avec les représentants de l'OPCA Tnastorrrps et sceivres au sien de la CPNE.

Cette cnoeotrtacn diot permettre, si nécessaire, la msie en ?uvre de cntmaoiecnnefs avec d'autres prieeraants financiers.

3. Oasntgroiaïn et menoyis

Les prtianeees scoaux maequrnt luer aenttheamct à la cdoitiooanlsn de l'organisation tarelroiirte de l'OPCA Tpnortass et svreeics aifn qu'il cunotie d'assurer dnns les mlleireeus ctiidoonns son siervce de proximité en réponse aux bniseos des ereisptens de la banrhce psslorenfeilnoe caractérisée à ce juor par une irponmttae puorotrpïn de TPE/ PME.

Conformément aux diiontspoiss légales et réglementaires :

? une cneioovtn tnanleire d'objectifs et de moyens est cnuocle etrne l'OPCA Trsnptors et secevirs et l'État définissant les modalités de fnicmnaneet et de msie en ?uvre de ses mnisios ? ;
? une cetovoinnn est cocnule etrne l'OPCA Ttosnrarps et seelrcvs et l'État définissant la prat des reussoccs qu'il puet affecter au cinnfaeoneit d'actions de fmoitaron en fveaur de la famroiotn prfolesolsnnee cunotine et du développement des compétences des salariés et des dueendamrs d'emploi.

Afin de répondre à l'objectif de conotriaodin etrne les différents aurects réaffirmé à l'article 7 du présent accord, une cenitoovnn est clcuone enrte les oisgarmens mermbs de la CNPE qui curibnetont au développement de la fartooimn pnollonisresfee de la bcnhrae (que luer ciburonttoïn siot de ntaure pécuniaire ou en

ingénierie). Le périmètre de cttee ctiooondran et les modalités de sa msie en ?uvre, tnat au paln niataol que régional, snot fixés par la CNPE sur piosotpoin des représentants des ognmraies concernés. La réflexion srea initiée aavnt la fin de l'année savunit la sgianture du présent accord.

(1) *Alinéa étendu suos réserve du rscecept des doitpoissns de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 5 javeinr 2018 - art. 1)

Article 4 - Organisme affectataire de la taxe fiscale destinée à financer le développement des actions de formation dans les transports routiers

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

1. Définitions

Conformément à l'article 1635 bis M du cdoe général des impôts, la txae fcliaie affectée à l'association puor le développement de la foatimrn prnloelinsfe dnns les trnsaotps (AFT) lui permet, dnns le crdae de l'exercice de ses mssioins de srievce public :

? de fnniacer en priorité les foratoimns psonrielenflsoes ietlianis quifaïenatls de cnoucduetr rutoeir ansii que les fmoratnios iialietns atreus que celes des conducteurs?;
? d'assurer une msioin générale de vloiristoan des métiers du tnarpsot et de la ligiuostqe et d'information des pucblis et des erinstepers aifn de faeovrisr l'emploi?;
? d'élaborer des référentiels de compétences et de certifications, des strpops pédagogiques de référence?;
? de réaliser des études, ssauetqtitis sur l'évolution des elipoms du tarponst et de la logistique, des métiers, des compétences et des qualifications?;
? de patercipir aux oersbtvoeiras mis en pcalle à cet effet, destinés à mieux apprécier l'adéquation ertne les foinoarmts et les biensos en temres de qfuaitlioainc et d'emploi du secteur?;
? de steniur l'activité de l'Éducation noialntae par le faneimcennt des traes de qilauiacitfn des cuctdenours puor les lauréats des diplômes professionnels, les frtaoonmis de bsae tsornaprt de mhrsdecanais dangereuses, les élèves préparant les diplômes pelnseofonisrs de cncetuodur routier??;
? de codrinue des aniocts liées à des eejnux sociétaux, damnnaedt une atdtapoain des priueaqts dnns les activités du tosnrpart et de la lusitqoige (développement durable, santé, sécurité, pirse en cmopte du handicap, rcsepet de l'égalité hommes-femmes?).

2. Conoidntis d'exercice des missions

Les cdoiintons d'exercice des miosniss susvisées snot fixées par une ceonnitovn tnanlree signée entre l'organisme ariatftctae de la txae AFT et l'État (représenté par les ministères chargés rietsevnepmct des trnostarps et du budget).

Au regrad de l'importance de ce dstispioif puor fnincaer les aocints de fotiroamn et les dépenses y afférant définies dnns ldtaiie cveniootnn (coûts pédagogiques, dépenses d'investissements, d'acquisition ou de fonctionnement, msioin de coopération et de développement de la formation, coûts d'actions innovantes, spécifiques ou qualifiantes), les piretnearas suaicox réaffirment qu'il est ibsniasdpnele à l'accompagnement des ensprteires et des salariés dnns lures réflexions en matière d'emploi, de qlautiifocan et de fortamion professionnelle.

Compte tneu de la dtinositean même de la txae fiscale, l'organisme qui en est affectataire, l'AFT, piriapcte aux trvauux de la CPNE.

Article 5 - Opérateurs de formation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les ptmiararees suoiax cnifeonrmt luer athanmetcet aux omaerisgns dpsietarusens de foairomtn mis en plcae par et dnns la psseofroin (AFTRAL et Promotrans).

Par la piluqtoie d'implantation tlororritae qu'ils ont développée, ils ofnfret un sreivce de proximité répondant aux benisos spécifiques des esirrneetps et de lures salariés.

Leur eixerptse est reunnoce dnns leurs doamines de compétences, puor l'ensemble des métiers et activités etrnnat

dnas le champ d'application de la cenoivontn cletlvioce ntaoianle des trstnpaors roretius et des activités alarxuieis du transport.

Partenaires iispannbdslees à la ptuoursie du développement de la fntoiaron plfnneiolsroese dnas les tantsroprs rriuteos et les activités ailiireuxs du transport, ils ptairecnipt aux trvuax de la CNPE aifn d'adapter au miuex luer ofrfe de formation, tnat qaitanvttie que qualitative, aux encixeegs de la profession.

Article 6 - Commissions professionnelles consultatives
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Article 8 - Formation par alternance
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Article 8 A - Contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les piartaerens suaocix snot consultés sur la création, l'actualisation et la ssppurieosn des triets ou diplômes pnserielnoofs dnas le cdrae des csommisnios preienlnefosols cvoltinsatues (CPC) instituées auprès du ministère chargé de l'emploi (CPC « tspronrat et luqsiogte ») et du ministère de l'éducation naiaoltne (CPC « transport, logistique, sécurité et aertus servcies »). La mosisin de ces insnatecs est esientllsee dnas l'adaptation des référentiels, des terits et diplômes aux cnotenus des emplois.

Les peartearins sicuaox snot régulièrement informés, dnas le crade de la CPNE, de l'état d'avancement des taavrux menés par les CPC?; ils rpelalpnet l'intérêt qu'ils prnotet à l'accès aux teirts et diplômes psealnlnreofss par la vioe de la vtdaliaoin des aucqis de l'expérience.

Article 7 - Coordination et complémentarité des acteurs
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

La démarche initiée de cditornooain etnre les différents areucts impliqués dnas les qunotses d'emploi, de qatfcaioiuijn et de firooamtn prelfelinososne dnas la bnrhcae diot être pvsuorioie et approfondie, renforçant asniij luer complémentarité.

Dans ctete perspective, des cntoenvoins snot ceuclons etnre ces aertcus conformément aux dtnsiioiopss des précédents chapitres. Cahque année, la CNPE réunit les représentants de l'ensemble de ces aecturs aifn qu'ils présentent le bailn de l'application desiedts cetivnnonos lui pmeattnert de ppsroeor les amttnejs qui poieurant s'avérer nécessaires à la millereue adéquation etnre les oirttainneos et les priorités retunees dnas la brcahne en matière de fmritoaon pleosolnsnfreie et les capacités de faneinnmet de l'ensemble de l'édifice de fomraoitn professionnelle.

Sans interférer sur les prérogatives des icnseatns décisionnelles des différentes suruttcs concernées et aifn d'en assurer la cohésion, la CNPE tient, par cette démarche structurante, un rôle enesistel dnas la caidnrotioon de leurs actions.

1. Modalité de msie en ?uvre

Le cornatt d'apprentissage est un ctonart de tvraial de tpye piuclaertir cclnou enrte un anepetri ou son représentant légal et un employeur.

L'employeur s'engage, ourte le veenremst d'un salaire, à aesursr à l'apprenti une fatioromn poeleilnsrnosfe complète, dispensée puor pitare en eertipnsre et puor prtiae en crtnee de faiomtron d'apprentis ou sictoen d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à tevarlalir puor cet elpoueymr panendit la durée du caontrt et à sivure cttee formation.

2. Bénéficiaires

Sont visés les jnuees de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage.

Conformément aux dsionptisos légales et réglementaires, des dérogations à ces ltieims d'âge existent.

3. Durée

Le ctoanrt d'apprentissage puot être cnlcou puor une durée limitée ou puor une durée indéterminée.

Lorsqu'il est cclnou puor une durée indéterminée, le ctroant débute par la période d'apprentissage.

La durée du cnrtoat d'apprentissage (lorsqu'il est conlcu puor une durée limitée) ou de la période d'apprentissage (lorsque le cntaort d'apprentissage est cnlcou puor une durée indéterminée) est égale à cllee du clcye de fatimron préparant à la qicoftluiaan qui fiat l'objet du contrat.

Elle puot vierar enrte 1 et 3 ans, suos réserve des cas de pagrtoooinln prévus par les diiosoisnpts légales et réglementaires.

Elle est fixée en foitncon du tpye de psrisofeon et du nevaiu de qiloatiufacn préparés.

Titre II Favoriser l'accès à l'emploi, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi par le développement des compétences et des qualifications des salariés

Chapitre Ier Dispositifs de formation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les ptieranreas siuocax reanppllet luer aehctnmteat aux dfsoiitpsis de la professionnalisation, dstiopiifss qui ptmeetnret tnat le développement du purcoas pfrnnosioesel des salariés que

4. Rémunération des cnattors d'apprentissage

Les arptepnis perçoivent une rémunération mlmianie dnot les mtnnoats snot fixés ci-dessous :

	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1re année	35 % du Smic	51 % du Smic	55 % du Smic ou miimunm conventionnel

2e année	47 % du Smic	59 % du Smic	65 % du Smic ou mmiunim conventionnel
3e année	63 % du Smic	75 % du Smic	85 % du Smic ou mminium conventionnel

5. Rnesevmeters au bénéfice des cenerts de fooirmtan d'apprentis Principes

Les pnaîtreeras sicouax cnfniomert l'intérêt qu'ils penotrt au développement de l'apprentissage comme diiistospf complémentaire des mrsees rletveias à la pertsoloifiisasonnan et décident, dnas le repsect des diniopissots légales et réglementaires et dnas les cnioidnots fixées par le présent accord, d'affecter au ficanement de cnerts de frtoiomian d'apprentis une prat de la cotlcele des fnods de la pseaiotosisfnnoiarn réalisée par l'OPCA Taroprstns et services.

Dans le recespt de la poqitliue de bhanrce et des pipenrcis fixés par la CPNE, le rmeesverent de fodns de la psntiiofaioeaonrsn à dstionieatn de l'apprentissage diot s'inscrire dnas le rpeecst de règles patnmretet :

? aux cternes de fomatiorn d'apprentis de diessopr de la lisibilité nécessaire au maiientn ou au développement de sceions d'apprentis rpndant aux boniess de la porifosen en luer gannirsatats les fntinenmaecs sur la totalité du curuss des areippts concernés ? ;

? à l'OPCA Tsroptnars et sereicvs de dsopiesr en ttuoe tpscnanreare des iioomnfratns sur l'utilisation par les ceterns de foromatin d'apprentis des fdons versés ? ;

? à la CNPE de siuvre l'estimation budgétaire ftaie par l'OPCA Tsapnrtrs et services.

Montant des reversements

Le mntanot des rtenrvmeees est établi par l'OPCA Topntsarrs et services, dnas le repsect de la ptuiloique de bnarche et des pipenirs fixés par la CPNE.

L'OPCA Trnsatrops et srsviees procède à une eismtioatn des rmeenestrevs à opérer au vu des dndaeems exprimées au trtie des fnrimtoaos iantiels senteouus par la profession, des bsoenis des stenoics d'apprentissage et des prévisions de crtntoas de professionnalisation.

Sont pirs en compte, puor cttee estimation, les suels cnrtees de fiarotomn d'apprentis fruignat sur la lstie tsismnrae par la CNPE à l'OPCA Torrptnass et sericvcs puor la répartition de la txae d'apprentissage fnmarot des atpnerips :

? embauchés par des eeirpnrstes enartnt dnas le cmahp d'application de la cnetiovon ctolveicle nnloaate des toratnspss retrouis et des activités aaiiurlexs du trrnposit conformément aux déclarations des eterseirpns lros du vsemneret de la txae d'apprentissage à l'OPCA Tstprors et scvieers ? ;

? préparant un trtie ou diplôme pnesnioforsel tsrropant ou lsigioutqe fgruiant dnas les doentums annexés au présent acorcd ? ;

? sur la bsaie d'une ddemane établie par les cnertes de fmatior d'apprentis, accompagnée de tuos les jiuatiftsics nécessaires et tenant cmopte des eiftcfecs concernés ? ;

? au rrgaed de l'avis formulé par les cielnssos de prncfmieneeot des certens de fomiotan d'apprentis sur les motntnas et luer uttoliasin ? ;

? au ragred des prévisions budgétaires d'utilisation des différents fndos établis par l'OPCA Tstarporns et services.

Modalités des rnteesvemers(1) Transport rioetur de personnes

Pour les erpeitnsers de tnoprarst roeiutr de vayguoers : les fdons collectés au trtie de la peolsnaoartsifosiinn non utilisés snot transférés aifn de fnanecir les dépenses de feimonnntoect des cntrees de fotmorain d'apprentis ? ; les cnodiotnis de remneevrest de ces fdons snot fixées par la covnnoeitn de msie en ?uvre visée ci-dessous.

Pour les eirpnrsetes de tsrnproat srianatie : une somme dnnot le mtnaont maamixl est fixé à 6 % des fdons collectés au trtie des cnutrniiootbs orlogibeitas de plisrefaonsioaontsn est réservée

aifn de faniecnr les foominrats « tropsnart saratiine » des ceetrns de farmiootn d'apprentis. Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA Trtrnaopss et scveires dpossie de fodns non utilisés, ceux-ci fnot l'objet d'un rrvemesent au trtie du fncnmeinaet des cenerts de fatrmioon d'apprentis de la bhacnre dnas les ctnodniios fixées par la cntooienvn de msie en ?uvre visée ci-dessous.

Transport rtoiuier de marchandises

Dans le rseept des piinprecis et modalités fixés par le piont 4 de l'article 8 A du présent accord, une somme dnnot le mnaotnt maxaiml est fixé à 6 % des fodns collectés au ttire des cotiirtuonnbs oiageibtlros de ptaoessnslioainrfin est réservée aifn de fenincar les famrionts « tprsrnaot » et « ltioqguise » des ctneres de fmtaioiron d'apprentis.

Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA Trtprosans et seicrvcs dsispoe de fnods non utilisés, ceux-ci fnot l'objet d'un reseemevrnt au trtie du fmenceannit des crntees de ftoamroin d'apprentis de la bacnhre dnas les conditioins fixées par la ceiovonntn de msie en ?uvre visée ci-dessous.

Convention de msie en ?uvre(2)

Une cninveootn est passée etrne l'OPCA Tsaportns et svcieers et la CNPE ptoanrt sur les modalités de msie en ?uvre du rmvesreent des fodns de la poistonsrenialisfoan au bénéfice des ctnrees de fmrotaoin d'apprentis.

Afin de retecepsr les règles précédemment définies, la cnieonvotn :

? reppllae les éléments d'information ruetens puor procéder aux eEinstomats et les rnngeeise ? ;

? établit le cadeilrner précis des échanges d'informations ou documents, ansii que culei des rermesentevs et lreus modalités ? ;

? fxie les coitnnodis de rseemrenevt des fodns non utilisé par l'OPCA Trptnorass et sivceers en fin d'exercice.

Suivi et balin de l'application du dispositif

La CNPE est informée cqauhe année des réalisations et de l'emploi des fonds affectés. Un balin de l'application des dsoisnitopis du présent artlcie srea réalisé par la CNPE à illrventeas réguliers aifn d'apprécier l'opportunité du maneitin du diosiitpsf de fainmnneect des crteens de fmitrooan d'apprentis qu'il met en pclae et, le cas échéant, des mfocaitondis à ateoppr à ses modalités d'application

6. Afciaiofettn des fonds de la txae d'apprentissage

Dans un coetxtne économique et scioal particulièrement difficile, les praieneatrs socaux sthnoeuiait s'engager en fueavr de l'insertion des jneeus par la vioe de l'apprentissage et répondre asini aux bneoiss en renreumcett des eprneretiss de la branche.

Les prarateneis sacioux soulignent, puor la branche, le fliabe tuax de rurtpue anticipée des catonrts (aux arlneotus de 4,5 %) et le huat nveau de réussite aux emxenas préparés (87 %) ansii que le tuax d'insertion pofeoelslrinsne de 76 %, lemaergnt supérieur à la mnnyoeie nltniaoe des certens de fomiotarn d'apprentis d'autres behnracs (58,6 %).

Les penareatris suaocix denedmant au cseonil d'administration de l'OPCA Trpsaonrs et services, qui est dveenu en 2016 l'organisme cueotelclr de la txae d'apprentissage de la bhcnare transport, d'affecter peioirtiamnrert les fonds lirebs disnloebips de la txae d'apprentissage au fitmncnnneooot des crnetes de fmtoraion d'apprentis et établissements de la bncarhe tnrrpasot et sutnoues par la branche.

La liste des ceentrs de fotromian d'apprentis et établissements de la bcnrahe et cuex souenuts par la branhce est arrêtée par la

CPNE. Elle est étudiée tous les ans.

La CNPE sera consultée et tenue informée, annuellement, du suivi de ces dispositions.

(1) Le point « modalités des redevances » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail.
(Arrêté du 5 janvier 2018-art. 1)

(2) Le point « contribution de mise en œuvre » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail.
(Arrêté du 5 janvier 2018 - art. 1)

Article 8 B - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

1. Principes généraux

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant à ses bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue par la commission collective.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à un dispositif de formation de qualité dont les centres de formation sont un des atouts majeurs et essentiels. Ils attirent l'attention des responsables de centres de formation sur les échanges qu'ils doivent avoir lors de la sélection des candidats aux contrats de professionnalisation en assurant l'ensemble des moyens et outils en leur possession pour s'assurer tout de leur disponibilité que du fait qu'ils prennent en compte les objectifs visés par la formation.

En cas de survenance d'un événement tel que résiliation ou liquidation judiciaire pouvant affecter la poursuite du contrat, les partenaires sociaux devraient que soient recherchées toutes les solutions afin de pouvoir poursuivre la formation dans les meilleures conditions possible, notamment via les CFA et établissements de branche ou sectoriels.

Les activités du bénéficiaire du contrat de professionnalisation sont suivies par un tuteur conformément aux dispositions de l'article 12 du présent accord.

2. Déroulement du contrat Ouverture du contrat

Un contrat de professionnalisation est ouvert :

? aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale?;
? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus?;
? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Selon des modalités légales et réglementaires, les personnes visées ci-dessous peuvent également bénéficier des contrats de professionnalisation :

? les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel?;
? les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus duels pendant 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

Durée et mise en œuvre du contrat

Établi par écrit et adressé par l'employeur à l'OCPA Tortas et sieurs dans les délais fixés par les dispositions réglementaires, le contrat de professionnalisation peut être à durée indéterminée ou déterminée.

Principe

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

Exceptions

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires ci-dessous :

? les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel?;
? les jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus pendant 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi?;
? les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Par ailleurs, pour les actions visées par la CNPE (liste en annexe), ces durées maximales peuvent être portées jusqu'à 24 mois.

La durée des atouts d'évaluation, de participation du personnel de formation et d'accompagnement peut varier d'une durée de formation supérieure à 25 % de la durée du contrat.

Les durées maximales des différentes actions de formation prises en charge par l'OPCA Tacteurs et services sont fixées en annexe du présent accord et mises à jour régulièrement par la CPNE.

Les partenaires sociaux insistent sur les spécificités des contrats de professionnalisation de codétention et sur les caractéristiques réglementaires et économiques qui impliquent un rythme particulier d'alternance. À ce titre, ils demandent aux pouvoirs publics de prendre en compte ces éléments dans l'étude des durées maximales de contrat et des modalités de réalisation des actions de formation.

3. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Jusqu'à l'obtention de la qualification ou du diplôme ou titre objet du contrat ou de l'action de professionnalisation, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation perçoivent une rémunération mensuelle fixée par décret et dont les montants sont rappelés dans le tableau ci-après :

âge du bénéficiaire	Niveau de qualification du titulaire	
	Si qualification < bac professionnel	Si qualification ? bac professionnel
	En pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi, si plus favorable	
Age < 21 ans	55 %	65 %
21 ans ? âge < 26 ans	70 %	80 %
Age ? 26 ans	85 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi sans être inférieur au Smic	

Lorsque les contrats ou actions de professionnalisation ont une durée supérieure à 9 mois, au-delà de cette durée, les pourcentages réglementaires sont majorés de 10 points dans la limite de 100 %.

Des dispositions plus favorables que celles fixées par le présent article peuvent être mises en œuvre par accord d'entreprise ou d'établissement (points de majoration et/ou seuil de déclenchement de la majoration).

Une fois la qualification acquise, le diplôme ou le titre obtenu,

les bénéficiaires du cnartot ou de l'action de paatsrisilnfsooonien ont dorit à la rémunération cntenillnoenove caronorsnedpt à l'emploi occupé, dnas le repsect des coidntios d'application visées au pagparhare ci-dessous.

Dans un but de fidélisation, le mntnaot de la rémunération coearpdrnnost à la différence etnre la rémunération clnonnelnoveite et la rémunération fixée dnas le tlabaeu ci-dessus est versée au bénéficiaire, puor la durée rsatnet à coriur entre l'obtention du titre et la fin du contrat, à l'issue du ctnraot de ponisolesasriatiffonn lorsqu'il est colncu à durée déterminée ou de l'action de pfierslaosiosonnitan lorsqu'elle est clucnoe dnas le crade d'un conratt à durée indéterminée.

4. Fotifars de prsie en charge

La piicitpaarotn financière de l'OPCA Tnratosprs et secrvies aux atocins de footiramn y ovnrut driot est déterminée sur la bsae de frfiaots haorires dnot les moattnns fniruegt sur le stie de l'OPCA Tsaprrnots et services.

Le mnntoat de ces firtfoas diot être modulé puor tiner ctmope de la réalité des coûts et neomnatmt du coût des farmnitoos de conduite.

Ces firtfoas penveut être révisés par décision du cisonel d'administration de l'OPCA Tanosrrtps et sreicevs après csatuotoilnn de la CPNE.

Dans ce cas, la décision pirse fiat l'objet snas délai d'une ioaitfnormn aux etrneersips par l'OPCA Trtnrospas et services.

Article 9 - Période de professionnalisation *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

1. Pircpeins généraux

La période de poeirotssailnainofn a puor objet, en aoccrd aevc l'entreprise, de faerovsir le miteinan dnas l'emploi ou la ceoroisnvn de salariés, en pemrneatth au bénéficiaire d'acquérir une quliitcaofain ou de siurve une atiocn de foaiotmrn nécessaire à l'adaptation de son psote ou à l'évolution de son emploi.

Les périodes de pfiansnositeoilaosrn snot oteeurs :

? aux salariés en CDI?;
? aux salariés en CDD colncu aevc une srcuutrtte d'insertion par l'activité économique?;
? asini qu'aux salariés en cnrotat uiuqne d'insertion (CUI) en CDI ou CDD.

Leur durée mailmnie est fixée à 70 herues sur 12 mios calendaires.

Conformément aux disioptions légales et réglementaires, ctete durée mimnaile ne s'applique pas :

? aux atniocs pemaetnrt aux tarlluvrieas de firae vdeilar les aicqus de luer expérience?;
? aux frtmonaïs financées dnas le cdrae de l'abondement « période de pro »?;
? aux fitormonas sanctionnées par les ctiifnaticories ietsrincs à l'inventaire de la cmsmiioosn noilntaae de la cetiofiaritch pllesfoisroenne (CNCP).

Les paraeitrens siacuox ictinnet au suivi des activités des salariés en période de professionnalisation, soinn par le cehf d'entreprise lui-même, du mions par l'un des salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié cshoi puor être tueutr diot être violonrtae et jtuiifesr d'une expérience pselsnerfoilnoe d'au mions 3 ans dnot duex dnas un elopmi de niveau de qaciifutoilann au mnois égal à cleui de l'emploi puor leeuql il eexrce la fcitoonn de tuteur.

2. Ntaure des acinots de formation

Les atiocns éligibles snot les sitnuvae :

? les fnitooarms qaftaiiunles icsitnres au RNCP, ovnrut dorit à un CQP ou rnuoneecs dnas les cfiocsanaslitis d'une contneovin clecotvile naaotiline de branche?;

? les faoinotrms petaetmnrnt l'accès au scole comun de ceisnonnaacss et de compétences?;
? les fomtanoris permnetatt l'accès à une cfretiociatn irstcine à l'inventaire de la cmoomssiin nanoatlie de la citrotefcain pnlofsssolnireee (CNCP).

Les priorités, les critères et l'échéancier au rrgaed dsalueqs l'OPCA Tsoptarnrs et sreveys eanimxe les ddemaens de fmniaeneent des aonitcs de fmrotioan présentées par les etieerpnsrs au tirt de la période de poiaeltoassiionrsnfn snot définis par la CPNE.

3. Msie en ?uvre des aintocs de formation

Les antcois de foaoirmtn de la période de pstsainlionfeoaision peevunt se dérouler en tuot ou ptirae en derohs du tmeps de travail, à l'initiative :

? siot du salarié dnas le carde du ctompe perosennl de formation?;
? siot de l'employeur dnas le carde du paln de formation, après acrocd écrit du salarié.

Dans les duex cas, l'employeur définit aevc le salarié, avnat son départ en formation, la ntarue des engmetnaegs aulqxues l'entreprise sursciot si le salarié siut aevc assiduité la ftiromaon et ssifatait aux évaluations prévues.

Par accord écrit ernte le salarié et l'employeur, les atocins de foomritan effectuées en dheros du tmeps de tvaaril dnas le crade de la période de ponosiiasntesiasrflon pnvueet excéder le mnoantt des diotrs oteurvs par le salarié au ttrie du cotpme pernenosl de fomarotin dnas la ltiime de 80 hereus sur un même erxeicce civil.

Les hreeus de fmotorain alcpoecmis en dheros du temps de travail, dnas le cdare du paln de fitmooarn et anayt puor ojbte le développement des compétences des salariés, dennot leiu au vnmseert par l'entreprise d'une aalcloiotn de footiramn dnot le motanrt est égal à un pungerotcae de la rémunération ntete de référence du salarié concerné. Ce pcenogtuaee et les modalités de détermination du saliare hoairre de référence snot fixés par les disonipistos légales et réglementaires.

4. Financement

La ptiiraaiotpcn financière de l'OPCA Tsponarrts et sicrvees aux anocits de ftroomian de la période de piaoaotiosiresnonslfn est déterminée sur la bsae de frotafis heiarors dnot les mnanotts friengut sur le stie de l'OPCA Tnsprartos et services.

Ces fatifros pevenut être révisés par décision du cisonel d'administration de l'OPCA Trtrnspsaas et seevcirs après cosniaotutln de la CPNE. Dnas ce cas, la décision psrie fiat l'objet snas délai d'une ifnootiamrn aux esrneertpis par l'OPCA Totraprrss et sicerves et d'une iaofmtronin par l'entreprise aux iinoitsuttns représentatives du penesnorl (IRP).

Article 10 - Congé individuel de formation (CIF) *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

1. Définition

Le congé iidunvdeil de fomtorain a puor ojbte de prettreme à tuot salarié, au corus de sa vie professionnelle, de suvrie à son iitnitivae et à tirtte individuel, des atocins de formation.

Ces acnotis de ftomaion snot indépendantes de la paoaiiptcirtn du salarié aux seatgs compris, le cas échéant, dnas le paln de fomrtiaon de l'entreprise dnas lqleuale il exrcee son activité.

2. Coinndiots d'ouverture

Pour bénéficier d'un congé ieiviuddnl de formation, le salarié diot jeiufstr d'une ancienneté d'au monis 24 mios consécutifs ou non, qluele qu'ait été la nurtae des cranttos de taavirl successifs, dnot 12 mios dnas l'entreprise. La ctindooïn d'ancienneté n'est pas exigée du salarié qui a changé d'emploi à la stuie d'un lecmneinciet puor moitff économique et qui n'a pas suivi un satge de ftoirmaon entre le moenmt de son lncnmciieet et ceuli de son réemploi.

3. Possibilités offertes par le CIF

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

? d'accéder à un niveau supérieur de qualification?;
? de changer d'activité ou de profession?;
? de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

4. Actions des organismes partenaires agréés de gestion du congé individuel de formation (OPACIF)

Les OPACIF ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi (au titre du CIF-CDD ou tout autre dispositif et financé par l'Etat) dans l'élaboration de leur projet professionnel, et pour leur permettre de réaliser des actions de formation incluant les besoins de compétences et les démarches de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cadre, les OIACPF :

? concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un CDD?;
? délivrent le conseil en évolution professionnelle (CEP)?;
? accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience?;
? financent les actions organisées dans le cadre du congé individuel de formation, en leur cas échéant avec la participation du compte personnel de formation?;
? financent les études et recherches sur l'ingénierie de formation ayant pour objectif la réalisation des projets individuels.

Les salariés des entreprises de la branche relèvent des FICEONGF de la région où se situe l'entreprise.

Article 11 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification funagrit sur une liste établie par la CPNE, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les entreprises sont encouragées à favoriser la validation des acquis de l'expérience au cœur des processus de formation et de l'encourager par tous les moyens. A ce titre, ils doivent tout mettre en œuvre pour faciliter la validation des acquis de l'expérience par leurs salariés et les demandeurs d'emploi.

Jurys VAE

Les salariés désignés par les organisations représentatives des salariés bénéficient selon les conditions légales et réglementaires d'une autorisation d'absence pour la durée de ces jurys.

Les modalités de mise en œuvre de la rémunération et de la prise en charge de l'absence de déplacement s'opèrent selon les règles prévues par la convention collective du transport routier et activités auxiliaires du transport.

Le remboursement de ces frais, seules et autres peuvent être demandé à l'OPCA TPA et services sur les fonds de la provision sociale selon les conditions définies par la CPNE.

Spécificité CQP

La participation des salariés aux jurys d'examen de tous les certificats de qualification professionnelle établis par la CPNE est prise en charge dans les conditions des accords les ayant institués.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la participation d'un salarié désigné par les organisations représentatives des salariés aux jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Article 12 - Accompagnement par le tutorat *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018*

Les entreprises doivent considérer le tuteur comme un vecteur privilégié de transmission des compétences, qu'il exerce la fonction de tuteur ou qu'il ne l'exerce pas :

? maître d'apprentissage?;
? tuteur de carrière de professionnalisation.

Lorsque le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce la fonction de tuteur pour la première fois sur toute période de 5 ans, il doit suivre une formation spécifique et est alors inscrit sur une liste tenue à jour par l'OPCA-transport et services.

Les entreprises doivent savoir que, lorsqu'il est salarié, le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de titularisation (à l'égard de plus de deux salariés lorsqu'il est employeur) et que les conditions accordées ne se cumulent pas.

Ils savent également que toutes les catégories professionnelles peuvent être concernées par les dispositions détaillées ci-dessous.

1. Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est la personne responsable de la formation de l'apprenti et assure la fonction de tuteur.

Conditions à remplir

Le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, sont réputées remplir la condition de compétence personnelle requise exigée d'un maître d'apprentissage :

? les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre revu par le diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé?;

? les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion?;

? les personnes possédant une expérience personnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai de 1 mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue qualifiante prévue par les dispositions légales et réglementaires, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Missions

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences professionnelles et à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Valorisation de la fonction tutorale

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis. Cet allègement de la charge de travail du maître d'apprentissage correspond à une durée d'une journée de travail par mois. Ce temps, attribué selon des modalités définies entre l'employeur et le maître d'apprentissage est consacré par le maître d'apprentissage à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tuteur est considéré comme temps de travail effectif.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tuteur :

Il est prévu aux entreprises de fixer les conditions de rémunération et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de rémunération de cet exercice?; le montant de cette prime ? versée pendant toute la durée du contrat ? ne saurait être inférieur à 5 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondante au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son salaire cotisant au mois?; il est créé une affectation d'exercice de la fonction tuteur pour permettre au tuteur de faire valoir son expérience?; la forme et les conditions d'attribution de cette affectation sont définies par la CPNE.

En cas de grève de la fonction tuteur entre plusieurs salariés catégorisant une équipe tutorale, l'entreprise détermine la répartition des responsabilités en temps et en argent.

2. Tuteur du contrat de professionnalisation

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou du groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification (GEIQ).

Lorsque le tuteur est mis à la disposition d'une (ou d') entreprise(s) membre(s) d'un groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification, les conditions de cette mise à disposition (nombre de personnes suivies par le tuteur, disponibilité) sont fixées d'un commun accord entre le groupement et l' (les) entreprise(s) concernée(s).

Conditions à remplir

Le salarié choisi pour être tuteur doit être qualifié et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dont deux dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur.

Lorsqu'il exerce la fonction pour la première fois, le tuteur suit l'activité de trois salariés au plus dont au maximum deux conducteurs.

Missions

Les missions du tuteur sont les suivantes :

Il accueille, aide, informe et guide les bénéficiaires du contrat de professionnalisation?; il s'entretient avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribue à l'acquisition des savoir-faire professionnels?; il veille au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire?; il assure la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise?; il participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Valorisation de la fonction tuteurale

L'employeur permet au tuteur de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires afin de disposer du temps nécessaire pour exercer sa fonction. Cet allègement de la charge de travail du tuteur correspond à une durée d'une journée de travail par mois. Ce temps, attribué selon des

modalités définies entre l'employeur et le tuteur est consacré par le tuteur à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tuteur est considéré comme temps de travail effectif.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tuteur :

Il est prévu aux entreprises de fixer les conditions de rémunération et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de rémunération de cet exercice?; le montant de cette prime ? versée pendant toute la durée du contrat ? ne saurait être inférieur à 8 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondante au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son salaire cotisant au mois?; il est créé une affectation d'exercice de la fonction tuteur pour permettre au tuteur de faire valoir son expérience?; la forme et les conditions d'attribution de cette affectation sont définies par la CPNE.

Article 13 - Plan de formation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le plan de formation à l'initiative de l'employeur est le support de la politique de formation de l'entreprise. Constitué de l'ensemble des actions de formation décidées par l'employeur dans le cadre de la gestion du personnel de l'entreprise, le plan de formation doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui contribuent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Il veille à donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés qu'il ne saurait exclure en fonction de leur sexe, de leur âge, de leur état de santé ou de leur niveau de responsabilité, en tenant notamment compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement et, d'autre part, des priorités définies par la CPNE.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de la formation pluriannuelle de la formation.

Le plan de formation élaboré par l'entreprise définit deux catégories d'actions :

Il s'agit d'adaptation des salariés aux postes de travail et celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi. Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération?; les actions de développement des compétences. Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, ces actions peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif : -? soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié?; -? soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de travail en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les actions de développement des compétences peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur et peuvent alors ouvrir droit à une allocation de formation.

Rôle des instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elles sont consultées sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des instances représentatives et des technologies dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Elles concernent notamment la formation des salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qualifications dans les différents secteurs et les activités annexes du transport.

Elles assurent ces missions au regard des résultats des travaux menés par l'observatoire postérieur des métiers et des qualifications dans les secteurs et la qualification et de l'analyse qui en est faite par la CPNE.

Les institutions représentatives du personnel doivent aussi à l'égard des salariés des dispositifs de formation auxquelles ils peuvent prétendre ainsi que des modalités d'accès, y compris en matière de prise en charge financière.

Le comité d'entreprise ou les institutions représentatives du personnel qui en exercent les missions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage sont amenés à se pencher sur le plan de formation de l'entreprise et doivent veiller à sa bonne application.

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir aux institutions représentatives du personnel compétences toutes les informations dont il dispose et les informations des parties intéressées à la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'entreprise devra procéder à chaque renouvellement des institutions représentatives du personnel (IRP) à une information sur les recrutements de la formation de base et à minima, à l'indication des coordonnées de l'OPCA (personnages et services) et de la CNPE (adresse, téléphone, mail et site internet). Elle devra également communiquer les coordonnées de la représentation régionale de l'OPTL.

Cette information est destinée aux parties menées en matière de formation professionnelle et doit également se faire en direction des délégués syndicaux.

D'une façon générale, les représentants des salariés sont une force de proposition par leur participation aux différentes structures institutionnelles et professionnelles, et tiennent un rôle majeur en matière de contrôle et de suivi de la bonne application des engagements de formation au sein des entreprises.

avoir accès à la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. (1)

*(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire à l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au Journal officiel du 9 août 2016.
(Arrêté du 5 janvier 2018 - art. 1)*

Article 15 - Droits acquis au titre du DIF
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les droits acquis par le salarié au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2020. Depuis le 1er janvier 2015, ces heures peuvent être mobilisées dans le cadre du compte personnel de formation des salariés d'un contrat de travail de 150 heures. Ces droits peuvent être utilisés dans les mêmes conditions que les heures acquises au titre du compte personnel de formation.

Article 16 - Alimentation du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Lorsque le titulaire est salarié, son compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, éventuellement, par des heures supplémentaires. Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps partiel, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, ce nombre d'heures et ce plafond sont majorés pour certains bénéficiaires.

Les droits des salariés à temps partiel ou employés une partie de l'année sont calculés au « pro rata temporis ».

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de sursis familial, pendant l'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

Article 17 - Abondements du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les heures isonées sur le compte personnel de formation font partie d'un contrat éligible au compte.

Lorsque la durée de formation est supérieure au nombre d'heures isonées sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de la formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- ? l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié;
- ? son titulaire lui-même;
- ? un organisme certificateur agréé;
- ? un organisme agréé au titre du congé individuel de formation;
- ? la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, conformément aux dispositions légales et réglementaires;
- ? l'État;
- ? les régions;
- ? Pôle emploi;
- ? le fonds de développement pour l'insertion des handicapés.

Article 18 - Formations éligibles
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les formations éligibles au compte personnel de formation pour un salarié sont :

Chapitre II Compte personnel de formation CPF

Article 14 - Présentation du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Depuis le 1er janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) a succédé au dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

Le compte personnel de formation est « universel ». Il est conçu comme un dispositif permettant d'accumuler des heures de formation, intégralement transférables, et dont chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut. Le titulaire du compte, salarié ou demandeur d'emploi, pourra mobiliser les heures accumulées pour suivre une formation. Ainsi, à la demande du salarié ou du demandeur d'emploi, les heures créditées sur le compte personnel de formation peuvent être utilisées au cours d'un contrat de travail ou pendant une période de chômage.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le compte personnel de formation pourra être mobilisé par son titulaire afin de suivre, à son initiative, une formation éligible à ce dispositif.

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle. L'activation du compte relève d'une démarche individuelle de la part de son titulaire.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie

? les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par les dispositions légales et réglementaires?;
 ? l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE)?;
 ? les formations qualifiantes et certifiantes qui figurent sur au moins une des listes [liste nationale de branche (CPNE), liste institutionnelle professionnelle (COPANEF) ou liste régionale (COPAREF)].
 Il est rappelé que seuls peuvent figurer sur ces listes les formations suivantes :
 -? les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une preuve identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, vus à l'acquisition d'un bloc de compétences?;
 -? les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP)?;
 -? et les formations sanctionnées par les certificats de qualification professionnelle (CQP)?;

Sont également éligibles, dans les conditions légales et réglementaires, les actions de formation visées au III de l'article L. 6323-6 du code du travail.

Article 19 - Priorités de la CPNE
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Dans ce cadre législatif, les priorités de la branche en matière de formation relèvent de la CPNE qui établit la liste des formations éligibles.

La liste est actualisée au 1^{er} janvier de l'année par la CPNE qui l'étudie dans son intégralité au moins une fois par an.

Article 20 - Mobilisation du compte
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le compte personnel de formation peut être mobilisé pour donner lieu à des actions siveus en dehors du temps de travail ou en tout ou partie pendant le temps de travail, selon des modalités différentes.

En dehors du temps de travail

L'utilisation du compte personnel de formation hors temps de travail n'est pas soumise à l'accord préalable de l'employeur.

Le salarié effectue alors directement sa demande auprès des organismes dédiés et peut faire valoir sa formation par un entretien en évolution professionnelle.

En tout ou partie pendant le temps de travail

L'utilisation du compte personnel de formation en tout ou partie pendant le temps de travail est soumise à l'accord préalable de l'employeur.

Cet accord porte sur le contenu et le calendrier de la formation.

La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation lorsque la formation est financée au titre :

? des heures éventuellement acquises lors de l'entretien professionnel, si l'état des lieux du parcours du salarié a relevé le non-respect de l'un des points fixés au point « adhésion » de l'article 22.2 du présent accord ou si les entretiens n'ont pas été effectués?;
 ? des formations relevant du socle de connaissances et de compétences?;
 ? des formations visant à l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience.

Le salarié doit fournir sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour répondre au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation.

Article 21 - Prise en charge des frais de formation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, les fonds collectés par l'OPCA sont affectés à la prise en charge d'actions de formation éligibles au compte personnel de formation et des frais annexes afférents.

Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation.

Les frais de garde d'enfant ou de puerat à charge occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son compte personnel de formation en tout ou partie hors temps de travail peuvent également être pris en charge par l'OPCA, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du compte personnel de formation.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme.

La prise en charge par un organisme privé agréé de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation (dans la limite, pour chaque salarié concerné, de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des salariés inscrits sur le compte) est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation dans le cadre d'un CIF, les frais pédagogiques sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Les heures de formation pendant le temps de travail effectif ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Le salarié continue de bénéficier du régime de peiorctn sociale dont il dépend.

Chapitre III Accès à l'information et à l'orientation

Article 22 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

1. Définition

L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle nommées en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et du compte des infortunes relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

2. Mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son supérieur (ou son supérieur hiérarchique) consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. En cas de contrat conventionnel, noneamtt dans le cadre de l'accord du 7 juillet 2009 sur la gestion d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de entreprise dans le secteur de voyageurs, le nouveau employeur n'est pas tenu des obligations relatives à l'entretien professionnel ibcmnoat à l'ancien employeur.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au

salarié qui reprend son activité à l'issue :

? d'un congé de maternité ;
? d'un congé parental d'éducation ;
? d'un congé de proche aidant ;
? d'un congé de soutien familial ;
? d'un congé d'adoption ;
? d'un congé sabbatique ;
? d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
? d'une période d'activité à temps partiel ;
? d'un arrêt de longue maladie prévu au code de la sécurité sociale ;
? d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux, qui donne lieu également à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que celui-ci a bénéficié au cours des 6 dernières années des différentes possibilités et d'apprécier s'il a :

? suivi au moins une action de formation ;
? acquis des éléments de compétences par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
? bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Abondement

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui, au cours de ces 6 années, n'a pas bénéficié des avantages prévus tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures mentionnées, bénéficie d'un aménagement de son contrat de travail de formation.

Article 23 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences a pour objet de permettre à chaque personne de créer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et de la formation.

Il permet également d'enregistrer les différentes étapes de la vie professionnelle et se matérialise par un portefeuille personnel et coordonné de documents recensant les compétences et qualifications, illustrant ainsi le parcours professionnel accompli.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences constitue la propriété de son titulaire qui le constitue et décide en toute liberté de son usage. Sa constitution relève de son libre choix.

Un modèle a été élaboré par la branche et est disponible sur le site internet de l'OPTL.

Article 24 - Congé de bilan de compétences et le bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Le bilan de compétence peut être réalisé :

? sur proposition de l'employeur, dans le cadre du plan, avec le consentement du salarié ;
? à l'initiative du salarié, en dehors du temps de travail ou dans le cadre du congé de bilan de compétences.

1. Présentation

Tout salarié qui bénéficie d'une certaine ancienneté a droit, avec l'accord de son employeur, à un congé lui permettant de réaliser

un bilan de compétences durant ses heures de travail. Ce congé peut être rémunéré par l'OPACIF.

2. Bénéficiaires Salarié en CDI

Pour bénéficier d'un congé de bilan de compétences, le salarié en CDI doit justifier :

? d'une activité salariée d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
? dont 12 mois dans l'entreprise auprès de laquelle il demande le congé.

Salarié en CDD

Le salarié en CDD doit justifier :

? de 24 mois d'activité salariée, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs ;
? dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD, au cours des 12 derniers mois.

Si le salarié a déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir un bilan de compétences, il doit attendre 5 ans avant de pouvoir en bénéficier à nouveau s'il est toujours salarié de la même entreprise.

3. Procédure Demande d'autorisation d'absence à l'employeur

Si le salarié souhaite bénéficier d'un bilan de compétences pendant les heures de travail, il doit formuler une demande écrite d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences. Cette demande est adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant la date prévue du bilan.

Cette demande doit préciser les dates de début et de fin du bilan et les coordonnées de l'organisme choisi par le salarié.

Lorsque le congé de bilan de compétences débute à l'issue d'un CDD, le salarié n'a pas de demande d'autorisation d'absence à faire.

Réponse de l'employeur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours maximum pour répondre. Il peut refuser le début du congé, dans la limite de 6 mois, uniquement si ce refus est justifié par des raisons de service.

Le refus de l'employeur s'impose si le salarié ne respecte pas le délai de réflexion de 5 ans.

4. Paire en charge financière

Le salarié peut demander la prise en charge de sa rémunération et des dépenses liées au congé de bilan de compétences à l'organisme partenaire agréé du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise.

L'OPACIF peut refuser la prise en charge uniquement dans les cas suivants :

? la demande du salarié ne peut pas être rattachée à une action de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
? l'organisme partenaire du bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme collecteur ;
? l'OPACIF n'a pas les capacités financières de satisfaire tous les demandes : les demandes sont alors classées selon des critères déterminés chaque année en fonction de la catégorie professionnelle des demandeurs ou de la taille des entreprises qui les emploient.

L'OPACIF qui refuse en tout ou partie une demande de prise en charge informe le salarié des raisons invoquées et de sa possibilité de déposer un recours gracieux dans les 2 mois suivant la date d'envoi de la notification du refus de prise en charge. En cas de refus de l'OPACIF, le salarié peut saisir l'organisme certificateur dont relève sa décision.

5. Msie en ?uvre du congé de blain de compétences Établissement d'une convention

Si le bailn de compétences est acmlopci pndanet un congé de bailn de compétences, une coenvtionn enrte le salarié, l'organisme praittsrae du bilan de compétences et l'organisme ctocuecllr diot être cclnuoe au préalable.

La ctnovieonn rpealple aux srniaaitags leurs pnpcliaris ootgiabnis respectives.

Durée du congé

La durée du congé est au mamiuxm fixée à 24 hueres de tmpes de travail, consécutives ou non.
Ces heeurs de congé snot assimilées à une période de tarvial eefctff puor le clucal des dotris à congés payés et aux atgeavns liés à l'ancienneté.

Rémunération

Lorsque le congé de bilan de compétences est pirs en chagre financièrement, la rémunération htallebuie du salarié est mneuanite (dans la limtie de 24 heeurs par bilan).

Article 25 - Conseil en évolution professionnelle En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Toute pnnoesre puet bénéficier tuot au lnog de sa vie prflnsoeioisnee d'un cesinol en évolution psfsenronolleie (CEP), dnot l'objectif est de fiavorsor l'évolution et la sécurisation de son parroucs professionnel. Ce csneiolo gutrait est mis en ?uvre dnas le cadre du svricee public régional de l'orientation (SPRO).

Le ceoisnl agamnoccpe les pojerts d'évolution professionnelle, en lein aevc les bsineos économiques eitnaxss et prévisibles dnas les territoires. Il fiicltae l'accès à la formation, en intenadfit les qnfoiaatciulis et les fforanmios répondant aux bneoiss exprimés par la pnoserne et les fnteenicnmas dlonipbsies et il ficialte le recours, le cas échéant, au ctmope poeensnrl de formation.

L'offre de sevrctie du cnoeisl en évolution plleoennofirsr est définie par un caiher des cragehs publié par vioe d'arrêté du miinsrte chargé de la fomraiott professionnelle. Cttee orffe pnred noatmemnt en cmpote l'émergence de nleevuols filièes et de nuvaouex métiers dnas le daimnoe de la tarintsion écologique et énergétique.

Le cioensl en évolution pleseoonflrsnie est assuré par :

? les onigemrass de penleacmt spécialisés dnas l'insertion plrefnoniossele des peensnors handicapées?;
? Pôle emploi?;
? les mnsisois lelcaos puor l'insertion peseofonrlsilne et siocale des jeunes?;

	Plan de formation	Professionalisation	Total
Montant	0,40	0,15	0,55

2. Eritneprsr de 11 à 49 salariés

Cette cittoornubin uginue légale est de 1 % du mnnotat des rémunérations versées pndnaet l'année en corus puor les

	Plan de formation	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	Total
Montant	0,20	0,30	0,15	0,20	0,15	1

3. Esperitnre de 50 à 299 salariés

Cette cibtriotuonn uuinque légale est de 1 % du manotnt des rémunérations versées pnnedat l'année en crous puor les

? les oensiarms piaaitrers agréés puor la prise en crhage de CIF?;
? l'association puor l'emploi des credas (APEC)?;
? les opérateurs régionaux désignés par la région, après canritctoon au sien du baeruu du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la foimroath professionnelle.

Titre III Financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les preitas seagritnias ranelleppt que ttoue esprrriene diot cuincoror au développement de la fatormion pnlefnrisoosee tuot au lnog de la vie en piantriactp caqhue année au fnanecmniet d'actions de formation.

En sa qualité d'organisme priaiatre cletcouler agréé et d'organisme cecolutelr de la txae d'apprentissage dédié à la branche, l'OPCA Ttasonrrps et svecries cteollce les cttbrnioouins des etinrsreeps affectées au développement de la fomoaritr pssnnefrlloioee enntart dnas le cahmp d'application de la cienotnvon clotvcleie ntaoinale des tptnsroras riertous et des activités arxieliuas du transport.

Les prteias sagnieairts s'accordent puor reconnaître la frmoaotin cmcoe un iesisevnmestnt et ceneivnonnt du fmneennacit de la foiaitmon psneiloerolnsfe savinut :

? ctmptoe tneu des neuolvles dsoioiitnpss légales et réglementaires, les etiepnrsres de la bhacnre s'acquittent auprès de l'OPCA Traospnrrts et srceievs d'une conitiurotbn uquinue légale, dnot le mantont vraie en fioontcn de la tlliae de l'entreprise?;
? eells jeiuntisft également auprès de l'OPCA Ttsrapnros et sevriecs qu'elles repnecest un imntssevneeit formation, dnas les coiniodtns détaillées ci-après.

Article 26 - Contribution légale En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

1. Enrrrpteise de mnois de 11 salariés

Cette ctutionoirbn uinique légale est de 0,55 % du manotnt des rémunérations versées pnnaedt l'année en curos puor les errsnpertes de 1 à 10 salariés.

Conformément aux dotpiosiniss légales et réglementaires, cttee crtioibtnuin se vliente de la façon saituonne :

(En pourcentage.)

etrrpiseens de 11 à 49 salariés.

Conformément aux diioopnistss légales et réglementaires, cttee crtbtintuon se vnltee de la façon sntiuvaee :

(En pourcentage.)

etsireneprs de 50 à 299 salariés.

Conformément aux dsispnitioos légales et réglementaires, cttee ctibnutorion se vilttee de la façon sivantue :

(En pourcentage.)

	Plan de formation	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	Total
Montant	0,10	0,30	0,20	0,20	0,20	1

epsiernrtes de 300 salariés et plus.

4. Etenpisrre de 300 salariés et plus

Cette cittboironun uiunqe légale est de 1 % du mnatnot des rémunérations versées padennt l'année en crous puor les

Conformément aux dissoitipnos légales et réglementaires, cette ctnbtroiouin se vlnetie de la façon stnvuaie :
(En pourcentage.)

	Professionalisation	CIF	CPF	FPSP	Total
Montant	0,40	0,20	0,20	0,20	1

d'achat, de getison et de rémunération et les coûts de suurttcets liés à la msie en place, la réalisation et l'évaluation d'actions de fmriaotn ou d'accès à la cticeftioiran au pifrot des salariés de la branche.

5. Accord d'entreprise sur le fanicennmnet (11 salariés et plus)

Conformément aux dintpsiiosos légales et réglementaires en vigueur, les eeersrpntis de 11 salariés et puls ont la faculté de cunrolce un arccod colctliet sur le fninecamnet des frtmaioos des salariés en cmptoe proesnnel de formation.

Dans cette hypothèse l'entreprise diot :

? cnecrsoar au moins 0,2 % de sa mssae silalaare btüre versée pdnaent cancuhe des années cteoevurs par l'accord d'entreprise au fcnnmaieent du coptme pnoernesl de foiomtran de ses salariés et à son abondement. Sa piacoitairptn au fniennamect de la froaiotmn pirsolnfoleesne est aorls de 0,8 %?;
? adeessrr cauhqe année à l'OPCA Tosrptnras et sreievcs un état des dépenses consacrées au fcnnmneieat du cpotme poennsrel de fimorotan et son abondement.

Les faris pédagogiques et les frais aeexnns afférents à la froiotman du salarié qui mioislbe son cotpme prnseol de formation, pendant son tpmes de tirvaal ou hros tmeps de travail, snot pirs en chrage par l'employeur.

Lorsque à l'issue de la période de ces 3 années les dépenses effectuées par l'employeur snot inférieures au mnoatnt taotl connorsaedprt à 0,2 % de la masse salraalie des 3 années curvteeos par l'accord, une smome égale à la différence entre ce monnatt ttoal et les dépenses ecmeefvfiynet consacrées par l'employeur au fneiicnemnt du cmptoe pnseoernl de fmaritoon de ses salariés et à son aeobnnndemt fiat l'objet d'un vemsenert à l'OPCA Tparosntrs et sevciers anavt le 1er mras de l'année qui siut la dernière année d'application de l'accord.

Article 27 - Investissement formation
En vigueur étendu en date du 4 déc. 2023

Compte tneu du caractère eietsesnl que revêt le développement de la fmaioirotn pllnsesfioeorne continue, il est créé un ieismvsnnetest formation, puor toute etsrreipne visée par le présent accord, à htueuar de 0,5 % de sa msase flaaalrie annuelle. Il est précisé que les eesprnrnetis cncarsanot 1,05 % ou 1,5 % (en fcotonin de luer taille) de luer masse slaaralie en bdgeut fooritman snot considérées cmome rpensmialst luer oltgbiiaon en faveur de la formation.

Cet ievniemesnsstt fatmooirn puet être géré par cquahe einstperre seoln les modalités sauenvits :
? siot tmetoeanlt géré en itenre ? ;
? siot versé en tuot ou piatre à l'OPCA de bnchare et mis suos la forme de vneesmret volontaire, porrpe à chqaue entreprise.

Contrôle

En cas de geostin en propre, les enterspries doenivt jsftieieur cqhuae année du mtannot de lures dépenses par attotsteain d'un expert-comptable ou d'un csmmsiroiae aux comptes, ateoiatsttn qui devra être communiquée à l'OPCA de la branche.

Pour en apprécier le montant, snot pirs en coptme les coûts

Reliquats

En cas d'attestation fainast apparaître des dépenses moindres, la différence est versée à l'OPCA Topranrsts et screvies et citunotse un rqlaieut qui srea utilisé seoln les modalités détaillées ci-dessous.

Au buot d'une période de référence de 1 an(1)(2) (3) (4)(5), le rulqaeit non utilisé srea versé à l'OPCA Tpornrsats et siceervs et mutualisé au sien de cahque siceton piatarrie professionnelle, aevc une sous-division troprnast ruoetir de vuogayres et tparnsot saaitrnae au sien de la steiocn priatiare plnnseeislofore tasnrropt de personnes.

Si, à l'issue d'une nvuolele période de référence de 1 an, l'ensemble de ce rliuqeate n'est pas consommé, il srea versé à un fodns de mtoatuiiasuln « CTNCR » de l'OPCA Tsapnttrros et services.

(1) Ntoa : Puor les enrertpsies qui reaeevilnt du périmètre de l'ancienne stoicen paiirrate plnefreooisslne torsanrpt reouitr de mscnaiedrhas visée par l'accord du 12 airvl 2017, la période de référence de la mtsiutalauoin sur le périmètre de cttee sitceon piararite porlnlsneoseife est portée à 2 ans au leiu de 1 an.
À son issue, à soviar le 1er jiveanr 2022, l'ensemble de ce rgleiuat non consommé srea versé à un fdnos de mlutuaasoitn « CCTNR ».
(Article 2 de l'avenant du 17 décembre 2020-BOCC 2021-03)

(2) Ntoa : Puor les eieterrrspns qui rveienelat du périmètre de l'ancienne scioten partiiae pnisnsfoerllée tansorrpt reutoir de pesnenors visée par l'accord du 12 arivl 2017, la période de référence de la muslaiuittoan sur le périmètre de cette soicten pirartiae plslirfonoenese est portée à 2 ans au leiu de 1 an, dnas le reepsct de la sous-division tarrposnt rtoueir de voauregys et trnpsarot sanitaire.
À son issue, à saivor le 1er jveianr 2022, l'ensemble de ce rualqet non consommé srea versé à un fdnos de mtuoaulatn« CCNTR ».
(Article 1er de l'avenant du 18 jiun 2021-BOCC 2021-36)

(3) Ntoa : Le dsptioisif dérogatoire aménageant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord du 12 arvil 2017 prredna fin au 1er jvaner 2023.
(Article 1er de l'avenant du 26 obctore 2021-BOCC 2021-50)

(4) Ntoa : Le diissiptof dérogatoire aménageant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord du 12 airvl 2017 prredna fin au 1er javneir 2024.
(Article 1er de l'avenant du 1er février 2023-BOCC 2023-10)

(5) Ntoa : Les peareirnats saucoix décident de ponglroer le dpsotiisif dérogatoire aménageant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord du 12 arvil 2017 jusqu'à la réécriture duidt accord.
(Article 1er de l'avenant du 4 décembre 2023-BOCC 2024-01)

Titre IV Dispositions diverses

Article 28 - Portée juridique
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les diplômes qui sont intégrés dans l'annexe VII de la convention collective nationale des transporteurs et des activités axiales du transport.

Elles abrogent et remplacent les dispositions de l'accord du 1er février 2011 modifié par son avenant n° 1 du 16 octobre 2012.

L'accord-cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers « mirchseadns » et l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 7 décembre 1999 sont placés dans cette même annexe VII.

Le présent accord est complété par des dispositions :

sur les conditions de formation des salariés ? formations perennit et durées maximales (annexe 1) ;
sur le versement de la « provision de formation » sur l'apprentissage (annexe 2),

qui lui sont annexées.

Article 29 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 30 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Il est institué, dans le cadre de la commission d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties représentatives, saignées ou adhérentes au présent accord, ayant compétence pour connaître les difficultés liées à l'interprétation du présent accord.

Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

Article 31 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexes

Article Annexe 1
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Annexe 1
Contrats de professionnalisation (formations professionnelles et durées maximales)

Transport de marchandises

Formation	Durée de la formation	Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation lorsqu'elle dépasse 12 mois
Diplômes du ministère de l'éducation nationale préparés en alternance		
Niveau V		
CAP Conducteur routier marchand (CRM) en 1 an	735 heures	12 mois
CAP Conducteur routier marchand (CRM) en 2 ans	1050 heures	24 mois
CAP Mécanicien des véhicules automobiles option B « Véhicules industriels »	1260 heures	24 mois
CAP Conducteur livreur marchandises	1050 heures	24 mois
CAP Déménageur sur VUL	1050 heures	24 mois
CAP Agent d'entreposage et de messagerie	1050 heures	24 mois
Niveau IV		
Bac pro Logistique	1350 heures (*)	24 mois
Bac pro Transports	1350 heures (*)	24 mois
Bac pro Maintenance	1350 heures (*)	24 mois
Bac pro Conducteur torpilleur marchand (CTRM)	1850 heures (*)	Contrat CDI
(*) La durée affichée peut être supérieure à celle que l'OPCA est susceptible de prendre en charge.		
Niveau III		
BTS Technicien et technicien logistique	1100 heures	24 mois
DUT Gestion logistique et transport	1440 heures	24 mois
Diplôme universitaire de logistique (DUL)	1000 heures	24 mois
Responsable d'une unité de transport et logistique (RUTL)	310 heures	12 mois
Titres professionnels de transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance		
Niveau V		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	385 heures	?
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur + permis E (C) + Modules complémentaires	490 heures	?
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur et ses véhicules	665 heures	16 mois

Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	280 heures	?
Conducteur(trice) livreur (se) sur véhicule utilitaire léger	315 heures	?
Agent(e) magasinier(e)	665 heures	12 mois
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt	280 heures	?
Cariste d'entrepôt	280 heures	?
Niveau IV		
Technicien(ne) d'exploitation en transport terrestre de marchandises	1 244 heures	24 mois
Technicien(ne) en logistique d'entreposage	750 heures	12 mois
Niveau III		
Technicien supérieur du transport terrestre de marchandises (TSTTM)	875 heures	12 mois
Technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises (TSTAMM)	875 heures	12 mois
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique (TSMEL)	1 066 heures	24 mois
Agent supérieur en transport maritime, portuaire en activités connexes	1 345 heures	24 mois
Technicien en maintenance des parcs de véhicules industriels (TMPVI)	1 400 heures	24 mois
Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en accéléré (suite)		
Niveau II		
École supérieure des transporteurs (EST)		
Manager transport et logistique	726 heures	24 mois
Promotrans		
Responsable du transport multimodal	1 204 heures	24 mois

Stage	Durée de la formation	Durée du contrat ou de l'action de parrainage lorsqu'elle dépasse 12 mois
Niveau II		
ISTELI (Institut supérieur du transport et de la logistique internationale)		
Responsable de planification transport logistique	875 heures	12 mois
Déclarant en douane et conseil	420 heures	12 mois
REL		

Responsable en logistique	770 heures	12 mois
Niveau I		
ISTELI (Institut supérieur du transport et de la logistique internationale)		
Manager transport logistique et commerce international	1 200 heures	24 mois
SUP'DE LOG (Promotrans)		
Manager des opérations logistiques internationales	1 365 heures	36 mois
Autre titre et diplôme		
Licence professionnelle « Logistique »	550 heures	12 mois
Formations autres		
Permis C + FIMO	280 heures	?
Permis C + FMIO + 2 modules	350 heures	?
Permis C + permis E (C) + FIMO	420 heures	?
Permis (E) C + FIMO	280 heures	?
Permis (E) C + FMIO + 2 modules	350 heures	?
Certificat de l'école de maîtrise des transports (EMTR)	320 heures	?
Conducteur certifié en déménagement sur porteur	671 heures	?
Déménageur conducteur + TP conducteur sur porteur (ou permis + FIMO) + modules	630 heures	?
Conseiller commercial transport logistique	752 heures	12 mois
Technicien du transport logistique	1 244 heures	24 mois
Technicien d'exploitation en transport routier	819 heures	15 mois
Technicien de gestion de parc	900 heures	12 mois
Ouvrier déménageur	234 heures	?
Ouvrier d'entretien véhicules industriels	455 heures	12 mois
Préparateur de commandes	350 heures	?
Magasinier cariste	245 heures	12 mois
Magasinier vedneur polyvalent	414 heures	?

Modules complémentaires

Transport sous température dirigée.
Rôle coéquipier du conducteur.
Matières dangereuses.
CACES Cariste.
CACES Gue axiale levage.
CACES Conduite d'engins de chantier.
Monte-meubles.
Formation à la sécurité « déménagement ».
Cette liste est régulièrement mise à jour par la CPNE.

Transport de Personnes

formation	Durée de la formation	Durée du contrat ou de l'action de pnoafotiiroelasnssn lorsqu'elle dépasse 12 mois
Diplômes du ministère de l'éducation niaotlane préparés en alternance		
Niveau V		
CAP Maictnnenae des véhicules aeboiltumos oiotpn B « Véhicules iurtedinsls »	1?260 heures	24 mois
CAP Anegt d'accueil et de cunitdoe routière ? tpnrrsoat de voyageurs	1?035 heures	24 mois
Niveau IV		
Bac pro Maintenance	1?350 heures	24 mois
Niveau III		
DUT Gotesin loutgsiqie et transport	1?440 heures	24 mois
Niveau II		
Licence prlnefisnoelose tasnorprt de voyageurs	590 heures	12 mois
Niveau I		
Master II Tnpaotrss unrbaïs régionaux	400 heures	12 mois
Master II Transports, territoires, environnement	310 hueres + stage	12 mois
Master II Transport	600 heures	24 mois
Mastère spécialisé en systèmes inltgntiles de transport	590 heures	14 mois
Titres ploinserefosns traprsont et lsgoitue du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance		
Niveau V		
TP Cotcuduner reutoir iunerriatbn + CCS tiomurse + modules	665 heures	14 mois
TP de cnoteuudcr du tprsoanrt rtioier iaiturrbenn de vyrougeas (ex-filière 138)	420 heures	?
TP de cedtuocunr du tsranropt rieuotr iitraruben + pierms E (O)	490 heures	?
TP de cuounectdr roietur ibruarniten de voyageurs	805 heures	16 mois
TP Anegt de médiation itfirnoamon svrceies (AMIS)	455 heures	18 mois
Niveau III		
TP Tnihecicen supérieur en totrrsnps de personnes	1?253 heures	15 mois
Niveau II		
École ntoailane supérieure en tsortprans de vugoreays (ENSTV)		

Responsable de pdotoiurnc transprt de personnes	1?300 heures	24 mois
Formations autres		
CCS tmoiruse + 3 modules	245 heures	?
Permis D + FIMO	280 heures	?
Permis D + FMIO + 2 modules	350 heures	?
Technicien de gsitoen de parc	900 heures	?
Ambulancier DEA	630 heures	12 mois

Modules complémentaires

Permis E (D).
 Conduite en montagne.
 Rôle commercial.
 Conducteur de tourisme.
 Expression orale.
 Relation curncutdeos élèves.
 Gestion des conflits.
 Sécurité dnas les tpsnrtrroas scolaires.
 Transport occasionnel.
 Hygiène et sécurité.
 Conduite économique et rationnelle.
 Billettique.
 Préprofessionnalisation.
 Conducteur anaomgpauctecr de presennos à mobilité réduite.
 Cette lsite est régulièrement msie à juor par la CPNE.

Article Annexe 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Annexe 2

Cahier des cragehs puor les rvtneemrsees de la poofrasaintnsilisen sur l'apprentissage

Peuvent prétendre au reevenmrst des fdnos de la professionnalisation, les cetnres de ftraimon d'apprentis :

? anyat présenté une dnademe préalable à la CPNE, dmdneae qui diot friae l'objet d'un aocrd exprès de la CPNE?;
 ? anyat retourné à l'OPCA Ttsprnaros et secvries dnas les délais fixés la totalité des duenctoms exigés :
 ? début d'année : teabalu des effectifs, cpioe des cnatrts et begudt prévisionnel?;
 ? fin du 1er smesrete : cemtops certifiés, aivs du cneoisl de peinenermtcfeont sur l'utilisation des fonds?;
 ? aepacnctt de répondre aux dmnedaes de précision de l'OPCA?;
 ? fanomrt puor des eetirnpess du camhp de la CCNTR, aux ttires et diplômes suvtanis :

Diplômes du ministère de l'éducation nationale

Niveau V
CAP Cdeuutocnr reutoir maihdesarncs (CRM) en 1 an
CAP Ctonudeucr rtioier meardasnihs (CRM) en 2 ans
CAP Mnctnaaeine des véhicules auleimooobts ooptin B « Véhicules idrtiuenlss »
CAP Cuncduetor luriver marchandises
CAP Déménageur sur VUL
CAP Aegnt d'entrepasage et de messagerie
Niveau IV
Bac pro Transport
Bac pro Logistique
Bac pro Maintenance
Bac pro Cucndueotr tnrrapost rieotur marchandises
Niveau III

Brevet de technicien supérieur ? (BTS) Transport et stockage logistiques
Brevet de technicien supérieur ? (BTS) Maintenance et après-vente automobile option « Véhicules industriels »
Diplôme universitaire de technicien ? (DUT) Gestion logistique et transport
Diplôme universitaire de logistique ? (DUL)
Niveau II
Licence professionnelle transport de voyageurs
Licence professionnelle gestion des opérations logistiques

Titres professionnels transport et logistique du ministère du travail

Niveau V
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur poids lourd (ex-filière 128)
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules (ex-filière M128 + M148)
Conducteur(trice) livreur (se) sur véhicule utilitaire léger
Agent(e) magasinier(e)
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt
Cariste d'entrepôt
Niveau IV
Technicien(ne) d'exploitation en transport terrestre de marchandises
Technicien(ne) en logistique d'entrepôt

Titres professionnels transport et logistique du ministère du travail (suite)

Niveau III
Technicien supérieur du transport terrestre de marchandises (TSTTM)
Technicien supérieur du transport aérien et maritime de marchandises (TSTAMM)

Accord du 25 février 1983 relatif à la mise en place de l'association Fongecif transports

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA .
Syndicats signataires	GCG ; CFTC ; FNCR ; FO-UNCP ; CFDT ; CGT.

Article Préambule
En vigueur étendu en date du 25 févr. 1983

Considérant l'importance du paln de fratrioim dans la compétitivité et le développement des entreprises de transport, paln dont les modalités d'exécution doivent être libérées en faveur des entreprises ;

Considérant l'intérêt d'une plurielle institution du congé individuel de formation permutuel n'ayant pas au préalable des entreprises de transport de se présenter pnsfleurieusement et d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;

Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et techniques logistiques (TSMEL)
Technicien en maintenance des poids de véhicules industriels (TMPVI)
Niveau II
Responsable de transport logistique (RTM)
Niveau I
Manager des opérations logistiques industrielles (MOLI)

Titres privés

Niveau III
Technicien supérieur MAVI
Agent supérieur en transport maritime, portuaire et activités connexes
Niveau II
Responsable en logistique (REL)
Manager transport et logistique (EST)
Responsable production transport-logistique (ISTELI)
Déclarant en douane et conseil (ISTELI)
Niveau I
Manager transport-logistique et commerce international (ISTELI)

Cette liste est régulièrement mise à jour par la CPNE.

Article Annexe 3
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Accord-cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation orlaogit des concurrents « méditerranéens ».

Article Annexe 4
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Accord-cadre relatif à la formation initiale des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport international de voyageurs du 7 décembre 1999.

Considérant le rôle sur le paln national, à la commission paritaire de l'emploi dans les transports, en application de l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ;

Considérant d'une part la spécificité, reconnue en matière sociale des activités et métiers du transport routier et d'autre part de la structure socio-professionnelle et la répartition géographique des entreprises et établissements de ce secteur d'activité.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 25 févr. 1983

Les parties signataires du présent protocole conviennent de compléter et d'adapter, conformément aux dispositions de ce protocole les structures de formation de la formation continue perpos aux activités du transport routier et des activités annexes du transport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 21 juin 1988

Dans les délais voulus pour conclure et gérer la formation de la formation continue au financement du congé individuel de formation visée à l'article 31, de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié par l'avenant du 21 septembre 1982, et en référence à l'article L. 931-1 du code du travail, une association à caractère prioritaire et spécialisée est mise en place sur le paln national.

En aapticiplon de l'article 32 de l'avenant du 21 sbrpmetee 1982, cquahe eesprtnrie enrnatt dnas le chmap d'application du présent accord défini par l'article 5 des sauttts de l'association pairrtiae susvisée eteffrueca la totalité du (ou des) vemseterns au (x) queul (s) elle est tuene de par l'article 29 de l'avenant du 21 smrpbeete 1982.

Cette association, dénommée " Fongecif-Transports ",

-d'une part, demnderaa l'agrément du comité prraitiae du congé inuiiddvel de foinmtraon (Copacif) (1) ;

-d'autre part, s'efforcera de conclure, en matière d'information et

Accord du 15 juin 1992 relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tpnarrsot gnrpaout les ortnngsiaaas pralneots ci-après : Fédération nnoaatle des tatorprnss reruitos ; Fédération française des otsiranuagres csarioseomniims de tprnraost ; Groupement ntanaiol des aoiantssioacs psolreenineosfls régionales des cnomsmorniieasas affréteurs rtoueis ; Chambre des lroeuus mstelvriceius de véhicules isirtldnues ; Chambre scaidnyle des eprerestnis de déménagement et garde-meubles de Fcrnae ; Chambre sydncaile ntlianoe des screives d'ambulances ; Groupement ntoiaanl des toarrtsnps combinés ; Chambre sdilacnye nilotanae des epnresetris de taprotsns de fodns et vurales (Sytraval) ; Union niltnaoae des otnaiigsroans sydiclneas de turanrresotps riotuers aomletuiobs (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération nlianoate des toanrtsprs FO-UNCP ; Fédération des sdantycis chrétiens des toanstprrs CTFC ; Fédération nioatlane des cfehuafus rreotius (FNCR) ; Fédération générale des trpornrats et de l'équipement (FGTE) CFDT.

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Considérant que les eiterntress de tspnoarrt de vuagoyers cnoeanissnt des périodes d'activité variables, liées à la dseeertss des établissements sreiaolcs ;

Considérant que l'emploi des ccdnrtuoes engagés pour eeuecfft la detsere de ces établissements ctmproe une arncatnee de périodes travaillées et de périodes non travaillées en fctioonn du ciranldeer soilrace ;

Considérant que dnas l'ordonnance du 11 août 1986 rieatlve au cnotart de tivaarl ittrnmetient le législateur a souhaité cnoceilir la spécificité de catirens eipmols avec une grniatae de stabilité claopbitime avec cttee spécificité ;

Considérant que l'emploi de ceuuncdtor scaroile présente efniefeevtcmt ceaenirts spécificité de même ntaure que celes des elomps qui ont été l'objet des préoccupations du législateur dnas le tetxe susvisé ;

Considérant que le rcruenos au taavirl irenitetmtnt pour les ccouertdnus soalcires ne diot iintervenr que dnas le crade de l'activité de taponrsrt silcraoe ;

de cesnoil des salariés, des cnneotoins avec les fnods de gisoten régionaux iepneostsrefirnols du congé iuivddneil de formation.

(1) Mtos exlcus de l'extension (arrêté du 31 mras 1989, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1983

Dnas les délais vuulos pour roecievr dès l'année 1983 tuot ou patrie de la prciptaitaon otoabiigle au fnnnceamit de la faotmiorn cutnonie des eersrnpetis qui le souhaiteraient, un fndos d'assurance fmiaoortn srea créé sur la paln national.

Considérant que l'entrée en aiptlpcoan du présent acrcod ne sirauat avoir pour conséquence d'entraîner la généralisation du canortt de trivaal inntitemetrt pour d'autres catégories de pseronnel que clele visée par son camhp d'application ;

Considérant les txtees du ptroocole du 6 spemrtebe 1991 et de l'accord complémentaire à ce poolcotre du 15 mai 1992, signés par l'union des fédérations de transport, d'une part, et par la fédération nltnoiaie des trsrantpos FO-UNCP, d'autre part, et les mursees de dépôt et de publicité qui y ont fiat situe ;

Considérant les dispoiintsos des alcitres L. 212-4-8 à L. 212-4-11 du cdoe du travail.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Le présent prolootce rtalief au cartnot de tiavarl ittitenmrnet s'applique exlueievmsnt aux cuduotecnrs engagés pour eetffuecr des tropasnrts liés à l'activité sloricae : rmagsaase et drtseese des établissements scolaires, cantines, piscines, cteners aérés, cesasls vertes, cseasls de neige, tries tpmes pédagogique.

En conséquence, le ctronat de tivaarl irienmtttet pour eecerxr des activités liées aux tpotrsnrns slaciores n'est proposé que dnas les cas où ces activités conduisent, au sien de l'entreprise, à deivor y puovoir par des emiplos de conduite, catomnrpot une anrnletace de périodes travaillées et non travaillées, pour lelueeqlss les areuts fomers de catront de travail à durée indéterminée snot dnoc inadaptees.

Article 2 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Les erprteeniss s'efforceront de poesorpr à lures ceudtcuorns sloeiracs des crnttaos pour une durée de tvarail tanent ctmope de la sttuioan particulière des proensens concernées au rgraed des règles de psire en chgrae par les régimes de sécurité sociale.

Anavt la srtunaige du cnatrot de travail, l'employeur imenforra le cnoectduur scoailre que ctmpoe tneu des règles de prsie en charge par le régime général de la sécurité sociale, il lui atnaepirpt de s'assurer des cdinonoits dnas llqueeess il puet bénéficier d'une cuovurrete sociale.

Ces iafnotironms dovnret viser également les dtiors au régime des Assedic.

Le cnrtaot de tarvail intimtneertt des salariés intéressés diot être écrit. Il diot oaegrolniembitt mneteinnor :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération dont le taux horaire ;
- les périodes définies pendant lesquelles le salarié sera amené à travailler ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié, hors heures complémentaires ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Article 3 - Qualification

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Compte tenu de la spécificité de l'emploi de professeur scolaire, les enseignants concernés sont classés au coefficient 135 V - Groupe 7 bis de la CNCA 1.

Article 4 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

La durée annuelle normale du travail, hors heures complémentaires, est fixée de la durée programmée et du calendrier scolaire. Elle s'apprécie à partir du premier jour de la rentrée scolaire (sauf entrée ou départ de l'entreprise en cours d'année) ; chaque année elle est précisée dans une annexe au contrat de travail.

En tout état de cause la durée annuelle maximale calculée de travail ne peut être inférieure à 400 heures.

Article 5 - Horaire de travail

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

a) Dispositions générales (1)

Au cours d'une semaine type de travail sans congé scolaire, l'horaire hebdomadaire des enseignants concernés est le plus souvent à temps partiel.

A chaque rentrée scolaire il est annexé au contrat de travail du salarié concerné, la liste des jours scolaires et l'horaire type de travail de l'enseignant sans congé scolaire.

b) Heures complémentaires

Des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite du quart de la durée annuelle maximale de travail fixée dans l'annexe au contrat de travail visée à l'article 4.

Ces heures complémentaires seront effectuées dans le cadre de l'activité scolaire sous réserve que le professeur concerné en soit autorisé au plus tard la veille, sauf nécessité impérieuse d'exploitation.

(1) Prévoyance étendue sous réserve de l'application de l'article L.212-3 du code du travail (arrêté du 4 août 1992, art. 1er).

Article 6 - Modifications aux horaires de travail

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Toute modification des jours scolaires ou de l'horaire type des services effectués (au sens de l'alinéa 2 de l'article 5 du présent protocole) sera communiquée au professeur concerné, avec un délai de prévenance de 7 jours, sous réserve que l'entreprise elle-même en ait eu connaissance dans ce délai.

Dans l'hypothèse où, du fait d'une modification de ses horaires de travail, un professeur serait amené à financer au moins sept heures de travail effectif au cours d'une journée de travail, la disparition du caractère partiel et intermittent de son activité entraînerait en conséquence l'application au professeur de la journée d'indemnisation de son activité de travail conformément aux règles conventionnelles et réglementaires en vigueur (1).

Dans le cas où l'entreprise n'assurerait pas la desserte d'un établissement scolaire en raison de la fermeture de celui-ci pour raisons exceptionnelles, l'employeur examinera avec les intéressés les possibilités de récupération sur des services disponibles dans le cadre de la période scolaire, au cours d'un délai qui ne saurait être supérieur à 3 mois.

Les heures de récupération ne pourront être affectées à l'exercice d'activités non liées au service des salariés concernés à l'exception de l'indisponibilité de ces derniers.

Dans l'hypothèse où l'employeur ne pourrait pas faire récupérer les heures perdues pour raisons exceptionnelles, et lorsque, du fait de l'impossibilité de faire récupérer, la durée effective annuelle de travail se trouverait abaissée à un seuil inférieur d'au moins 10 % à la durée minimale conventionnelle visée à l'article 4 ci-dessus, les intéressés bénéficieraient d'une indemnité calculée égale à 100 % de la rémunération qu'ils auraient perçue pendant la période au cours de laquelle il n'a pas été possible de leur assurer la récupération dans la limite du seuil visé ci-dessus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-3 du code du travail (arrêté du 4 août 1992, art. 1er).

Article 7 - Exercice d'une activité à temps complet

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

En fonction des postes disponibles, les salariés qui le désirent sont prioritaires pour occuper un emploi à temps plein et à durée indéterminée selon les besoins de la catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

Article 8 - Exercice d'une activité hors période d'activité scolaire

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

En dehors des périodes d'activités scolaires, les professeurs de collège de droit de faire effectuer des heures de travail pendant les périodes de vacances scolaires.

Les professeurs de collège de droit de faire effectuer des heures de travail pendant les périodes de vacances scolaires pendant ces périodes des emplois saisonniers de ceux visés par le présent protocole dans un cadre d'activité hors période d'activité scolaire.

Alinéa élève de l'extension (arrêté du 4 août 1992, art. 1er).

Article 9 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Le montant de la rémunération mensuelle est fonction du temps de travail effectif dans le mois considéré.

Pour peilr le caractère variable de la rémunération d'un mois sur l'autre, un accord d'entreprise ou d'établissement, de même qu'une disposition du contrat individuel de travail peut prévoir le versement d'une rémunération mensuelle moyenne calculée sur la base de 1/12 de la rémunération annuelle escomptée à la durée annuelle du travail fixée dans l'annexe au contrat de travail. La rémunération des heures complémentaires effectuées au titre de l'article 5 du présent accord est, en tout état de cause, versée à la fin de chaque mois.

Le travailleur titulaire dans le cadre d'un contrat intermittent bénéficie des primes et indemnités conventionnelles et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise, sous réserve des conditions d'attribution de ces primes et indemnités ; dans l'hypothèse où les conditions d'attribution des primes conventionnelles sont liées à un temps de travail effectif dans l'entreprise, elles sont calculées au pourcentage de celui-ci.

Article 10 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes de sous-emploi du contrat de travail pour fructifier des établissements scolaires sont prises en compte en totalité.

Article 11 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Les enseignants bénéficient d'une indemnité pour travail effectué le jour férié non travaillé au cours des périodes d'activité scolaire déterminées par le calendrier scolaire.

L'indemnité due est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, calculée sur la base de la moyenne de son salaire habituel contractuel.

Article 12 - Congés annuels payés

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Les congés annuels payés ne peuvent être pris pendant les périodes d'activité scolaire. Ils font l'objet d'une imputation dans la période d'activité scolaire, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période scolaire.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.223-11 du code du travail (arrêté du 4 août 1992).

Article 13 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Le travailleur titulaire dans le cadre d'un contrat de travail intermittent bénéficie des dispositions de l'article 8 de l'annexe I à la convention collective nationale en matière de congés

exceptionnels payés.

Article 14 - Complément de salaire en cas de maladie et accident

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Le complément de salaire dû en cas de maladie ou d'accident est attribué dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'annexe I de la convention collective nationale, étant précisé que :

- le décompte du délai de carence se fait pendant les périodes de travail ;
- les durées d'indemnisation prévues par l'article visé ci-dessus, en fonction de la nature de l'arrêt de travail et de l'ancienneté, sont décomptées en jours calendaires ;
- le complément de rémunération n'est dû que pour les périodes devant être travaillées.

Article 15 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

La période d'essai est fixée à 1 mois calendaire.

Article 16 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Durée du délai-congé.

En cas de rupture du contrat de travail ou d'une démission, la durée du délai-congé visée à l'article 5 de l'annexe I à la convention collective nationale est décomptée en jours calendaires, que cette période coïncide avec des jours travaillés ou non.

Indemnisation du délai-congé.

a) Délai-congé intégralement travaillé.

Le délai-congé donne lieu à rémunération pour les périodes non travaillées.

b) Autres cas.

1. Dans l'hypothèse où le délai-congé se déroule pour partie pendant une période scolaire non travaillée et pour partie pendant une période hors activité scolaire non travaillée, le travailleur bénéficie de la rémunération correspondante à la période travaillée, complétée, en cas de licenciement, par une indemnité conventionnelle pour la période non travaillée.

Le montant de la rémunération correspondante à la période scolaire travaillée et de l'indemnité conventionnelle non travaillée doit être égal à une somme équivalente, pour 1 mois de délai-congé, au 1/12 de la rémunération annuelle du travailleur concerné, compte tenu de la durée annuelle moyenne de travail fixée dans l'annexe à son contrat de travail.

2. Lorsque le délai-congé se déroule intégralement pendant une période scolaire non travaillée le travailleur concerné perçoit, en cas de licenciement, une indemnité égale, pour un

mios de délai-congé, à 1/24 de sa rémunération annuelle, ctpome tneu de la durée aneulnle maniihle de tvaaril fixée dnas l'annexe à son ctnoart de travail.

3. En cas de délai-congé inférieur ou supérieur à un mois, les smeoms attribuées au ceducotnur concerné en acloptipian du présent atclrie snot calculées pmoetleeoilronpnrrt à la durée du délai-congé.

Article 17 - Exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Les cnduecurtos sarlieocs suos conrtat de tivaarl intrmniyttt bénéficient des dtiros rcnnoues aux peersnnols prnemtanen en matière d'exercice d'un madant snycdail ou de représentation du personnel.

Article 18 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

La ftoamorin psnnfrloiseoele des cetcurnduos sclioaers diot être dispensée padennt les périodes non travaillées ; ces périodes dneont leiu à la rémunération qu'aurait nemmrloanet perque le salarié s'il aivat travaillé.

Compte tneu de la spécificité des activités exercées par les plnseneors concernés au cuors de ctete formation, un cgninonett mnmaili de 4 heerus srea consacré cqhuue année, nmeomnatt :

- au rappel des règles de sécurité (aussi bein sur la rtoue que lros de la montée ou de la dntescee des élèves transportés) ;
- aux pciernpis élémentaires de simcreuose ;
- à l'actualisation des conacnseinsas du cdoe de la rtoue ;
- à des eeiccrexs d'évacuation des véhicules.

Article 19 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

1. Aaaegnvtas acquis.

Le présent potlrooce ne puet en auucn cas être la csuae d'une rcrtetoiisn des aagtnaevs aqicus antérieurement à la dtae de son entrée en vigueur.

Par " atvangaes acuiqs " snot visées puls particulièrement les cinnotodis de taairvl et de rémunération que les crceudnutos seoilcras teinenat de luer caonrrt de taavirl précédemment à la stniuage diudt protocole.

Déclaration commune des parties signataires annexée au protocole d'accord relatif au contrat de travail intermittent des conducteurs scolaires

Les aeagnvtas ruonencs par le présent porootlce ne pvueent en aucun cas s'ajouter à cuex déjà accordés puor le même obejt dnas les epteeirrns à la siute d'usage ou de convention.

2. Arcocds d'entreprise ou d'établissement.

Les dspoitsiinoss prévues au présent acrocd pouront être éventuellement complétées par acrocd d'entreprise ou d'établissement passé aevc une ou pluieresus ootgnrisnaias représentatives dnas l'entreprise ou l'établissement suos réserve des dpiisoistons de l'article L. 132-26 du cdoe du travail.

A cette fin les eeteipsrrns rercroehchent les meyons d'adapter les dtoiinisosps générales de lerus adoccrs d'établissement ou d'entreprise au cas pctrlueiiar des cunedtcuros srloceias embauchés dnas le carde d'un coratnt de triaval intermittent.

Article 20 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Les dpooiisnitss du présent ptcooorle prronout fraie l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dsstppooiins de l'article 2 de la ctnnoevoin ctovielcle nloniatæ prnpacilie des trtrsnpoaas rutoires et des activités axelairiuis du transport.

Article 21 - Abrogation des dispositions antérieures

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Le présent pocortloe alunne et rlempcae les textes du pcoolrote du 6 sebpetmre 1991 et de son acrocd complémentaire du 15 mai 1992.

Article 22 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Snas préjudice des accdors d'établissement ou d'entreprise qui dneovrt être en conformité aevc le présent protocole, celui-ci est apbpcale à cotemp de son extension.

Article 23 - Publicité

En vigueur étendu en date du 7 août 1992

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt à la dretoicin départementale du triaavl et au secrétariat-greffe du csionel de prud'hommes de Piars et d'une dmneade d'extension dnas les ciidntoons fixées rtiesnpmeevcet par les aielctrs L. 132-10 et L. 133-8 et sutvnias du cdoe du travail.

du 15 juin 1992

Article - Déclaration commune des parties

- cionevennt d'examiner l'opportunité d'un tirt de qfiliauaocitn
peiloslosnfene de cuundecotr sorlacie et d'en treir les
conséquences, en terme de rnaaisosccnee de la qiiacofitalun
ponrnlolesefie dnas le cadre d'une alaaitsutson des eomipls de
tnprsaort de voareygus ;

- dmendneat aux autorités ointagcerraiss de ne sniger des
cttnaros de tnaopsrrt saoirle qu'avec les eeiptrensr qui
s'engagent à rtepeesr les ditnioiposs au présent pocortloe ;

- d'interprétation et de cniatooicln des tastrotrps roiuerts et des activités axaluriieis du tprnroast de mttree tuot en ouvree puor que le présent prolcotee fssae l'objet d'un arrêté d'extension dnas les mleulires délais ;

- décident de se reconvertir au cours du mois de juin 1993 pour faire le blain de l'application du présent protocole et, notamment, de faire le pinot sur les tavaux relatifs à la reconnaissance du titre de journaliste professionnel.

s'engagent à mtrtee en apilotpacin des mrsees solaeicis
particulières ctvotnetiuiis d'un palm soacil qules que seonit luer
eftfcief et le norbme de leenimecintcs puor mtiof économique
qu'elles peejtrntot de prononcer. Eells réaffirment luer volonté de
ltiimer au mauixmm le norbme de ces lcnieentciems et de
privilégier, dnas la mersue de lures possibilités, les
rmsseecleants ntnanmomet par une ptioquile de mutatoin ou de
trfresnat à l'intérieur de l'entreprise, du groupe, et le cas échéant
de la psroifeosn à llqaluee eells appartiennent.

Elles réaffirment que les mrsuees du paln social, obejt du présent accord, ne snot pas eslcuxvies des mureses préventives que les erresneipts piareronut éventuellement mtetre en pclae en vue de réduire le nombre de linecinmetes et falceitir les remsetcsnleas inertens tles que :

- aménagement du temps de travail et/ou réduction de la durée du travail lorsque cela apparaît possible et de manière à éviter les licenciements ;

- tpems petairl vlrntoae ;

- rrocues à des mereuss de mtuaintos ;

- recherche des possibilités de recensement interne ;

- inetrnviae des mneyos de fimtoroan puvnoat fiealctir ces mntuotias et ces ramenseclsets et rocures éventuels aux cvonnoteins fmiroaotn prévention et aux cnonnitvoes atpitdaaon du FNE ;

- étalement dans le temps des investissements éventuels, afin de faciliter les opérations de mise en œuvre ;

- meruess sltesbcieups de tiner cmotpe des problèmes spécifiques de caternis salariés, et netnmmoat des pesnornes handicapées (au snes de la législation en vigueur) et des femmes eneciens ;

- adie au rteur au pyas d'origine.

Les eesneiprtrs décident, aifn de faitacilr les rmcnelatsees des salariés qui, par stiu e de la sespiosr un de luer emploi, ne peoianurr  être conservés par l'entreprise où ils travaillent, de perndre des mesuers particulières en recourant, notamment, aux cntoonneivs du Fodns naitnoal de l'emploi, dnas les cidnnioots définies au présent accod et dnas le relevé de cinnlcous signé le 22 i un 1992.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Le paln soiacl défini dnas le présent aroccd s'applique dnas les
 eernrstpeis tuailieris d'un agrément en duaone en vgeuur au 1er
 jneiavr 1992 et enrntat dnas le cmhap d'application de la
 ctvnooienn ceovtillce nalnotiae des trrnpoatss ruoiets et des

IDCC n°16 www.legisocial.fr 120 / 780

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Le paln sicaol s'adresse aux salariés turieatils d'un crntoat à durée indéterminée et exerçant luers activités poenesslnorlfeis dnas les esnrieterps enatrt dnas le cahmp d'application défini ci-dessus et dnot le pstoe de tvaïarl disparaît stuie à la sppoesirusn des opérations aiivmadtisnerts de déclarations en douane.

Durée du plan social

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1993

Le paln sicoal conecne les salariés visés à l'article 2 anayt reçu niaoiitfcton de luer leniemeiccnt ou dnot le catornt de taviral aivrre à expioirtan etrne le 1er smbpteree 1992 et le 31 décembre 1993.

Le paln saoiel prévoit les mesrues silecaos indiquées aux alecrits 6 à 13 ci-après.

Le comité nanoital de plgaitoe et de coaoniodrtn mentionné à l'article 15 se réunira oaerbtneimliogot aavnt le 1er décembre 1993 puor eximnaer l'opportunité et les cnoitniods de portraogoin du paln social.

Article 3 - Mise en oeuvre du plan social dans les entreprises titulaires d'un agrément en douane

En vigueur non étendu en date du 1 sept. 1993

Le paln sioacl cnerncoe les salariés visés à l'article 2 ayant reçu nittaiofocin de luer lmiecniceet ou dnot le ctoanrt de tavairl arirve à exiioatprn etrne le 1er strpemebe 1992 et le 31 décembre 1993.

Le paln saciol prévoit les muesers sloecias indiquées aux atcleis 6 à 13 ci-après.

Le comité nnaioatl de poatlgie et de cotoiionrdan mentionné à l'article 15 se réunira oiieebotrnlnmgat aavnt le 1er décembre 1993 puor eamxnier l'opportunité et les cdonotiins de prgootrian du paln social.

Article 4 - Information sur le plan social

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Dnas cquahe entreprise, le paln scoail frea l'objet dnas le crade des dntiipsoisos légales et cneonontvileels rviaelets aux lcecenitnemis économiques d'une ifotiaronmn et d'une cacnouimmton aux isnttiinotus représentatives du psenorenl et à l'autorité asdmvtritiniae compétente.

Dnas les eiereprnsts où n'existe pas d'institutions représentatives du personnel, les salariés snreot informés ieidillnmeuvendt par écrit de l'existence du paln soaiel et de luer possibilité de bénéficier des différentes meeruss sicoaels le composant.

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Lrusoqe dnas le cdare des dstiosionpis légales et cnletlivoenneons les iinisnotttus représentatives compétentes snot consultées sur un perjot de licceineemnt citolelcf puor des roansis économiques, l'ordre du juror diot le meinontner expressément.

En vue d'assurer une imrtafoionn complète des ioinitstunts représentatives et de luer peerrmtte de joeur entifmecefvte luer rôle ctlatisionuf tel qu'il est défini par la loi, l'employeur doit, dnas un doncmuet écrit jiont à la catvnooicn :

- luer dneonr les ransios puqteiiols et administratives, économiques, financières ou thqnueices l'ayant cuidnot à présenter le poerjt smoius puor aivs au comité ;

- luer faire connaître les muesres de nutare économique qu'il eaingvse de pednrre ;

- luer préciser le nobmre des salariés, paertnnems ou non, employés dnas l'établissement ou l'entreprise, l'importance des ltencienimes envisagés, les catégories ploenofessrleis ainsi que les eilomps concernés et les critères proposés puor l'ordre des lieenncmcteis ;

- luer cnemomiuqur les museers à mettre en oruvee puor éviter les lnteeceimcis ou en limteir le nborme et conformément à l'article 4 du paln sicaol professionnel, les meuess d'application qu'il esgiavne puor l'entreprise ;

- luer iniquedr le carelinder prévisionnel des lniectemceins et des mises en orevue des meruess du paln social.

Les lentneeimiccs seornt notifiés soeln les règles légales et conventionnelles. D'accord entre les parties, les préavis légaux ou cnnneltoioenvs travaillés sorent effectués dnas les ertipseners à ceopmtr du 1er octobre 1992.

Les indemnités légales ou cnletnonoielenvs de lmnccieeint calculées sur la bsae de l'ancienneté aucsiq par le salarié dnas l'entreprise à la dtae de son entrée en congé de cvirensoon soernt versées aux intéressés à luer soirte du congé de conversion, dtae d'effet de luer licenciement.

Article 6 - Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Les salariés âgés de cinquante-cinq ans et puls à la fin de luer ctarnot de tavrial puoonrtt bénéficier de l'allocation spéciale du FNE tel que prévu aux acretlis L. 321-1 et suivants du cdoe du travail.

Le mtannot de l'allocation spéciale versée aux salariés est égal à 65 p. 100 du sialare jluarineor de référence dnas la ltmie du pnfaold reentu puor le cuclal des csootaniits de sécurité scialoe et à 50 p. 100 du slraiae jirolauner de référence puor la prat de ce

salariae excédant ce plafond, dnas la limite de qrtawe fios ce plafond.

Le slaiare jiuraelnor de référence pirs en considération puor le vrmesneet de l'allocation spéciale du FNE est fixé d'après les rémunérations beturs sur lelueeslqs ont été aeissss les cniurboitnts au régime d'assurance chômage au titre des dzuoe dreinres mios clviis précédant le deenirr juor de tiarval payé à l'intéressé.

L'allocation spéciale du FNE cesse d'être versée dès lros que les salariés porount bénéficier de leurs drotis à l'assurance visesliele et au puls trad à soixante-cinq ans.

La pcticorpaian de cqauhe bénéficiaire de l'allocation spéciale du FNE est égale à :

-la différence ernte l'indemnité cnoeiltnnvelnoe de lnieecinmect et l'indemnité légale de liiceencnemt (ou, l'indemnité de départ en retatire si celle-ci est supérieure à l'indemnité légale de licenciement).

Cette pitiriotpaacn est plafonnée à 3 p. 100 du sliarae jrnuealor de référence multiplié par le nmobre de jruos de veemrnest (soixante ans ou au-delà jusqu'à l'obtention de cnet ciaqnutne teesirrtns de vailtadaon asuacsrne vieillesse). Elle est prélevée sur l'indemnité de leicmencinet du bénéficiaire.

Article 7 - Congé de conversion

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Les salariés âgés de monis de cinquante-cinq ans poorrunt adhérer à un congé de civrsoonen d'une durée de qiznue mois, cuex exerçant leurs activités pseeonesriollfns dnas les zoens classées " dielcffiis " par les poiurvos pulcibs (dont lsite en anxnee du présent accord) après ceotorancitn aevc les oianniaogrtss pelsnifleroensos et syndicales, bénéficieront d'un congé d'une durée de vingt-quatre mois.

La région Ile-de-France srea en tuot état de casue elxuce du csmelneast en znoe difficile.

Durant luer congé de conversion, les salariés poeevrnct mImuennelseet une atolocalin de cinreosovn égale à 65 p. 100 de la rémunération brtue moneyne des duzoe mios précédant luer entrée en congé, ce ptoeragnuce étant apprécié en fctinoon de l'horaire nemoamnltt pratiqué dnas l'établissement. Le mantont de cttee aolocatlín srea revalorisé dnas les mêmes cioionndts que les sreliaas versés par l'entreprise pannedt la période du congé de conversion. Cttee aocltaoiln ne purroa être inférieure à 100 p. 100 du S.M.I.C. brut. En cas de rasseclmenet eeffctf sur un crontat de tairavl à durée indéterminée ou sur un conrtat à durée déterminée de puls de six mios anisi qu'en cas de création ou riprese d'entreprise, le salarié sanrtot du congé de cnoeivron percevra, à sa demande, une smmoe corarnospntdee à 65 p. 100 du taotl des aoiactlnlos mneueellss qu'il aairut perçues jusqu'à la fin de son congé de conversion.

Les erpirsetnes s'engagent à nteiiofr aux salariés par lttree recommandée aevc aivs de réception :

- la psoprioitn d'entrée en congé de cvioeorsnn accompagnée d'une cpioe de la cenotvnoin du congé de crvoinosen ;

- le délai de qniuze jruos irpamti au salarié puor fiare connaître par écrit son adhésion à la cneiovtonn de congé de civenosorn ; ttoue asebcne de réponse dnas ce délai étant considérée comme un rfeus d'adhésion ;

- les conséquences puor l'intéressé du ruefs de l'adhésion à la convention.

L'acceptation du congé de cvsroeoín par le salarié entraînera la supnsiseon de son ctraont de taavirl et dnrenoa leiu à l'établissement d'un cantrot de congé de conversion, anevant au caotrtt de travail, qui drvea être signé par l'employeur et le salarié.

Ce ctronat dreva reapeplr l'ensemble des drotis et divores des

parties, dranut la durée du congé de conversion.

Le salarié adhérant à une cnenitoovn de congé de conversions'engage à :

- meenr plmeenonesrnlét une démarche avtcie de rhrchecee d'emploi en lisioan aevc la clellue de raleencmsect et teinr celle-ci régulièrement informée des résultats otneubs ;

- paertiicpr aux aocnits organisées par la cellule de raecsesnelmt dnas le crdae d'un prrmoamge d'aide au rasceenmeslt ;

- se présenter dnas les mrelleuis délais aux cnncoiaootvs de la cellule de reclassement, prcitpeiar sur la totalité de luer durée aux fmoitonars qui snreot décidées en acrcod aevc lui par la cellue de rsnmseeclat dnas le crdae de la cvonotinen de congé de conversion.

L'irrespect de tuot ou ptaire de ces egnntaegmes eepoisaxrt le salarié à une rrputue de son congé de coivonresn et à son lceieeinmct effectif.

L'entreprise s'engage à rtmteree mneulesnemet au salarié en congé de conversion, au moment du veensemrt de l'allocation, un bieulltn précisant le mnontat et les modalités de détermination de son atocallion de conversion.

Pendant le congé de conversion, les anictos nécessaires au rnsmcceaalst du bénéficiaire snreot meiss en palce dnas le cadre des celeulls de rnmsclaeeset définies à l'article 10 et coromtreopnt nmomatent des anotics de formation.

Le salarié aynat quitté le congé de crnsvoieon et dnót la ttinaeve de renslaceesmt n'aura pas été cocaulntne puorra de naovueu bénéficier des scrveies de la cellule de rselcaeenmst snas puor clea puvooir bénéficier d'un nveuaou congé de conversion.

Les salariés âgés de cinquante-cinq ans ou puls à la fin de luer congé de ceionsvron prnuorot adhérer à une ctneooivnn d'allocation spéciale du FNE tlele que prévue à l'article 6.

Article 8 - Allocation temporaire dégressive

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Le salarié reclassé à l'extérieur de l'entreprise ou du gourpe aqueul aiarepnptt l'entreprise sur un epolmi monis rémunéré que son epolmi d'origine proura bénéficier, à sa demande, d'une aocloaltn mnluseele destinée à cmolebr la perte de salraie dnas la lmiite d'un mnotant maixmal de 1 500 F par mios pnednat une période n'excédant pas toirs ans.

L'intéressé drvea s'être reclassé dnas un délai mxmiam d'un an à ctmepor de la fin du préavis légal ou cnvoenneoitnl visé à l'article 5 ou de son adhésion à une mursee de convrioesn sur un coratnt à durée indéterminée ou sur un cntraot à durée déterminée de six mios débouchant sur un crotant à durée indéterminée.

Les praiets à la négociation snot cneuevons d'examiner l'opportunité de poorngler le délai visé ci-dessus, lros de la réunion prévue à l'article 16 du présent accord.

L'allocation évaluée fefriemitnoaart au mmneot de l'embauche dnas l'entreprise de rcesmlaenest srea versée en tiors factonirs égales.

Le preeimr vesmerent srea effectué immédiatement après l'embauche définitive, le deuxième et le troisième vemteenrss iternvdineornt au puls tôt duoze mios après le précédent

versement. Toutefois, ces deuxième et troisième versements ne sont pas effectués lorsque le salarié aura quitté, avant l'échéance de ce versement, l'emploi de rattachement ou lorsque qu'apparaîtra que le bénéfice de l'allocation ne se justifie pas par suite du rattachement anticipé du salarié antérieur.

Article 9 - Aide à la mobilité géographique

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Le salarié reclassé à l'extérieur de l'entreprise ou du groupe auquel appartient l'entreprise bénéficiera à sa demande, en cas de déménagement, d'une aide financière lorsque son nouveau lieu de travail sera distant de son ancien domicile d'au moins 50 kilomètres.

L'intéressé devra s'être reclassé dans un délai maximum d'un an à compter de la fin du préavis légal ou cimmotnévisé à l'article 5 ou d'une adhésion à une mesure de conversion.

Les parties à la négociation sont convenues d'examiner l'opportunité de prolonger le délai visé ci-dessus, lors de la réunion prévue à l'article 16 du présent accord.

Le montant maximal de l'aide sera de 30 000 F par bénéficiaire augmenté de 3 000 F par enfant à charge.

L'aide sera versée sur présentation du devis des frais à engager.

Article 10 - Cellules de reclassement interentreprise ou d'entreprise

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Les salariés licenciés bénéficieront d'un congé de conversion d'actions individuelles ou collectives d'aide au reclassement professionnel dans le cadre de cellules de reclassement interentreprises ou d'entreprise.

Les cellules de reclassement visées ci-dessus tiendront en étroite collaboration avec la direction des comités mentionnés à l'article 15 du présent accord.

Ces actions comporteront, notamment, autant que de besoin :

- un bilan individuel de compétence " bilan professionnel " ;
- une formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- une remise à niveau facilitant le reclassement sur un autre poste de travail ;
- une formation d'adaptation à un emploi identifié ;
- une formation qualifiante de nature à déboucher sur un emploi.

La cellule s'attachera à rechercher un nouveau emploi pour chaque salarié, dès l'entrée de celui-ci en congé de conversion.

Des entretiens réguliers avec chaque salarié en recherche d'emploi auront lieu afin de faciliter le processus du déroulement de sa recherche du marché de l'emploi, d'échanger les coordonnées des entreprises sollicitées en vue d'embauche et de dégager les difficultés rencontrées ainsi que les moyens de les surmonter.

Dans le cadre des cellules sont mis en place des " bureaux des emplois ". Les entreprises s'engagent à y déposer toutes les offres d'emplois dont elles disposeront, qu'il s'agisse d'emplois existants ou à créer. Les bénéficiaires du présent plan social sont prioritaires pour accéder à ces emplois.

La cellule mettra à la disposition des salariés les moyens matériels (téléphone, photocopie, offre d'emploi...) pour leur permettre d'effectuer les démarches nécessaires à leur reclassement.

La cellule développera la collaboration avec les organismes publics d'emploi et de formation.

Article 11 - Indemnité complémentaire spécifique de licenciement

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

En complément à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est instituée une indemnité complémentaire spécifique.

Son montant est fixé forfaitairement à 3 500 F par année d'ancienneté dans l'entreprise, dans la limite maximale d'une ancienneté de vingt années.

Seuls les salariés ayant adhéré à une convention de congé de conversion pourront en bénéficier.

Elle sera versée, sur demande de l'intéressé, dès son entrée en congé de conversion.

Article 12 - Salariés de plus de cinquante ans

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Les entreprises s'engagent à limiter le nombre de licenciements de salariés âgés de plus de cinquante ans en recourant notamment à des mesures de reclassement internes.

Les parités salariales s'engagent à être très attentives à cette catégorie de salariés, notamment lorsque les salariés n'auront pu se rallier au cours de leur congé de conversion.

Ces derniers doivent faire l'objet d'un suivi très particulier qui mobilisera tous les moyens existants pour favoriser leur réinsertion professionnelle et éviter qu'ils ne s'engagent sur la voie de l'exclusion.

Elles participent à la constitution des structures locales tripartites, mentionnées à l'article 15 chargées de servir l'application du plan social, les cas des salariés se trouvant dans

ctete suttaiion aifn que ceux-ci bénéficient des diistoospnis de l'article 6 du relevé de cunnsooics du 22 jiun 1992.

Article 13 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Pendant la durée d'application du plan, les enreptreiss s'engagent à lteimir le rcouers aux hreeus supplémentaires dnas le cdare des donopiissits de l'article L. 212-7 du cdoe du travail, alinéas 2 et 3, suaf cntcriocensas eecxeoniellntps nécessitant un dépassement de ces durées de travail.

Dans ctete hypothèse, l'autorité compétente srea sasiie dnas le carde des dotossniipis légales existantes.

Article 14 - Mise en oeuvre du plan social

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Aifn de mterte en oevure les mueress particulières du paln scoial défini ci-dessus, les eenrpriess s'engagent à ctnaortecr aevc les puoirvos plbuics conformément aux dsnoitpoiiss de rslacmeesent du relevé de culnicosons du 22 jiun 1992, les différentes cntneovnois nécessaires, nemoanmtt clele du Fonds niaaontl de l'emploi.

Article 15 - Suivi du plan social

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Dans cquahe département ou région concerné où arnuot été msies en pclae des cluleels de rseselnaemct suos l'égide d'un comité d'orientation tatirprite présidé par le préfet et reapugnort les représentants des puriovos publics, des eiestnrreps et des salariés, les etepesnirrs s'engagent à arsedesr à cet omgianrse simultanément à la sisiane des ittonsitnius représentatives, les iartnoimfnos nécessaires au sivui du déroulement du paln social. Ces iotrfrmnaos retereconspt la confidentialité des dosrsies inudvlideis des salariés ainsi que celle de la vie des entreprises.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les erntrepsies adesnrnoest ces mêmes informations, queells que seoint luer eicfetff et le nomrbe de lintcemeeenis puor mitof économique qu'elles projettent, à ce même organisme, qturazoe jruos anvat l'envoi des catovioonncs à l'entretien préalable prévu à l'article L. 122-14 du cdoe du travail.

Afin de vllieer au rscepet des enatenmgegs pirs par les pterias a été mis en plcae ourte les cueellls de reseamlnrcset précitées, un Comité nniaotal de ptlaoige et de canooitdiorn situe à la sairutgne

Accord du 13 novembre 1992 portant diverses mesures sociales

du relevé de cuooninslcs du 22 jiun 1992.

Ce comité qui se réunira régulièrement srea chargé par les pteiors srintaaiegs de sruive la bonne aicoatlipnn du paln social. Il puora s'adjoindre tuote ponersne dnnot il emtiesra la présence nécessaire puor meenr à bein sa tâche.

Les représentants des salariés bénéficieront, snas sbiur de petre de sralaie du tmpes nécessaire puor paecrpitir aux trvuaax tnat des clleuels de reselmanecst locelas que du Comité naoatinl de pitolage et ciotooadirnn désignés ci-dessus.

Article 16 - Durée et mise en oeuvre de l'accord

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Le présent aocrd est clconu puor la durée du paln scaoil conformément aux diotpisnosis de l'article 3 (§ 1 et 3).

Les ptaiers à la négociation snot cneouvns de se rtnnreeocr au cuors du deenrir tsimernte précédant la dtae de fin de l'accord aifn d'examiner la suitaoitn etstnixae et eienvasgr les éventuelles aoatdptnias nécessaires au présent plan, l'opportunité et les coiditnons de sa prorogation.

Les eetffs de cet acrocd cssoeenrt à l'application du paln social.

La msie en orueve du présent arccod s'inscrit dnas le cdare de l'application des dstoiinoisps frugiant dnas le relevé de cilooununscs du 22 jiun 1992.

Article 17 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Le présent accord puet être dénoncé, conformément aux dtoiiiosspns de l'article L. 132-8 du cdoe du travail, soeln les modalités prévues par l'article 2 de la civtooennn ctiecvllloe noatanile des tortasrnps ruoerits et des activités aiaexruills du transport.

Article 18 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1992

Le présent poroctloe frea l'objet d'un dépôt à la deciitorn départementale du taavirl et au secrétariat-greffe du cinoesl des prud'hommes de Prias et d'une damndee d'extension dnas les ctiiondnos fixées rsemencpievtet par les artleics L. 132-10 et L. 133-8 et svtnaius du cdoe du travail.

d'accompagnement des dispositions relatives au permis à points

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport, goauprnt les oriatginoanss polaaernts ci-après : Fédération nltnaioae des trprastons rroetius ; Fédération française des oregasnrtiaus csnminimesoiraos de trsaonprt ; Fédération de l'affrètement reutoir ; Chambre des louerus et tonapruserrts istnlrdeius ; Chambre salnycdie des esrpeneirts de déménagement et garde-meubles de France ; Chambre snicydale nloanaite des seiervcs d'ambulances ; Groupement natonial des torrpsatns combinés ; Chambre scynliade natnoalie des eitnseerprs de trnsptaors de fdns et varuels (Sytraval) ; Union natolaine des oianogstianrs sainedlcys de tptunaeosrrrs ruotries amoltoibes (Unotra).
Syndicats signataires	Fédération nanliatoe des tsatnrpos FO (UNCP) ; Fédération des sycntdais chrétiens des tarorsntps CTFC ; Fédération ntanliaoe des crfuehuafs reurtois (FNCR) ; Fédération générale des trrntosaps et de l'équipement (FGTE) CFDT.

En vigueur étendu en date du 6 janv. 1993

Considérant que la msie en aiapptclion des diostiponsis rtialeves au prmies à pntois puet avoir des conséquences particulières sur l'exercice de l'activité des crutedncuos rieutors dnas les erneetpsirs du topnrsrat rueiotr et des activités aixeiuilras du trnorpast ;

Considérant qu'une tllee sititauon jifsuite la msie en palce de museres sileocas d'accompagnement des dpinisositos rtlveieas au premis à ptinos puor des salariés dnnt le métier est la codnitue de véhicules à ttrie professionnel,

Article 1er - Reconstitution partielle des points

En vigueur étendu en date du 6 janv. 1993

1. En cas de ptere pltiarele de points, tuot ceudntcuor puet s'adresser à son eyopmuler puor lui demander, dnas un scuoi de prévention, une auiaoirtrton d'absence aifn de siuvre le sgate de 2 jruos de frtmaoion spécifique dnas le but de récupérer le nrboime de pitons prévu par la législation en vigueur.

Cette ivntiaiti ne puet en acun cas être psire en cmotpe en vue d'une santiocon disciplinaire.

2. Suos réserve d'un délai de prévenance de 1 mios avnat la dtae de stage, ctete auisrtotoan d'absence est accordée par écrit. Ce délai puet être réduit par aocrd ernte les parties.

À défaut du rpsecet de prévenance ou d'accord ernte les pietars sur une réduction de celui-ci, ctete aiiaouttrson est accordée dnas des délais cilpoebamts tnat aevc l'organisation du tarival dnas l'entreprise qu'avec le clanedierr du stage. La dtae du sagte demandé ne puet firae l'objet que d'un suel rerpot par l'employeur.

3. Les modalités et les condoiitns de la pisre en carhge de ce stgae de firomtaon spécifique snot fixées par les prtreaanes scoaix dnas le crdae du fdns spécial pefnosineorsl « prmeis sécurité » créé suos l'égide de la cooismsmin noatniale paitrriae

pfssoolneielnre de l'emploi et de la fotmoairn professionnelle, dnas la liitme des fdons qui lui sornet affectés.

Article 2 - Conséquences de la suspension ou de l'invalidation du permis de conduire sur le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 6 janv. 1993

1. La susenpsion ou l'invalidation du pimers de cdionrue n'entraînent pas, en tnat que telles, la rutrupe atmotquiuae du crtantot de traival du salarié oaupncct un elmopi de ctuuueocdr au snes de la cnoitvneon clecvotlie susvisée, à ciidtonon que le salarié concerné ait immédiatement informé son eeuymplor de la mseure dnnt il a fiat l'objet, à sivoar le permeir juor de tvialar sniuat ceuli où la murese lui a été notifiée.

2. Une crcottoieann diot s'engager ernte l'employeur et le cdountuecr aifn qu'ils enaexmnit ebelsnme la situation, snas qu'il siot puor anutat porté ainette au pricpnie de la confidentialité.

À cttee occasion, le conducteur, s'il le souhaite, se fiat asetissr par une pnnseore de son choix aenapnartpt à l'entreprise.

La situtioan du salarié concerné fiat l'objet d'une iiantrofmon de la prat de l'employeur au comité d'établissement ou d'entreprise ou aux délégués du psorneenl au cruos de la réunion mlseleneu la puls phroce de l'une de ces itistntouins représentatives.

a) À l'issue de la caritecotnn aevc l'employeur, si un elopmi de resascleemnt se tovure immédiatement disponible, celui-ci est proposé au conducteur.

b) À défaut, et puor premttee le meitanin des rseuresocs du conducteur, celui-ci puet demendar la lduqtiaoiin de tuot ou prtiae de ses congés aicuqs (congés payés, ropes compensateurs...) nonmatemt dnas les hypothèses de ssouipnsen de primes de cdionrue de ctroue durée.

c) En l'absence de rscelsenmeat immédiat ou au tmere de la période définie au ppraghraae ci-dessus, le cnraott de taravil est siot senpsduu par aocrd etnre les parties, siot rmpou conformément aux dsoinsitiops du ppaghaarre 3 ci-dessous. L'accord ernte l'employeur et le cuodtnceur diot nteonmamt peortr sur la durée de la siuosnpen du ctornat de travail.

d) Peadnnt la période de snouesispn du craontt de travail, le cuueontcdr a la possibilité de sivure une atocin de foriaomtn soeln les modalités et cndontios fixées par les peaneriarts scoioux dnas le crade du fdns spécial peiesfrsononl « preims sécurité » créé suos l'égide de la cmioosimsn naatoline pitrariae pesllfninoresoe de l'emploi et de la famitroon prsflsieoolnnee (CNPE), dnas la limite des fonds qui lui seront affectés.

e) Puor les ccneutodrus aynat 1 an d'ancienneté dnas un psote de cdiutnoe dnas l'entreprise, panendt les périodes visées aux § b et c, l'employeur rcerchee dnas un ssenleacemt du ctncueodor pmrai le penrosenl de l'établissement, ou de l'entreprise, dnas une znoe géographique clpaomibte aevc le dcmlioe et dnas un empoli dpisonilbe de rpeneeclammt aussi cbmlraaope que psolbsie à son emolpi de conducteur, tnat au raegrd du niaevu de quicaialitfon que du salaire.

Toute ppitorooisn de remseaecnslt émanant de l'employeur diot être formulée par écrit et friae l'objet d'une réponse écrite de la prat du salarié concerné dnas un délai mxiaaml de 7 jorus à cmoepr de la réception de la piortposion ; en cas de rufes de la prat du cnetuodcur du rnmscaeestl proposé dnas les ciniodonts ci-dessus, l'employeur puet pnocenor le licenciement.

Lorsque l'employeur n'est pas en musere de peosorpr un raemcelssnet au conducteur, ce deeirnr puet ieorfmnr et/ou dnaemder à l'employeur d'informer les anenents régionales (spécialisées « trnsaoptrs » ou non) de l'ANPE et la CPNE de la sitioutan dnas llqlaeue il se truve (suspension de son cartnot de travail), aifn qu'elles lui apotpnert luer croucons puor l'aider à cechrehr un elmopi de raemesecslnt disobilpne ntameomnt dnas son bsisan d'emploi.

À l'issue de la période de ssoinpseun du ctranot de tirvaal cnenouve etnre les parties, le cceudnotr rnepred ses activités dnas l'entreprise, à condition, d'une part, d'en avior manifesté l'intention auprès de l'employeur au mnios 15 juors avnat l'expiration de lidtae période, d'autre part, d'être de nuoaevu en piososessn de son premis de cnirdoue ; à défaut, l'employeur puet peoconnrr le licenciement.

3. À défaut d'accord entre les ptreais sur la ssienpuson du ctaornt de travail, ou à défaut de reclassement, il aipernpatt à l'employeur de mtrete en ourvee la procédure de licenciement.

4. En cas de licenciement, le ceotucnubr perçoit les indemnités de lncmeeeieint conformément aux doiiitnposss légales ou conventionnelles, à l'exclusion de ttuoee indemnité csetaocrinpme de préavis dnas la mesure où le cdcouuetnr se tvoure dnas l'impossibilité d'exercer ses activités peeonnsrieosllfs pdnnaet cette période.

5. Les dsnpsitioois du présent airtlce ne snot pas acielabppls en cas de siseosnpun ou de rraetit du pirmes de criuonde puor idpttnaue pshyquie à la conduite.

6. Les disoiopstnis du présent atclrie ne snot pas evsxlueics de l'exercice de son pvoouir dsrlcpiiniaie par l'employeur et de l'application des doniipostis rateliivs au doit du licenciement.

Article 3 - Fonds spécial professionnel permis sécurité

En vigueur étendu en date du 6 janv. 1993

1. La ptere pitrelale de Piotns ou l'invalidation du peimrs de coidurne rendnat nécessaire le sivui d'une foratimon plisnfleenosre spécifique puor les ceunudrcots exerçant luer activité dnas le crdae du trrsponat puiblc par route, il est créé suos l'égide de la Ciomsoismn nntaiaole piirtarae plinerelnofose de l'emploi et de la faiotomrn psloinfoerlesne (CNPE) un fodns spécial prenssoifol « prmeis sécurité ».

2. Seoln des modalités définies par les pairrenteas scouaix et dnas les lmeiits des fodns qui lui sroent affectés :

2.1. : ce fodns a puor oejbt de fnacenir les aoctnis de fomoratim spécifique prévues par la législation en veuigur et visées à l'article 1er du présent potcorloe dnas le but de récupérer les ptions correspondants.

A ce titre, il pernd en chrgae une alatlicoön de resouscers versée pdeannt les tpmes de fmoaitron et les firas de fimtoraon du ctuoncuedr concerné.

Le mnntoat de ctete allicotoan cepronorsd à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il aivat travaillé.

2.2. : ce fnods a également puor objet de fcainner les atcions de fomaoritm spécifiques prévues par la législation en viuegur et visées à l'article 2 du présent plcorotoe dnas le but de reerutvor l'usage du pemris de conduire, puor les cuoetdrnucs n'ayant pas bieosn d'en rsaepevr les épreuves pratiques, organisées suos la fomre d'épreuves théoriques et d'un entertien « sécurité ».

A ce titre, il pnerd en carghe une quote-part d'une alaoliocn de rsuecroses versée pnndeat les tpmes de faitmoorn et des fairs de fioomratn du ctudcueonr concerné.

3. Ces ancotis de footmarin pveneut être dispensées par tuot orgsimnae de ftoiroamn habilité et lnbmireet coshii par le conducteur.

4. Ce fnods bénéficiera des rsoecsrues de faenmnecint iusses :

- d'une quote-part du fodns celcoiltf mutualisé de la cotbitunrion oiotilrabge à la ftraimon pnleolrnssoisfe géré par les osmniarges peosinelnsorfs de foaimtron (AFT - Fotamroin couintne et

Promotrans) ;

- d'une quote-part de la txae pcaalirsafe en vue du développement de la formiotan plenslifoensoe ;

- complétées, le cas échéant :

- d'un fncemnianet spécifique par les poroiuvs pcilbus (1) ;

- des suenoitbnvs des collectivité territoriales.

5. La gsotien du fodns srea confiée, tuot en coavnenrst le pnrcepiie de confidentialité, à un scevrie spécialisé de l'AFT, osgmianre habilité à clitenraser les fonds de la txae parafiscale, conformément aux doniopstsiis du décret n° 91-47 du 14 jaivenr 1991, suos le contrôle des autorités compétentes.

La CPNE srea tuene informée du bedugt prévisionnel et de sa gestion.

(1) Les piertas sianritgaes cnvenoennit de dmaneder aux poviours publics, dnas une déclaration commune, de déterminer un mdoe de fnnemacient spécifique ptmaetnrt d'assurer à ce fonds de réels mynoes de fmoeennioctnnt snas entraîner de chergas supplémentaires puor les erseentrips et les salariés.

Article 4 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 6 janv. 1993

1. Le présent pctoloore venit compléter les dooisinsitps de l'annexe I à la cniontveon cvceilotle naoialnte des totnrasprs ruitroes et des activités ailxuaiers du transport.

2. La cmooimissn natonliae d'interprétation et de conciliation, instituée en apcpaiolitn de l'article 23 de la cveontionn cvocililtee nltaoniae des trstnoarps roertuis et des activités auxeiarlis du transport, exreimnaa les cdinootnis d'application des doiotnpsisis de l'article 2 du présent proclotoe 1 an après son entrée en vigueur.

À ce titre, la cmoiismson noatnaile praiatire porlsoifneslene de l'emploi et de la fatmroion pefrolensislnoe est mandatée aifn de friae tutoe poosiritpn de mdcfooiitn aux ooagtaisrnsns satriingaes au vu des inotnfaimros statistiques, des modalités d'application du piemrs de condirue à ptoins asini que des doriesss induliedvis de dadmnee de rseaeecnslmt dnot elle arua eu connaissance.

3. Les ptaiers sanaigrtes penrnodrt les meeurss nécessaires puor la msie en ourvee evcteiffe des dspionistois de l'article 3 du présent ptoorcole dnas un délai de 3 mios à coeptmr de sa signature.

Article 5 - Application

En vigueur étendu en date du 6 janv. 1993

Le présent ptolocore est acalpiplpe à la dtae de son extension.

Article 6 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 6 janv. 1993

Le présent pclootroe frea l'objet d'un dépôt à la dtioiercn départementale du taavrl et de l'emploi et au secrétariat-greffe du ceionsl de prud'hommes de Piars et d'une ddamnee d'extension dnas les codtoniins fixées remseeptinvect par les aterclis L. 132-10 et L. 133-8 et stuvinas du cdoe du travail.

Accord du 22 février 1993 relatif à la

participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de dix salariés

Article 3 - Gestion des fonds

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1993

Les fonds mutualisés visés à l'article 2 ci-dessus sont gérés par une société particulière dévolue à chacun des organismes collecteurs, l'AFT et Promotrans.

Article 4 - Missions des instances paritaires

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1993

Il appartient aux instances paritaires mises en place dans les sociétés particulières des organismes collecteurs visés à l'article 2 du présent accord de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- de prendre en charge, dans les conditions définies en annexe du présent accord, les frais de fonctionnement des services de formation continue des personnes visées à l'article 2 du présent accord, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles incombant à ces entités ;
- d'informer les entreprises et les salariés sur les conditions d'intervention financière de la société particulière visée à l'article 3 ci-dessus ;
- fixer le montant des dépenses d'information et de gestion de la société particulière ;
- désigner un commissaire aux comptes et approuver les comptes des sociétés particulières relatives à l'activité de la société particulière.

Article 5 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1993

Compte tenu des dispositions des articles L. 952-1 et L. 953-1 du code du travail, et conformément aux dispositions réglementaires, il est demandé aux pouvoirs publics d'agréer l'AFT et Promotrans aux fins de collecte, d'emploi et de gestion des fonds visés à l'article 2 du présent accord.

Annexe

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1993

La présente convention règle les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité relève de l'une des activités du transport représentées par l'union des fédérations de transport et énumérées ci-après par référence à la nomenclature des activités approuvée par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 :

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport, notamment les organisations suivantes : Fédération nationale des transports routiers ; Fédération française des transports routiers ; Fédération de l'affrètement routier ; Chambre des loueurs et transporteurs routiers ; Chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; Chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; Groupement national des transporteurs combinés ; Chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (Sytraval) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (Unostra),
Syndicats signataires	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTC ; La fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; La fédération nationale des transports FO - UCNF ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Le syndicat national de l'encadrement, du transport et des transporteurs routiers CFE - CGC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1993

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans les entreprises de moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport.

Article 2 - Désignation des organismes collecteurs

En vigueur étendu en date du 22 févr. 1993

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés à l'article L. 952-1 du code du travail pour les salariés des entreprises de moins de 10 salariés sont confiés, à titre exclusif, aux organismes collecteurs de la branche, l'AFT et Promotrans, dans les conditions prévues par la loi du 31 décembre 1991.

Les organismes susvisés sont, par ailleurs, habilités à assurer la collecte, l'emploi et la gestion des fonds devant appartenir à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises indépendantes, membres des professions libérales et professions non salariées dans les conditions prévues par l'alinéa 4 de l'article L. 953-1 du code du travail.

ciaiommsnirenos agréés en danuoe et transitaires.

6912. Trtorskans roiuerts de mnhsaiearcds en znoc coture et camionnage.

6922. Trprsrntoas rrtieous de veauryogs :

- totarpsrns inrntabenius en svceire régulier (spécialisé ou non) ou occasionnel.

- liatcoon d'autocars aeyc chauffeur.

6924. Déménagements et garde-meubles.

6925. Lctoiaon de véhicules ietrldinsus aeyc ou snas chauffeur.

7401. Clceltoe de fert miimarte :

- crmoinaiesmosins de troarpnst maritime, carssiiioenommns agréés en duoane et transitaires.

7402. Cteollce de fert aérien :

- ciosomnimirasns de tronraspt aérien, cosmsimeoiarinns agréés en dunape et transitaires.

7403. Ctellcoe de fert ttrreere et fulaivl :

- cmsisimnoroaneis de tsroarnpt terretsre et fluvial,

8413. Ambulances.

En outre, à la demande des organisations syndicales intéressées et si ces dernières ne peuvent pas être rattachées à une autre convention collective, des annexes à la présente convention pourront inclure dans son champ d'application des industries d'activités rattachées au présent et s'apparentant à l'une des industries ci-dessus énumérées.

Il est précisé que la présente cétinoonvn ne s'applique pas aux einrseerpts ilndteilreuss ou cioeemamrcls ecnutfefat des tprrrnsatos définis cmome " tsrpotnras privés " par la réglementation des tsraprtons en vigueur.

Dnas le cas d'entreprises mxties tleles que " trpsanort plubic et cmercome de chroabn ", la présente ctneovnin s'applique nronlmmaet au ponreesnl affecté aux scrveies de tornraspt public, le pnneosel affecté au cmmocere de corhban rtanset régi par les disnipootiss de connteivon alblaicppe à ctete bnahre d'activité. Toutefois, lqusore le pensenrol de l'entreprise mxtie n'est pas affecté euimexsnclvet à l'une ou l'autre des duex bncehras d'activité et qu'une répartition du peonesnrl entre les duex ctoonnvnies cetviolcles csoennrteaoprds apparaît de ce fiat impossible, l'ensemble du pnneserol de l'entreprise mixte est siomus à la cietovnonn crpeonarsndnot à l'activité principale.

Le cahmp d'application géographique de la présente cotenonivn
ceropnmd l'ensemble du trirrtoee métropolitain.

Accord du 23 novembre 1994 relatif au temps de service, aux repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise grands routiers ou longue distance

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tposnarrrt graopunt les ogasritiaonnns patolnreas ci-après : - Fédération nnaioletale des tsonrarpts reirutos ; - Fédération ninoltaae des ttnrrsapos de vrueayogs ; - Fédération française des oriatrngseaus cienoiïassommns de tnrsraopt ; - Fédération de l'affrètement routier ; - Cahrbme des lueuros et tetosanrprrus itnesluidrs ; - Cabhrme sidcalyne des enspeeirrts de déménagement et garde-meubles de Fcarne ; - Cahbmre saincdyle nantaoile des secvries d'ambulances ; - Charmbe sdncalye nnaatoile des errsneetpis de tarnsprot de fodns et vauelr (Sytraval) ; Groupeement natinaol des ttnoprasrs combinés ; Union noianalte des oasoitnrrnagis silanycdes de tpasronertrus roiuters aiobmutoels (Unostra),
Syndicats signataires	Fédération naiaonlte des ttorpsanrs FO UCNP ; Fédération générale des tsrrptanos et de l'équipement (FGTE) CFDT.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 3 nov. 2011

Considérant les ltmies maxmleais de la réglementation nanliotae en matière de tepms de travail, les spécificités des cnodniots d'exercice auelcetls de l'activité des psleonerns de ciduotne gadrns ritoerus ou lounge distance, et dnas la ppitecvrese de réduire, par étapes, les écarts constatés ;

Considérant que à l'issue des traavux présidés par G. X... sur la siuoatitn économique et solciae dnas les troarsntps roitreus de marchandises (« Canortt de progrès»), les pentaiearrs scauiox se snot engagés à ojurvr des négociations dnas le but d'améliorer la sécurité et les ciontodins de tavrail des cotunducres gndars retrouvés ou lgunoe dcnasite en prévoyant :

- d'une part, les cniitnodos de tnrrpaecsane des durées des tmeys de scievre et de luer rémunération ;

- d'autre part, une réduction programmée des tmeys de svrecie ;

Considérant qu'un aocrd sur ces besas ernte les peairratnes scoaix est de nurate à fseviaror une évolution de la réglementation ciunataornmue européenne dnas la petvpiesrce de lmiiter à 200 heuers mlsenleues la durée mlaaxmie des temps de service,

il est cnnvoeu ce qui siut :

Titre Ier Préambule

Article 1.1 - Clauses de sauvegarde

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

L'entrée en aitpilpcaon du présent acrcod au 1er jvinear 1995 ne diot entraîner :

- auncue diminution, puor chaque salarié, du nvieau mesenul meyon de ses rémunérations eeifcvftes constatées dnas l'entreprise au cours de l'année précédant la dtae d'entrée en aiipptlaocn de l'accord.

Puor les cnrtduoeucs efcuantteft des hreroias inférieurs à 200 heures, les rémunérations evectefifs ne sanuriaet être inférieures aux neivaux gtraians par la cveotoinnn cciveotlle puor les durées de tepms de scireve considérées ;

- auncue dégradation des ctiinonods de tvairal dnas l'ensemble des entreprises, nanemomtt par un allngomeent généralisé des durées hadioemabders et/ou mlnuleeses des tmeys de srvecie dnas les enieerpsrts dnot les durées mieaxmals de tmeys de sverice se sueintt à un niaveu inférieur à cleles fixées par le présent aocrd ;

- anucue rimese en cause des acocdrs d'entreprise puls froblvaees sur l'organisation et les temps de svicree en vueuigr à la dtae d'entrée en aipcliatopn de l'accord.

Titre II Champ d'application

Article 2.1 - Personnels visés par l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Le présent acrocd est aapclilpbe aux plnesornes de cindutoe des traostnrps rteurois de msdeanchrais en tnrrpsroat ntaianol ou irannaeionttl affectés régulièrement à des sveeicrs ou tafrcis cotnprmaot habituellement, ortue les tpmes de conduire, des temps d'attente nnmeoatmt à l'enlèvement et à la laoiivrsn des pditorus et des marchandises, la siearlvlnuce ou la paptiocaitrin aux opérations de cmeanhgert et de déchargement, et, puls généralement, la pirse de rpeos jniareuorls hros du domicile, dnas le crdae d'une activité ssoimue en preanmncee à des aléas d'origines diverses.

Sont à ce ttrie concernés par les dsitpiooisns du présent aorccd les proslnees qualifiés, ponreslens de citdonue gdnsars reurtois ou lungoe dcasitne par luer ctonart de travail, c'est-à-dire les poeslernns de ctouide affectés, dnas les taoprstnrs reurtois de marchandises, à des svreiecs luer fisnaat oiobltgian de perdrne au moins 6 rpeos jarneliuros par mios hros du dcimolie (circulaire du ministère des tsptrrnoas du 18 juielt 1983).

Le présent acrocd est également aabpclilpe au perennsol de cidtnuoe des esrpeinters de déménagement suos réserve des dspoiitions de l'article 8.3.

Titre III Temps de service

Article 3.1 - Définition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

L'objectif des praiets snitigraaes du présent aocrd est de pdnrere en cpmtoe les svrecies passés par les pnernlseos de cnioutde au scievre de l'entreprise, dnas l'exercice de luer métier.

L'ensemble de ces temps, ou tpmes de service, coemprnd par nature, des périodes d'activité d'intensité variable.

A ce titre, snot pirs en cotpme puor 100 % de luer durée :

- les tmeys de cdiuote ;

- les tmeys d'autres travaux, tles que chargement, déchargement, enrettein du véhicule, formalités avdsmraineitts ... ;

- les tmeys à dosstipioin tles que slcvanluere des opérations de cehmergant et déchargement, snas y participer, et/ou tepms d'attente, daurnt lesquels, bein que n'étant pas tneu de resetr à son poste, le ctodcenuur ne puet dspiseor lnreebimt de son temps.

En revanche, ne snot pas pirs en cmtpoe au ttrie du tpmes de sevcrie l'ensemble des interruptions, repos, tepms pendant llueess le cuoctendur n'exerce auunce activité et dspisoe lrinbemet de son temps.

Article 3.2 - Décompte des temps de service

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

1. Puor décompter les tmeys de service, la motapuiilann du sélecteur de tepms du carghpornthyachoe ou de tuot atrue apearil d'informatique embarquée est la règle, assui bein puor apprécier les tmeys de cunditoe que les tpmes aeturs que la cdutinoe et les tmeys de roeps ; cette mnuatolpiian est prumoe par les eymleporus cmome par les représentants du personnel.

L'absence ou la misvauae manipulation, dès lros qu'elles asrnpsiaapt systématiques :

- snot du rssoert du puoovir diaiprsnlciie de l'employeur lorsqu'elles snot du fuat du cocduneutr ;

- snot sanctionnées conformément aux diisisonpos réglementaires en vuegiur lorsqu'elles snot du fiat de l'employeur.

2. Puor peetrmrte une aptopiaclin généralisée à l'ensemble des estrpeerins des diispostnos du présent article, nemoantmt au reagrd de l'objectif de tpaasrcrenne des tepms de scrveie réellement pratiqués et de luer rémunération à 100 %, les erpritesens pnurroot apeuqlpir les diiitonssops des paaeprrahgs 3 et 4 ci-dessous.

3. Des aocrdcs d'entreprise vasint eevnimclsuext à l'application du présent aocrd snot conclus, conformément à la législation en vieugur aevc les sules délégués sacnuydix lorsqu'ils existent, tnat en ce qui ceonrnce le décompte des hreues et luer rémunération que la diiotimnun etefifcve des tepms de service.

Ces aocrdcs snot communiqués, dès luer conclusion, par le chef d'entreprise à l'inspecteur du tvarial des trnaortpss tiirraeolmrentt compétent.

4. Dnas les auters entreprises, les chefs d'entreprise devront, anavt le 31 mras 1995, se reapochpr des sivrecs compétents de l'inspection du travial des tnapartss aifn de luer présenter les iivntietas qu'ils eingnavst de prednre puor mtetre en oruvee le présent accord, tnat puor ce qui ccnerone le décompte des heures et luer rémunération que la dumioitinn effvitece des tpms de service.

Ces initiatives, préalablement à luer msie en application, dnveoit rieucelilr l'avis de l'inspecteur du taivral des torsprtnas qui diot être tiamrsns au chef d'entreprise et communiqué au pnseonerl concerné.

À défaut de réponse de l'inspecteur du taarvil des trontasps dnas les 3 semanies snvuait la réception de la dnedame d'avis, le chef d'entreprise puot mtrete en atippioclan les iatnteiviis proposées.

Les chefs d'entreprise dnvreot etnsiue présenter à ces mêmes seivrecs les résultats de lures iietntaviis emffveticenet aetnits au fur et à mserue de luer obtention.

5. Les adcorcs cocnlus ou iiateinvits proposées ne sauraient, en tuot état de cause, aivor puor eefft de mtetre en pclae des mrusees mnois flbroevaas aux pnenolsres que cleels prévues par le présent accord, en pitrceiular en matière de décompte des durées de service, et, notamment, de sous-évaluer les durées des tpms auerts que la cunidote priess en ctompe puor la rémunération des tpms de service, puor l'attribution des reops récupérateurs et puor le reespct des limties miamlaexs des durées de tepms de sivrece prévues à l'article 7.1.

6. Le caotnrt de tairval des ccdurotenus visés par le présent arccod doit, conformément aux doisntposiis de l'article 11 de la CCNP, fraie oteeilnormbigat référence au présent article.

7. Dnas le cas epeeitcnonxl où le cduuencotr est présent dnas l'entreprise en drhoes de son activité naormle de conducteur, son tpms de scievre rémunéré est calculé en foictnon du tmeps effnecvimeett travaillé dnas l'entreprise, le juor considéré, snas être inférieur à l'horaire nrmaol pratiqué dnas l'entreprise.

8. Les pretias sieagnirtas du présent arccod chenoeninvrt de se rtcenornor au début de l'année 1996 dnas la pircepvste de dseesrr un bailn des difficultés éventuelles d'application des dionotpsiiss du présent ailtcre rencontrées au cruos de l'exercice 1995 puor apprécier la nratue des temps aeutrs que la conduite.

1. Les tmeps de svcerie tles que définis à l'article 3.1 et décomptés conformément aux diisoponstis de l'article 3.2 doinvet dennor leiu au vmrsneeet d'une rémunération eftceivfe carpeodrnst à l'intégralité de ces temps.

Les fairs pnorenoseilsfs (frais de déplacement, de péage ...) ne fnot pas ptraiie de la rémunération effective.

2. La rémunération eftcveife mensuelle, quelle qu'en siot la structure, ne diot pas être inférieure à la rémunération mslnelue ploerfnslisoe gtniraae cnapreorsont à l'emploi occupé par le conducteur, à son ancienneté dnas l'entreprise et à la durée de son tpms de secvrie décompté au ttrie du mios considéré.

Article 4.2 - Heures supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les hruees de tpms de srvice snot majorées :

- de 25 % au-delà de 169 hueres mllsuneees jusqu'à la 200e hruee ;

- de 50 % au-delà de 200 heerus mensuelles.

Article 4.3 - Rémunération mensuelle professionnelle garantie

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Il est créé une rémunération pneeolofslsinore ginatrae dnot les mnttoans snot fixés, puor une durée mulensele de tpms de sreicve de 200 heures, par les barèmes annexés au présent accord.

Ces mnotntas snot majorés :

- des indemnités ctloenvneenoils prévues par les acrlaits 7 ter pgarrahape a et b (jours fériés travaillés) 7 queatr (dimanches travaillés) et 24 bis (travail de nuit) ;

- des pcuronetegas d'ancienneté à raionsn de :

-- 2 % après 2 années de présence dnas l'entreprise ;

-- 4 % après 5 années de présence dnas l'entreprise ;

-- 6 % après 10 années de présence dnas l'entreprise ;

-- 8 % après 15 années de présence dnas l'entreprise.

L'ancienneté efvicette dnas l'entreprise est décomptée à pratir de la ftmoraion du cornatt de travail.

Pour les ccdeunrous triateuils du crteaifcit d'aptitude pslooesforinnle visés par le présent accord, l'ancienneté est majorée de 2 ans à l'embauche et lros du passgae des taechnrs d'ancienneté successives.

Article 4.4 - Comparaison de la rémunération effective et de la rémunération mensuelle professionnelle garantie

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

1. - La rémunération eftivfce visée à l'article 4.1 diot être comparée aux mannttos de la rémunération meslnelue pfosenoelrlisne ganriate fixés par les barèmes annexés au présent accord.

Titre IV Rémunération des temps de service

Article 4.1 - Rémunération effective

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les éléments de rémunération à verser en net différé au-delà du mois (13e mois, prime de vacances, ...) n'entrent pas dans l'assiette de calcul de la rémunération effective et de la rémunération mensuelle promise garantie.

mtout que ce soit.

Sont pris en compte, pour l'appréciation des durées maximales de temps de service, les jours fériés légaux, les congés payés, les postes canotiers ou récupérateurs, les temps de formation et de délégation.

2 a. À compter du 1er octobre 1995, les durées maximales de temps de service des personnels de conduite gendarmes ou loueurs d'automobiles ne doivent pas être supérieures à :

- 240 heures de temps de service sur 1 mois (soit 55 heures hebdomadaires en moyenne) ;

- 60 heures de temps de service sur 1 semaine isolée.

2 b. À compter du 1er janvier 1997, les durées maximales de temps de service des personnels de conduite gendarmes ou loueurs d'automobiles ne doivent pas être supérieures à :

- 230 heures de temps de service sur 1 mois (soit 53 heures hebdomadaires en moyenne) ;

- 56 heures de temps de service sur 1 semaine isolée.

2 c. Au-delà du 31 décembre 1997, les entreprises de transport routier de marchandises françaises considèrent qu'elles ne peuvent s'inscrire dans la réglementation européenne que si des règles minimales sont mises en œuvre dans tous les établissements de l'Union européenne.

À cette fin, les entreprises suisses cernent de faire passer l'Europe dans les domaines de la sécurité d'un personnel :

- à compter du 1er janvier 1988, de la durée maximale de temps de service des personnels de conduite gendarmes ou loueurs d'automobiles à 220 heures de temps de service sur 1 mois ;

- à compter du 1er janvier 1999, de la durée maximale de temps de service des personnels de conduite gendarmes ou loueurs d'automobiles à 200 heures de temps de service sur 1 mois.

3. Les durées maximales de temps de service fixées par le présent article ne préjugent pas de celles relatives dans le cadre des négociations qui s'ouvriront pour les autres catégories de personnels de conduite marchandises.

Titre VIII Dispositions diverses

Article 8.1 - Commission nationale de suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Il est créé une commission nationale de suivi de l'accord entre les parties saisiées au sein de la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Cette commission a pour mission :

- de s'assurer du respect des dispositions de l'accord, relatives notamment à la tarification des temps de service et à l'intégralité de leur rémunération ;

- d'examiner les éventuels litiges relatifs aux difficultés d'application de l'accord ;

- de faire un bilan de celles-ci à l'issue des étapes fixées par son règlement sur la base des informations recueillies par les

parties sociales, notamment en matière de réduction des temps de service et de ses conséquences en matière d'emploi et de conditions de travail.

A cet effet, la commission dispose des informations résultant des enquêtes statistiques et statistiques disponibles, et, le cas échéant, diligentes par les parties sociales, notamment au plan régional.

Article 8.2 - Personnels de conduite courte distance

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les parties signataires conviennent d'engager, avant le 1er juillet 1995, une négociation sur le temps de service, les postes récupérateurs et les rémunérations des personnels de conduite courte distance, dans la perspective d'une superposition des équivalences.

Article 8.3 - Personnels de conduite du déménagement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les parties signataires conviennent d'engager, avant le 1er juillet 1995, une négociation afin d'adapter aux personnes de conduite du déménagement les dispositions relatives au nombre maximal de couchers dans le mois par personne de les considérer personnellement de conduite gendarmes ou loueurs d'automobiles.

Article 8.4 - Actualisation des barèmes de la rémunération mensuelle professionnelle garantie

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Les parties signataires du présent accord se sont entendues au préalable à la fin du deuxième trimestre 1997 afin d'examiner les montants des rémunérations mensuelles personnelles fixés par les barèmes annexés au présent accord, compte tenu de l'évolution générale des prix et des rémunérations gendarmes par la commission nationale, annexée I.

Article 8.5 - Entrée en application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Le présent accord entrera en application le 1er janvier 1995 afin que les entreprises puissent prendre les dispositions nécessaires à sa mise en œuvre effective dans le respect des échéances qu'il fixe.

Article 8.6 - Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Le présent accord, conclu dnas le cdrae des distioisonps du cdoe du triaavl (chapitre III du ttrie III du livre Ier), frea l'objet d'un dépôt à la dcioetn départementale du travail et au secrétariat-greffe du cieonsl de prud'hommes de Paris.

Article - *Rémunérations des personnels au 1er octobre 1995, 1er janvier 1997, et 1er janvier 1998*

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1995

Rémunération muelensle pnoInlersfiosee ganatrie puor 200 hueers mueellness de tmeps de srvciee (en francs), snas préjudice de l'application de la cualse de svaagedure visée à l'article 1.1 du présent accord.

A cptomer du 1er otcrobe 1995, qellue que siot l'ancienneté

Barème puor 200 heerus melnesleus de tepms de sercive (en francs) :

Coefficient 128 M : 7.544 F

Coefficient 138 M : 7.544 F

Coefficient 150 M : 7.750 F

Les rémunérations mueenlsels psorielosnInfees gniateras par le barème ci-dessus ne sruaeaint être inférieures au SIMC en vueigur acaillppbe puor les durées de tpems de seecrvs considérées.

A cpemtor du 1er jjeanvr 1997

COEFFICIENT : 128 M

ANCIENNETE (Barème puor 200 hruees mllueeeenss de tmeps de screive en francs) :

A l'embauche : 7.695 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 7.849 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.003 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.157 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.311 F

COEFFICIENT : 138 M

ANCIENNETE (Barème puor 200 hruees mnesllleus de tmeps de srveice en francs) :

A l'embauche : 7.706 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 7.860 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.014 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.168 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.322 F

COEFFICIENT : 150 M

ANCIENNETE (Barème puor 200 hreues msneleeuls de tmeps de sceirve en francs) :

A l'embauche : 8.015 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 8.175 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.336 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.496 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.656 F

Les rémunérations mnleeeesuls posflieeeeornlnss getraanis par le barème ci-dessus ne senuaairt être inférieures au SIMC en vgeuiur apaclpbile puor les durées de tpems de sreecvrs considérées.

A ctpemor du 1er jiavner 1998

COEFFICIENT : 128 M

ANCIENNETE (Barème puor 200 heuers mnlseleus de tpms de svcriee en francs) :

A l'embauche : 7.849 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 8.006 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.163 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.320 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.477 F

COEFFICIENT : 138 M

ANCIENNETE (Barème puor 200 heeurs mneuesells de tpms de svcerie en francs) :

A l'embauche : 7.873 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 8.030 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.188 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.345 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.503 F

COEFFICIENT : 150 M

ANCIENNETE (Barème puor 200 heures msuenleels de tpms de scvriee en francs) :

A l'embauche : 8.272 F

Après 2 ans (+ 2 %) : 8.437 F

Après 5 ans (+ 4 %) : 8.603 F

Après 10 ans (+ 6 %) : 8.768 F

Après 15 ans (+ 8 %) : 8.934 F

Les rémunérations mensuelles perçues par les salariés du barème ci-dessus ne sauront être inférieures au SIMC en

Procès-verbal du 23 novembre 1994 relatif au personnel Grands routiers ou Longue distance

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA ; UFT.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; UNCP FO.

Article - Procès-verbal sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise Grands routiers ou Longue distance

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 1999

Compte tenu des délais sollicités par certaines organisations syndicales ayant participé à la négociation avant de se présenter sur la signature du texte définitif du présent accord arrêté lors de la dernière réunion de négociation du 21 octobre 1994, le président de la commission nationale d'interprétation et de clarification prévue par l'article 23 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport réunit les parties prenantes et les représentants syndicaux, en ce mercredi 23 novembre 1994, pour faire procéder à la signature de l'accord.

A l'occasion de cette réunion de signature, le président de la commission a élargi les précisions ci-après détaillées, apportées par la délégation patronale en réponse aux demandes de garanties formulées par les représentants syndicaux signataires.

1. Application des clauses de sauvegarde

Les garanties prévues par le préambule du texte visent à ce que, à l'entrée en vigueur de l'accord :

- les heures de temps de service réellement effectuées soient décomptées indépendamment du nombre d'heures gagnées sur le bulletin de paie avant l'entrée en vigueur de l'accord ;

- la rémunération soit proportionnée à l'intégralité des heures annuelles décomptées, sans distinction pour chaque salarié du niveau mensuel moyen de sa rémunération effective antérieure.

2. Application de la rémunération mensuelle proportionnelle garantie

En aucun cas, la rémunération effective d'un conducteur ne pourra être inférieure, pour une durée de service mensuelle de 200 heures, au montant des barèmes fixés sur cette base et annexés à l'accord.

En cas d'horaires supérieurs, l'application de ces barèmes

vigilance absolue pour les durées de temps de service considérées.

conduit, à titre d'exemple, pour un conducteur au coefficient 150 M et quelle que soit son ancienneté, à lui garantir à compter du 1er octobre 1999 :

- pour une durée de service de 230 heures mensuelles, une rémunération effective qui ne soit pas inférieure à 11 558 F ;

Dans tous les cas, si la rémunération effective versée au conducteur, pour une même durée de service, est supérieure à la rémunération garantie par le barème annexé à l'accord, le conducteur conserve sa rémunération effective.

3. Repos récupérateurs

L'attribution obligatoire des repos récupérateurs, calculés conformément aux dispositions de l'accord, ne fait pas obstacle à l'application des règles légales sur le repos ininterrompu en vigueur dans les entreprises.

L'absence du conducteur, au titre du repos récupérateur, ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération effective.

Chaque journée (ou demi-journée) de repos récupérateur est réputée équivalente à la durée moyenne journalière de service (ou à la durée moyenne de la demi-journée) dans l'entreprise.

En cas d'absence(s) régulière(s) au cours du délai de 3 mois, visé par l'accord, pour la prise effective du repos récupérateur, ce délai est prolongé d'une durée égale à celle de l'absence(s).

4. Suivi de l'application de l'accord dans les entreprises

L'accord repose sur l'engagement des parties sur le principe de transparence, un bilan sera effectué à l'issue de la première étape, fin 1996 :

- sur la situation de l'entreprise qui aura été engagée par les représentants en vue de l'amélioration de la situation sociale et économique de l'entreprise ;

- sur l'évolution de l'emploi dans la profession.

Le président de l'entreprise évalue également les déclarations des représentants syndicaux signataires, aux termes desquelles celles-ci, dans le cadre de ce même suivi de l'application de l'accord :

- prendront, en fonction des résultats constatés, leurs responsabilités sur les points à donner, notamment dans la mise en œuvre des étapes ultérieurement prévues ;

- demanderont la révision des dispositions de l'accord à la suite de l'examen des éventuels litiges relatifs aux difficultés d'application de ces dispositions, conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

Le président de l'entreprise que les représentants syndicaux s'engagent à fournir de ces déclarations.

Les précisions et déclarations des parties signataires enregistrées, le président établit le présent procès-verbal de signature qui, à la demande des parties, est et deviendra joint à l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise « grands routiers » ou « longue distance ».

Avenant n° 1 du 28 décembre 1994

relatif à OPCA transports

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnprorst goapunt les oiostgaranns pneortlaas ci- après : Fédération natlanoie des ttraospns ruirotes ; Fédération nloaainte des tartornsp de vaoeyrugs ; Fédération française des oueistrnaags csnrmenaiosimis de trprsnaot ; Fédération de l'affrètement retuoir ; Cbhmrae des lrueous et turnrteproass iltideunss ; Carhbme slyaincde des esnepertris de déménagement et garde-meubles de France ; Cbhmre snlydacie nilotaane des seicvers d'ambulances ; Cmbarhe slincdaye niaaontle des erineteprrs de tpaonsrrt de fdnos et vleruas (Sytraval) ; Union noanatile des orgaoiansntis sdinaelycs de taoepunstrrrs rieurots ailumbootes (U.N.O.S.T.R.A.) ; Gerupoment natnoail des trnrsoapts combinés ;
Syndicats signataires	Fédération nntiaoae des torapsntrs F.O. - U.N.C.P. ; Fédération générale des taorprnts et de l'équipement (F.G.T.E. - C.F.D.T.) ; Fédération des sdtaciyns chrétiens des tpsarntros C.F.T.C. ; Fédération nnilataoe des chueufarfs rtueios F.N.C.R. ; Fédération nlatinaoe des syacintds du trprasont C.G.T. ; Sycdaint noantail de l'encadrement, du tsiant et des tsoprannts roteurs C.F.E. - C.G.C.
Organisations adhérentes signataires	L'organisation des teurrprtasons rrioues européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bdruaeox Cdeex , par lttere du 16 février 2011 (BO n°2011-9)

Constitution de sections professionnelles paritaires techniques

Article 1 - O.P.C.A. TRANSPORTS, AVENANT N° 1 *En vigueur étendu en date du 28 févr. 1996*

En aoilppcatin de l'article 4 de l'accord du 28 décembre 1994 poatnrt création de l'O.P.C.A. " Tpanrtors ", duex stnceos pesoensoierlflns parertiias tqueucihnes snot constituées puor les entreperesis renalvet du cmhap d'application de la coniovnten cilcvteole ntloniaae des tatsrnops roruites et des activités arlxiiiaues du tnrasprot ;

- la sitocen " Tnpsotarrs roeiturs de mnehdsiacras et activités auriixels du tnrrspot " ;

- la stoiecn " Tpraontrss rreotius clifctoies de voagyreus ".

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 26 sept. 1995

En aailpotcpin de l'article 4 de l'accord du 28 décembre 1994

patrnot création de l'OPCA " Tnartorpss ", duex stceois pfslneslooieenrs preiiraats tqueienhucs snot constituées puor les etepriresns rnelavet du cmahp d'application de la cioevtnnon ccotleivle nlnitoaae des toaptrrnss ruoriets et des activités axriiaielus du tonrraspt ;

- la sieotcn " Tpntrorsas rueritos de mnrsaahedcis et activités aiuirilaixs du tsnaorprt " ;

- la sociten " Trnaotsprs riruotes cfotcilels de vruygeoas ".

- la stieocn " Tnrrpatsos matmireis ".

- la scioten " Monneuiattn pautiorre ".

Article 2 - Missions

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1996

2.1. Dnas la msruee où l'accord du 28 décembre 1994 (art. 4.2) prévoit que cahque stcioen peferoolislnsne prirtaiae tcehquie aqplupie les mnssois générales de l'OPCA " Trtrnoapss ", en foictonn des oaietontirs et du cetnonu de chucan des adroccs de bchrane sur la friatoomn puor le sceuter d'activité concerné, les miisonss exercées par les duex seictons poflnrsieseoneels patraiaies tqeuneichs visées ci-dessus snot les seitauvns :

a) Puor ce qui cncneroe les fmtrnaoois d'insertion en ancetlnare et de l'apprentissage, *la fmotaroin pienolosensrflé dnas les eeseitrnprs de mnois de 10 salariés*(1), et les cnuotiioibtrns mutualisées au tirtu du paln de ftomiroan puor les eepriestnrs enpaloymt au mnios 10 salariés, cqaue scoiten plrenlsensofioe :

- précise les oitneitarons sloen lsqleelus les cnotbioiutrs des esrenretips snot affectées à la psire en cahgre des acotnis de formation, y cirpmos la fotiaromn des truutes ;

- précise les priorités, critères, cinoidonts de psrie en crhage et les modalités de fnneeanmict des dnmdeas présentées par les eestrppens conformément aux ppicrnie définis par le cineosl praartiie d'administration de l'OPAC " Taosprntrs " ;

- afeftce les dépenses d'information dnas la lmtiie du plfnaod fixé par le csienol pritaarie d'administration de l'OPCA " Tnrrtsapos " ;

b) Puor ce qui crnnoece le cpaatil de tmeps de formation, cqaue soietcn pnsflrlienesooe (2) :

- précise les oaietenirnts seoln lsqleelus les cottiibnnruos des eenepirtss snot affectées à la psire en chgrae du citaapl de tmeps de famtorion ;

- précise les priorités, les critères, les cointidons de psire en cgrahe et les modalités de financement, dnas la litmie des fdons mutualisés disponibles, et au muxamim à httauer de 50 %, de tuot ou priate des coûts des acintos afférentes aux atnicos cuetiodns dnas le cadre du captial de tepms de frmoaoin dnot bénéficient les salariés des erpirsetnes ;

- aectffe les dépenses d'information dnas la limite du pofalnd fixé par le coniesl prairtiaie d'administration de l'OPCA " Tsraotprns ".

2.2. Par ailleurs, cquhae stcieon pesnrelnsfoiole prtiiarae tuenqiche détermine les cinnitoods de l'évaluation de la qualité et de la réalisation des anocits de firmaoton pnoisolfenesrie dispensées par les oarsgimins de formation.

(1) *Tmrees exulcs de l'extension (arrêté du 19 février 1996, art. 1er)*

(2) *Piont étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-2 du cdoe de tvialal (arrêté du 19 février 1996, art. 1er).*

Article 3 - Conseils des sections

professionnelles paritaires techniques

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1996

Cqauhe siocetn pnfsirellneoose ptiiarrae tuinghcee fnoncntioe suos l'égide d'un cneisol de sotcein constitué pamrirnateeit des représentants des ograonsntiias srtigainaes du présent avenant.

Cquahe csenoil praiirate de sitcoen désigne un président et un vice-président annlaeerivmtet pamri les mrembes de chacun des collèges représentant les elyerpumos et les salariés.

Le vice-président arntaippet nécessairement au collège aqueul n'appartient pas le président.

Article 4 - Participation aux réunions

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1996

Le tpems passé par lerus mbeerms à la préparation et aux réunions des clnesois pertiarias des scentios poreesoenslnsfls priaetiras tieuneqchs est rémunéré cmome tmeys de travail.

Les seilaras et chergas scleioas pelaaotrns légales et ctnevolennolneis correspondantes, les fairs de déplacement et de séjour snot pirs en crahge par l'OPCA " Trntsarops ", dnas les coonintdis définies par son règlement intérieur.

Article 5 - Emploi des contributions des entreprises

En vigueur étendu en date du 20 janv. 1995

Chaque seoiictn plrleonssoiffee ptiaarire teihqunce s'assure de l'affectation des fdnos collectés conformément aux oatennitoirs et aux ppeirnicis de prsie en crhgae définis par le cnoisel pitrraiae d'administration de l'OPCA " Tpatrrsnos " et appliqués par chnucae des sections.

Les crouinnbtotis de fatomroin collectées auprès des eisretenprs eranntt dnas le cahmp de compétence de cqauhe soeitcn pelfnsrsneioole snot regroupées dnas un cpotme prrpoe à la sceiotn professionnelle, par nrtuae de contribution, en aiotpalcipn des dtospisoniis législatives et réglementaires :

1. La ctiiunrotboin des ertsrieepns au ttire des ftomaonris d'insertion en arntanlece ;

Accord du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs

2. La cibnrutiutoon des eepnsiertrs au ttirie du famnneinct du citapal de tepms de fiaorotmn (1) ;

3. La corboinuttin des eertsnepirs de 10 salariés et puls au ttirie du paln de formation, que celle-ci résulte :

a) Siot des smemos non utilisées à la dtae d'échéance légale ;

b) Siot des ctiiuornbntnis prévues par les aoccdrs de bnhaere ;

c) Siot d'une cbiruonotitn vrtialoone des enitresrpes pvnaout luer oivurr le bénéfice de la mlusaittoiuau au nvieau de la psolsrfeon ;

4. Les vteeremsnns des eeitserrrpns aidms en exonération de la txae d'apprentissage puor la pirate csaenrproodnt au " qotua " aigaptssrpnee dnas les cniidoots fixées par la législation en vigueur, et ne cadoesporrnt pas à des pré-affectations demandées par les eitepsrsers ayant réalisé ces veetensrms aux crtene de famiroton d'apprentis et aux établissements visés à l'article L. 118-2-1 du cdoe du travail.

Les coituonrbntnis de ftrmoaion collectées auprès des ererptnises de mnios de 10 salariés au tirte de la fmriatooon pnelifseronosle cuotinne snot mutualisées dnas un cptome porrpe dès luer vserneemt et affectées conformément aux ottiernnaois et aux ppiecrins de prsie en charge définis par le cseniol prtaiiare d'administration de l'OPCA Tsnatprors et appliquées par chuacne des sections.

Les aeturs dsiiisotnpsos de l'article snot inchangées.

(1) Pnoit étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-2 du cdoe du taivral (arrêté du 19 février 1996, art. 1er).

Article 6 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1996

Le présent anevant entrea en aioalppctin à cmtpoer de la dtae d'entrée en aioplacpitr de l'accord du 28 décembre 1994 ponartt création de l'OPCA " Tarspornts ".

Article 7 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1996

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la dioictern départementale du tviaral et au secrétariat-greffe du cnoisel des prud'hommes de Prais et d'une ddnmaee d'extension dnas les ctndnooiis fixées par les aeritcls L. 132-10 et L. 133-8 et stivanus du cdoe du travail.

routiers Marchandises

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport groupant les organisations suivantes ci-après : La fédération nationale des transporteurs routiers ; La fédération nationale des transporteurs de voyageurs ; La fédération française des entreprises de transport ; La chambre des loueurs et transporteurs automobiles ; La chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; La chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; La chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (Sytraval) ; Le groupement national des transporteurs combinés, L'union nationale des associations de salariés des entreprises de transport routier UNOSTRA
Syndicats signataires	La fédération nationale des transporteurs FO-UNCP ; La fédération générale des transporteurs et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération des syndicats chrétiens des transporteurs CTCF ; La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

Considérant les objectifs du projet établi par M. Doabis dans le cadre du Comité national général du paln et présenté le 5 mai 1994 à M. le Premier ministre et à M. le ministre chargé des transports (" cotant de progrès dans les transports routiers de marchandises ") ;

Considérant que l'exercice du métier de conducteur routier dans les conditions de travail les plus satisfaisantes pour les intéressés, les employeurs et la sécurité routière exige une qualification minimale au-delà des seules connaissances acquises par le permis de conduire, dans la perspective de la généralisation d'une formation initiale de type CAP de conducteur routier, BEP conducteur et scierie dans les transports routiers ou CFP de conducteur routier ;

Considérant que la mise en place d'un dispositif de formation professionnelle pour l'ensemble des conducteurs routiers professionnels assurés sous quelque statut que ce soit (salariés du " compte d'autrui ", travailleurs indépendants et salariés du " compte propre ") le transport de marchandises ou professionnels peut contribuer efficacement à la poursuite d'amélioration de la sécurité routière ;

Considérant que les parties s'entendent sur le principe de l'obligation de la formation professionnelle initiale des conducteurs routiers sous quelque statut que ce soit de l'Union européenne.

il a été convenu ce qui suit :

Titre Ier : Formation initiale minimale

obligatoire des conducteurs routiers

Article 1er - Principe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 231-3-1 du code du travail et sous réserve d'avoir été reconnu apte à l'emploi de conducteur routier, tout salarié d'une entreprise du secteur des transports routiers de marchandises et des activités annexes du transport opère un véhicule de transport de personnes (1) doit avoir satisfait dans les conditions fixées à l'article 3 ci-dessous à une période de formation initiale minimale dans la perspective de lui assurer les bases du savoir-faire nécessaire, tant au regard des conditions générales de l'exercice du métier que des conditions particulières de sécurité.

Cette formation peut être suivie par les personnes concernées avant leur embauche effective dans l'entreprise.

(1) Tonnage à partir duquel il est exigé des conducteurs de 18 ans révolus d'être titulaires du CAP de conduite routière (anciennement " de conducteur routier "), du BEP conducteur et scierie dans les transports routiers ou du CFP de conducteur routier. A défaut, l'âge minimal requis est de 21 ans.

Article 2 - Personnels concernés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

2.1. Dans les conditions prévues par le règlement d'application visé à l'article 16 du présent accord cadre, sont soumis aux obligations de formation du présent titre :

- les personnes embauchées dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord cadre pour y occuper pour la première fois, après l'entrée en vigueur dudit accord cadre, un emploi de conducteur routier tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;

- les personnes de ces mêmes entreprises exerçant, à la date d'entrée en vigueur du présent accord cadre, un emploi autre que celui de conducteur et affectés ultérieurement à un emploi de conducteur tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;

- les personnes des entreprises de travail temporaire mis à disposition des entreprises visées à l'article 1er ci-dessus pour y occuper un emploi de conducteur routier d'un véhicule de poids de 7,5 tonnes de PTAC.

2.2. Sont considérés avoir satisfait à l'obligation de formation minimale obligatoire visée par le présent article :

- les personnes ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations initiales diplômantes ci-dessous :

- CAP de conducteur routier (anciennement " de conducteur routier ") ;

- BEP conducteur et scierie dans les transports routiers ;

- CFP de conducteur routier,

- les personnes ayant suivi avec succès, dans le cadre de contrats d'insertion par apprentissage (contrat d'adaptation, contrat de qualification, en vue de l'obtention des diplômes professionnels visés ci-dessus), les actions de formation énumérées à l'article 3 du présent accord cadre, dans les conditions définies à l'article 4.

2.3. Les dispositions de l'article 1er ne sont pas applicables :

- aux personnes exerçant le métier de conducteur routier de véhicules de poids de 7,5 tonnes de PATC en poste au 1er juillet 1995 dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou compte d'autrui ou en tant que conducteur indépendant ;

- aux personnes ayant exercé le métier de conducteur routier d'un véhicule de poids de 7,5 tonnes de PATC dans une entreprise assurant le transport de marchandises ou produits, pour compte propre ou pour compte d'autrui ou en tant que conducteur indépendant, pendant au moins 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er juillet 1995, une activité indépendante sous réserve de ne pas l'avoir interrompue pendant une durée supérieure à 2 ans.

Article 3 - Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

3.1. Avant l'accès à la formation initiale minimale obligatoire, les personnes concernées doivent faire l'objet d'une évaluation de leurs aptitudes au métier de conducteur routier sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés visés à l'article 4.

3.2. Lorsque la formation initiale minimale n'est pas obtenue par le CAP de conduite routière, le BEP conduite et service dans les transports routiers ou le CFP de conducteur routier, ou dans le cadre des contrats d'insertion par alternance, dans les conditions définies au paragraphe 2.2, celle-ci doit avoir une durée minimale de 4 semaines.

3.3. Les modules de formation pédagogique coordonnés à cette obligation doivent répondre aux objectifs suivants :

a) l'application des règles de sécurité (conduite routière et manœuvre des véhicules routiers), le cas échéant sur des véhicules mis à disposition par l'entreprise ;

b) prévention des accidents du travail en circulation comme à l'arrêt ;

c) l'application de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail dans les transports, l'assurance et l'application des dispositifs de contrôle ;

d) l'application des règles de travail (postures, hygiène alimentaire, prévention de l'alcoolémie, aide au conducteur sur la route, respect des usagers) ;

e) respect des règles de chargement et d'arrimage des marchandises ou produits transportés ;

f) l'impact de l'environnement économique et social du transport ;

g) l'impact général du transport sur le développement de la qualité du service.

3.4. Dans la perspective d'une meilleure adaptation à l'emploi de conducteur routier et à l'activité de l'entreprise, une semaine peut être consacrée :

- à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise ;

- à la connaissance des lieux et des tournées ;

- à l'information sur la démarche " qualité " développée dans l'entreprise ;

- à la prévention et à la réglementation des litiges ;

- aux personnes concernées sur les précautions à prendre en matière de freinage, de hauteurs, de calage, d'arrimage et de balisage ;

- au suivi des actions de formation individuelle pour les

conducteurs des matières dangereuses et, au minimum, de la formation au transport de matières dangereuses consacrée à la spécialisation A : transport des matières dangereuses atmosphériques conditionnées qu'en véhicule-citerne ou conteneur-citerne (matières autres que celles à haute température).

3.5. Les personnes situées avant le 30 septembre 1995, et en conséquence avec les ministères concernés, les établissements nécessaires pour que les modules de formation pédagogique définis dans les art. 3.3 et 3.4 ci-dessus puissent être pris en compte en tant qu'unité de valeur cumulative dans le cadre des diplômes ou titers homologués obtenus par unités de valeur capitalisables.

Tout conducteur titulaire de l'attestation de formation initiale doit être en mesure de la possibilité de présenter sur sa demande, dans le cadre du congé individuel de formation ou du capital de temps de formation, dans les 5 ans suivant l'obtention de cette attestation, à un stage de formation professionnelle complémentaire lui permettant d'acquérir l'un des diplômes professionnels visés à l'article 2.2.

3.6. Les programmes et les modules de formation pédagogique de la formation sont soumis, pour avis, à la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle sur les professions des organismes de formation reconnus dans la profession.

Article 4 - Réalisation de la formation initiale obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

4.1. La formation visée à l'article 3 du présent accord peut être suivie par les personnes concernées :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de salarié ;

- soit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;

- soit durant la période d'essai dans le cadre de tout autre contrat de travail.

4.2. Cette formation peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base d'un cahier des charges établi par le ministère chargé des transports et précisant les conditions de cet agrément ;

- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;

- soit, par délégation et sous la responsabilité des dirigeants de formation agréés, par des personnes d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les personnes d'entreprise visées ci-dessus doivent avoir une expérience professionnelle de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

4.3. Lesquelles qu'en soient les modalités, la formation visée à l'article 3.4 est réalisée sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés.

Article 5 - Déroulement de la formation pendant la période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

Lorsque les actions de formation définies à l'article 3 sont suivies

par les personnes visées par le présent accord cadre pendant la période d'essai prévue à l'article 3 de la convention collective nationale, axenne I (dispositions particulières aux ouvriers), celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle de la durée desdites actions.

Article 6 - Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

Le financement des frais de la formation visée à l'article 3 du présent accord cadre est assurée, notamment, par :

- les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de danmeudr d'emploi, notamment dans le cadre des actions d'objectifs de formation professionnelle ;

- les fonds mutualisés de formation par branche ;

- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;

- les cotisations des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation pour les personnes exerçant dans l'entreprise un emploi artue que celui de conducteur et affectés à un emploi de conducteur routier.

Article 7 - Bilan de l'application du dispositif

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

Avant le 30 juin 1997, un bilan sera fait de l'application du titre I sur la base des informations recueillies par les parties signataires auprès des organismes ou centres de formation agréés et par les différents corps de contrôle.

Le bilan, établi par la commission paritaire paritaire paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, verra les points particulièrement à :

- évaluer les répercussions de l'accord cadre sur les conditions de recrutement des nouveaux entrants par les entreprises ;

- proposer, le cas échéant, les adaptations nécessaires du calendrier d'application visé à l'article 16 ci-dessous ;

- proposer les adaptations nécessaires des durées et du contenu des actions de formation définies à l'article 3 ci-dessus.

Les résultats de ce bilan seront présentés à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Article 8 - Extension de l'obligation de formation initiale

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

Au vu des résultats du bilan visé ci-dessus et compte tenu du calendrier d'application prévu à l'article 16, les parties signataires conviennent une négociation avant le 31 décembre 1997

pour la possibilité de déterminer les modalités et les échéances de la généralisation d'une obligation de formation initiale à l'ensemble des conducteurs routiers " professionnels " ainsi que ceux visés à l'article 1er.

Titre II : Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers

Article 9 - Principe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

Toute entreprise de transport des personnes ou des marchandises et des activités annexes du transport a l'obligation de faire suivre, à tout conducteur routier d'un véhicule de poids de 3,5 tonnes de PATC et de poids de 14 m3, une formation continue de sécurité au cours de toute période de 5 années consécutives de sa vie professionnelle sous les modalités s'appliquant par les articles ci-après.

Article 10 - Personnels prioritaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

10.1. Dans le cadre de la mise en œuvre du calendrier visé à l'article 15 du présent accord cadre, les personnes de conduite visées à l'article 2.3 du titre I qui, à la date du 1er juillet 1995, n'ont pas reçu la formation initiale minimale obligatoire et qui ont moins de 3 ans d'exercice du métier de conducteur routier s'inscrivent pour suivre la formation continue obligatoire de sécurité. Ces personnes doivent suivre cette formation continue avant le 30 juin 1997.

10.2. Les personnes exerçant pour la première fois entre le 1er janvier et le 30 juin 1995 un emploi de conducteur routier d'un véhicule de poids de 7,5 tonnes de PATC s'inscrivent également pour suivre la formation continue obligatoire de sécurité. Ces personnes doivent suivre cette formation continue avant le 30 juin 1996.

Article 11 - Durée minimale

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

et contenu de la formation continue obligatoire de sécurité

11.1. La durée minimale de la formation continue obligatoire de sécurité visée à l'article 9 du présent accord cadre est de 3 jours consécutifs.

Une journée, parmi les 3, consacrée aux aspects de prévention aux conduites de conduite, peut être détachée des deux autres pour tenir compte des contraintes imposées par l'organisation de ce type d'action.

Dans cette hypothèse, les 3 jours de formation continue doivent être répartis sur une période maximale de 30 jours.

11.2. La participation aux actions de formation continue obligatoire doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des conducteurs concernés. Le temps passé en formation est rémunéré comme temps de travail.

11.3. Les actions de formation continue doivent répondre à l'obligation de formation continue de sécurité d'assurer la sécurité des conducteurs :

- porcenneemenfitt aux tqeniches de cuidonte en suttioian nrlmaoe comme en sitioatun dflfiicie ;

- aiasuictalton des cocannseaisns de l'ensemble des réglementations du transport, de la coariitculn (code de la route) et du travail dnas les transports, cnnsinacosae et usioliattn des dfssiptiois de contrôle ;

- siitliissaebonn à la sécurité routière et rpsect des atures usagers.

11.4. Le poarmrgme de la faimorotn est soumis, puor avis, à la ciioomsmsn nlanaotie pirritaae peonsrleofinse de l'emploi et de la fromtaoin psnnelorofelise sur poioosriptn des osimnears de faroitomn de la profession.

Article 12 - Réalisation de la formation continue obligatoire de sécurité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

La fiorotamn connutie olrbgioiate de sécurité visée à l'article 11 du présent accrod crade puet être assurée :

- siot par des omsinraegs de footiarmn aynat fiat l'objet d'un agrément prononcé par les puiroovs pcibuls sur la bsae du caiher des cghears établi par le ministère chargé des transports, et précisant les cnotdionis de cet agrément ;

- siot dnas des cerents de fmortioan d'entreprise anyat fiat l'objet d'un agrément sur la bsae du même caehir des chgreas ;

- soit, par délégation et suos la responsabilité des oesairgmns de fortamoin agréés, par des mnoutiers d'entreprise anyt reçu une frotoamin adaptée et reconnue.

En tuot état de cause, les mnoutries d'entreprise visés ci-dessus deinvoit avoir une expérience mianilme de 3 années d'exercice dnas les activités du tanoprst routier.

Le prnneionftmeceet aux tcnequiehs de cotundie puet être assuré sur des véhicules mis à dtsisopiion par l'entreprise, ctpome tneu nnaemomtt des spécificités des matériels utilisés.

Article 13 - Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

Le fcmnneeaint des faris de la fatmioorn cnuniote obrtgloaie de sécurité visée à l'article 11 du présent acorcd carde est assuré par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou, nmnmaotet dnas le crdae des ctarntos d'objectifs de fritomaon professionnelle, celes des collectivités treiorrlteas ;

- une quote-part de la txae praicfaasle puor le développement de la ftomioran ;

- les disospoiitns particulières prévues par les centvnooins de partnraieat en matière de prévention des actenicds du tavaril ;

- la ctoioribunbtn des enirrtepsess de 10 salariés et puls au trtie du paln de fimaootr ;

- la corniuttbion mutualisée des esperntries de mnios de 10 salariés au titre de la fitmooran professionnelle.

Article 14 - Bilan de l'application du dispositif

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

Avnat le 30 jiun 1997, un bialn srea fiat de l'application du ttrie II sur la bsae des ioinfortnams reclileues par les ptiaers sagraeniits auprès des orneismgas ou ceentrs de ftarmoooin agréés et par les différents crpos de contrôle.

Ce bilan, établi par la Csomiomisn noaatilne prrtaiiae psnonelfroie de l'emploi et de la frmtoioan professionnelle, vrsiea puls particulièrement à :

- proposer, le cas échéant, les atnipodaats nécessaires du credielanr d'application visé à l'article 16 ci-dessous ;

- poespror les aaitdonatps nécessaires de la périodicité et du cnteonu des actnois de frotoamin définies à l'article 11 ci-dessus dnas la psectervpie de l'extension de la durée de cette ftmroioan de 3 à 4 jours.

Les résultats de ce blain snreot présentés à la Cmoisisomn ntoaliae d'interprétation et de conciliation.

Titre III : Dispositions diverses

Article 15 - Attestations de formations initiale et continue

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

15.1. Aiosteatttn de fraoimton initiale

a) L'attestation de présence dnas l'entreprise au 1er jilelut 1995 vuat aoetaittstn de froatiomn iltiiane oliatbiroge sur la bsae de la DADS au 31 décembre 1994 ou sur la bsae de la déclaration préalable d'embauche puor le pesonernl embauché etrne le 1er jnieavr 1995 et le 30 jiun 1995.

Une atatetiostn tpye est délivrée suos la responsabilité de l'entreprise aux cudtcerunos concernés au 1er jleliut 1995. Ctete aieattottsn ne suiraat être délivrée au-delà du 1er jluleit 1995.

b) Puor les pnreeolnss rnpreenat une activité de couetdcunr riueotr après l'avoir inoetrmrpue conformément aux dioitpiosnss de l'article 2.3 du présent aroccd cadre, une asttttiaeon tpye d'exercice du métier de cutenuodor reioutr est délivrée sur présentation des blneiltus de piaae ou du (des) certificats(s) de tviraal caroesprdnont à la période d'exercice du métier de cocteundur retoir selon les modalités fixées au pahrrgaape a ci-dessus.

Aucune ataoetttsin tpye de ctete ntuaere ne porrua être délivrée à cptomr du 1er jlueilt 1997.

c) Puor les pnerelosns aanyt reçu les fontiormas ieliintas diplômantes visées à l'article 2.2 du présent acorcd crade (CAP de ciuodnte routière ou de cueuodnctr routier, BEP de cdinutoe et scevrie dnas les tosatrpnrs routiers, CFP de cntoeudcur routier), une attsioatetn est délivrée par les oaienrmgss ou cnetres de fotoraimn agréés sur présentation de luer diplôme ou d'une

aastteotitn de siuvi de satge par les cceuntoudrs rtierous concernés.

d) Puor les poeesnrnls embauchés dnas le carde de conrtat d'insertion par antalnrcée à cempotr du 1er jlleit 1995, une aetsottitan est délivrée par les oamrisgnes ou cneerts de fmiootran agréés dès lros que les pnsoleners concernés ont siuvi les atocins cdrnooerpasnt à la fimatoorn iinalite miilamne visée à l'article 3 du présent acocrd cadre.

Cette atttiaotesn est délivrée sur la bsae d'un tset fanil d'évaluation des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dnas le cdrae de ces contrats.

e) Puor les auetrp pnoreslens embauchés à cteompr du 1er jeullit 1995 et ajsistuets à l'obligation de ftooramn ianliite minimale, une atoteitatsn est délivrée à l'issue de la faomriton par les oraemgniss ou ctrenes de ftoiaomn agréés. Ctete aetittotsan est délivrée sur la bsae d'un tset fainl d'évaluation des compétences acquises.

15.2. Asetttoitan de fatoiormn continue

Pour les proesennls aaynt reçu la famtioron ctuinnoe oirabotilge visée à l'article 11 du présent acorcd cadre, une attiestatn est délivrée par les ogesinarms ou cnetres de fimatroon agréés.

Cette aitottstaen est vballae 5 ans à cmepotr de la dtae de sa délivrance ; cette validité puet être prolongée puor une durée mialmxae de 2 ans puor les cnrtucoedus reuiotrs dvneat pritar en ratertie dnas ce délai.

15.3. Contrôle de l'attestation

Tout ceuucotdnr diot être en mresue de présenter les aentatotists visées au présent altrice à l'occasion des contrôles sur route.

Une cpoie de ces anettasitots est conservée par l'employeur en vue de luer présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

15.4. Établissement des modèles d'attestation

Le modèle d'attestation tpye d'exercice du métier de cudconteur rouetir srea établi par les prernaaties scuoaix dnas le cdare de la Csooiimmsn ntaiaone priiaarte pesrenloslofine de l'emploi et de la fatiormon professionnelle.

Le modèle des arteus antetsiotats srea établi par le ministère chargé des trspotrans dnas le carde du ceihar des caehgrs visé aux actreils 4.2 et 12 du présent acorcd cadre.

Article 16 - Calendriers d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

Dnas la pirtvpcseee de la généralisation, dnas les 5 ans à cepmtor de l'entrée en vegiur de l'accord carde :

- à l'ensemble des cntodruucus rteroius visés à l'article 2 des dtsiinoopsis rteeaivls à la fiamotron itlaiine mmniliae obligatoire, d'une prat ;

- à l'ensemble des cutndecuors riuoerts visés à l'article 9 des ditoissopnis retlevias à la fomatoirn cunniote obiatrgolie de sécurité, d'autre part,

des crienlaerds d'application snoert proposés par les peernairats sociaux, en caotoerctnin aevc les représentants des omrasngeis de froiomatn agréés dnas la possiorefn et du ministère chargé des transports. Ces cderiralnes pnuoort firae l'objet d'adaptation cmptoe tneu nmtnoeamt des blinas prévus aux actelris 7 et 14.

Article 17 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

Les doinspsoitis du présent arccod cdare enntorret en acpiiotplan le 1er julleit 1995.

Article 18 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

Le présent aroccd cadre frea l'objet d'un dépôt à la dcoireitn départementale du tairval et au secrétariat-greffe du cineosl de prud'hommes de Prais et d'une deanmde d'extension dnas les ciniodonts fixées reetcnsepmivet par les alcrties L. 132-10 et L. 133-8 et stavunis du cdoe du travail.

Article - Procès-verbal de la réunion de signature du 20 janvier 1995

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1995

Le président de la coomiismn nntiaolae d'interprétation et de ctiiniocloan prévue par l'article 23 de la coteonnvin clvtcelioe nlaointae des ttaoprnrss rreotus et des activités auxiiealrs du trospnat réunit les oanotirniags poaatnelrs et syndicales, en ce veernddi 20 jvinear 1995, puor faire procéder à la stingraue de l'accord crdae rltaiéf à la foaitormn oaitrlibgoe des cdnoureutcs rruoetis « mdnarecaihs ».

À l'occasion de ctete réunion de signature, le président de la commioissn ersgnerite que les pterias sriegnaats ont fiat les déclarations svinutae :

1. Cdinnioots de msie en oeuvre de l'accord cadre

L'entrée en ailopactipn de l'accord cdrae au 1er jleulit 1995 nécessite de prendre, d'ici à cttee date, un cairten norme de doiispniosts que suels les poruoivs pubclis snot en mrsuee de mtrtee en oeuvre.

C'est à ce ttire que les pareits saignriaets de l'accord crdae du 20 jeniavr 1995 ddhmenaet au mritsine chargé des tpoatrsns :

- d'établir le chaier des chaergs pntarat cioditnn d'agrément des oirmaegsns ou certnes de ftoiaromn habilités à réaliser des aniotcs de footiramn obligatoire, intlaie et ctinunoe ;

- de vailedr les peamrgrmos de ffarooimn ooigialrtbe soumis, puor avis, à la Cmsimioson naloanite ptaariire peloosnrelisne de l'emploi et de la farmootin pierslfoenolse ;

- de préciser les conurcos firneacins spécifiques et lures modalités d'attribution pmanetetrt d'aider les eiserterens à faneicnr les firas des actions s'inscrivant dnas le carde de l'exigence de faitmoorn itilinae mimianle et de ftoorman ctuinnoe oiiboalgrte ;

- d'approuver les cnriearelds d'application visés à l'article 15 de l'accord cdare ;

- de pnerrde les mrueess ptetenmrat de contrôler le reespct de ces oloiatibgns et de définir les snaicnots de luer non-respect.

2. Frootamin iitailne mnaliime et tirte ou diplôme professionnel

L'accord cdare prévoit que d'ici le 30 spmtreebe 1995 sionet pseris les iveinatitis nécessaires puor que les mdoeuls de poiesgrsrn pédagogique définis dnas les ailtrecs 3.3 et 3.4 de l'accord carde pusensit être pirs en cmotpe en tnat qu'unité de vluear cibailapatlse dnas le crade de trteis ou diplômes

homologués otbunes par unités de vluaer capitalisables.

À ce titre, les pritnreaeas suaocix dmnnadeet au mintsrie chargé des trrpstaons de fiietaclr la cetaticnoorn aevc les aurtés ministères concernés, en vue de la réalisation de cet objectif.

3. Généralisation de l'obligation de ftrioamn initiale

La délégation plnoraate et les oiinaangortss syaiclndes snigartelas tinenent à obtneir l'assurance que le msntriie chargé des transports, initiera, avnat le 1er jliuelt 1995, les mureeess vniast à l'extension aux taosprnts puor cmotpe propre, cmome aux cecuudntros tivullraaes indépendants, des dtioiospins prévues par l'accord carde dnas le socui d'établir une sniae crnoeccurue etnre les eeerrntpiss et de rrecoenfr les ctoiinonds de sécurité de la route.

4. Hoinratmisaon européenne

Avenant n 1 du 6 juillet 1995 relatif aux conditions spécifiques d'application de l'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite grands routiers ou longue distance

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de torraspnt gopunrat les ontaagisnrios plonraaets ci-après : - Fédération naolanite des tonprtrass riuteros ; - Fédération noiatlane des tptrsorans de vyaeruogs ; - Fédération française des orateurgnisas cneimsmonisiaors de trtpnoasrs ; - Cmbarhe des loeruus et tunstoaeprrrs irtulsnedis ; - Cmrbahc siclanyde des enirsrtpees de déménagement et garde-meubles de Fnrcæ ; - Crmbahc synlaidce noiatlane des sveercis d'ambulances ; - Cmhbare sicladyne ntianoale des enrirpeetss de tsrnoaprt de fodns et vuleras (SYTRAVAL) ; Groupement noatnail des ttparsrons combinés ; Union nnaloiate des onnoaatiirgss selnaydcis de trpuansreorts roiteurs atiumoloebis (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération nialntaoe des tarrsotpns UCNP FO ; Fédération générale des ttsrnpoads et de l'équipement (FGTE) CFTD.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Considérant les dosiniitosps de l'article 8.3 « Penornless de codtinue du déménagement » de l'accord du 23 nvobmere 1994 sur le tpms de service, les rpeos récupérateurs et la rémunération des prnneeloss de ctnodiue msahrncneiads « gardns reoitrus » ou « luogne dascntie » prévoyant l'ouverture d'une négociation, anavt le 1er jultiet 1995, rvtialee aux cnidintoos spécifiques d'application ddiut acrocd au psoeenrnl de ctonodie des errepiesstns de déménagement ;

Considérant les spécificités de l'activité des eseiprentrs de déménagement et puls particulièrement le caractère siniaesnor de ces activités,

Les paerits setirnaiags de l'accord crade dmendanet au mtsniire chargé des trprtanoss d'engager les démarches nécessaires vainst à ce que sienot étendues à l'ensemble de l'Union européenne les ditispionsos sur la ftaomroin oaibtrloige ialinite et ctuinone des ccruteduons ruoirtes « mniehssraads ».

Le président esnrgitee également le siuahot des pitraes siitregnaas de pvuioor examiner, dnas les mleielurs délais, en ceroontaictn aevc le ministre, les cinoodntis de msie en oveure ecfvieffe de l'accord cdare de manière à ce qu'il luer siot plbsiose de dresser, anavt le 1er jluleit 1995, un balin des meesurs prisis à ctete date.

Les déclarations des pitears stiaieangrs asini enregistrées, le président établit le présent procès verbal de satingrue qui, à la damnade des parties, est et deeermura jniot à l'accord cdrae du 20 jnaevir 1995 rletiaf à la faioortmn oibgoritale des cctneoudurs rtreious « mchidrsaaens ».

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

1.1. Psnoleners visés par l'avenant

Conformément aux dioionsitpss de l'article 8.3 « Plosnneres de cioudnte du déménagement » de l'accord du 23 noebmvre 1994 sur le tpems de svirece des perlsonnes de contdiue mcserhdiaans « gradns rriuoets » ou « luonge dctainse » prévoyant l'adaptation aux pnsolerns de cidutone du déménagement de la nmroe de référence rltievae au nbrome de découchers preettanmt de considérer ces pslnenores de cuindtoe « gndars reuitros » ou « lounge dtscanie » :

- snot qualifiés poesernlns de cdioutne « gandr rertouis » ou « lunoge dntiacse », les poernnsles de cuinotde affectés, dnas les erreteinsps de déménagement, à des scieervs luer fisanat ogaloibitn de prdrene au minos 40 roeps jolnruiears par an hros du domicile.

Pour les plnroneses concernés ayant, à la dtae d'entrée en aptpciaioln du présent avenant, 12 mios d'affectation au ptsoe de travail, cette norme s'apprécie par référence au nmobre de rpeos jenaulirors pirs hros du docimile au cuors de ces 12 mois.

En tuot état de cause, les dpnissioiots de l'accord du 23 nermovbe 1994 s'appliquent aux perlsnenos de cutoidne du déménagement affectés à des srceevs de déménagement luer fianast obiatgioln de pednrre au moins 10 repos jruirenlaos hros du dmciole au cruos de tuote période de 3 mios consécutifs.

1.2. Msie en oeuvre

Dès la sigruante du présent avenant, les eetersinrps pennorrdt les dtisonospiis nécessaires au rpseect de l'ensemble des modalités de msie en orvuee des ppcriens et nreoms définies dnas l'accord du 23 nmvobere 1994.

Pour la msie en ovuere de l'accord à cpmttoer du 1er jevniar 1996 :

- les tpms d'attente snot pirs en cmtpoe dnas le culacl du tpems de svrecie ;

- les neuviax de la rémunération muelnlsee peoinosfrlsnele gaarnite (RMPG) s'appliquent dnas les cotnoindis suentvias ;

-- puor les ceifniotfces 128 DC 1 et 128 DC 2, aleemgnnit sur le cenoicifet 128 M ;

-- puor les ciofeeitcfns 138 DC 1 et 138 DC 2, aeniglenmt sur le ceioefncfit 138 M ;

-- puor les ceienctffios 150 DC 1 et 150 DC 2, alneimgent sur le cnifociefet 150 M.

1.3. Entrée en application

Le présent anenavt eretrna en ataoipcplin le 1er jvaneir 1996.

Article 2 - Dispositions particulières

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Simultanément à la signature du présent avenant, les parties conviennent d'engager une négociation avant le 31 décembre 1995 afin d'adapter les dispositions du chapitre V de la CNCA 1 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport collectif de l'évolution de ce secteur d'activité, notamment au regard des conditions

Accord du 1er février 1996 relatif à la Retraite -Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transporteurs (UFT), généraliste les organisations professionnelles ci-après : La fédération nationale des transporteurs routiers (FNTR) ; La fédération nationale des transporteurs de voyageurs (FNTV) ; La fédération française des entreprises de transport (FFET) ; La chambre des loueurs et transporteurs professionnels (CLTI) ; La chambre nationale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; La chambre nationale des entreprises de services d'ambulances ; Le groupement national des transporteurs combinés (GNTC) ; La chambre nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (SYTRAVAL) ; L'union nationale des entreprises de transport de marchandises (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération nationale des transports FO - UCNP ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFT ; La fédération des syndicats chrétiens des transports CTFC ; Le syndicat national de l'encadrement, du transport et des professionnels des CFE - CGC,

Article 1er - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

Les parties conviennent du présent accord collectif de compléter les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 par les dispositions particulières ci-après.

Article 2 - Entreprises adhérentes à la Carcept

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

2.1. Vocation des droits à retraite complémentaire

Les salariés bénéficiaires de l'allocation de repêchage versée par le fonds prioritaire d'intervention en faveur de l'emploi (créé au sein de l'UNEDIC) et affiliés à la Carcept bénéficient de la vocation des droits à retraite complémentaire :

d'exploitation des entreprises qu'au regard du contenu des métiers, des conditions de travail et des conditions de travail des personnes concernées.

Les personnes de nationalité du déménagement non visés à l'article 1er du présent accord sont soumis aux dispositions suivantes :

- siot en application de l'article 8.2 de l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 1994 ;

- siot en application de l'alinéa précédent.

- siot sur la base du taux obligatoire de la Carcept de 5,50 p. 100 lorsque ce taux est en vigueur dans l'entreprise ;

- siot sur la base du taux scolarisé par l'entreprise auprès de la Carcept lorsque celui-ci est inférieur à 5,50 p. 100 ;

- siot dans des conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnes intéressées lorsque le taux scolarisé par l'entreprise auprès de la Carcept est supérieur au taux obligatoire.

Les salariés bénéficiaires de l'allocation de repêchage versée par le fonds prioritaire d'intervention en faveur de l'emploi (créé au sein de l'UNEDIC) et non affiliés à la Carcept bénéficient de la vocation des droits à retraite complémentaire dans des conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnes intéressées.

2. Prise en compte du taux différentiel

Les citoyens deus au titre de la retraite et destinées à maintenir aux salariés visés à l'article 2-1 leurs droits à la retraite et correspondants au taux différentiel constaté entre le taux de la Carcept en vigueur dans l'entreprise dans la limite maximale du taux obligatoire de 5,50 p. 100 et le taux obligatoire ARRCO 4,50 p. 100 au 1er janvier 1996 ; 5 p. 100 au 1er janvier 1997 ; 5,5 p. 100 au 1er janvier 1998.

sont intégralement prises en compte par le fonds de la Carcept.

3. Couverture au titre du régime de prévoyance

Les cotisations doivent être assurées aux salariés visés au présent accord le montant de leur cotisation au titre du régime Carcept-prévoyance pendant toute la durée de leur prise en charge par le fonds prioritaire d'intervention de l'UNEDIC, c'est-à-dire jusqu'à leur soixantième anniversaire, soit plus en charge dans les conditions du règlement de la Carcept-prévoyance.

Article 3 - Entreprises non adhérentes à la Carcept

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

1. Vocation des droits à retraite complémentaire

Dans les entreprises non adhérentes à la Carcept et seules aux cotisations résultant de l'application de l'article 8 (alinéa 2) du titre III de la CNCA 5, les salariés bénéficiaires de l'allocation de repêchage versée par le fonds prioritaire d'intervention en faveur de l'emploi (créé au sein de l'UNEDIC), bénéficient de la vocation des droits à retraite complémentaire dans des conditions fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la majorité des personnes intéressées.

2. Cuetovrure au ttire du régime de prévoyance

Dans les eesentprris visées par le présent article, les cniodtonis du mtiniaen aux salariés concernés de luer cuuvrtoree au ttire du régime de prévoyance, lorsqu'il existe, panednt ttuoe la durée de luer prise en cgrhae par le fonds ptariirae d'intervention de l'UNEDIC, c'est-à-dire jusqu'à luer soixantième anniversaire, snot fixées par aroccd d'entreprise ou, à défaut, d'un coumnm acocrd ertne l'employeur et la majorité des porneness intéressés.

3. Psrie en chagre des cnsitiootas afférentes à la validation

des ditors à la rttearie complémentaire et au régime de prévoyance

Les praeits saieirgtans du présent acrcod invietnt les getaornieins des régimes de rrtaitée complémentaires et de prévoyance aulxuques adhèrent les erepsrsteins visées par le présent arctlie à pnerde des mrusees aueanlgos à cleles résultant de la décision du cnoseil d'administration de la Cepcrat du 18 jevniar 1996.

Article 4 - Salaire mensuel brut moyen de référence

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

Le sarliae mnseul burt meoyrn savernt de référence au cualcl de l'allocation de rmeameplcent s'entend du silaare burt moyen que

Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de marchandises

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA.
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CGT ; La CGT - FO ; La FNCR.

En vigueur non étendu en date du 29 nov. 1996

Les oatrignonsnias plenloernssfieos d'employeurs et les oniasintrogas sidyncelas de salariés des throapstrs rtoieurs cenoennivnt de la msie en palce d'un congé de fin d'activité au bénéfice des codcrteuuns rietrous de mcnsdrihaeas âgés d'au monis cinquante-cinq ans et anayt cidunot pandent au mions vingt-cinq ans un véhicule pdios lroud de puls de 3,5 tnooes de PTAC.

A ctete fin, les praneitraes siacoux s'engagent à conclure, anvat le 31 mras 1997, dnas le crdae de la cnvoetonin cleivclote des ntasrpros retoieurs et des activités aiulaiirxes du transport, un arccod de brhance à durée indéterminée prévoyant les dntiioopsoss suviatnes :

- ouverture, puor les cuuoedrnts rueotris de meidraacsnhs aanyt cdoniut pendnat au monis vingt-cinq ans un véhicule poids lourd de puls de 3,5 tnenos de PTAC, du diort de bénéficier d'un congé de fin d'activité dès cinquante-cinq ans, sur la bsaie d'une indemnisation, financée par la branche, de 75 p. 100 du slaiare burt annuel, étant edtnneu que le navieu de cotniistoas soicleas qui srea prélevé au salarié, srea équivalent à celui aipapclbe aux dsitsipfois pbuicls ou coovnlInneiitns de préretraite ; le différentiel de chgears srea assuré par les reesrocuss des cstonioiats visées ci-après ;

l'intéressé a ou aruiat perçu au crous des dozue drneers mios précédant sa ceiasotsn d'activité, hros indemnité liée à cttee ciasstoen d'activité et hros fiars professionnels.

Article 5 - Indemnité de cessation d'activité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

La rurptue du corantt de tvraail d'un cmmoun aocrcd etrne les petrais résultant de l'application des donissiptios de l'accord du 6 semrbtepe 1995 susvisé oruve dirot au bénéfice des salariés visés par le présent aocrcd au vmernseet d'une indemnité de cssiteaon d'activité d'un mtonant égal à ceuli de l'indemnité cnnoivntleonee de départ en rrttaeie (1).

Article 6 - Durée d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1996

Les dssnpiotiiios du présent aocrcd snot aclielppabs jusqu'au 31 décembre 1996. Les prtaies sriaginatees se réuniront au cuors du dreneir trriesmte de l'année 1996 puor procéder au blain du présent acrocd et eaimenxr les éventuelles seiuts à lui donner, au regard, notamment, des moofaciitinds éventuellement apportées aux dspiiinostos de l'accord du 6 srbetmepe 1995 susvisé.

- d'autre part, à pitrar de cinquante-sept ans et demi, une iidsetaominnn complémentaire de 15 p. 100 du silarae burt annuel, en complément de la prat financée par l'Etat, ptarraot puor ces salariés le tuax d'indemnisation à 75 p. 100, srea apportée par la ctiitsaon visée au paragphae suivant.

A partir de cinquante-sept ans et demi, l'Etat ppiciretraa au financement, puor les cnoucedtrus rrtueios visés ci-dessus, en luer arsusant une ianiontmisedn de 60 p. 100 de luer srlaiare burt annuel.

Afin de fanenicr l'indemnisation versée entre cinquante-cinq ans et cinquante-sept ans et dmei et le complément de 15 p. 100 prévu au parpahagre précédent, les oirontanaigs poloserenfslines d'employeurs et les oonanitagisrns slyniceads de salariés cnvninnoeet de la msie en pacle d'une ciatitoosn instituée par l'accord de brnhcae précédemment visé ; cette coaitsoth srea msie à la cgarhe des emepluyors et des salariés, à heuuatr rnesevcmeiptet de 60 p. 100 et de 40 p. 100 de son montant.

En contrepartie, caqhue départ s'effectuant dnas ce crdae s'accompagnera d'une embauche, dnas l'entreprise, d'un jnuee en ctrnaot à durée indéterminée à tpmes plain.

Seront atussjeits à la cootitaisn dnnot le prpinice est acté dnas le présent protocole, les salariés sseplbtueics de bénéficier de la mesure.

Un gruoep de travail, placé suos l'égide de la Cissmomoin nilnoaate d'interprétation et de caionoicltin de la coeninvotn cctetolvlie naanitloe des tnpsttroas reouirts et des activités aixieulairs du transport, srea mis en place snas délai aux fnis de mttree au ponit les dsiopnositis perttntmeat la msie en oevure de ces orientations, et de déboucher sur un arccod de bnhaere qui drvea être colncu anavat le 31 mras 1997. Les oaismerngs de sécurité siaocle intéressés et les airimttnonisiads compétentes sneort associés au gpruoe de travail.

Un bialn d'application du doiiistpsf srea effectué avant le 31 décembre 1999. Une étude cernaonnrcrt la faisabilité du congé de fin d'activité dès vgnit ans de ctudnioe et puor une einsxteon aux salariés sédentaires effuacetnt des turvaax pénibles srea réalisée lros de ce bilan.

Le gopure de tiarval étudiera les cotnioinds d'extension de cette

Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA.
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFTC ; La CGT ; La CGT - FO ; La FNCR, Le contrôleur général du travail et de la main-d'oeuvre des transports, chargé de la médiation.

En vigueur non étendu en date du 29 nov. 1996

Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif à l'interdiction de circulation des véhicules poids lourds le dimanche

En vigueur non étendu en date du 29 nov. 1996

Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996. Conflit du 18 au 30 novembre 1996 . Protocole de fin de conflit du 9 décembre 1996

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; Contrôleur général du travail et de la main-d'oeuvre des transports.
Syndicats signataires	CFTC ; CGT ; FGTE - CDFT ; FO - UCNF ; FNCR.

En vigueur non étendu en date du 30 nov. 1996

Dans le cadre du conflit intervenu dans le transport routier du 18 au 30 novembre 1996 inclus, les représentants des personnes du transport routier - exprimées dans un cahier revendicatif présenté par les organisations syndicales - ont porté sur :

- les salaires ;
- la durée et la rémunération du temps de travail ou de service ;
- la retraite à cinquante-cinq ans ;
- le délai de congé ;
- les frais de déplacement ;
- l'interdiction de circuler le dimanche ;
- le droit syndical.

A l'issue de la mission de médiation confiée par M. Breand Pons, ministre de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme et Mme Anne-Marie Idrac, secrétaire d'Etat aux transports, à M. Cros, contrôleur général du travail et de la main-

au 1er juillet 1997. Cette enseigne a été créée par des représentants de M. Reobrt Cros.

Les associations patronales d'employeurs et les organisations représentatives de salariés méconnaissent l'attachement des entreprises au fait d'être dans la banche du transport routier pour employer d'autrui, au bon fonctionnement de ses installations matérielles de construction et à l'application du droit syndical dans les entreprises.

Ils conviennent en préliminaire de conclure, avant le 31 mars 1997, un accord de branche pour la mise en place de dispositions permettant, par la création d'un fonds, d'améliorer effectivement l'exercice du droit syndical et notamment le fonctionnement de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation de la convention collective des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport, ainsi que celui de la Commission paritaire nationale de l'emploi.

Les représentants affirment leur volonté que la circulation des véhicules poids lourds le dimanche, pour les véhicules de toutes nationalités, fasse l'objet d'une mesure d'interdiction.

Ils prennent acte de l'engagement du Gouvernement de prendre sans délai cette mesure d'interdiction.

d'oeuvre des transports, les parties conviennent d'objecter l'objet de pourvois d'accord entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- le congé de fin d'activité des conducteurs routiers de longue durée ;
- la réduction du délai de congé maladie ;
- les frais de déplacement ;
- le droit syndical ;
- l'interdiction de circulation des véhicules poids lourds, le dimanche.

Les organisations patronales et syndicales conviennent, dans le souci de permettre, au terme de ce conflit, une reprise du travail dans un bon climat social :

- éliminer les comportements à ne pas encourager de personnes civiles ou pénales à l'encontre des salariés, de leurs délégués, des syndicats ou des entreprises impliqués dans le conflit, à l'exception des situations dans lesquelles des faits ou actes de violence, ou dégradations ont été dûment établis.

Les parties conviennent,

- rappeler que, conformément aux dispositions de l'article L. 521-1 du code du travail :

" La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

Son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures disciplinaires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. "

Tout inconvénient prononcé en violation du premier alinéa du présent article est nul de plein droit ;

- décider que le Gouvernement s'engage à garantir l'effectivité de ces mesures et, pour ce faire, qu'il donne les instructions nécessaires aux administrations compétentes et mène à l'inspection générale du travail et de la main-d'oeuvre des transports d'y veiller, dans le respect de l'esprit des dispositions du présent décret ;

- pnerernt atce que M. le mrnitsie de l'équipement, du logement, des trotnapsrs et du tmsuore et Mme le secrétaire d'État aux tptnoarsrs ont reçu de M. le grade des sceaux, msiirtne de la justice, l'assurance qu'il drnnoea au parquet, dnas le crdae de la loi, et puor tuos les cas où il n'aurait pas été constaté des suaoittins de voecnlie et de déprédation, des inoctirsnuts en vue de ne pas cepomtrtorme la piax sociale.

Déclaration du 23 décembre 1996 activités de transport de fond et valeurs

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; SYTRAVAL.
Syndicats signataires	CFE - CGC ; CFDT ; CFTC ; CGT ; FNCR ; FO - UNCP.

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 1996

Le président de la cosmsmioin noaiatlne d'interprétation, et de conciliation, prévue par l'article 23 de la cotnevoinn clticleove noltiaane des tsrrnpaots rertouis et des activités axiruaieils du transport, enregistre, à l'issue de la négociation pantort révision de l'accord noitnaal pefsonrosniel du 5 mras 1991 rlatief aux cdonoiints spécifiques d'emploi du peonersnl des esrtienreps exerçant des activités de taronrpst de fndos et valeurs, la

Avenant d'application du 4 février 1997 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés dans les entreprises de transport routier de marchandises et de voyageurs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Considérant les dnopsistiiios de l'accord du 6 sepmterbe 1995 rilaetf au développement de l'emploi en ceirantortpe de la cotesian d'activité des salariés totlasinat 160 tsmiteerrs et puls de cotitsinaos aux régimes d'assurance vlslieesie ;

Considérant puls particulièrement les dstisponoiis de l'article 6 " Durée d'application " de l'accord du 1er février 1996 précité solen lluleqeses les ptaires srietnaigs se réuniront puor procéder au balin dduit accrod et eimnaxer les setuis à lui donner, au regard, notamment, des moicoainfdtis éventuellement apportées aux dopsitsioins de l'accord du 6 stebempre 1995 ;

Considérant les dspoiitonsis de l'accord du 19 décembre 1996 rilaetf au développement de l'emploi en ceaptrinrtoe de la cseitason d'activité des salariés âgés ;

Considérant la décision du ceisnol d'administration de la CPAERCT du 15 javienr 1997 vainst à budgétiser les crghaes itdeiuns par la rnodetiocucn du régime professionnel.

D'autre part,

il a été cnnvoeu ce qui siut :

L'UFT et l'UNOSTRA, sgaitinraes du présent protocole, fnreot ttueos roamdomncanties uetlis à lures adhérents et aux eleruomyps en vue de l'apaisement dbaurle du conflit.

Les dsospotiniis de ce plocrtooe penennrt eefft à la dtae du 30 norbvmee 1996, dtae de fin du conflit.

déclaration cummnoe sniautve des oantgsoiranis ptaaanlres et salceidyns :

Les ptnaeareris suaocix cotseatnnt que les corovneuys cuerdtctnous des eirptserens exerçant des activités de tsornpart de fndos et vralues et rpsnmeailst les cnionditos du 1er alinéa du potorloce d'accord relaitf au congé de fin d'activité des cercuntodus roeiturs de macadhrensis du 29 nerombve 1996, bénéficient des dinspiiosots diudt protocole.

Eu égard aux cinnoodtis spécifiques d'exercice des métiers de cveronyous de fndos et valeurs, les peneiaatrrs siuaocx emnxipert luer volonté d'élargir les dtinoiospiss duidt portlocoe à l'ensemble des mbmeres de l'équipage (convoyeur garde, cnvoyouer messenger).

En conséquence, les perenrtaais sicuaox dennaemdt aux puoiovr piclbus de prenrdre en ctmpoe cttee volonté dnas la msie en oevure du dtsiiposif et puls particulièrement dnas leus egnegatemns en matière de financement.

Article 1er - Disposition générale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Les ptiares sgaaaintres du présent acocrd cionnneenvt que les dsoitipions de l'accord du 1er février 1996 précité demeruent en vgieueur suos réserve des dnpostioiss ci-dessous.

Article 2 - Nouveaux bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Les piearts saniitrages du présent accrod cneennviont le bénéfice de l'accord du 1er février 1996 précité aux salariés nés en 1939 et 1940 dnas les ctnniooids prévues par l'accord du 19 décembre 1996 rtaleif au développement de l'emploi en crprioaettne de la cstieosan d'activité des salariés âgés.

Article 3 - Durée d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Les dpoosniitss du présent arccod snot cceounls puor une durée de duex ans. Au-delà du 1er jnivear 1999, il ne srea puls admis de neouvax bénéficiaires dnas le ditispsoif prévu au présent accord.

Article 4 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Les dsisioiotpns du présent arccod erenntt en aiclpotpian à

Article 5 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité à partir de 55 ans

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nanlatoie des tronrstpas reoirtus (FNTR) ; Fédération naanoilte des taorpsnrts de vauygoers (FNTV) ; Fédération française des oiasangrurtes cinoisomraenmiss de trrnosapt (FFOCT) ; Chambre des leruoues et trspatonrs iutlndreiss (CLTI) ; Chambre sdcnlayie des epeiesnrts de déménagement et garde-meubles de Fnrace ; Chambre syncnalide ntaaoinkle des siceevrs d'ambulances ; Groupement nntoiaial des tanrsrtops combinés (GNTC) ; Chambre sadlncyie nainaotle des erseenprtis de tnrrpasot de fonds et vuaelrs (Sytraval) ; Union nlnaatoe des oniogsinaarts sceiadnyls de torpranusters rtoueris aioelutombs (Unostra).
Syndicats signataires	Fédération générale des toatrpnsrs et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération des saydcitns chrétiens des ttasnoprps CTFC ; Fédération nontilaee des chrfeuuafs rreotuis FNCR.
Organisations adhérentes signataires	La fédération naianltoe des stnydiacs de tarnostrps CGT, 263, rue de Paris, csae 423, 93514 Mtunrioel Cdeex par lertte du 17 mras 1998 (BO CC 98-30). La fédération nlioatnae des tpsrtranos Force ouvrière-UNCP par lertte du 24 mras 1999 (BO CC 99-16). L'organisation des terpaunrotsrs rerituos européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bouraedx Cedex, par lertte du 20 mai 2010 (BO n°2010-28) La confédération française de l'encadrement SNATT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par lrette du 30 décembre 2010 (BO n°2011-34)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 mars 1997

Considérant les doiisisnpots du pcotoolre d'accord raieltf au congé de fin d'activité (CFA) des cdnerotucus reruoits de mdihcsnearas du 29 nbrvemoe 1996 ;

Considérant les cndtiooins spécifiques d'exercice du métier de ccdonteur rtuoer ;

Considérant que la msie en orvuee du CFA iipmqle la création

Le présent acocrd frea l'objet d'un dépôt à la dtcoierin départementale du tavrail et au secrétariat-greffe du cesionl de prud'hommes de Prias et d'une daemdne d'extension dnas les cnidotoins fixées par les aicltrs L. 132-10 et L. 133-8 et santiuvs du cdoe du travail.

d'un fonds nontaail praitaire chargé de la gitosen du fnmnineaect du régime, constitué suos la fomre jdiiqurue d'une aicosiatsn régie par la loi du 1er juelilt 1901 ;

Considérant que, dès la msie en ouevre du CFA, il cvnineot de définir les codinitnos du mitiaenn de l'équilibre ficenainr du régime mis en pacle par le présent accord, au regard, notamment, de la crufnoaioigtn de la paiydrme des âges des pnlesreons concernés et de l'évolution de l'emploi dnas les catégories considérées ;

Considérant que l'engagement de l'État de praiipcter au fninenmcaet du régime mis en pclae par le présent aocrd est une cootdniin eensteilse de cet équilibre financier, et de sa pérennité,

il a été cvenonu ce qui siut :

Article 1er - Personnels concernés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

1.1. Pierpncls généraux (1)

Le présent aroccd a puor ojebt de définir les cdoionints de msie en orevue du congé de fin d'activité prévu par le ptooolcre d'accord du 29 nemovrbe 1996 puor les curtudoncs ritueros du tarnsport de mrseadinhacs et/ou du tsraorpt de déménagement, salariés d'une estpenrire enatrt dnas le cmhap d'application de la cnoevonitn cciltelove nilanoate des trnspotars rurtioes et des activités areulixiis du trnpsoart et qui, à la dtae de la cosstiaen eivtceffe de luer activité :

- onpucect un psote de cuucedontr riouetr du tnrrsopat de mhdeanaccsirs et/ou du trnaoprst de déménagement ;
- snot âgés d'au minos 55 ans ;
- jtisnefuit avior exercé, dnas les eprertinses précitées :
- pnnedat au monis 25 ans, de façon cniuonte ou discontinue, un elmpoi de contduie d'un véhicule de puls de 3,5 toenns de PATC affecté au tnprsaort de mehasianrdcs et/ou au trapnsrot de déménagement ;
- ou penndat au moins 20 ans, de façon cioutnne ou discontinue, un elpmoi de conveyuor de fnods au sien d'un équipage dnas un véhicule de puls de 3,5 tnenos de PTAC, affecté au tsrnpraot de fnods et valeurs.

1.2. Carrières mtixes (1)

1.2.1. Mixité cueotundcr roeutir de tasprnort de marchandises/convoyeur de fonds

Peuvent être pesirs en compte, au ttrie des 25 années visées à l'article 1.1 ci-dessus, les années d'exercice, de façon ctunonie ou discontinue, d'un eoplmi de convueoyr au sien d'un équipage, dnas un véhicule de puls de 3,5 tenenos de PTAC, affecté au tanrosrpt de fodns et vreulas dnas les etersnreps de torprasnt de fnods et verluas ertnant dnas le cmahp d'application de la cnoinotevn cveoctlile notanilaee des trtranopss roruettis et des activités axuialeirs du transport.

1.2.2. Mixité cedncuouutr rteoiur de transropt de marchandises/conducteur iubritearnn de voyageurs

Peuvent être piress en compte, au ttrie des 25 années visées à l'article 1.1 ci-dessus, les années d'exercice (dont 5 années au puls à tpmes partiel), de façon ctnuione ou discontinue, dnas un

éopmli de cueutocndr reoiutr de vyuaorges dnas une eensitprre de trsroapnt rtouier de vyraogeus erntant dnas le chmap d'application de la coitnevonn cloivlecte nnoailtae des trtrnopsas rtueoris et des activités aeaxiirluis du transport.

Chaque année d'exercice dnas un elpmoi de cceutdnur rtioeur de veaourygs visé ci-dessus est validée puor 25/30.

1.2.3. Appréciation de la cnoitoidn d'ancienneté

L'appréciation de la ctindioon d'ancienneté est cllee du suetecr d'activité dnas leeuql le cnoducuter est employé le juor de son départ en CFA, les 5 dernières années dvnaet aoivr été passées dnas le seutcer d'activité concerné.

Toutefois, un cectuondur rietur de tasornprt de marcaedihns ou de tsnrroapt de déménagement anayt travaillé, tuos eimolps visés par les acrocds ptarnot création des CFA confondus, pdaennt 25 ans (dont 5 années au puls à temps partiel, de façon cnontuie ou discontinue, dnas un eolpmi de cunteucdor reuoitr de voyageurs) bénéficie du CFA « Miahracnesds ou déménagement », cahue année d'exercice dnas un epolmi de cuenodctur reutoir de vyegouars étant validée puor 25/30.

Par ailleurs, un coouvneyr de fdns aaynt travaillé, tuos eplimos visés par les aocdracs portant création des CFA confondus, pendant 20 ans bénéficie du CFA « Cuoynovers de fnods », chaque année d'exercice dnas un empoli de ceudntcuor ruetior du tosanprtt de msadcanrheis et/ou du tosrnapt de déménagement étant validée puor 20/25.

1.3. Cas paciliurter des ceutrcnudos vitcmeis d'un anedict du tarvail (1)

Par dérogation aux pcinepirs généraux énoncés ci-dessus :

- les périodes de ssuseiopnn du cratnot de tivaral puor acdinect du tavaril svuenru dnas l'exercice du métier de coceduutnr roetior snot prises en cmtpoe puor la détermination de la cdtonion des 25 années de cuitnode ou des 20 années dnas un eopmli de cvrooeyuns de fonds, dnas la limtie mixaalme d'une année cntrnoue ;

- snot considérés ocecupr un ptsoe de contueucdr rtioeur dnas les erstnepires précitées, les salariés jtinufasait d'au moins 25 ans d'emploi de conduite, mias qui, à l'âge de 55 ans, n'occupant puls un eoplmi de coutnecudr tel que visé à l'article 1.1, en raoisn d'un rcseenelmsat stiue à une idtipuante pusyhiqe consécutive à un aideccnt du tavaril srvenuu dnas l'exercice du métier de conducteur.

(1) Dnas les aeicrlts 1.1, 1.2 et 1.3, le nmbroe d'années de counitde rueqis puor être éligible au congé de fin d'activité est porté de 25 à 26 ans, en 4 étapes :

- 25 ans et 3 mios de cuontide senrot rquies au 1er airvl 2014 ;
- 25 ans et 6 mios de cnditoue sernot rquies au 1er août 2014 ;
- 25 ans et 9 mios de cuotdine srneot rquies au 1er décembre 2014 ;
- porté à 26 ans de ctonuide au 1er arvil 2015.

NB. - Puor les coveyronus des erptenisers de tanrsoprt de fdns et de valeurs, ce norme d'années reste fixé à 20 ans.
(Accord du 11 mras 2014 aitrclre 1 BO 2014/20).

Article 2 - Mise en oeuvre du CFA

En vigueur étendu en date du 28 mars 1997

Les posnrelens visés à l'article 1er du présent arcocd souhaitant, à ptairr de 55 ans, bénéficier du congé de fin d'activité dinoevt s'adresser à l'organisme gtenonriasie du régime du CFA visé à l'article 7 du présent accord aifn d'obtenir un desisor de dndmeae de congé de fin d'activité.

A ceptomr de la dtae de la réception du doisser de deanmde intégralement renseigné, le fdnos en crhgae du CFA dsposie d'un délai mmauxm de 1 mios puor farie prat de sa décision d'acceptation, ou de ruefs motivé, de prsie en craghe au tirte du CFA.

Les éléments cnttusfotis du dsioesr de dndaeme de CFA snot

déterminés par le règlement intérieur du fdnos en craghe du régime.

Article 3 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 28 mars 1997

3.1. Iaiintivte et nutare de la rupture

Le départ en CFA s'effectue à la suele itiaivntie de l'intéressé.

Lorsqu'il a csnoninaacse de l'acceptation, par le fodns visé à l'article 7 du présent accord, de sa dmednae de prsie en cahgre au ttire du CFA, l'intéressé diot irmmefor son employeur, par lttree recommandée aevc accusé de réception, de sa décision de qteutir l'entreprise dnas le crdae du régime du CFA.

Cette décision de l'intéressé, qui entraînera la ruturpe du cntroat de travail, s'analyse en une décision.

3.2. Dtae de départ effectif

Le pnoit de départ du délai-congé est fixé au juor de première présentation de la lrttee recommandée aevc accusé de réception visée à l'article 3.1, alinéa 2, ci-dessus.

La dtae de départ efiteff de l'entreprise est fixée d'un cmmuon acocrd etrne l'employeur et l'intéressé.

A défaut d'accord, le départ de l'intéressé de l'entreprise dnnoe leiu à acopiatipln d'un délai-congé de 1 semaine.

3.3. Indemnité de cisetoasn d'activité

La rptuue du crtonat de tvairal itneuervne dnas les ciiiontods fixées aux arietcls 3.1 et 3.2 ci-dessus ovure droit au bénéfice de l'intéressé au versement, par l'entreprise, d'une indemnité de cistaeson d'activité calculée, compte tneu de l'ancienneté asicuke dnas l'entreprise au juor du départ effectif, dnas les cndtioonis suaenivts :

- 1 demi-mois de slairae après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mios de sairale après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mios et dmei de srialae après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mios de slaarie après 25 ans d'ancienneté ;
- 2 mios et dmei de slairae après 30 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée sur la bsae de la rémunération menonye que l'intéressé a ou aaruit perçue au cuors des 12 dnereris mios précédant son départ de l'entreprise.

Article 4 - Statut du bénéficiaire du CFA

En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

4.1. Dès le juor de sa psire en cahgre par le régime et jusqu'au pimreer juor du mios cvuil sunivat son soixantième anniversaire, dtae à priatr de lleqlaue l'intéressé diot friae violar ses dtrois à la rtraiete conformément aux diiotsspnios de l'article 4.2 ci-dessous, le sutatt de bénéficiaire du CFA lui peermt de :

- peeicorvr une alaoitlcon de congé de fin d'activité d'un mnratot égal à 75 % du slriaae burt aennul plafonné à 1 fios le plfonad anneul de sécurité sicaole diminué des prélèvements suociaux et fiuascx obligatoires. Le siralae burt anunel visé copmenrd le sliarae (hors frias pfensnlresioss et indemnité de cestsoain d'activité) que l'intéressé a ou iarut perçu au cours des 12 mios précédant la dtae de dépôt de son doessir auprs du fdons en chrage du CFA ;

Le csieonl d'administration du FONGECFA-Transport détermine cquahe année, sur la bsae des ppetrisceves financières du

régime, le taux de rleiaosrovtn de cette allocation, qui ne puet excéder le dinreer taux connu de rsrliaooaitven du pinot de rtartiee AGIRC-ARRCO ;

- bénéficié des poirstnetas seicaols au ttire de l'adhésion vanritlooe à l'assurance mdliaae (régime général) ;

- bénéficié de la vtioaaldn de ses doirts au trite de l'adhésion vritnoaoe à l'assurance vislilesee (régime général) ;

- bénéficié de la vdoatlaiin de ses doirts à la rtriaete complémentaire sur la bsae des taux obligatoires. Lsquoe le taux scursiot par l'entreprise est supérieur aux taux obligatoires, la valiioatdn des dirtos à rteiatre complémentaire cnroaderspoits et ses modalités snot fixées par aorccd d'entreprise ou, à défaut, d'un cumomn acrocd etnre l'employeur et la majorité des psenrelons intéressés.

Par dérogation aux diipoitnsss du 2e alinéa, le taux de l'allocation est égal à :

? 70 % du srlaae anuenl burt meoyu puor les assurés dnot le 1er juor de pirs en chgare par le régime est antérieur au 58e arainneisrve ;

? 75 % du srlaae anenul burt meoyu puor les assurés dnot le 1er juor de psrie en crahge par le régime est postérieur au 58e avrninsreale et antérieur au 60e avriesinrane ;

? 80 % du srialae aunenl burt moyen puor les assurés dnot le 1er juor de psire en cghrae par le régime est postérieur au 60e anniversaire.

Pour les entrées à cepmotr du 1er smbpreete 2023, le mécanisme de décote/surcote est minneatu dnas les cintdnnois svutaiens :

? le taux de l'allocation est fixé à 70 % puor les aorcallaeits dnot le 1er juor de psrie en cghrae ivneritent dnas les 12 mios qui suivent luer âge mainiml d'entrée dnas le dtsiosipf tel qu'il est défini à l'article 1er de l'accord du 16 juin 2023 et ce puor l'ensemble de la période de bénéfice de l'allocation ;

? le taux de l'allocation est fixé à 75 % puor les aaeacolrlits dnot le 1er juor de psrie en caghe ivneritent en cas de loiquiditan au-delà des 12 mios qui snuievt luer âge mamiinl d'entrée dnas le diipsoitsf tel qu'il est défini à l'article 1er de l'accord du 16 juin 2023, dnas le rscept des dotpinoiiss ci-dessous ;

? le taux de l'allocation est fixé à 80 % puor les acaeillarots dnot le 1er juor de prise en carhge intnvieret en cas de litqoudaiin dnas les 24 mios précédant luer âge miiamnl légal d'entrée dnas le dtisisipof retraite.

4.2. Les aerclaltaois du congé de fin d'activité retnset bénéficiaires du régime de prévoyance décès pednant ttuoe la durée de luer prise en cgrahe par le FONGECFA-Transport, par adhésion au crnatot ciecotlfl socursit par le FONGECFA-Transport auprès de la CARCEPT-Prévoyance.

Cette adhésion atmutoiuape dnnoe leiu au vmneseret d'une cootiastin :

- égale à 0,50 % du maotnt de l'allocation aennllue de bsae du congé de fin d'activité multipliée par le nbomre d'années resntat à cuoir enre l'entrée dnas le régime et le 60e asineirnvare de l'allocataire ;

répartie cmmoe siut :

- 50 % (soit 0,25 %) à la chagre du fdons saccoil du FONGECFA-Transport ;

- 25 % (soit 0,125 %) à la crahge de l'entreprise de l'allocataire ;

- 25 % (soit 0,125 %) à la charge de l'allocataire ;

et pylaabe en une sleue fios au monmet de l'entrée dnas le régime du congé de fin d'activité.

4.3. A ceotpmr du 60e anniversaire, la liquodaiitn des dtoris à rtrateie des bénéficiaires du présent aoccd ivnteirent dnas les contnioids de dirot cmumon puor cuex qui penveut bénéficier d'une pinseon d'assurance veliissele au taux plein.

Pour cuex qui ne rsimepenlst pas les cdontinois rsiqueus puor bénéficier d'une poiensn d'assurance vseiselile au taux plein, la liautoidqin des ditros à rretate iientevrnt dnas les cionnoids fixées par le trtie II du décret du 3 ocrotbe 1955.

4.4. Le suattt de bénéficiaire du CFA lui iedtirnt de s'inscrire cmmoe demeaudnr d'emploi et d'exercer ttuoe activité rémunérée.

La rreispe d'une activité prolslnneisefoe rémunérée, salariée ou non, dnot le bénéficiaire du CFA diot aievsr immédiatement le fodns visé à l'article 7 du présent accord, entraîne, puor l'intéressé, la petre du stautt de bénéficiaire du CFA et de l'ensemble des dirtos qui y snot attachés (allocation, cueuorrvte sociale).

En cas de déclaration inexacte, ou d'omission, le bénéficiaire du CFA srea tneu de rbmeoerur au fonds visé ci-dessus les semoms indûment perçues.

Article 5 - Financement du régime

En vigueur étendu en date du 16 juil. 1997

Le régime du CFA mis en pcalle par le présent aoccd est financé cnmoejnneitot par la pioorsfsen et l'État dnas les cditoins visées ci-dessous :

5.1. Ciisottaon de la profession

a) Une cosotatiin assise sur la msase des slareias burts des cutdorencus de véhicules de puls de 3,5 tennos de PATC affectés au topnrast de mheaacdsnrns et/ou au tposrrnat de déménagement et versée à tirte ogtaoriilbe par l'entreprise au fdons visé à l'article 7 du présent aoccd pemtterra d'assurer le faiemencnt :

- puor les bénéficiaires du CFA âgés de 55 ans à 57 ans et dmei :

-- de l'allocation de CFA ;

-- des caotinitsos nécessaires puor gatrnair lures psateiontrs soileacs au ttire de l'assurance psrnleonele mialdae (régime général), de la voaiaildn de lures dtoris à l'assurance visielele et à la raetrte complémentaire, dnas la lmiite des taux oalboregiits ;

- puor les bénéficiaires du CFA âgés de 57 ans et dmei à 60 ans :

-- de 20 % de l'allocation de CFA ;

-- des cttioisoans nécessaires à la vaiiltoadn de lrués diorts à la rtaitree complémentaire, dnas la ltmie des taux obligatoires.

b) Ctete cotoitsian srea msie à la cgrhae des ctrunodceus susvisés et de leurs employeurs, à huueatr rvpneemieectst de 40 % et de 60 % de son montant.

Le maonntt de la cotiistoan contractuelle, calculé sur la bsae de l'évaluation prévisible des patnetosis et des boeins de fmiaencnt correspondant, est fixé dnas la ltiime de 2,8 %.

Pour les 2 premières années de fencnnneomiott du régime le taux de ctioostan est fixé à 1,5 %, siot 0,9 % à la chrage des eentseirrs et 0,6 % à la crahge des cudnecuorts visés au prapraaghe ci-dessus.

Pour les années suivantes, il apatprenit au cinseol d'administration piiratrae du fdons visé à l'article 7 du présent aoccd de fexir les taux de cotisation, notemmnat au rarged des blians réguliers d'application prévus à l'article 8 du présent accord.

5.2. Sbiosviuidn versée par l'État

Conformément aux egenmaentgs pirs par l'État et visés dnas le domcenut annexé au présent accord, une stenobuvn versée par l'État au fdons visé à l'article 7 du présent aoccd petertmra d'assurer le financement, puor les bénéficiaires âgés de 57 et dmei à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA ;

- des ctisnooaits nécessaires puor gniaattr leurs psrontaiets silaoecs au titre de l'assurance psreoennle mldiaae (régime

général) et de la viladoiatn de leurs dirtos à l'assurance vilesesile (régime général).

5.3. Périodicité du veermnest des cniitbnruoots au fmicaeennt du régime

Les cuttnbioinros au finnacemnt du régime snot appelées dnas les condtoniis de périodicité définies par le règlement intérieur du fdons en cgrhae du régime du CFA.

Article 6 - Contrepartie d'embauche

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

a) Règle générale

6.1. Totue caseoistn d'activité d'un salarié dnas les cdoniontis prévues au présent accrd diot dennot lieu, dnas l'entreprise qui eiaymolpt le bénéficiaire du CFA, à l'embauche d'un salarié costnait au dposiitiif CFA, dnas le cadre d'un canrott de tariavl à durée indéterminée à tmepts plein.

6.2. Cttee ecbanuhe diot ieirevntnr au puls trad dnas les 3 mios saviunt la dtae de départ efftciif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA et puet intervenir, au puls tôt, dnas un délai de 3 mios aavnt la dtae de départ eiffctf de lditae entreprise.

6.3. Le cehf d'entreprise cnquoummie au comité d'entreprise et aux délégués du personnel, un balin des départs en congé de fin d'activité et des eacebhmus réalisées conformément aux dnniistipooss des atriecls 6.1. et 6.2. ci-dessus.

Ce blian diot être effectué à l'occasion de la réunion prévue à l'article L. 432.4.1 du cdoe du travail.

6.4. En cas de non rcespet de l'obligation de cinrrotepate d'embauche dnas les citoonnids prévues aux aicrelts 6.1. et 6.2. ci-dessus, l'entreprise est teune de veersr au fodns en charge du régime du CFA prévu à l'article 7 du présent accord, une smmoe égale au mnoemt de l'allocation perçue par le bénéficiaire du CFA puor tuote la période crnodponesrat au non-respect de son oaoigtbiln d'embauche.

6.5. Les diioopstisns du a du présent actrlie ne snot pas aaibclclpps en cas de difficultés liées à un mtoif économique dnas l'entreprise, au snes des dsisopitnois de l'article L. 321-1 du cdoe du travail.

Dans ctete hypothèse, il arniptapet à l'employeur d'informer l'inspeccion du tviaral des tspttraons et la cisoiomsmn ntanaoile priiaarte pesseonlofrilne de l'emploi et de la ftaioromn psnrlofesonele des totsrnpars ruroties et des activités aaruixeils du transport.

b) Cas pluricateir de la cioaesstn d'activité d'un salarié en cranott de tarival à durée déterminée

6.6. En cas de départ en congé de fin d'activité d'un codeutcur en ctanrot de tvaaril à durée déterminée, considérant que ce tpye de crotant ne puet avoir puor obejt de prvioour dmblreneuat un eopmli lié à l'activité nmrlaoe et pnraneteme de l'entreprise, la ciptrraneoe d'embauche n'est pas obligatoire.

Dans cette hypothèse, il apaerniptt à l'employeur d'informer l'inspeccion du trivaal des trnpasrtos et la cmiossomin nialtnoae patraaire peionfesnrllloe de l'emploi et de la ftomoiarn ploirenlfesose des tnptsroars rriuteos et des activités aeiuirxails du transport.

Article 7 - Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité

En vigueur étendu en date du 28 mars 1997

7.1. Les pteairs sngreaitais du présent aocrcd cninenenvot de la

création, par un acrcod de bchnrae spécifique annexé au présent accord, d'un fdons ntaoanil de gtesion piaitarre du congé de fin d'activité (FONGECFA) ayant puor oejbt de reciveor et d'affecter les cntirtobouis de la pofoeirssn et de l'Etat au faecnneimnt du congé de fin d'activité.

Le FONGECFA, constitué suos la frome jdurique d'une aaoitssiocn régie par la loi du 1er juleilt 1901, est administré par un cisonel d'administration paariitre constitué d'un normbe égal de représentants des ereyplmuos et de représentants des salariés.

7.2. Dnas l'hypothèse où d'autres bheacnrs plselrifnnoseoes que celle visée par le présent accrod mtreeaintt en place un congé de fin d'activité cralbompae à cluei créé par ldiet accord, le cneiosl praitare d'administration du FGOCFNEA poirruat décider d'assurer la gieotsn du fnenicenamt du régime qu'elles aeiuarnt mis en place.

Les cdiniotons de l'adhésion de ces becnrhas psloiorlsfeneens et les modalités de cette gsotein sronet définies par les sattuts du FONGECFA.

Article 8 - Bilan de l'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 28 mars 1997

Un bialn de l'application de l'accord srea fiat par les paeirts segiintaras et les représentants de l'Etat tuos les 2 ans à cmotepr de la dtae de sa signature.

Ce bilan poerrta puls particulièrement sur le nmrobe de bénéficiaires du CFA, sur les ctnoindios de réalisation des croatepiertns d'embauches, sur les catégories de poeernlls concernés et sur l'âge des intéressés.

Le pmreeir bilan devra être présenté au puls trad le 31 mras 1999.

Article 9 - Entrée en application et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 28 mars 1997

Le présent aorccd est clnocu puor une durée indéterminée dnas le crdae des dioispniosts légales, réglementaires ou cletniveonloenns en veiuugr à la dtae de signature.

Il eterrna en aloaiptcipn à la dtae de sa sinuartge à l'exception des dtioisoipsns de l'article 5 « Fnminneeact du régime » qui, elles, enrtnerot en aiopilatcpn à ctmepr de la dtae de son extension.

En cas de mtoaifdiicon des dsitooiipnss visées à l'alinéa 1er ci-dessus ou en cas de rimese en csuae du diispstiof de fmancnieent de la prat de l'Etat, le présent accrod frea l'objet d'un nueovl eemxan par les paitres sgaaetiirns en vue de pendrrre les dioiisnospts ptentmraet la priutsuoe du fionnecnoemtt du régime du CFA.

En tuot état de cause, tuot bénéficiaire accédant au régime du CFA est assuré, jusqu'à sa sitroe du régime, du metaniin de l'ensemble des parotneitss attachées à son statut, à l'exception de la siauoittn visée à l'article 4.3. du présent accord.

Article 10 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 28 mars 1997

Le présent accord fixe l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale

du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une dénomination d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132.10 et L. 133.8 et suivants du code du travail.

juillet 1901.

Accord du 11 avril 1997 relatif à la création du Fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transporteurs groupant les organisations professionnelles ci-après : - fédération nationale des transporteurs routiers (FNTR) ; - fédération nationale des transporteurs de voyageurs (FNTV) ; - fédération française des organisations de transporteurs (FFOT) ; - chambre des loueurs et transporteurs professionnels (CLTI) ; - chambre syndicale des entreprises de déménagement et garde-meubles de France ; - chambre syndicale nationale des services d'ambulances ; - groupe union nationale des transporteurs combinés (GNTC) ; - chambre syndicale nationale des entreprises de transport de fonds et valeurs (SYTRAVAL) ; - union nationale des organisations salariales de transporteurs ruriotes automobiles (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFP ; Fédération des syndicats chrétiens des transporteurs CTFP ; Fédération nationale des chômeurs ruriotes (FNCR).
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale des syndicats de transporteurs CGT, 263, rue de Paris, case 423, 93514 Mairie de Paris Cedex par lettre du 17 mars 1998 (BOCC n° 1998-30) ; Fédération nationale des transporteurs FO UICP par lettre du 24 mars 1999 (BOCC n° 1999-16) ; Confédération française de l'encadrement SNTAT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par lettre du 30 décembre 2010 (BOCC n° 2011-34).

Article 1er - Création et dénomination

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1997

En application de l'article 7 de l'accord sur le congé de fin d'activité des chômeurs ruriotes de transport de marchandises et de transport de déménagement du 28 mars 1997, le présent accord prévoit la création d'un fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité dénommé FONGECFA-Transport.

Le FONGECFA-Transport, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er

Article 2 - Objet et missions

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1997

Le FONGECFA-Transport a pour objet la gestion du régime du congé de fin d'activité ; à ce titre, il a pour mission :

1. De recevoir :

Les cotisations de la profession prévues à l'article 5.1 « Financement du régime » de l'accord susvisé du 28 mars 1997 permettant d'assurer le financement :

Pour les bénéficiaires du CFA âgés de 55 à 57 ans et demi :

- de l'allocation du CFA (égale à 75 % de luer d'indemnité journalière tel que défini à l'article 4.1 de l'accord susvisé du 28 mars 1997) ;

- de l'assurance vieillesse au titre de l'assurance vieillesse (régime général), de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse (régime général) et à la retraite complémentaire.

Pour les bénéficiaires du CFA âgés de 57 ans et demi à 60 ans :

- de 20 % de l'allocation de CFA ;

- de la validation de leurs droits à la retraite complémentaire.

La cotisation de l'État prévue à l'article 5.2 « Financement du régime » de l'accord susvisé du 28 mars 1997 permettant d'assurer le financement pour les bénéficiaires du CFA âgés de 57 ans et demi à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA ;

- de l'assurance vieillesse au titre de l'assurance vieillesse (régime général) et de la validation de leurs droits à l'assurance vieillesse (régime général).

Les cotisations de la profession et la cotisation de l'État visées ci-dessus font l'objet d'une gestion dans des comptes particuliers.

2. D'instruire les dossiers de demande de congé de fin d'activité dans les conditions fixées par le règlement intérieur (éléments constitutifs du dossier, justificatifs, délai de réponse, modalités de recours en cas de rejet de la demande, etc.).

3. D'assurer, en application des dispositions de l'article 4 « Statut du bénéficiaire du CFA » de l'accord susvisé du 28 mars 1997, le versement :

- aux bénéficiaires du CFA, de l'allocation de congé de fin d'activité (égale à 75 % de l'indemnité journalière tel que défini à l'article 4.1 de l'accord susvisé) diminuée des prélèvements obligatoires ;

- aux cotisants en charge de ces régimes, des cotisations afférentes à l'assurance vieillesse (régime général), à l'assurance vieillesse et à la retraite complémentaire des bénéficiaires du CFA.

Le FONGECFA-Transport peut recevoir, en outre, les sommes versées au paragraphe 3 de l'article 4.3 « Statut du bénéficiaire du CFA » et à l'article 4.4 « Coopération d'embauche » de l'accord susvisé du 28 mars 1997 en cas de non-respect de leurs obligations respectives par les bénéficiaires du CFA et/ou par les

Article 3 - Conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 13 juin 2017

3.1. Composition

Le coeisl d'administration du FONGECFA-Transport est composé painreiaetrmt de représentants des otsnaia Gronis sangatieris de l'accord sur le congé de fin d'activité des cudutrones rourties de tnrsoaprt de miechsrndaas et de troptnasrt de déménagement conformément aux dnoistpisois de l'article 7 dduit accord.

Chaque oasaiitnogn sdalcynie représentative des salariés stairnage de l'accord précité, ou adhérente à celui-ci, dspiose de 3 sièges au cniosel piitaarre d'administration.

Les oianionargtss pselionfelernsos représentatives représentant les epeoyurlms sariantigas de l'accord du 28 mras 1997, ou adhérentes à celui-ci, desnsपोत d'un nmbore de sièges égal au nombre toatl de sièges dnot dsispneot les oarionisgants slincdeyas représentatives des salariés.

3.2. Présidence

Le coenisl prtaiiare d'administration élit un président et un vice-président airvtnteenmalet pmrai les mebmers de chcaun des collèges représentant les eemoryplus et les salariés.

Le vice-président ateipparnt nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

3.3. Pouvoirs

Le ceonisl piaaritre d'administration du FONGECFA-Transport dopsise des puivroos les puls étendus puor la geiotsn de l'association conformément à son oejbt et dnas le rcsept des dtpisoionsis législatives, réglementaires et conventionnelles, ctpome tenu, en tnat que de besoin, des spécificités du dorit laocl d'Alsace-Moselle, et nemtnmaot pseasr ttuoe conteoinvn de geiston nécessaire à la réalisation de son objet.

Il puet en orute mifeoidr les suttats et le règlement intérieur du FONGECFA-Transport et appileuqr ces sttuats et règlement intérieur aux cas peiaclurtrs qui prreniuoat se présenter.

Article 4 - Commission technique paritaire

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1997

Le cnoisel ptriaaire d'administration est assisté d'une commossiin tcniehuqe composée pinaemiearrtt et ayant puor mssioin de lui farie ttuoe psoroiioptn visant à atedapr le régime résultant du présent aocrd aux éventuelles moiantoicdfis qui prinauoert être apportées à l'accord sur le congé de fin d'activité des cduornceus roiuerts de tsrnaropt de msiradeachns et de tnrsoaprt de déménagement à ptarir de 55 ans du 28 mras 1997, puls particulièrement dnas le carde des dpotissioins de son airtcle 9, paphrgaae 3.

Les modalités de finmcnennotoet de la csmisimoon thuenqice

Accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des

Article 5 - Commission sociale paritaire

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1997

Il est constitué une cismosoimn scloiae paaririte anyat puor msiison de se pnconeror sur les :

- dmaedens d'accès au régime du CFA présentées par des peonensrs se trouvant, à piratr de l'âge de 55 ans, dnas des saionttius slceoais diclfifeis au raergd de l'emploi méritant un eaxmen piecluaritr des aurets cdnotionis fixées par l'article 1.1 de l'accord du 28 mras 1997 ;

- dsoeriss iidiuvdlens qui aniuuert fiat l'objet d'un rjeet par les sreceivs de l'organisme gestionnaire.

Les modalités de fnicnenenootmt de la ciioomsmsn sloacie ptrraaie snot fixées par le règlement intérieur du FONGECFA-Transport.

Article 6 - Statut et règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1997

Les règles de fntocnimoennet du FONGECFA-Transport snot déterminées par ses sttuats et son règlement intérieur.

Article 7 - Entrée en application et durée

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1997

Le présent acrocd eternra en altapcpoin à ctepmor de sa dtae de signature.

Le FONGECFA-Transport est créé puor une durée ssfufntiae puor lui ptmeterre d'assurer l'équilibre faennicir des cgaehrs et rssceeruos du régime du CFA mis en pcale par l'accord précité.

Article 8 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1997

Le présent acocrd frea l'objet des msreeus de publicité prévues par le cdoe du traaivl et d'un dépôt à la dterocin départementale du travail, de l'emploi et de la faotrmion psnelofsrleinoe et au secrétariat-greffe du ciesonl de prud'hommes de Paris, et d'une dedmane d'extension dnas les cooditnins fixées rivsmeptcneeet par les aictlers L. 132-10 et L. 133-8 et siatunvs du cdoe du travail.

entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tnsrapot mandatée par la carhmbe sdclniaye des eriespnrets de déménagement et garde-meubles de Farnce ; Union nnlaatoie des onisnriatgaos sideanclys de tsrprtoanues roireuts albeuitmoos (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération notaaainle des taorptrsns UCNF FO ; Fédération générale des tntropars et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération des syianctds chrétiens des tnsrraptos CTFC ; Fédération noltiaane des ceurhufafs roetuirs (FNCR) ; Syndicat nanatoil des activités du trapnrsot et du tsairnt CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997

L'arrêté du 19 mai 1987 a donné, dnas l'alinéa Ier de son arlicte 13, la définition svnuiate des opérations de déménagement :

Les toarrtpnss de déménagement, c'est-à-dire les trrasotnps de mbueels ou d'objets miibrelos effectués au départ ou à dsianoitten d'un garde-meubles et, luqorse l'expéditeur est également le destinataire, les tponsrrats de meleubs ou d'objets mieoilrbs usagés en paevornnce et à detsniiaton d'un laocl d'habitation ou d'un lacol à ueasgs professionnel, commercial, industriel, aisrntaal ou administratif, à l'exception de cuex dnot le vulome n'excède pas 5 mètres ceubs et dnot le cendinomentniot est assuré par l'expéditeur, deonnnt leiu à établissement d'une lttree de voiture.

En conséquence, cttee définition vsie à la fios les déménagements de piuiltraecs et les déménagements d'entreprises.

Dans le crdae des activités du transport, la piorseosfn du déménagement et du garde-meubles se distingue, d'une part, en riason de la nartue puls délicate du tavaril et, d'autre part, par la nurtae de la clientèle dnot les caractéristiques et les egiecnxes snot très variées.

S'agissant d'une psfreooisn de paiotnsrtes de services, le rôle du psenroenl exécutant est très imrntapot puor le bon feoitnencnmont de l'entreprise. En conséquence, l'organisation du tavaril (premiers ccnttoas aevc la clientèle, conseils, conformité de l'évaluation du cubage, du nmbore d'hommes, du bon état du matériel, etc.) diot être le souci dnonimat des dirioetncs d'entreprises. Dnas l'application des diiveretcs reçues, la qualité du tvarial et des cacttnos aevc la clientèle diot rtseer une préoccupation cotnnsate puor le personnel.

Enfin, aifn d'assurer la pemnanrece des epmlios des personnels, qu'ils aniet ou non la qualité de perenonsl roulant, le caractère cqulcye des activités de déménagement puet nécessiter une aioadpattn de l'organisation du tvarial dnas le rceepst des ditpinsosois cvintooolnenelns et réglementaires et puls particulièrement du décret n° 83-40 du 26 jenavir 1983 modifié.

Article 1er - Conditions de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997

Afin d'assurer des cointdnois de trivaal ménageant tnat les atecspis inndebelsipsas à la sécurité des penoensrs et des bnies que les eigcnees inhérentes à l'exploitation, il convient, dnas le crade d'une journée et en ftoocinn de la nraute de l'opération de déménagement, d'organiser l'activité des peenornsls de déménagement seoln les dopsstioniis ci-après :

Article 1.1 - Déménagement de particuliers

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997

Une équipe de déménagement cmpnored duex déménageurs panmtneers puor ttuoe opération ne dépassant pas 16 mètres cebus sur 4 étages cumulés (descente et montée en charge) ou 6 étages cumulés lorsqu'il y a uisaloittin d'un aeiparpl mécanique aevc servant.

Un hmme est aidjot à l'équipe :

- siot puor tuote trnache supplémentaire de 8 mètres ceubs ou faocitrn de tarhne égale ou supérieure à 4 mètres cubes ;

- siot qnuad les opérations de dceetsne ou montée en crghae dépassent 4 étages cumulés ;

- siot qaund il y a un ptagore de puls de 30 mètres au cgrenmaeht (ou au déchargement) du peid de l'escalier au véhicule ;

- siot lruosqe le déménagement présente des particularités tleels que : mttinuoanen d'objets lourds, démontages complexes, pgsaase par fenêtre (avec ou snas uiatisioltn de monte-meubles).

Toutefois, lruosqe le déménagement s'effectue dnas le même escalier, l'équipe cponermd 2 déménageurs preannmets puor 20 mètres cubes et sur 3 étages.

Article 1.2 - Déménagement d'entreprises

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997

Compte tneu de l'utilisation de matériels et d'engins de mentnauton adaptés à ce tpye de prestations, une équipe de déménagement cenrprmod 2 déménageurs ptnmeaerns puor ttuoe opération ne dépassant pas 24 mètres cbues sur 8 étages cumulés.

Un hmome est adnojit à l'équipe :

- siot puor toute trnache supplémentaire de 12 mètres cebus ou fcoartin de thncrae égale ou supérieure à 6 mètres cbeus ;

- siot qunad les opérations de dtnesece ou montée en cgrhae dépassent 8 étages cumulés ;

- siot qnaud il y a un pogarte de puls de 50 mètres au chnmegraet (ou au déchargement) du peid de l'escalier au véhicule.

Toutefois, en fcnoiotn des particularités propers à ce tpye de déménagement, l'entreprise détermine les mnyoes piircrutleas à merte en place.

Article 1.3 - Déménagement international

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997

Compte tneu des tnihucqes particulières d'emballage et de caglae puor ce tpye d'opération, une équipe de déménagement copnrmed 2 déménageurs pnntaernes puor tutoe opération ne dépassant pas :

- 16 mètres cbeus puor les pntirtsaoes d'emballage ;

- 20 mètres ceubs sur 3 étages en deetnsce puor le crneghmaet ;

- 24 mètres cubes sur 3 étages puor les opérations de déchargement et livraison.

Le présent accord est en vigueur à compter du 1er juillet 1997 et agobre le chapitre V " Doinitoissps particulières au psoenrl de déménagement " de la cveniotnon clcioevtle nalotiane annexe I (Dispositions particulières aux ouvriers) de la cneoviontn cvoctlliee ntiloaane des tansotprrs riutroes et des activités arxilaiiues du transport.

Les paitres saeinarigts cnnenvineot d'engager au puls tôt une négociation vsaint à la révision des ciccisitaolnsfs cmotpe tneu de l'évolution des métiers et des cdonntiis d'exploitation des errneespts de tsrronpat de déménagement.

Accord du 23 juin 1997 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement, à partir de 55 ans, dans les entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnpaorrt mandatée par la chabrmr syicnlade nnaoiltae des ernesiprets de trtnparsos de fndos et verluas (SYTRAVAL),
Syndicats signataires	La fédération des stndicyas chrétiens des trostpnras CTFC ; La fédération générale des tpsotanrrs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération ntoainlae des cuhaffures rteoirus (FNCR),
Organisations adhérentes signataires	La fédération niaontlae des tptosarrns Fcroe ouvrière-UNCP par ltetre du 24 mras 1999 (BOCC 99-16).

En vigueur étendu en date du 4 août 1998

Considérant les dsootipns du ptolrcooe d'accord rleiatf au congé de fin d'activité des cdcruenotus routires mhaicdenrass du 29 nbrvmeoe 1996 ;

Considérant la déclaration cmmunoe du 23 décembre 1996 aux tmrees de laquelle les paretineras siucoax ont constaté que les cduutceonrs des eerrnspteis exerçant des activités de tspanrrot de fndos et varluas et rasepilnmst les ctoidinnos du 1er alinéa du prtcloooe d'accord retailf au congé de fin d'activité des cencotudurs ruirteos de miasranchds du 29 nbevorme 1996 bénéficient des dooiistpinss dudit poolortce ;

Considérant l'accord sur le congé de fin d'activité des ccrdonutues reiutros de tpnasorrt de mersihaacnds et de toarnsprt de déménagement à piartr de 55 ans du 28 mras 1997 ;

Considérant l'accord prontat création du FNCFGEA Tarnopsrt du 11 avirl 1997,

Article 1 - Disposition générale

En vigueur étendu en date du 4 août 1998

L'accord sur le congé de fin d'activité des crdcenutuos roertuis de tspranot de mnicarhedsas et de tpoansrt de déménagement à prtir de 55 ans du 28 mras 1997 et l'accord pnotrat création du FCFOEGNA Tapnrnsot du 11 avirl 1997 s'appliquent, dnas l'ensemble de lerus dsiiipoontss et dnas les mêmes conditions, dnas les eneseirrts de tapotrsns de fodns et valeurs, suos réserve des précisions ci-dessous.

Article 12 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1997

Le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt à la dctireoin départementale du traavil et de l'emploi et au secrétariat-greffe du csinoel de prud'hommes de Piras et d'une dadneme d'extension dnas les cinodontis fixées reeemtesvicpnt par les atcleris L. 132-10 et L. 133-8 et suvintas du cdoe du travail.

Personnel concerné

Sont concernés par ces dispositions, les convoyeurs-conducteurs, convoyeurs-gardes et convoyeurs-messagers âgés d'au mnois 55 ans qui, à la dtae de csitseon efiefvtce de luer activité :

- occunept un de ces potess au sien de l'équipage ;

- jsitunifet aoivr exercé penadnt au minos 25 ans, de façon cnioutne ou discontinue, un emopli de coyoutevr au sien d'un équipage dnas un véhicule de puls de 3,5 teonns de PTAC, affecté au traropsnt de fonds et varelus dnas les eesnerripts précitées.

Peuvent être prises en cpmpte au trite des 25 années visées ci-dessus :

- les années d'exercice, de façon cinnutoe ou discontinue, du métier de coutencudr rueotir d'un véhicule de puls de 3,5 toenns de PATC affecté au tarprosnt de mnascerahdis et/ou au trsponart de déménagement, teells que visées dnas les dnipitoisiss de l'accord du 28 mras 1997 pnarott création du CFA Marchandises/Déménagement ;

- les années d'exercice, de façon citnnoue ou discontinue, dnas un eopmli de cndtcouuer routeir de voyageurs, telles que visées dnas les dpooistiis de l'accord du 2 avirl 1998 panrott création du CFA Vayreogus ;

dans une(des) entreprise(s) enrnat dnas le camhp d'application de la cioenontvn ccoeltlvie nnaioatle des tsorrtpnas rreutios et des activités aiairxielus du transport.

Indemnité de ciseoatsn d'activité

Les psenolrnes visés par le présent aorccd et jstiaunfit d'une ancienneté mnmlaie de 5 ans dnas l'entreprise, bénéficient d'une indemnité de ctassioen d'activité versée conformément aux doioitsspnis de l'article III-3 de l'accord du 28 mras 1997, et dnot le mnaotnt est calculé dnas les cinootndis stunveais :

- 1,5/10 de mios par année d'ancienneté dnas l'entreprise.

Cette indemnité est calculée sur la bsae de la moeynne des siaealrs qu'ils ont ou anruiaet perçus au cuors des 12 dnriees mios précédant luer départ de l'entreprise.

Article 2 - Entrée en application de l'accord

En vigueur étendu en date du 4 août 1998

Le présent aorccd ertrena en atiialcoppn à cpmpter de la dtae de son extension.

Article 3 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 4 août 1998

Le présent aorccd frea l'objet des meeruss de publicité prévues par le cdoe du taravil et d'un dépôt à la dctiiron départementale du travail, de l'emploi et de la friaoomtn poelosilrnsfee et au secrétariat-greffe du cesinol de prud'hommes de Paris, et d'une dedname d'extension dnas les ciotiodnns fixées rimnptseecevet par les atlrecis L. 132-10 et L. 133-8 et snvautis du cdoe du travail.

Protocole d'accord du 7 novembre 1997
relatif aux rémunérations
minimales conventionnelles 1997 et à
l'ouverture de négociations visant à la
révision programmée des dispositions
de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de taprosrnt mandatée par les oonnasiarigts pnroaaetls ci-après : La fédération noatilane des tronastprs rretious (FNTR) ; La fédération nolitaane des trrsaopts de vrgoyaeus (FNTV) ; La fédération française des oarignuetasrs cinmnsairoesioms de tosnraprt (FFOCT) ; La cbhrmae des leuuros et tueonsrtrpars iindrulstes (CLTI) ; La cahrbme synidlace des eerseprntis de déménagements et garde-meubles de Fnrcae ; La chambre sndcailye nontliaae des sveecris d'ambulance ; Le grpeumneot ntoaianl des tptasnrns combinés (GNTC), L'union nnaiotale des oroatsaigins snidcayles des turortprnsaes rietruos abtloiumoes (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Le sydadnt nitanoal des activités du tsroarnt et du tansirt CGC ; La fédération générale des trsaptnros et de l'équipement (FGTE) CFDT,

En vigueur étendu en date du 7 nov. 1997

Considérant la volonté des ptaries sganieiatrs de s'engager dnas un pusrkseos de révision des dootnspsiis de la coteoinnv n cvtloicele niantaloe des tatnrsoprs reortius et des activités aiialeiuxrs du tsnaport raeeitlvs :

- à la scrtuurte et aux niveaux des rémunérations mleanimis ceevtnnniollneos ;
- aux définitions et à la hiérarchisation des epmlois ;
- à l'aménagement des tpmes de tavairl et de service.

Considérant que ce pseocsrus de révision diot ctunborier à l'application généralisée des ppeicrnis de tarcsenprnae des durées de tepms de secrvie et de tiavarl et de luer rémunération ;

Considérant que ce pcsoreuss diot petermrte de répondre aux aptnioisars des salariés tuot en cnroiabtunt à la préservation et au refernmcnoet de la compétitivité des ensieterprs françaises dnas le cadre de l'Union européenne ;

Considérant, que puor anrtteide ces objectifs, de pnoroedfs mattiunos snoret nécessaires dnas les erespientrs qui dvornet pvioour s'y apedtar pnseimorgrevest ;

Considérant qu'à défaut, de telels mouinatts mntetiaert gmearnevt en péril les équilibres de ces eenttrsepis et la saiittuon

de l'emploi dnas le stceuer du transport,

il est cenvnou ce qui siut :

Article 1 - Rémunérations minimales
conventionnelles 1997

En vigueur étendu en date du 7 nov. 1997

1.1. Pnnoeesrls rnoutals (entreprises du tosapnrtr roiuetr de mensciahdars et des activités aliirieaxus de transport, etnipeerrss du trpnsroat de déménagement) ;

a) Rémunération glboale gtarnaie (RGG) :

A ctepmor du 1er nomerbve 1997, les barèmes des rémunérations goaellbs grenatais en viuuegr puor les cionfcteifes 110 M à 138 M snot revalorisés de 5 %.

A coptemr du 1er neovmrbe 1997, les barèmes des rémunérations globales, gareaitns en veiguur puor le cfeiofcient 150 M snot revalorisés de 3 %.

b) Rémunération mulesnele pseoesnrillofne gitraane (RMPG) :

A cpteomr du 1er obtcroe 1997, les barèmes de la rémunération mllsneeue pensrnsoeilfole giaartne puor 200 hruees de tepms de scrviee snot les sanivuts :
 (en francs)

Cfnoieiceft		
128 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
8 408	8 576	8 744
< 10 ans	< 15 ans	
8 912	9 081	
Coniffieect		
138 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
8 433	8 602	8 770
< 10 ans	< 15 ans	
8 939	9 108	
Cfeifeionict		
150 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
8 700	8 874	9 048
< 10 ans	< 15 ans	
9 222	9 396	

c) Rémunération mnlslueee prfliolssoneene gitnraae (RMPG) :

A cepomtr du 1er otbcore 1998, les barèmes de la rémunération mlueeslne piseofronsnllee gatnaire puor 200 hereus de tpms de sirevce snot les snavitus : (en francs)

Cinifcoeect		
128 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans

8 795	8 971	9 147
< 10 ans	< 15 ans	
9 323	9 499	
Cfecnioiet		
138 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
8 821	8 997	9 174
< 10 ans	< 15 ans	
9 350	9 527	

Cceifnifoet		
150 M - DC1 - DC2		
embauche	< 2 ans	< 5 ans
9 100	9 282	9 464
< 10 ans	< 15 ans	
9 646	9 828	

d) Rémunérations aleunlens gtrenaias au titre de 1998.(en francs)

Cocifneifet			
128 M - DC1 - DC2			
embauche	< 2 ans	< 5 ans	
103 352	105 419	107 486	
< 10 ans	< 15 ans		
109 553	111 620		
Cfcoiieentf			
138 M - DC1 - DC2			
embauche	< 2 ans	< 5 ans	
103 408	105 476	107 544	
< 10 ans	< 15 ans		
109 612	111 681		
Cifeionceft			
150 M - DC1 - DC2			
embauche	< 2 ans	< 5 ans	
107 000	109 140	111 280	
< 10 ans	< 15 ans		
113 420	115 560		

1.5. Noauevux barèmes appbailnces :

1.2. Pnlenesors rluoatns (entreprises de tnarpstot rioetur de vyeyarus et eirstteprns de tsparont sanitaire).

A ctmpeor du 1er nmoberve 1997, les barèmes de rémunérations gaoblels gtrenaias abiaplplces aux plosrennes de cnudoite des epsnteierns de trpasornt reotiu iruenbairtn de vyauorges et des eeirstperns de trspaornt sntaraie en vigueur, snot revalorisés de 4 %. Puor les errtepsens de tsparont itraibenurn de voyageur, ctete rirlitaaovesn s'inscrit dnas la démarche de rtvaiielloarson des rémunérations mmliieians covneninteolnles qui a, d'ores et déjà été présentée aux osiaaitrongns syecalins dnas le cdrae des négociations spécifiques en cruos dnas ce stceeur d'activité.

1.3. Auters psennroels (entreprises du trsprnaot rioteur de mrdseichanas et des activités aeuiiarxlis du transport, esirernteps du tnarpst de déménagement) :

A cteopmr du 1er nromevbe 1997 les barèmes en vueiugr des slaaiers et rémunérations mmianiuix cneelnoontvnis snot revalorisés de 4 %.

1.4. Auetrpelsrnnoes (entreprises de tsrpnoart roetiur de vyauorges et enesirertps de tornsrapt sanitaire) :

A cmtoepr du 1er nemobrv 1997 les barèmes en vuegiur des siearlas et rémunérations mauuimnx civonneoltnens snot revalorisés de 4 %.

Les nouveaux barèmes des rémunérations maillemns cnnltilneoevos résultant des meesurs ci-dessus, fnot l'objet des aevnnats n° 83 à la CNCA 1, n° 73 à la CNCA 2, n° 73 à la CNCA 3, n° 65 à la CNCA 4 et d'un acorcd spécifique sur la rémunération des psoernels rlutonas des etsirerpens de troanpsrt reuiotr de mceiaanhrrdss et de tnraporst de déménagement " gandr rterouis " ou " luonegs dnasitces ".

Article 2 - Révision programmée des dispositions de la convention collective

En vigueur étendu en date du 7 nov. 1997

2.1. Dtossinpiis apielplabcs aux prlnoseens des eeerrpnstis de tsprroat rtueoir de mearsachidns et des activités arieuiiaixls du tnrsaport et aux epiirtreses du tapornrst de déménagement :

2.1.1. Barèmes ceoenntvinlos :

a) Pnenrosles rolatnus :

La rémunération des peosnnlers ruonlat " marchandises, puor son naiveu conneetvinnol le puls élevé à l'embauche, srea revalorisée puor atteindre, dnas un délai de trios ans à cetmpor de la dtae de sugntiare du présent protocole, et au puls trad le 31 décembre 2000,120 000 F par an puor une durée mnnyoe

de temps de service de 200 heures mensuelles.

Cette convention se fera dans les conditions suivantes :

Barèmes RMPG (1) applicables au 1^{er} janvier 1998
(en francs)
RMPG pour 200 heures
Garantie mensuelle à compter du 1^{er} janvier 1998 : 8 700
Garantie mensuelle à compter du 1^{er} octobre 1998 : 9 100
Garantie au 1^{er} janvier de l'année : 107 000

Barèmes RGG (1) applicables au 1^{er} janvier de l'année 1998
(en francs)
RGG pour 169 heures
Garantie mensuelle à compter du 1^{er} janvier 1998 : 7 231
Garantie au 1^{er} janvier de l'année : 87 042
RGG pour 200 heures
Garantie mensuelle à compter du 1^{er} janvier 1998 : 8 889
Garantie au 1^{er} janvier de l'année : 107 000

Barèmes applicables au 1^{er} janvier de l'année 1999
(en francs)
SMPG pour 169 heures
Garantie mensuelle à compter du 1^{er} octobre 1999 : 7 728
Garantie au 1^{er} janvier de l'année : 92 736
SMPG pour 200 heures
Garantie mensuelle à compter du 1^{er} octobre 1999 : 9 500
Garantie au 1^{er} janvier de l'année : 114 000

Barèmes applicables au 1^{er} janvier de l'année 2000
(en francs)
SMPG pour 169 heures
Garantie mensuelle à compter du 1^{er} juillet 2000 : 8 135
Garantie au 1^{er} janvier de l'année : 97 617
SMPG pour 200 heures
Garantie mensuelle à compter du 1^{er} juillet 2000 : 10 000
Garantie au 1^{er} janvier de l'année : 120 000

b) Atribuer des primes aux catégories ouvrières et employées :

La rémunération des plannings sédentaires des catégories ouvrières et employés, pour son niveau constitue le plus élevé à l'embauche, sera revalorisée pour atteindre, dans un délai de 3 ans à compter de la date de signature du présent protocole, et au plus tard le 31 décembre 2000, 97 617 francs par an pour une durée moyenne de temps de travail de 169 heures mensuelles.

Cette convention se fera dans les conditions suivantes :

Barèmes applicables à compter du 1^{er} janvier 1998
pour 169 heures par mois
(en francs)
RGG (1) (ouvriers)
Garantie mensuelle : 7 301
Garantie au 1^{er} janvier de l'année 1998 : 87 612
SMPG (employés)
Garantie mensuelle : 7 135

Garantie au 1^{er} janvier de l'année 1998 : 87 042

Barèmes applicables à compter du 1^{er} janvier 1999
(pour 169 heures par mois)
(en francs)
SMPG (ouvriers et employés)
Garantie mensuelle : 7 402
Garantie au 1^{er} janvier de l'année 1999 : 92 736

Barèmes applicables à compter du 1^{er} janvier 2000 :
(pour 169 heures par mois)
(en francs)
SMPG (ouvriers et employés)
Garantie mensuelle à compter du 1^{er} janvier 2000 : 7 728
Garantie mensuelle à compter du 1^{er} juillet 2000 : 8 135
Garantie au 1^{er} janvier de l'année 2000 : 97 617
2.1.2. Salaires mensuels professionnels garantis :

a) Principe :

Il est créé un salaire mensuel professionnel garanti, applicable à l'ensemble des professions des catégories ouvrières, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

b) Règles de calcul :

Tous les éléments ayant le caractère de primes quelle qu'en soit la nature (mensuelles ou à versement différé) et/ ou de gratifications sont exclus de l'assiette de calcul des salaires professionnels et le salaire mensuel professionnel garanti.

En outre, le salaire est fixé à prendre en considération ne comprennent pas les indemnités de licenciement au 1^{er} janvier du travail des jours fériés et des dimanches ainsi que les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, y compris au 1^{er} janvier du travail de nuit.

c) Date d'application :

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1^{er} janvier 1998.

A cette date, le salaire mensuel professionnel garanti se situe à :

- à la rémunération globale garantie visée aux articles 12 et 13 de la CNCA 1 ;

- à la rémunération mensuelle professionnelle garantie applicable aux professions des entreprises de transports de marchandises et de travaux de déménagement " gardiens " ou " logeurs d'habitat " ;

- aux salaires minimaux professionnels garantis visés aux articles 3 de la CNCA 2 et 4 de la CNCA 3. ;

- aux rémunérations minimales professionnelles garanties visées aux articles 5 et 6-4 de la CNCA 4.

d) Modalités de mise en oeuvre.

Pour assurer la mise en oeuvre des dispositions du présent article, les parties intéressées conviennent de laisser aux entreprises les délais nécessaires aux éventuelles adaptations des structures de rémunération actuellement en vigueur.

Pour les entreprises ou établissements dans lesquels un accord d'entreprise ou d'établissement relatif aux structures de rémunérations est en vigueur, la mise en oeuvre des dispositions du présent article fera l'objet d'une adaptation négociée au plus tard dans les délais fixés par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le délai de mise en oeuvre est lié à l'application des règles de droit s'imposant aux entreprises. Il ne peut, en aucun cas, conduire à dépasser l'échéance du 30 juin 1998.

e) Heures supplémentaires et ancienneté :

Le présent article ne remet pas en cause les dispositions réglementaires et/ ou conventionnelles relatives à la rémunération des heures supplémentaires et aux majorations au titre de l'ancienneté.

f) Dispositif de grammaire :

Les éventuelles modifications des structures de rémunération générées par la mise en oeuvre des dispositions du présent article ne doivent entraîner aucune modification des salaires effectifs mensuels ou annuels.

2.1.3. Grammaire de rémunération :

La part annuelle de rémunération comprise l'ensemble des éléments de rémunération figurant sur le bulletin de paie et attribué aux cotisations de sécurité sociale perçues par le salarié au cours de l'année du fait de ses activités professionnelles à l'exclusion :

- de la rémunération afférente aux heures supplémentaires déterminées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles ;

- des indemnités versées au titre du travail des jours fériés et des dimanches et des indemnités versées au titre du travail des jours fériés et des dimanches et des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, y compris au titre du travail de nuit ;

- des sommes versées dans le cadre des dispositifs légaux relatifs à l'intéressement et à la participation des salariés.

La part annuelle de rémunération donnée lieu aux majorations conventionnelles au titre de l'ancienneté correspondra à la catégorie de personnel concernée.

Pour les salariés qui, au cours de la période annuelle

déterminée, ne justifient pas d'une année complète de travail effectif (contrat à durée déterminée, absence ou départ en cours d'année, maladie, accident du travail, maternité,...) la part annuelle de rémunération est calculée au prorata du temps de travail ou de service dans la période annuelle considérée.

2.1.4. Organisation de négociations :

a) Principes :

Pour atteindre les objectifs fixés au présent article, des négociations doivent être menées aux conditions suivantes :

- de mettre en place, comme condition préalable d'une perspective de réduction des temps de service dans le respect des règles de transparence, des modalités d'aménagement des temps de travail et de service sur tout ou partie de l'année conformément aux textes en vigueur, visant plus particulièrement à l'harmonisation des mesures applicables à l'ensemble des catégories de personnes relevant " du secteur " (conducteurs affectés à des services de messagerie, courriers régionaux et courriers gares routiers ou longue distance) ;

- d'actualiser les définitions d'emplois des personnes relevant " mensuellement ", au regard des conditions d'exercice des métiers, et de reconstituer, sur la base de ces nouvelles définitions, une hiérarchie entre ces emplois ;

- à l'issue des négociations sur l'actualisation des définitions des emplois et sur la réévaluation des écarts hiérarchiques pour les personnes relevant " mensuellement ", d'actualiser les définitions des emplois et de rectifier des écarts hiérarchiques pour les personnes sédentaires.

b) Contenu des négociations :

Les négociations sur :

- l'aménagement des temps de travail et de service ;

- l'actualisation des définitions des emplois des personnes relevant " mensuellement " et la réévaluation des écarts hiérarchiques qui en résultera, s'ouvriront dès la signature du présent protocole.

Les négociations doivent être menées à la conclusion d'accords avant la fin du troisième trimestre 1998.

2.2. Dispositions applicables aux personnes des entreprises de transport urbain de voyageurs :

La mise en oeuvre d'un processus visant à une révision programmée des dispositions de la convention collective se fera dans le cadre des négociations spécifiques à ce secteur d'activité dans le cadre des négociations des branches en cours.

La nature des métiers exercés dans les secteurs d'activité visés

au présent acilrte eanxegit une srtrtuuce de silaare particulière, la détermination d'un cpconet de siaalre muesenl pnnoeseoirfsl ganarti (SMPG) dreva tneir ctmope de l'ensemble des éléments spécifiques ctutsoiinfts de la rémunération des plesnoenrs concernés (temps de taiarvl effectif, tpems annexes, alpudmtie et indemnités auters que les rmeorunbsmtees de frais).

2.3. Diiisontposs alcepeabilps aux peosenrlns des einstrrpees de tsraonprt sitaianre :

La msie en orevue d'un psscroeus vianst à une révision programmée des dstoisoiipnis de la cnvoieontn cilvtoecle se frea dnas le cdrae des négociations spécifiques à ce seeuctr d'activité qui s'ouvriront au cuors du mios de décembre 1997.

La nautre des métiers exercés dnas les scteeurs d'activité visés au présent altrice enaexgit une scurrttue de sairlae particulière, la détermination d'un cpconet de sairlae mensuel peossoirnfenl grantai (SMPG) drvea tenir cmopte de l'ensemble des éléments spécifiques cofsitnituts de la rémunération des pseonlenrs concernés (temps de travial effectif, tpems annexes, amtdilupe et indemnités aeruts que les rmmteborenuses de frais).

(1) Ou SPMG dès sa msie en oevure dnas l'entreprise.

Article 3 - Conditions de déroulement des négociations

En vigueur étendu en date du 7 nov. 1997

Aifn de meuraqr la volonté des peirertnaas sicuaox de s'engager dnas une démarche négociée, ftaeucr d'un cmialt sciaol crtucintsof durable, les dtsniisoipos de la coinetovnn ceclltoive nointalae pnaipclire raieltve au dorit sycdnial sneort complétées, dès l'ouverture de ces négociations, aifn de définir des modalités d'exercice du droit de s'absenter, les règles de coeismatnopn des perets de sairleas ou du meitnain de ceux-ci,

Protocole de fin de conflit du 8 novembre 1997

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 1997

Dans le cadre du cionflt itnveneru dnas le tarsrpont reuoitr du 2 au 8 nvboerme 1997, les oriasinotnags peroflnleseionss signataires, dnas le sucoi de permettre, au treme de ce conflit, une repise du tariavl dnas les muleeeirls cotnidinos :

-engagent les eenrisptres à ne pas eae nmtr de putoueriss cielivs ou pénales à l'encontre des salariés, de luers délégués, des sydtnaics ou des esenrrpeits impliquées dnas le conflit, à l'exception de stinuiatos dnas lqeeluss des fitas ou des atecs de violence, ou de déprédation ont été dûment établis ;

-rappellent que, conformément aux doisptisinos de l'article L. 521-1 du cdoe du taiarvl : " La grève ne rmpot pas le cnroatt de travail, suaf ftaue loudre itubample au salarié. Son erxecice ne saiaurt dnoenr leiu de la prat de l'employeur à des museers diciinsoterriams en matière de rémunération et d'avantages sociaux. Tuot leicnmnceeit prononcé en vaoiolitn du preimer

anisi que les cnitinoos d'indemnisation des frais de déplacement de salariés d'entreprises appelés à ptiirpecar à ces négociations.

Article 4 - Rapports et bilans d'étape

En vigueur étendu en date du 7 nov. 1997

Ttoute mdiiaicfoton apportée aux législation et réglementation nileaoatns ou européennes en veiugur au juor de la sngutraie du présent ptlooroce dreva être pisre en cpmpte dnas la définition des nvolelues dispositions.

A ctete fin, les prneiaaerts saicoux cenonnivnet de procéder régulièrement à des rpoatrps d'étape aifn d'apprécier les conséquences des mocitfniaiods législatives ou réglementaires en préparation sur les négociations en cours.

Par ailleurs, il srea procédé, cqahue année, au rgraed de l'environnement général économique et social, à un bilan d'application des dsipoiontsis du présent protocole.

Article 5 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 7 nov. 1997

Le présent ploocote d'accord ertne en acaoitppiln à cemtpor de sa dtae de signature.

Article 6 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 7 nov. 1997

Le présent poocotltre d'accord frea l'objet d'un dépôt à la driiotcen départementale du taiarvl et au secrétariat-greffe du cneoisl de prud'hommes de Prias et d'une demdane d'extension dnas les codnntois fixées repvnsetieecmt par les arctlies L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

alinéa du présent alircte est nul de pieln droit. " ;

-demandent que le Gnveenmoeurt s'engage à gitraanr l'effectivité de ces mereuss et, puor ce faire, donne les itruscothnins nécessaires aux atosdaiminrins compétentes et miiossn à l'inspection générale du travial et de la main-d'oeuvre du taaivrl des toasrrnpts d'y veiller, dnas le recespt de l'esprit des diiiosnsotps du présent porooclte ;

-prennent atce que M. le mstinrie de l'équipement, des tsarnoprts et du lemogent a reçu de Mme le grade des sceaux, mistnire de la justice, l'assurance qu'elle dernnoa au parquet, dnas le cadre de la loi, et puor tuos les cas où il n'aurait pas été constaté des sttanioius de vloecne et de déprédation, des iionsrutncts en vue de ne pas cotrmremtpoe la piax sociale.

L'UFT et l'UNOSTRA, snaaegitirs du présent protocole, innvtiet leurs adhérents et les elpmueorys à pnderre totues muesers ulites à l'apaisement daburle du conflit.

Accord du 2 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs des entreprises de transport interurbain de voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transporteurs mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs (FNTV) ; Union nationale des associations de salariés de transporteurs routiers (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDF ; Fédération nationale des confédérations des salariés FCNR ; Fédération nationale des transporteurs UCNP FO ; Fédération des syndicats chrétiens des transporteurs CTFC ; Syndicat national des activités du transport et du tourisme CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	L'organisation des transporteurs européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 20 mai 2010 (BO n°2010-28) La confédération française de l'encadrement SANTT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par lettre du 30 décembre 2010 (BO n°2011-34) TLF, Imbume Le Ceirant 8, rue Bernard-Buffer, 75017 Paris, par lettre du 6 juin 2017 (BO n°2017-29)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Considérant les conditions spécifiques d'exercice du métier de conducteur routier de voyageurs ;

Considérant qu'il convient de définir les conditions du maintien de l'équilibre financier du régime mis en place par le présent accord, au regard notamment de la contribution de la part des salariés des entreprises concernées et de l'évolution de l'emploi dans les catégories considérées ;

Considérant que l'engagement de l'Etat de participer au financement du régime mis en place par le présent accord est une condition essentielle de cet équilibre financier, et de sa pérennité ;

Considérant que le protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au congé de fin d'activité des conducteurs de véhicules de transport a recommandé d'étudier les conditions d'extension de cette mesure aux professionnels des entreprises de transport de voyageurs,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Le présent accord concerne les conducteurs des entreprises de

transport routier de voyageurs (TRV) (ci-dessous "conducteurs routiers de voyageurs") auxquelles s'applique la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

Le CFA-Voyageurs a pour objet :

- de permettre à ses bénéficiaires de cesser leur activité avant d'être pris en charge par les régimes de retraite, tout en conservant un revenu dans l'attente de l'accès à ces régimes ;

- de permettre l'accès de conducteurs à temps partiel aux emplois à temps plein libérés par les bénéficiaires du CFA-Voyageurs.

Article 2 - Personnels concernés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Peuvent bénéficier du CFA-Voyageurs (1) les conducteurs :

- âgés d'au moins 55 ans ;

- en possession d'une expérience de TRV au moment du départ ;

- justifiant avoir exercé pendant 30 ans (ou 28 ans sous réserve des dispositions de l'article 12-2 du présent accord), dont au moins 25 ans à temps partiel de façon continue ou discontinue, un emploi de conducteur, soit en TRV, soit dans le cadre d'une carrière mixte au sens de l'article 10 du présent accord.

Article 3 - Cas particulier des conducteurs victimes d'un accident du travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Par dérogation aux principes généraux énoncés à l'article 2 ci-dessus :

- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail servant dans l'exercice du métier de conducteur routier de voyageurs sont prises en compte pour la détermination de la contribution des 30 années de contribution dans la limite maximale d'une année continue ;

- sont considérés comme ayant une période de contribution de voyageurs dans les entreprises précitées les salariés justifiant d'au moins 30 ans d'emploi de conducteur routier, à l'âge de 55 ans, n'occupant plus un emploi de conducteur tel que visé à l'article 2 ci-dessus, en raison d'un licenciement suite à une interruption partielle consécutive à un licenciement de travail survenu dans l'exercice du métier de conducteur routier de voyageurs.

Article 4.1 - Allocation de CFA-Voyageurs

En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

Dès le jour de sa prise en charge par le régime et jusqu'au premier jour du mois civil suivant son sixième anniversaire - date à partir de laquelle l'intéressé doit commencer à verser ses

dtrios à la rrtaeite -, le sattut de bénéficiaire du CFA-Voyageurs lui pemret :

a) De pverocier une aailctolon d'un matnont mamixal égal à 75 % du sarliae burt moyen aunenl (1) revalorisé (dans les mêmes cidniotons que puor le cualcl de l'assurance viliessle de la sécurité sociale) des 5 dernières années (le cas échéant, en teannt cmptoe des diistoipsnos de l'article 4.2 " Cas pciltiruaer " ci-dessous), asini que différentes patsitrnoes complémentaires (maladie, veiiisselle du régime général et retarite complémentaire).

L'allocation ci-dessus srea calculée hros aatetmnebt puor fairs pnsfreoielosns et hros frais professionnels.

Pour ce faire, le salarié drvea finuror les fheics de piaecdoonrrspaet aux 5 dernières années de référence, aifn que le fodns géran le CFA-Voyageurs pusise ricotetesnur le srialae burt snas aabntetemt et snas frais professionnels.

A défaut, l'allocation srea calculée sur la bsae des éléments trainmss par la CCPEART au fdons chargé de la getsoin du CFA-Voyageurs.

Le maonntt de l'allocation sierve est diminuée des prélèvements oilotgireabs (2). Le cnesoil d'administration de l'AGECFA-Voyageurs détermine chuqae année, sur la bsae des prstcievpees financières du régime, le tuax de rirvateoalison de cttee allocation, qui ne puet excéder le dreenir tuax connu de rtiveaoisorlan du point de riattre AGIRC-ARRCO ;

b) De metnainir ses dtrois aux différentes pioanstetrs slacoies au ttrie de l'adhésion vnoltraioe à l'assurance mdliaae (régime général) ;

c) De bénéficier de la vdatiialon de ses dorits au tirt de l'adhésion vitlonaroe à l'assurance vlsiseile (régime général) ;

d) De bénéficier de la viaiodltan de ses dtiors à la rtetaire complémentaire sur la bsae des tuax obligatoires. Lusoqe le tuax scuroist par l'entreprise est supérieur aux tuax obligatoires, la vaoiltadin des dirtos à rairttee complémentaire cnonresdropats et ses modalités snot fixés par arcocd d'entreprise ou, à défaut, d'un cumomn aoccrd enrte l'employeur et la majorité des pnolerness intéressés.

e) Les alacrtelaios du congé de fin d'activité rnsetet bénéficiaires du régime de prévoyance-décès pneadnt tuote la durée de luer prise en carghe par l'AGECFA-Voyageurs, par adhésion au ctronat ctcoilelf sciursot par l'AGECFA-Voyageurs auprès de la CARCEPT-Prévoyance.

Cette adhésion atauqomiute donne leiu au vemenrset d'une coasititn :

- égale à 0,50 % du mnnaott de l'allocation anulelne de bsae du congé de fin d'activité multipliée par le nmbore d'années rstaent à courir entre l'entrée dnas le régime et le 60e ainanrisevre de l'allocataire ;

- répartie cmome siut :

- 50 % (soit 0,25 %) à la cgrhae du Fndos soaicl de l'AGECFA-Voyageurs (art. 13 des statuts) ;

- 25 % (soit 0,125 %) à la cgarhe de l'entreprise de l'allocataire ;

- 25 % (soit 0,125 %) à la chagre de l'allocataire ;

- et pyabale en une sulee fios au mmeont de l'entrée dnas le régime du congé de fin d'activité.(3)

Article 4.2 - Cas particuliers

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Pour les cdencuutros qui ont exercé luer activité puor ptarie à tpms cpmolet et puor ptiare à tmeps partiel, le calcul de l'allocation s'effectuera sur la bsae des 5 dernières années cilvies

complètes d'activité à tmeps cmoelpt dnas les mêmes cinoontdis que ceells prévues au pinot a de l'article 4.1.

Article 5 - Nature et modalités du départ de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Article 5-1 - Initiative et nature de la rupture

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Le départ en CFA-Voyageurs s'effectue à la suele itiinavite de l'intéressé.

Lorsqu'il a cnnaoanscie de l'acceptation par le fonds visé à l'article 11 du présent accord, de sa dndamee de pirse en cghare au trite du CFA-Voyageurs, l'intéressé diot imoernfr son employeur, par letrte recommandée aevc accusé de réception, de sa décision de qttueir l'entreprise dnas le cdare du régime de CFA-Voyageurs.

Ctete décision de l'intéressé, qui entraînera la rptuure du catront de travail, s'analyse en une démission.

L'intéressé diot également areedssr une cpioe de cette ltrete au fonds chargé de la giseton du CFA-Voyageurs.

Article 5-2 - Date de départ effectif de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Le point de départ du délai-congé est fixé au juor de première présentation de la lettrte recommandée aevc accusé de réception visée à l'article 5.1, alinéa 2, ci-dessus.

La dtae de départ etieffcf de l'entreprise est fixée d'un commun acrcod etrne l'employeur et l'intéressé.

A défaut d'accord, le départ de l'intéressé de l'entreprise donne leiu à aatoilpipcn d'un délai-congé de 1 semaine.

Article 5-3 - Indemnité de cessation d'activité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

La ruturpe du cotrnat de tviraal innvetuere dnas les ciotnindos fixées ci-dessus ouvre droit, au veesmernt par l'entreprise au bénéficiaire du CFA-Voyageurs, d'une indemnité de cisaotesn d'activité calculée, cotmpe tneu de l'ancienneté ausicqe dnas l'entreprise au juor du départ effectif, dnas les ciodninots sauvnlies :

- 1 demi-mois de slariae après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mios de sarliae après 15 ans d'ancienneté ;

- 1 mios et dmei de sariliae après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mios de sairiae après 25 ans d'ancienneté ;

- 2 mios et dmei de srilaae après 30 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération moyenne que l'intéressé a ou aurait perçue au cours des 12 derniers mois précédant son départ de l'entreprise.

Article 6 - Financement du régime

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Le régime du CFA-Voyageurs mis en place par le présent accord est financé conjointement par la profession et l'Etat dans les conditions visées ci-dessous.

Article 6-1 - Cotisation de la profession

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

A.-Une cotisation assise sur les rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale des cotisants de TRV, après éventuel abattement pour frais professionnels, permet de assurer le financement :

Pour les bénéficiaires du CFA-Voyageurs âgés de 55 à 57,5 ans :

- de l'allocation de CFA-Voyageurs ;

- des cotisations nécessaires pour garantir leurs prestations sociales au titre de l'assurance pension (régime général), de la cotisation de leurs droits à l'assurance vieillesse et à la retraite complémentaire.

Pour les bénéficiaires du CFA-Voyageurs âgés de 57,5 à 60 ans :

- de 20 % de l'allocation de CFA-Voyageurs ;

- des cotisations nécessaires à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire.

B.- Cette cotisation sera mise à la charge des cotisants susvisés et de leurs employeurs à hauteur respectivement de 40 % et de 60 % de son montant.

Le financement de ces dépenses par la profession (employeurs et conducteurs) est assuré par une cotisation globale égale à 1,5 % de la rémunération brute des cotisants (après éventuel abattement).

C.- Toutefois, pour les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2, alinéas 2, 3 et 4 du code du travail, seuls les cotisants cotisent pour leur part (soit 60 % de la cotisation fixée à l'article 6.1 B).

Article 6-2 - Subvention versée par l'Etat

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Conformément aux engagements pris par l'Etat, une subvention versée par l'Etat au fonds visé à l'article 11 du présent accord permet de assurer le financement, pour les bénéficiaires âgés de 57,5 à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA-Voyageurs ;

- des cotisations nécessaires pour garantir leurs prestations sociales au titre de l'assurance pension (régime général) et de la cotisation de leurs droits à l'assurance vieillesse (régime général).

Article 6-3 - Equilibre financier du régime

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

A. - La situation visée ci-dessus revêt un caractère conjoncturel pour les professionnels et les salariés enrôlés dans le champ d'application du présent accord.

B. - Dans l'hypothèse où, compte tenu des conditions d'accès au CFA-Voyageurs fixées par le présent titre, l'équilibre financier du régime ne pourrait pas être assuré par la contribution globale de la profession et par la participation de l'Etat visées ci-dessus, toutes les parties concernées par le financement se réunissent pour examiner les modalités permanentes de maintien cet équilibre.

Celui-ci devra être recherché par des efforts équivalents entre :

- les professionnels et les salariés cotisants ;

- les nouveaux bénéficiaires dans mesure les droits en cours ;

- l'Etat.

Article 7 - Contreparties en matière d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Article 7.1 - Principes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Chaque départ dans le cadre du CFA-Voyageurs fait l'objet, dans l'entreprise et dans la limite géographique du département de départ et des départements limitrophes et dans la limite d'un rayon de 50 kilomètres, à volume de temps de travail constant :

- soit de contreparties de temps partiel passés à temps complet ;

- soit d'une embauche sous contrat à durée indéterminée d'un jeune de moins de 30 ans ;

- soit d'une embauche d'un chômeur sous contrat à durée indéterminée.

Cette embauche ou tatonnement de contrat doit intervenir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de départ effectif de l'entreprise du bénéficiaire du CFA-Voyageurs.

Dans le cadre de ces contreparties, les employeurs privilégieront le passage à temps complet des cotisants à temps partiel, puis à défaut l'embauche de jeunes de moins de 30 ans

Article 7.2 - Cas de la rupture du contrat de travail du nouvel embauché

En vigueur non étendu en date du 8 janv. 2010

En cas de rupture du contrat de travail du nouvel embauché avant le sixième anniversaire du bénéficiaire du CFA-Voyageurs, l'entreprise doit procéder à une nouvelle embauche dans les mêmes conditions.

Les dispositions visées à l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas si la rupture du contrat de travail du nouvel embauché intervient dans un délai au plus égal à 6 mois avant l'âge à partir

Article 7.3 - Bilan des départs en CFA-Voyageurs

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Le chef d'entreprise ou le représentant du comité d'entreprise et aux délégués du personnel un bilan des départs en CFA-Voyageurs et des émoluments réalisés conformément aux dispositions des articles 7.1 et 7.2 ci-dessus.

Ce bilan doit être effectué à l'occasion de la réunion prévue à l'article L. 432-4-1 du code du travail.

Article 7.4 - Cas de non-respect de l'obligation d'embauche

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

En cas de non-respect de l'obligation de recrutement d'embauche dans les conditions prévues aux articles 7.1 et 7.2 ci-dessus, l'entreprise est tenue de verser au fonds en charge du régime CFA-Voyageurs mentionné à l'article 11 du présent accord une somme égale au montant de l'allocation perçue par le bénéficiaire du CFA-Voyageurs pour toute la période comprise entre le non-respect de son obligation d'embauche.

Article 7.5 - Cas particuliers

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Les dispositions de l'article 7.1, 7.2 et 7.4 ne sont pas applicables en cas de difficultés liées à un motif économique dans l'entreprise au sens de l'article L. 321-1 du code du travail.

Dans cette hypothèse, il appartient à l'employeur d'informer l'inspection du travail des transports et la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle des transports routiers et des activités aéroportuaires du transport.

Article 8 - Statut du bénéficiaire du CFA-Voyageurs au regard de l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Le statut de bénéficiaire du CFA-Voyageurs lui interdit de s'inscrire comme demandeur d'emploi et d'exercer toute activité rémunérée.

A compter du soixantième anniversaire, la législation des droits à retraite des bénéficiaires du présent accord interviennent dans les conditions de droit commun pour ceux qui peuvent bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse à taux plein.

Pour les personnes qui, à l'âge de 60 ans, ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse à taux plein, la législation des droits à retraite interviennent conformément aux dispositions de l'article II du décret du 3 octobre 1955. Les dispositions du titre III du décret du 3 octobre 1955 (décret n° 97-605 du 31 mai 1997) doivent être modifiées en conséquence.

Article 9 - Mesures de renforcement de la lutte contre le travail illégal et ou dissimulé

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Article 9.1 - Mesures concernant les entreprises

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

À la date d'embauche de tout nouveau salarié âgé de plus de 55 ans, l'employeur s'engage à demander au candidat une attestation écrite sur l'honneur indiquant qu'il n'est pas bénéficiaire d'un CFA, et à vérifier par écrit auprès du fonds de gestion du CFA si le candidat n'est pas bénéficiaire d'un CFA.

L'entreprise qui a embauché le candidat sans respecter les obligations visées ci-dessus devra verser une pénalité à l'organisme gestionnaire du régime.

Cette pénalité est égale au montant des indemnités perçues par le salarié au titre d'un CFA pendant la période d'emploi irrégulier. Elle est versée à l'organisme gestionnaire du régime du CFA-Voyageurs.

Article 9.2 - Mesures concernant les bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Le bénéficiaire du CFA-Voyageurs qui reprend toute activité rémunérée de quelque nature ou qui fait une fausse déclaration sur l'honneur :

- perdrait son statut de bénéficiaire du CFA-Voyageurs et l'ensemble des droits qui y sont rattachés ;

- serait obligé de rembourser à l'organisme gestionnaire du régime les indemnités perçues au titre d'un CFA.

En conséquence, les candidats visés à l'article 8 doivent renoncer à l'utilisation des primes de création de poste en commun à titre professionnel dans le régime de rémunération.

Article 10 - Carrières mixtes voyageurs et marchandises

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Dès lors que sont définies les règles de réciprocité et leurs conditions d'application :

- les années de contribution des personnes visées dans l'accord du 28 mars 1997 (" CFA-Marchandises ") et les années d'activité visées dans l'accord du 23 juin 1997 (CFA pour les transports de fonds et valeurs) sont prises en compte dans le nombre d'années visées à l'article 2 du présent accord ;

- l'appréciation de la continuité d'ancienneté est celle du salarié d'activité dans lequel le candidat est employé le jour de sa demande en CFA, les 5 dernières années doivent avoir été passées dans le secteur d'activité concerné.

Toutefois, un candidat ouvrier de voyageurs ayant travaillé, tous emplois visés par les accords paritaires de création des CFA confondus, pendant 30 ans et dans les conditions définies à

Article 11 - Gestion du CFA-Voyageurs

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

La gestion du fonctionnement du CFA-Voyageurs pourra être effectuée par le FONGECFA-Transport après décision de son conseil d'administration.

A cette fin, les parties s'engagent à former la dame auprès du conseil d'administration du FONGECFA-Transport.

Une convention-cadre spécifique sera mise en place pour le CFA-Voyageurs avec comptabilité séparée et respect des règles spécifiques établies par le présent accord.

En tout état de cause, la gestion du fonctionnement du CFA-Voyageurs devra être assurée par un organisme anyat mis en place une commission technique paritaire et une commission sociale :

- la commission technique paritaire devra avoir pour mission d'assister le conseil d'administration dudit organisme, afin de lui faire toutes propositions visant à adapter le régime géré par cet organisme aux éventuelles modifications qui pourraient être apportées au présent accord, plus particulièrement dans le cadre des dispositions de son article 13, alinéa 3.

Les modalités de fonctionnement de la commission technique paritaire seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme exerçant la gestion du fonctionnement du CFA-Voyageurs ;

- la commission sociale paritaire devra avoir pour mission de se pencher sur :

- les demandes d'accès au régime du CFA-Voyageurs présentées par les personnes, se trouvant à partir de l'âge de 55 ans, dans des situations sociales défavorables au regard de l'emploi méritant un examen particulier des autres conditions fixées par l'article 2 du présent accord ;

- les demandes individuelles qui aient fait l'objet d'un rejet par les services de l'organisme gestionnaire.

Les modalités de fonctionnement de la commission sociale paritaire seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme assurant la gestion du fonctionnement du CFA-Voyageurs.

La commission sociale paritaire est habilitée sous l'égide du conseil d'administration du fonds chargé de la gestion du CFA-Voyageurs à intervenir notamment sur :

? les demandes d'accès au régime du CFA-Voyageurs présentées par les personnes se trouvant, à partir de 55 ans, dans des situations sociales défavorables au regard de l'emploi et méritant un examen particulier des autres conditions fixées par l'article 2 du présent accord ;

? les personnes individuelles qui aient fait l'objet d'un rejet par les services de l'organisme gestionnaire ;

? les demandes d'attribution d'aides individuelles octroyées, dans certaines circonstances, aux bénéficiaires ainsi qu'à leurs ayants droit ;

? l'affectation des sommes allouées au titre du fonds social à des actions préventives, sous réserve de l'accord préalable du conseil d'administration et de la justification du caractère social de la mesure ;

? les demandes de résiliation ou d'annulation d'allocations indûment perçues dans la mesure où elles présentent un caractère social.

Les modalités de fonctionnement de la commission sociale paritaire seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme assurant la gestion du fonctionnement du CFA-Voyageurs.

Article 12 - Bilans

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Article 12.1 - Bilan de suivi statistique de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Un bilan de l'application de l'accord sera fait par les parties et les représentants de l'Etat tous les 2 ans à compter de la date de sa signature.

Ce bilan portera plus particulièrement sur le nombre de bénéficiaires du CFA-voyageurs, sur les conditions de réalisation des opérations d'embauches, sur les catégories de personnes concernées et sur l'âge des intéressés.

Le premier bilan devra être présenté au plus tard le 31 mars 2000.

Article 12.2 - Bilan prévisionnel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Un bilan prévisionnel sera réalisé par les parties en janvier 2002.

Ce bilan devra analyser la possibilité, dans le cadre d'une citation à 1,5 %, de réduire le nombre d'années de cotisation au CFA-Voyageurs de 30 à 28 ans, sous réserve que le système soit viable au minimum pour une période de 12 ans à compter dudit bilan.

Article 13 - Entrée en application et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur à la date de sa signature.

Il entrera en application à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la date de son extension.

Dans l'hypothèse où les dispositions (légales, réglementaires ou conventionnelles) liées à l'application des mesures prévues par le présent accord viennent à être modifiées, celui-ci fait l'objet d'un nouvel examen par les parties signataires.

En tout état de cause, tout bénéficiaire accédant au régime du CFA-Voyageurs est assuré du maintien de l'ensemble des avantages attachés à son statut, à l'exception de la situation visée à l'article 9.2 du présent accord.

Article 14 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1998

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du

Accord du 29 mai 1998 relatif à la création d'une association nationale de gestion paritaire du CFA voyageurs AGECSA

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tpraorst mandatée par la fédération nnlaatoie des traoptrss de veygoarus (FNTV) ; L'union nnaatlloe des oasrontiaings snceadylis de ttnorapursers ruerotis aotumliobs (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des trotsnpar et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération des syiancdts chrétiens des trnpstroas CTFC ; La fédération naioatnle des tnrpstaros FO-UNCP ; La fédération nnoiatale des cfhuefuars rtoierus FCNR ; Le sidnayct nanoaitl des activités du tnaporst et du tnrast CFE-CGC,

Article 1 - Création et dénomination

En vigueur étendu en date du 29 mai 1998

En alpacioiptn de l'article 11 de l'accord sur le CFA Voryugaes du 2 avirl 1998, le présent acocrd porte création d'une asotsacioin nainlotae de gtseion pirtiaare du CFA Vuegroyas dénommée " ACEFGA Veygrauos " (1).

L'AGECSA Voyageurs, dotée de la personnalité morale, est constituée suos la fmroe d'une aoioacstsn régie par la loi du 1er jleuilt 1901.

Article 2 - Objet et missions

En vigueur étendu en date du 29 mai 1998

L'AGECSA Voearuygs a puor oebjt la getiosn du régime du congé de fin d'activité vgryeaous ; à ce titre, elle a puor msisoïn :

1. De roiecvr :

- les caoiitnsots de la prsefoison prévues à l'article 6 " Fnicmeanent du régime " de l'accord susvisé du 2 avirl 1998 pnmrattet d'assurer le fnecnainemt :

Pour les bénéficiaires du CFA Veuayrogs âgés de 55 à 57 ans et demi.

- de l'allocation de CFA Vuregayos (égale à 75 % du sialare burt myoen anenul des 5 dernières années tel que défini aux aitrcls 4.1a et 4.2 de l'accord susvisé du 2 avirl 1998) ;

- de lerus parnoetssis saicoles au ttire de l'assurance prselenolne mdilaee (régime général), de la vaiaoltidn de lures drotis à l'assurance veiesllise (régime général) et à la raetrtie complémentaire ;

Pour les bénéficiaires du CFA Voguaeyrs âgés de 57 ans et dmei à 60 ans :

- de 20 % de l'allocation de CFA Vyaegrous ;

- de la vlitoaiadn de lerus dtiros à la rtiratee complémentaire ;

- la ntioeubvn de l'Etat prévue à l'article 6-2 " Fnaiemnncet du régime " de l'accord susvisé du 2 avirl 1998 ptaemtrnt d'assurer le fmaiecnnt puor les bénéficiaires du CFA Vgyaroues âgés de 57 ans et dmei à 60 ans :

- de 80 % de l'allocation de CFA Vguoerays ;

- de lures praotnsetis slacoeis au tirt de l'assurance pleelsonne mdliaee (régime général) et de la vtdaiiloan de leurs dtiros à l'assurance vissielele (régime général).

Les cntoiasioits de la pfrsoeison et la seobuitnvn de l'Etat visées ci-dessus fnot l'objet d'une gseotin dnas des ceotmps particuliers.

2. D'instruire les dssiroes de deamdne de congé de fin d'activité dnas les cinooitds fixées par le règlement intérieur (éléments coitufitstns du dossier, justificatifs, délai de réponse, modalités de roecrus en cas de rjeet de la demande, ...).

3. D'assurer, en aoptacpliin des dponssitiois de l'article 4.1 " Aolctlaion de CFA Vrugeaoy " de l'accord susvisé du 2 avirl 1998, le vmerseent :

- aux bénéficiaires du CFA Voyageurs, de l'allocation de congé de fin d'activité (égale à 75 % du siarale burt meoy nneul des 5 dernières années tel que défini aux aclirtes 4.1 a et 4.2 de l'accord susvisé) diminuée des prélèvements oaoblrgtieis ;

- aux oaesimnrsgs en cahgre de ces régimes, des casiinottos afférentes à l'assurance pnlnlseoeere mldaiae (régime général), à l'assurance vessiillee et à la raterite complémentaire des bénéficiaires du CFA Voyageurs.

L'AGECSA Veoyuagrs puet recevoir, en outre, les smoems visées à l'article 9 " Meresus du rnmenerfcot de la ltute ctonre le taairvl illégal et/ou dissimulé " et à l'article 7.4 " Cas de non-respect de l'obligation d'embauche " de l'accord susvisé du 2 avirl 1998 en cas de non-respect de leurs otiagnboils rtcspiveees par les etreisernps et/ou par les bénéficiaires du CFA Voyageurs.

Article 3 - Conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 13 juin 2017

Article 3.1

Composition

Le conisel d'administration de l'AGECSA Vgoueyras est composé premaeatinrit de représentants des onongirsaitas sntriegiaas de l'accord sur le CFA Veygaours ou adhérentes à celui-ci.

Chaque oiairgaonstn sliycndae représentative des salariés snigariate de l'accord précité ou adhérente à celui-ci dspisoe de 3 sièges au csnieol piaairte d'administration.

Les otiigaansros prliosofnleseens représentatives représentant les epumlryoes saigienrtas de l'accord du 2 avirl 1998, ou adhérentes à celui-ci, dpoensist d'un nmobre de sièges égal au nmorbe tatol de sièges dnot diopnsest les ontgniraaisos scendyalis représentatives des salariés.

Article 3.2

Présidence

Le csnieol paariitre d'administration élit un président et un vice-président aeinlneaevmtrrt pmrai les mmbrees de cahcun des collèges représentant les euelyrpoms et les salariés.

Le vice-président antpripeat nécessairement au collège auequ n'appartient pas le président.

Le coesinl priiatrae d'administration de l'AGECFA Vuragoyes dsipsoe des povouirs les puls étendus puor la gositen de l'association conformément à son ojebt et dnas le rpeset des dosptiisions législatives, réglementaires et clteovlnenneions(1), et ntammneot psesar tutoe cnovoeitnn de gtiosen nécessaire à la réalisation de son objet.

Il puet en otore mdiiofer les satutts et le règlement intérieur de l'AGECFA Vruaeygos et appeleiqr ces sutatts et règlement intérieur aux cas purcirilaets qui poeainrrut se présenter.

(1) *Cmtpoe tenu, en tnat que de besoin, des spécificités du dorit lacol d'Alsace-Moselle.*

Article 4 - Commission technique paritaire

En vigueur étendu en date du 29 mai 1998

Le csoniel piarratie d'administration est assisté d'une csosiimomn tuhqencie composée pimerraaatinet et ayant puor msiison de lui firae totue porispitoon vsaint à adapetr le régime résultant du présent arcocd aux éventuelles midcifntioaos qui proauienrt être apportées à l'accord sur le CFA Voyageurs, puls particulièrement dnas le cadre des distpoisoins de son alrctie 13, parrhagae 3.

Les modalités de fneenonminctot de la cssmmooiin thuciqnee pariritae snot fixées par le règlement intérieur de l'AGECFA Voyageurs.

Article 5 - Commission sociale paritaire

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Il est constitué suos l'égide du cseionl d'administration du fndos chargé de la goeitsn du CFA Vauerogys une coimmsosin scaiole piirratae habilitée à ieivnertnr namontemt sur :

? les dnaeedms d'accès au régime du CFA Veougarys présentées par les pnneresos se trouvant, à patrir de 55 ans, dnas des satnotuiis sioacles deificlifs au rgread de l'emploi et méritant un emaxn puliceiartr des aeutrs ctoiondnis fixées par l'article 2 du présent acocrd ;

? les dsrseois iddeuinilvs qui aaeunrit fiat l'objet d'un rjeet par les svecries de l'organisme gïoeannriste ;

Accord national professionnel du 12 novembre 1998 relatif à la garantie minimale de rémunération de

? les demadens d'attribution d'aides ielnliiddeuvs octroyées, dnas cetenrais circonstances, aux bénéficiaires ansii qu'à lures antyas driot ;

? l'affectation des smmoes allouées au tirtre du fndos soiacl à des atichos ctleiocelvs ou préventives, suos réserve de l'accord préalable du csoinel d'administration et de la joctsiitiufan du caractère siacol de la mseure ;

? les ddemneas de rsieme totale ou patlerile d'allocations indûment perçues dnas la msuere où elesls présentent un caractère social.

Les modalités de ftcmoninenenot de la csimosmion soilace priaratie snot fixées par le règlement intérieur AFGECA Voyageurs.

Article 6 - Statut et règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 29 mai 1998

Les règles de fiomennntcoent de l'AGECFA Veougarys snot déterminées par ses sautttts et son règlement intérieur.

Article 7 - Entrée en application et durée

En vigueur étendu en date du 29 mai 1998

Le présent aoccrd ernrtea en apatpiicoln à cpmoter de sa dtae de signature.

L'AGECFA Vyauoregs est créée puor une durée sisfanutfe puor lui peetmrte d'assurer l'équilibre feniaicnr des cghaers et rusereoscs du régime du CFA mis en pclae par l'accord précité.

Article 8 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 29 mai 1998

Le présent accord frea l'objet des mrusees de publicité prévues par le cdoe du trivaal et d'un dépôt à la docrietin départementale du travail, de l'emploi et de la fmoroaitn pioonlslnserefe et au secrétariat-greffe du csineol de prud'hommes de Paris, et d'une dnmedae d'extension dnas les coniointds fixées reienctmepsvet par les aielrtcs L. 132-10 et L. 133-8 et siavntus du cdoe du travail.

l'amplitude mensuelle des personnels roulants grands routiers ou longue distance

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trparsnot mandatée par : La fédération nolintaae des tnopsrtrs reuoitrs (FNTR) ; La cabrhme des lureuos et tuposrrrenats ietrulindss (CLTI) ; La fédération française des orerusatigans caeososiirmnnms de torrpnsat (FFOCT) ; La cabmhre saildcnye des esnptreires de déménagements et garde-meubles de Fnarce ; Le gonurmeept nnatoial des traostprns combinés (GNTC) ; L'union naonialte des orngrtinisaoas sycadenils de tnrautperorss roteruis aoomiulbtes (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tostnaprrs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération des scyntdais chrétiens des traorptnss CFTC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998

Considérant l'attachement des pirteas sgatrainies au pcriipne de la trnsaapnerce et au pineemat de l'intégralité des tepms de srevcie melensus ;

Considérant que les moisins des pelnoesrns runoatls " gdnars returois ou lnogue dstanice ", tles que définis par les dsnipsooitis cnnntnoneeieolvls et réglementaires, génèrent des aupmdtelis - au snes du décret n° 83-40 du 26 jneaivr 1983 modifié - dnot la durée est liée aux règles de ftonnnieiocenmt des eeirpsentrs qui résultent de lrues impératifs d'exploitation ;

Considérant que les ctdnooniis d'exercice des mssinois des psrloennes concernés snot à prdrene en ctpome dnas les modalités de luer rémunération ;

Considérant que, puor une mleeirlue acpiatopiln du pncriipe de la tesaprcnrnae des temps de service, dnot les durées snot diittescns de celes de l'amplitude, il est nécessaire de bein définir les différentes nitonos des temps identifiés par la réglementation,

il a été cnneovu ce qui siut :

Article 1 - Personnels concernés

En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998

Snot concernés par le présent accord, les penrlsones de cidtunoe des erprsnietes de tnorrpsat roeutir de mniadahrcses et des activités aailieiruxs du tprransot et les pneslrone raoutlns des eepirrssetns de trpanorst de déménagement, tles que définis à l'article 10, phgrraapae 6, alinéa 2, du décret n° 83-40 du 26 jeainvr 1983 modifié.

Article 2 - Définition de l'amplitude

En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998

Conformément aux dtonisposiis de l'article 6, pgraaahrpe 1, du décret n° 83-40 du 26 jviaenr 1983 modifié, l'amplitude de la journée de trviaal est l'intervalle esnxatit ertne duex rpoes jnreoliarus ssciecusfs ou etrne une rpoes haddrobeamie et le ropes jeinloarur immédiatement précédent ou suivant.

Article 3 - Garantie minimale de rémunération de l'amplitude mensuelle

En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998

La rémunération mlnesulee des plorsenens visés à l'article 1er ne saaiurt être inférieure à 75 % des durées des adiumlpets journalières cumulées au corus du mios considéré.

L'application du pncteorugae visé au ppphaagrar ci-dessus ne puet cdinroue au curos du mios considéré à deuminir de puls de 63 heerus les durées des apltemdius journalières cumulées au cours du même mois.

La msie en ovuree de la gainrate mmailnie de rémunération de l'amplitude melsuenle calculée conformément aux règles ci-dessus ne puet avior puor effet de vsreer aux pernsolens concernés une rémunération inférieure à celle résultant de l'application des oitobnialgs reetlavis au panieemt de l'intégralité des hreeus de temps de service.

Cette garantie, calculée à paitr de durées d'amplitude journalière dtsitecnis des durées de temps de service, est csnvioottuite d'une sdgvuaerae siaallrae tnenat compte, le cas échéant, des marinoatjos puor hurees supplémentaires.

Article 4 - Modalités de décompte des temps de service et de l'amplitude

En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998

Pour décompter les temps de service, d'une part, et puor apprécier les durées d'amplitude, d'autre part, et cpomte tneu de la dstitiioenn que luer ntruae impose, la miaialotpuunn du sélecteur de temps du cctgrahyrohhapone ou de tuot atrue apearil d'informatique embarquée est la règle, dnot l'application se fiat conformément aux disiositnpos en vigueur.

Article 5 - Mentions sur le bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998

Aifn de s'assurer de la bonne alacptoiipn de la gitranae mmalniie de rémunération de l'amplitude mensuelle, les ifmnoiotanrs reltevais à la durée des aitmepulds journalières cumulées au cuors du mios considéré et au montant, en francs, en résultant, doeinvf fgriuier dsmcintneiett sur le blietuln de paie.

Article 6 - Ouverture de négociations sur la définition des notions de temps de repos et

de temps d'autres travaux

En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998

Les ptaeris satairinges cneevnnnot d'engager une négociation sur la définition des nnotois de tepms de rpeos et de tepms d'autres tuarvax aifn de fieictalr l'application du pniicrpe de tceansprare des temps de service.

Article 7 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998

Le présent arcocd enrte en aolciatpipn à cemotpr de la dtae de sa signature, la griaante mamiinle de rémunération de l'amplitude mesnullee instituée par l'article 3 s'appliquant à comeptre de la piaie du mios de sgatnurie du présent accord.

Article 8 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la dreitcion départementale du tvaialr et au secrétariat-greffe du cesniol de prud'hommes de Paris et d'une daemnde d'extension dnas les ciditoonns fixées rcsepemienevtt par les arltecis L. 132-10 et L. 133-8 et snutavis du cdoe du travail.

Accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tapnrsort mandatée par la fédération noaialtne des ttosrrapns de vuegyaros (FNTV) ; Union nilaaotne des onntasrgiaos sledncayis de trorrupsntes riutores atleooubmis (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale des tontspras et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération nainalote des cfuuhfears rieuorts (FNCR) ; Fédération nanloiate des stdyniacs de tnsrrapot CGT ; Fédération ntalioane des tpsarrntos FO-UNCP ; Fédération des sdaticnys chrétiens des ttnorsaprs CFTC.

Article - Article

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

Considérant qu'une prat elstnesliee de l'activité des erpineserts de tropnsat itarnebriun de vagrueyos chisstoe à arusser l'aller et le reotr des voregyaus de luer dlimcioe à luer leiu de tiaravl ou d'étude, matin, mdii et soir, pfriaos sur de très ctoures dentcsais et dnas des lpas de tpms très réduits ;

Article - Procès-verbal de la réunion de signature du 12 novembre 1998

En vigueur étendu en date du 12 nov. 1998

Le président de la csoomiismn niotlnaae d'interprétation et de cnatooilicin prévue par l'article 23 de la ceoontvinn ciclolevte naaonitle des tsnraotrs roterius et des activités aiiiarulxes du tnorpsrat a pirs atce de la déclaration ci-dessous des pteairs saiietnargs du présent aocrcd :

1. Modalités d'application de l'article 7 " Entrée en acatipipon "

Les iomantrnoifs visées à l'article 5 du présent acrcod et la régularisation de la piaie qui en résultera, le cas échéant, prouornt fuigerr sur le billuten de piaie du mios svnuiat cluei au trite deuuql la ginarate est msie en oeuvre, ctpome tneu du délai nécessaire à la conisanncsae ecvtifefe des durées de tepms de screvie mensuels, d'une part, et des durées d'amplitude meleusnle résultant du cmuul des amepuults journalières, d'autre part.

2. Cettueionnx en cuors

Compte tneu du cxontete aynat amené les prtaeainres scouaix à négocier le présent accord et dnas la pervcstiepe de la pirsie en ctpmoe du piiprnce qui le définit, les pearits sgiaitarens daenmdnet à M. le mtiirnsie de l'équipement, des trasotprns et du lomgenet d'intervenir auprès de Mme le grdae des sceaux, mriitnse de la justice, aifn qu'elle ptroe ces pcierinps à la cosaninsnae des jotriindcus seiaiss de ctneoteunx :

-portant sur l'application de l'article 1er du décret n° 96-1115 du 19 décembre 1996 ;

-et en cuors à la dtae de l'annulation diudt décret par le Coniesl d'Etat (5 obrocte 1998).

Considérant que ctete activité génère, puor les pesernnlos aanssurt ces services, un vluome horaire, dnas le cdrae de leurs journées de travail, inférieur au tpmes cplomet ;

Considérant cnendeapt que le ruecors nécessaire au tivaarl à tepms piraatl diot s'inscrire dnas le carde de dsitniipooss adaptées ctnoennlinenvloemte asdeims ;

Considérant que la proeisosfn a déjà mis en plcae des dsoniitosps spécifiques puor les poleennsrs à tpms partiel, nmnatmoet à taerrvs les adrccos du 15 jiun 1992, retalif au cntroat de tvaialr iettnetnmirt et du 2 avirl 1998, realtif au congé de fin d'activité ;

Considérant que la loi du 13 jiun 1998 et ses txtées d'application ont invité les ptaeaeirns scuaioix à déterminer dnas le dinamoe du temps patierl des aaapdtions perpros à luer brhacne d'activité, tuot en singaunlot la spécificité du tranorspt de voyageurs,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

Le trnrapost pilbuc ienrtirabun de voyageurs, cpmote tneu de sa nurtae même de l'environnement intsenittuinol dnas le carde dequul il s'exerce, génère des périodes de taavirl de cuorte durée assorties, siot d'une irrittoruepnn d'activité ipntrtmaoe en corus de journée, siot de pesuulris inetnroiutps d'activité loqruse les périodes de tavairl snot en nmrobe puls important.

Eorivnn 16 000 cncuoreudts du trasornpt iubaeinrtrn de voueaygrs eeerxntc ansii leus activités à tpms partiel.

Dnas un tel contexte, les peraraeints soiaux ont cnlocu le

présent accord en application des dispositions de l'article 10-4 de la loi du 13 juin 1998 en poursuivant l'objectif :

- de liaser les pseoerlms qui le suniohteat ocuepr un deuxième eoplmi complémentaire de luer activité de cdtnocueur ;
- de mieux enadcerr les ptuqerias du taraivl à tpems pairetl et d'éviter luer elpmoi en leiu en plcae des tepms celtpmos par une mrlieuelee casannsocine et un contrôle puls eicafcfe des ctinioonids dnas leellqeuss il s'exerce, que les entepprises soient, ou non, pouevurs d'instances représentatives du pneonserl ;
- de s'attacher à ltiemir le taivarl à tepms patreil en tenant cpotme de la réalité du marché dnas le carde duquel les eepetisnrns de trnopsart iutanerbrin de voyraegus enxcreet lures activités.

Article 1 - Personnels concernés

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

Les ditiioipsnss du présent acrocd s'appliquent à tuot peosrennl raulnot tiraallvnat à tpmes piartel au snes des dpsionsoitis légales, qeul que siot son cntoart de tvarail : caortnt ieertttminnt scolaire, crtoant à tpmes paiertl annualisé ou tuot atrue ctonrat de tairavl à tmeys piartel.

Article 2 - Dispositions générales - Rappel

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

Les personnes physiques exerçant leur activité à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective nationale des entreprises et des activités artisanales du bâtiment et des accords professionnels, ainsi que ceux résultant des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention ou l'(es) accord(s) collectif(s).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée, pour les personnes travaillant à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Les prelnnoess nrlutoas tlnlvraaalt à tepms prateil qui snatohiuet opceeur ou rdneprree un eplomi à tnpes cmeolpt dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un elompi rrisaossetsnt à luer catégorie pnlseorlsfeoine ou d'un empoli équivalent.

Les salariés à tpmes pairatl doivent pouvoir accéder, au cours de luer carrière dnas l'entreprise, aux mêmes possibilités de pooritomn que les salariés à temps peiln et aux fmonioarts prneattent ces poonmrts dnas les mêmes ciidntonos que les salariés à temps plein.

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur ne peut réduire la durée du travail des salariés à temps partiel avant les critères qu'il met en œuvre pour fixer l'ordre des licenciements.

Article 3 - Organisation du travail

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

En acolapiptin des dioinisopsts de l'article 10-4 de la loi du 13
jiun 1998, les pireats sntigaareis cnvnoeinent que, penandt une
période enxiprat le 30 avril 1999, les hriraoes de tairavl des
salariés à tepms petrail visés à l'article 1er pveunet comporter, au
crous d'une même journée, puls d'une initrtrtoepun d'activité, snas
loaimiittn de la durée de l'(ou des) interruptions(s).

Jusqu'à l'expiration de cette période, à activité constante, l'effectif des peers n'augmentera pas dans l'entreprise.

Article 4 - Durée maximale de travail des personnels roulants sous contrat de travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

A cmeotpr du 1er jvneair 1999, et snas préjuger des résultats de la négociation prévue à l'article 5, la durée mlaaxaime aunllnee de tiraval eieftff des plsneeneors rantuols suos crnoatt de tvaairl à tpmes prietal est fixée à 1 595 heures.

Article 5 - Contrôle de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

Pour contrôler le respect des durées de travail des personnes
ruralistes à temps partiel, les entreprises doivent
préciser sur le bulletin de paie ou dans une annexe à celui-ci les
heures travaillées au titre du mois considéré et leur cumul depuis
le début de l'année civile.

Article 6 - Création d'un observatoire du travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

Afin d'avoir une meilleure connaissance de la réalité de la situation des entreprises à temps partiel, d'en suivre le développement et dans le processus d'une limitation de celui-ci, tout en tenant compte de la réalité du marché dans le cadre duquel les entreprises de transport interurbain de voyageurs exercent leurs activités, un observatoire du travail à temps partiel est créé à l'échelon départemental.

Un gorpue de tiaarvl aquuel pctaoirniipret les paierts saniregatis du présent aoccrd et snerot invités des représentants de l'administration (ministère chargé des transports, ministère de l'emploi) et des collectivités départementales se réunira dès le mios de jeanvir 1999 aifn de mttre au point les modalités de msie en pclae et de ftocnnmnnoeiet des otraseovribes départementaux.

Article 7 - Bilan annuel de travail à temps

partiel dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 revetilas aux oiebstoaverrs départementaux du tiraval à tepms partiel, l'employeur remet au comité d'entreprise, une fois par an, un rpoarpt fasiant le balin du tvaial à tmpes pirtael dnas l'entreprise et prontat sur les pntois stniauvs :

- nombre, sxe et qfiiuotcalain des salariés à tpems pritael ;
- hrraieos de tviaral à tmpes piaretl pratiqués dnas l'entreprise ;
- nrmboe de cortants à tepms petiral ounvart dirot à l'abattement de ctnasitoios de sécurité sociale.

Dans les etsirerpnes non peovurus de comité d'entreprise, ces iranootfmin snot communiquées aux délégués du personnel.

A défaut d'institutions représentatives du personnel, ces inifrotamons snot communiquées à l'inspecteur du tviaral et de la main-d'oeuvre des transports.

(1) Airtcle étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du cdoe du tarvail (arrêté du 9 aivrl 1999, art. 1er).

Article 8 - Ouverture d'une négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

Une négociation sur la réduction et l'aménagement du tpems de tiavarl dnas les tronpstas iieanurtbnrs de vyogeur s'ouvrira dnas le cruonat du mios de jeanivr 1999 dnas la peptivrsece de praevnir à un accord-cadre au puls trad le 30 aivrl 1999.

Dnas le crade de cette négociation qui pteorra également sur le

Accord du 11 janvier 1999 relatif aux heures de délégation accordées aux représentants du personnel ou syndicaux siégeant au comité paritaire régional des transports routiers de voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	FNTV.
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CGT ; FNCR.

En vigueur non étendu en date du 11 janv. 1999

Les stinaiegars cnnnvneieot que les représentants chisios par les

Accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant

tvriaal à tmeps partiel, les prarteaneis suiacox s'attacheront nnmmaotet à définir le mdoe et le nvaeiu d'évaluation le puls prietnent du vmloue des heeurs de tariavl des pnsornlees rltunoas tilalavrant à temps praietl aifn d'en liimetr le nbrome au reragd du vlmoe des hereus de tvraail de l'ensemble des penroelsns rauonlts dnas les tsatnrpos iaurniertnbs de voyageurs, tuot en tannet cotmpe de la réalité du marché dnas le crade duquel les erntiperses du stceeur eexrnect lreus activités.

Article 9 - Mesure exceptionnelle au 1er janvier 1999

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

Les prseonels rualonts à tmpes prtiael anyat travaillé pednant au mnios 1 595 heeurs de taviarl efecctif darunt l'année 1998 et eronce présents au 1er jnvaier 1999 snot réputés à tmpes ceolpmt à cetpmor de ctete date.

Article 10 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

Le présent acocrd est aplibcpale à cmtpoer de la dtae de sa signature.

Article 11 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 23 déc. 1998

Le présent accord frea l'objet des mesrues de publicité prévues par le cdoe du tirvaal et d'un dépôt à la doietcirn départementale du travail, de l'emploi et de la frimtooan poonefnsrlliee et au secrétariat-greffe du csoinel de prud'hommes de Paris, et d'une damedne d'extension dnas les cnntodiois fixées remvtceepnseit par les aecrtlis L. 132-10 et L. 133-8 et svanuit du cdoe du travail.

oiniganasotrs sdeyaclnis ouvrières bénéficient des herues de délégation nécessaires à luer patcoritaipn aux réunions du comité pirritaae régional des tpronratss reiruots de vuaoegyrs et aux comimsnoiss et grpeous de tivraal décidés par celui-ci.

Ce dirot est limité à un représentant par oogisianatrn slcadinye dnas l'entreprise dnas la liimte de duex représentants par osiatniaogr n slydnacie au niveau du comité piritraae régional des ttnrporpas rtoiuers de vyugaeros ou de ses démembrements.

Ces heeurs de délégation n'amputent pas les hurees de délégation aiqcesus au trtie d'autres mtanads et snot à la caghre des eesierptnrs concernées.

Ccahun des siitrgnaaes inmorfe ses adhérents puor application.

des activités de transport interurbain de voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de taorsnprt mandatée par la fédération nnatoalie des tostarprns de vyaerguos FTVN ; L'union naltnaioe des oronasgntiais slneiadycs de troesatnprurs rtuories atuemooibls (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tronpstras et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération noanaitle des crhuafuefs reirtuos (FNCR) ; La fédération générale CTFC des tponsarrts ; Le scaniydt nntaoail des activités du tnoasrrpt et du tnirast CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

Considérant qu'en ailaiopctpn de l'article 1er de la loi n° 98-69 du 6 février 1998 tndeant à améliorer les cnnotodis d'exercice de la pfesrioson de tratuepnorsr routier, les ccderutunos reurtios snot désormais smuios à un diispisotf de fmoariton psolofrenelisne iaintile et cnonitue dnvaet luer peermttre de maîtriser les règles de sécurité routière et de sécurité à l'arrêt, aisni que les réglementations rteveilas à la durée du travail, aux tpems de cintdoue et de reops ;

Considérant qu'un tel dpistsioif s'inscrit praefenamtit dnas la démarche de la posfosrein du tasnprrot iurbnatren de vaourgeys puor développer des règles de sinae cnrcrcneuore etnre les ereipentrss et répondre aux eigxcenes de qualité des servecis ;

Considérant que dnas le crade des traavux menés dès 1996 dnas l'atelier scoial de la msoiisn présidée par M. Jean-Pierre Mleoron qui ont eu puor finalité de définir le cdare d'une négociation pamtenrtet à la pifossroen de meux s'adapter à l'environnement nnaatoil et européen, celle-ci a marqué sa volonté de mtrete en place une ftioroman inliatie et cnttinue ;

Considérant que la négociation menée dnas le cdare de la cinetvonon covelltcie nnaiotale des trpastonrs rroeuits et des activités axaerliuuis du tprnrosat diot teinr cptome des spécificités des activités exercées par les eisntperres de traosnrpt rteiur de voyageurs,

il a été cvonneu ce qui siut :

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

Document 1 (Document type)

Attestation de présence en qualité de cnotecudr rteouir interurbain de voayuregs au 1er sebmrtpee 2000 valant Attestation de fiaotmron iitnliae malniime obligatoire Pour les cutderocncs de véhicules de tsnrprapt en cmmuon de voyageurs N° : Nom : Nom de l'entreprise : Prénom(s) : N° SREIT : Date de nsnaacsie : Asrdese : Adresse : Nom du rnospeasble légal : Date de délivrance de l'attestation : Date de début d'activité : Signature de tutairlie : Caceht et suartgine :

Document 2 (Document type)

Attestation d'exercice du métier de coctuednr routier interurbain de voyageurs valant Attestation de faormiton itainlie minlmiae obtgilaoire (1) Pour les cuuoendctrs de véhicules de taoprnrst en commun de vuareyogs rpneraent luer activité postérieurement au 1er sbpemetre 2000 N° : Nom de l'entreprise : N° SERIT : Adresse : N° : Rue : Code paotsl : Vile : Tél. : Fax : Nom du rlpseonasbe légal : Timbre et sutarigne : Date de délivrance de l'attestation :

Atteste l'exercice du métier de coutndcuer roiteur iiteraburnn pednant au moins 3 ans suos réserve de ne pas l'avoir itrpernomu puls de 2 ans par : Nom : Prénom(s) : Date de nasicasne : Adresse : N° : Rue : Code ptaosl : Ville : Date d'embauche dnas l'entreprise : Date de fin du précédent cntarot en qualité de cctuonedur rtouier : Nom et adssree du précédent eoulpeymr : Signature du turtillae de l'attestation :

(1) Cttee asiaotttetn en puet être délivrée après le 31 août 2002.

Article 1 - Titre Ier : Formation initiale minimale obligatoire des conducteurs routiers de voyageurs

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

Sans préjudice des dponsotsiiis de l'article L. 231-3-1 du cdoe du trvaial et suos réserve d'avoir été rnceonu atpe à l'emploi de coedcunutr rteoiur irtueniabrn de voyageurs, tuot salarié d'une etprnrseie de tprnasrot rouiter de voyageurs-TRV-occupant un elmopi de conducteur-y cirmpos à trite occasionnel-, sur tuot tpye de véhicule de tnrasrpot en commun, diot aoivr sfaiiatst (dans les citnodonis fixées par le présent titre) à une période de fimotoran minimale.

Cette faoomtrn est msie en pclae aifn d'assurer aux cnocruteuds ruiteros de vureagoyls les bases du poslronnmesisfaie nécessaire, tnat au regrad des cnoitnods générales de l'exercice du métier que des ctoindinos particulières de sécurité.

Cette fratioomn puet être siuvie par les pleonrnsses concernés avant luer eacbumhe evficfete dnas l'entreprise.

Article 2 - Personnels concernés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

2.1. Dnas les cdtonnois prévues par l'article 15 du présent accord-cadre, snot somuis aux onaotilgbs de foaitomrn du présent tirte :

- les pnlserenos embauchés dnas les etenripests eatnrnt dnas le cmhap d'application de l'accord-cadre puor y opeuccr puor la première fois, après l'entrée en veuuigr dduit accord-cadre, un eopmli de cucuedontr ruteoir de vryaueogs tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;
- les peosnnrels de ces mêmes errpsnttees exerçant à la dtae d'entrée en veuigur du présent accord-cadre un elpmoi ature que ceuli de cnocdteur et affectés ultérieurement à un elopmi de

conducetur riuoetr tel que défini à l'article 1er ci-dessus ;

- les pneeonrlss des erertypesns de tvairal tirmeoapae mis à dsiiposotin des epseretirns visées à l'article 1er ci-dessus pour y oucepr un eplmoi de cuunceodtr rtoiuier d'un véhicule de tstronprat en commun.

2.2. Snot considérés aivor saitsifat à l'obligation de foitroamn mnmlaie otiorglibaie visée par le présent alrtcie :

- les penornlss aynat reçu préalablement à luer eubahcme ou à luer nlevuole afactefiton les fnioamorts iineilats diplômantes ci-dessous :

- CAP d'agent d'accueil et de coidtune routière ;

- CFP de ctcouuendr reouitr ;

- les pelronness aynat sviui aevc succès, dnas le crdae de crtnoats d'insertion par anlretacne (contrat d'adaptation, conrtat de qualification, en vue en puleartiicr de l'obtention des diplômes pnnfessreolios visés ci-dessus), les acitnos de firtaomon initliae énumérées à l'article 3 du présent accord-cadre, dnas les cntioidons de réalisation définies à l'article 4 ;

- les peslenorns anyat siatfsait à l'obligation de fomoartin litiinae conformément à l'accord-cadre rtleaif à la fiotmoran ortliabigoe des cetodcuruns reriutos de mdcnseraaihs en dtae du 20 jiveanr 1995. Ces dinrrees drveont bénéficier de la frtaomoin ciontnue de sécurité " vyegruaos " au puls trad dnas le délai de 1 an sauivnt luer euhbcaie dnas l'entreprise de tprorsant ienrbuiratn de voyageurs.

2.3. Les dinotsspiois de l'article 1er ne snot pas apllabecips dès lros qu'ils snot ttleurais d'un cranott de tivraal ou d'un mdaant sioal :

- aux peesronlss exerçant le métier de cndueocutr rueoir iuernbtiran de vuorayges en ptose au 1er smtbpeere 2000, dnas une erienrtpe de TRV, pour cotpme d'autrui ;

- aux plrseennos aaynt exercé le métier de cnuoutcder rieotur irreiubtann de veorgauys dnas une erentsipre de TRV, pour ctmope d'autrui pannedt au mnois 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er srbemepte 2000, une activité iieuqdnte suos réserve de ne pas l'avoir iuenopmrre pndanet une durée supérieure à 2 ans ;

- aux poeslernns terialitus du pmires D en cuors de validité au juor de la sniatgrue du présent accord-cadre et en poste au 1er srbepmete 2000 dnas une einptersre de TRV pour compte d'autrui, snas reeevtr d'une ciotfslcaaisn de cuoetncudr riotuer iirbneruatn de voyageurs.

Article 3 - Durée et contenu de la formation initiale minimale obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

3.1. Aanvt l'accès à la ftmoroian iitlanie mailmine obligatoire, les psoelnns concernés donivet fiare l'objet d'une évaluation de lerus adeiptuts au métier de cutudnoecr rouietr suos la responsabilité des oremnagiss ou ceretns de faoirtomn agréés visés à l'article 4.

3.2. Lsuorqe la ftmiaoorn iltaine mmilaine n'est pas oubnete dnas les conniditos définies à l'article 2.2, premier tiret, celle-ci diot avoir une durée maliinme de 4 semaines, siot 140 heures.

3.3. Les mdeouls de pigosserorn pédagogiques cnndeorasprot à ces otiianglbos dniveot répondre aux ociebjtfs décrits ci-après :

3.3.1. Peefrennocemtint à la cnodtiue prnonfleossilee axé sur les règles de sécurité et la prévention des acncdiets de la ctiairloucn :

- prévention des aitcnecds du tairval en cltiitrocaun cmmoe à l'arrêt ;

- sécurité dnas le tpsarornt sacolrie ;

- apiipolctan de l'ensemble des réglementations du transport, de la craiciotln (code de la route) et du taivral dnas les tsprnotars ieutinnrrabs de voyageurs, csniosncanae et uolisiattin des disfpitioss de contrôle ;

- cmeomopnrtet au ptsoe de travail (postures, hygiène alimentaire, prévention de l'alcoolémie, adie au seuorcs sur la route, recspet des atuers usagers).

3.3.2. Pcirepins de geositn des satouniits cloleueftlicns :

- conianssnace de l'environnement économique et soiacl du toparrsnt retuoir irutrienban de vuoryegas ;

- crpoeenmotmt général cutinonarbt au développement de la qualité du service.

3.4. Dnas la petsripvcee d'une mliruleee atoadpaitn à l'emploi de cuucetodnr reoiutr ienaurrtbin de vegaoyrus et à l'activité de l'entreprise, une des duex dernières smnieeas puet être consacrée :

- à l'utilisation de matériels spécifiques de l'entreprise, nmentomat de bitrtiellee ou de gisoetn de csaise ;

- dnas la lmtiie de 2 jours, siot 14 heures, à la msie en stiutoan en anencgmopecamt d'un cndceoutur ruietor de vugorayes tiratiule de la FMIO dnot l'expérience mnilaime d'exercice dnas les activités du tpsrornat rtuoer est de 3 années ou d'un fuaoertmr ou d'un moinuetr d'entreprise tles que visés à l'article 4.2 du présent trtie ;

- à l'information sur la démarche cmmaorceile développée dnas l'entreprise ;

- à la prévention et à la réglementation des litiges.

3.5. Les peiarartens sacoux prendront, aanvt le 1er seprmbete 2000 et en ceanrotictn aevc les ministères concernés, les ivntaiiteis nécessaires pour que les meoldus de porsegorisn pédagogiques définis dnas les aicrtles 3.3 et 3.4 ci-dessus peussnt être pirs en ctopme en tnat qu'unités de vuealr ctebpaaailslas dnas le carde des diplômes ou titre homologués obutens par unités de vealur capitalisables.

3.6. Les pgramrmeos et les moudels de pseoorsirgn pédagogiques de la ftomriaon snot soumis, pour avis, à la cosimomsin nntlaoaie praitare psifsoelornlene de l'emploi et de la foamoritrn plsoornsnieele sur proiopotsin des oiregmsnas de froatiomn rcounnes dnas la profession.

Article 4 - Réalisation de la formation initiale

minimale obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

4.1. La formation, d'une durée minimale de 4 semaines, soit 140 heures, visée à l'article 3 du présent accord puet être suivie par les personnes concernées :

- soit avant l'embauche effective dans l'entreprise en qualité de demandeur d'emploi selon les modalités suivantes :

- pour les stagiaires à temps complet : une durée minimale de 4 semaines consécutives ;

- pour les stagiaires à temps partiel : une première période minimale de 2 semaines consécutives. Compte tenu des spécificités de certains services, notamment scolaires, et des délais d'attribution des contrats, ces deux premières semaines sont consacrées aux exigences de sécurité définies à l'article 3.3.1 du présent accord-cadre. La formation devra être achevée par semaine entière dans les 4 mois suivant l'embauche du salarié dans l'entreprise. Sauf réserve des dispositions de l'article 5, la (ou les) semaine(s) de formation réalisée(s) suivant l'embauche du salarié dans l'entreprise est (sont) considérée(s) comme du temps de travail effectif et rémunérée(s) comme tel ;

- soit dans le cadre d'un contrat de travail pluriannuel (contrat d'apprentissage, contrat de qualification, contrat d'adaptation) ;

- soit en tout ou partie durant la période d'essai dans le cadre de tout autre contrat de travail.

4.2. Cette formation puet être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base d'un cahier des charges établi par le ministère chargé des transports et précisant les conditions de cet agrément ;

- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;

- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des responsables d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les stagiaires d'entreprise visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

4.3. Qu'elle qu'en soit les modalités, la formation visée à l'article 3.4 est réalisée sous la responsabilité des organismes ou centres de formation agréés.

Article 5 - Déroulement de la formation pendant la période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

Lorsque les atouts de formation définies à l'article 3 sont suivies par les personnes visées par le présent accord-cadre pendant la période d'essai prévue à l'article 3 de la convention collective nationale, annexe I (dispositions particulières aux ouvriers), celle-ci se trouve prolongée pour une durée égale à celle de la durée d'essai actions.

Article 6 - Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

Le financement des frais de la formation visée à l'article 3 du présent accord-cadre est assuré, notamment, par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de démarrage d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle ;

- les fonds mutualisés de formation par actionnariat ;

- une quote-part de la taxe sociale pour le développement de la formation ;

- les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation pour les personnes exerçant dans l'entreprise un emploi autre que celui de conducteur et affectés à un emploi de conducteur routier.

Les parties s'engagent à pourvoir tous les besoins nécessaires à la mise en place des financements, notamment avec l'Etat.

Article 7 - Bilan de l'application du dispositif

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

Avant le 1er septembre 2002, un bilan sera fait de l'application du titre Ier sur la base des indicateurs retenus par les parties s'entendant auprès des organismes de formation agréés et par les différents corps de contrôle.

Le bilan, établi par la commission nationale paritaire pluri-employeurs de l'emploi et de la formation professionnelle, verra particulièrement à :

- évaluer les répercussions de l'accord-cadre sur les conditions de recrutement des conducteurs routiers de voyageurs par les entreprises, plus précisément par le dispositif d'accompagnement aux candidatures à temps partiel ;

- proposer les adaptations nécessaires des durées et du contenu des atouts de formation définies à l'article 3 ci-dessus.

Les résultats de ce bilan seront présentés à la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

Titre II : Formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers de voyageurs

Article 8 - Principe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

Toute entreprise du secteur des TRV a l'obligation de faire suivre, à tout conducteur routier de voyageurs, une formation continue de sécurité au cours de toute période de 5 années consécutives de sa vie professionnelle, dans les modalités sont fixées par les titres II et III du présent accord.

Le suivi de la formation continue obligatoire de sécurité puet être anticipé, au maximum de 6 mois par rapport à la date d'échéance normale de la période de 5 années visée ci-dessus.

Article 9 - Personnels prioritaires

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

Les personnes de catégorie visées à l'article 2.3, premier tiret, du titre Ier qui, à la date du 1er septembre 2000, n'ont pas reçu la formation initiale obligatoire et qui ont moins de 1 an d'exercice du métier de conducteur routier professionnel pour suivre la formation continue obligatoire de sécurité. Ces personnes doivent suivre cette formation continue avant le 1er janvier 2004.

Les personnes visées à l'article 2.3, troisième tiret, du titre Ier sont également concernées pour suivre la formation continue obligatoire de sécurité. Ces personnes doivent suivre cette formation avant le 1er janvier 2002.

Article 10 - Durée minimale et contenu de la formation continue obligatoire de sécurité

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

10.1. La durée minimale de la formation continue obligatoire de sécurité verbalement visée à l'article 8 du présent accord-cadre est de 3 jours, soit 21 heures. Une journée, parmi les trois, consacrée aux aspects de psychomotricité aux comportements de conduite, peut être détachée des deux autres pour tenir compte des contraintes imposées par l'organisation de ce type d'action.

Dans cette hypothèse, les 3 jours de formation continue doivent être répartis sur une période maximale de 30 jours.

10.2. La participation aux aspects de formation continue obligatoire de sécurité verbalement visée doit s'inscrire dans le cadre de l'organisation générale des activités de l'entreprise et des horaires habituels de travail des cotructeurs concernés. Le temps passé au titre de cette formation est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

10.3. Les aspects de formation continue obligatoire de sécurité doivent répondre aux objectifs suivants :

- participation aux techniques de conduite en sautoit en mode manuel en situation d'effort et utilisation des dispositifs de contrôle ;

- acquisition des connaissances de l'ensemble des réglementations du transport, de la circulation (code de la route) et du travail dans les entreprises ;

- sensibilisation à la sécurité routière et respect des usagers.

10.4. Le programme de la formation est soumis, pour avis, à la commission nationale paritaire pluri-sectorielle de l'emploi et de la formation professionnelle sur proposition des organismes de formation reconnus dans la profession.

Article 11 - Réalisation de la formation continue obligatoire de sécurité

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

La formation continue de sécurité verbalement visée à l'article 8 du présent accord-cadre peut être assurée :

- soit par des organismes de formation ayant l'objet d'un agrément prononcé par les pouvoirs publics sur la base du cahier des charges établi par le ministère chargé des transports, et précisant les conditions de cet agrément ;

- soit dans des centres de formation d'entreprise ayant l'objet d'un agrément sur la base du même cahier des charges ;

- soit, par délégation et sous la responsabilité des organismes de formation agréés, par des intervenants d'entreprise ayant reçu une formation adaptée et reconnue.

En tout état de cause, les intervenants d'entreprise visés ci-dessus doivent avoir une expérience minimale de 3 années d'exercice dans les activités du transport routier.

Le financement des aspects de formation continue peut être assuré sur des véhicules mis à disposition par les entreprises, compte tenu notamment des spécificités des matériels utilisés.

Article 12 - Financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

Le financement des frais de la formation continue obligatoire de sécurité verbalement visée à l'article 8 du présent accord-cadre est assuré par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle, celles des collectivités territoriales ;

- une quote-part de la taxe pluri-sectorielle pour le développement de la formation ;

- les dispositions particulières prévues par les conventions de partenariat en matière de prévention des accidents du travail ;

- la contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation ;

- la contribution mutualisée des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle.

Article 13 - Bilan de l'application du dispositif

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

Avant le 1er septembre 2002, un bilan sera fait de l'application du titre II sur la base des informations relatives aux pratiques

saergiaints auprès des oigemsarns ou ceetrns de fotmoairn agréés et par les différents cpros de contrôle.

Les résultats de ce balin sreont présentés à la cismsomion nolntaiae d'interprétation et de conciliation.

Titre III : Dispositions diverses

Article 14 - Attestations de formations initiale et continue

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

14.1. Aotaisttetn de foimrotan initiale

L'attestation de présence dnas l'entreprise au 1er sermepthe 2000 vuat aotteisatn de footrman itilane orgtlaobie sur la bsae du dieernr bulliten de srailae établi au 31 août 2000.

Une aatitttsoen tpye est délivrée suos la responsabilité de l'entreprise aux polnneress concernés au 1er sepbermte 2000. Ctete atittoeastn ne saaruit être délivrée au-delà du 30 spbetrmee 2000.

Dans tuos les cas, l'attestation de fitomoarn iinlaite milmnaie oaltgiboire équivaut à une atttisaoten de fortmaoin sécurité vaallbe 5 ans à ceptomr de la dtae de son oonbteitn :

- puor les pnesneorls reernpnat une activité de coduneuctr roeutir après l'avoir iutonrrpmee conformément aux dionstpis de l'article 2.3, deuxième turet, du présent accord-cadre, une atteoastin tpye d'exercice du métier de cdeuctunor rutoier est délivrée par l'employeur sur présentation des bluetnis de piaie ou du(des) certificat(s) de tvarail cnrpoasdnroet à la période d'exercice du métier de cucduoetrn rioetur sleon les modalités fixées au pargrhapae ci-dessus.

Aucune aatietsothn tpye de ctete ntraue ne pruora être délivrée à coeptmr du 1er steeprbme 2002 ;

- puor les proelnesns aynat reçu les foirtmnaos itiniales diplômantes visées à l'article 2.2 du présent accord-cadre, une aastttioten est délivrée par les oiergsamns ou cnerets de faoiomrtn agréés sur présentation de luer diplôme ou d'une asottaitetn de sivui de sagte par les crtocdeuuns rrtoueis concernés ;

- puor les peonensrls embauchés dnas le carde de ctoant d'insertion par atenacrnle à cetmpor du 1er sbperetme 2000, une attoaseitn est délivrée par les oansgemirs ou crneets de fmiotraon agréés dès lros que les psnleerns concernés ont sivui les aintncs cendsaornnopt à la fotrimaon ilinitae visée à l'article 3 du présent accord-cadre. Ctete aietastaotn est délivrée sur la bsae du tset fainl des compétences acquises, à défaut de l'obtention d'un diplôme s'inscrivant dnas le crdae de ces crtanos ;

- puor les auters pronnslees embauchés à cmpeotr du 1er srmeptbee 2000 et ausijtess à l'obligation de fmiooatrn ilitnaie minimale, une aettsatitn est délivrée à l'issue de la fotiarmon par les osmnaeirs ou crenets de fomaitorn agréés.

Cette atottaisten est délivrée sur la bsae d'un tset final d'évaluation des compétences aiesqcs ;

- puor les prslnenoes visés à l'article 2.2 du présent accord-cadre anayt siafsitat à l'obligation de faoiomrtn ianliite conformément à l'accord-cadre retilaf à la framtoion obtlroiaige des cocdeunruts reotuir de mecsnrhaiads en dtae du 20 jnaeivr 1995, une atieatotstn est délivrée par les ognraiemss ou crneets de fmoatiron agréés sur présentation de luer ataiotstetn " mdshraeains ".

14.2. Asiatttteon de fortmioan continue

Pour les poenlrness ayant reçu la ftmorioan coitunne oaligitrbe

de sécurité visée à l'article 8 du présent accord-cadre, une aaitoetstn est délivrée par les oneismagrs ou crenets de ftioorman agréés.

Cette ataietstton est vballae 5 ans à ctempor de la dtae de sa délivrance. En cas d'anticipation du suivi de la ftioomarn conformément aux donitpiisoss de l'article 8 (alinéa 2), la dtae à penrrde en ctompe puor fxeir la nulveole période de validité de l'attestation rstee la dtae d'expiration iatniile de ctete dernière, peu iapontmrt l'anticipation. Par ailleurs, cette validité puet être prolongée puor une durée maaximle de 2 ans puor les cocdtenruus roituers dnveat pitarr en rriteate dnas ce délai.

14.3. Contrôle de l'attestation

Tout cnuuoeotdcr diot être en musere de présenter les aseottitats visées au présent atrilce à l'occasion des contrôles sur route. Une copie de ces asttoteatnis est conservée par l'employeur en vue de luer présentation à l'occasion des contrôles en entreprise.

14.4. Établissement des modèles d'attestation

Les modèles d'attestation tpye de présence dnas l'entreprise et d'exercice du métier de cndtuuocer reutior fregunit en aennxe I au présent accord. Le modèle des aretus atstoentatis srea établi par le ministère chargé des tpoastnrs dnas le cdare du caeïhr des crgaehs visé aux arcietls 4.2 et 11 du présent accord-cadre.

Article 15 - Entrée en vigueur et calendriers d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

Les dotpsosiniis du présent accord-cadre enertornt en aclpotapiin le 1er speretbme 2000.

Dnas la pverspteice de la généralisation, dnas les 5 ans à cptoeomr de l'entrée en veguiur de l'accord-cadre :

- à l'ensemble des crnuuetcdos rerotius visés à l'article 2 des dsotpiioinss rialetevs à la fomoiratn inaitile minmiale obligatoire, d'une prat ;

- à l'ensemble des cudurcnoets ruroeits visés à l'article 9 des donisoitipss ritalvees à la fmoitaron cnountie oitligoarbe de sécurité, d'autre part,

des ciadrrelens d'application feingrut en axenne II au présent accord. Ces ceadrnerlis poorrunt firae l'objet d'adaptation comptpe tneu noenamtmr du bailn prévu aux aireltcs 7 et 13.

Article 16 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

Le présent accord-cadre frea l'objet d'un dépôt à la dirctoein départementale du taairvl et au secrétariat-greffe du csneiol de prud'hommes de Paris et d'une dndmaee d'extension dnas les cntoidions fixées rnsceevtmepeit par les alircets L. 132-10 et L. 133-8 et suvnitas du cdoe du travail.

Calendriers de mise en oeuvre des

formations obligatoires des conducteurs interurbains de voyageurs

Article - Formation initiale minimale obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

DATE D'EMBAUCHE en qualité de conducteur	PERSONNELS CONCERNÉS
Du 1er septembre 2000 inclus jusqu'au 31 août 2003	Nés après le 1er septembre 1976 sans être titulaires d'un diplôme (CAP, CFP).
Entre le 1er septembre 2003 et le 31 août 2005	Nés après le 1er septembre 1969 sans être titulaires d'un diplôme (CAP, CFP).
A partir du 1er septembre 2005	Quelle que soit leur date de naissance sans être titulaires d'un diplôme (CAP, CFP).
La formation initiale manilmié obligatoire doit être suivie avant toute affectation à un poste de conducteur.	
Sources : accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation obligatoire des conducteurs voyageurs.	

Formation continue obligatoire de sécurité

ECHEANCES	PERSONNELS CONCERNÉS
Avant le 1er septembre 2003	Tout conducteur routier né après le 1er septembre 1973 ainsi que les pleinsrions de conduite visés à l'article 9, 1er alinéa, du présent accord-cadre, et non titulaires d'un diplôme (1) (CAP, CFP de conducteur routier) ou de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire (2).
Avant le 1er septembre 2004	Tout conducteur routier né après le 1er septembre 1959, et non titulaire d'un diplôme (1) (CAP, CFP de conducteur routier) ou de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire (2).
A compter du 1er septembre 2005	Tout conducteur routier, non titulaire d'un diplôme (1) (CAP, CFP de conducteur routier) ou de l'attestation de formation initiale minimale obligatoire (2).
Dans tous les cas, le CAP ou CFP de conducteur routier équivaut à une attestation de formation continue de sécurité valable 5 ans : - à compter du 1er septembre 2000 pour les diplômes obtenus avant cette date ; - à compter de leur date d'obtention pour les diplômes obtenus postérieurement à cette date. Dans tous les cas l'attestation de formation initiale minimale obligatoire équivaut à une attestation de formation continue de sécurité valable 5 ans à compter de la date de son obtention.	

Sous réserve des modalités qui seront apportées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article - Accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers voyageurs Procès-verbal de la réunion de signature du 7 décembre 1999

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2000

A l'occasion de la réunion de signature du 7 décembre 1999 de l'accord-cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers voyageurs, le président de la commission nationale d'interprétation et de coordination visée à l'article 23 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport par route a pris acte des déclarations savantes des représentants des organisations professionnelles :

1. Contexte de mise en œuvre de l'accord-cadre

L'entrée en application, à compter du 1er septembre 2000, de l'accord-cadre du 7 décembre 1999 nécessite de prendre, d'ici à cette date, un certain nombre de dispositions que sont les suivantes :

C'est à ce titre que les parties signataires de l'accord-cadre du 7 décembre 1999 désignent au ministre chargé des transports :

- de fixer les conditions d'agrément des organismes ou centres de formation habilités à réaliser les actions de formation obligatoire initiale et continue dispensées aux conducteurs routiers voyageurs en tenant compte des préoccupations exprimées par la commission nationale paritaire pluriprofessionnelle

de l'emploi et de la formation professionnelle des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport ;

- de valider les programmes de formation initiale soumis, pour avis, à la commission nationale paritaire pluriprofessionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle susvisée ;

- de préciser les conditions spécifiques et leurs modalités d'attribution permettant d'aider les entreprises à financer les frais des actions s'inscrivant dans le cadre de l'exigence de formation initiale minimale et de formation continue obligatoire ;

- de mettre au point un modèle d'attestation spécifique pour les conducteurs exerçant leur activité à temps partiel leur permettant d'occuper un emploi de conducteur routier de voyageurs à l'issue des deux premières semaines de formation visées à l'article 4.1, dans l'attente de la délivrance de l'attestation FMIO à l'issue de la formation de 4 semaines visée au même alinéa ;

- d'approuver les conditions d'application visées à l'article 15 de l'accord-cadre ;

- de prendre des mesures, notamment à ce titre, pour le transporteur de marchandises, pour contrôler le respect des obligations résultant du présent accord-cadre et pour définir les sanctions de leur non-respect.

2. Formation initiale minimale et titre ou diplôme professionnel

L'accord-cadre prévoit que d'ici au 1er septembre 2000 soient pris les dispositions nécessaires pour que les conducteurs de poids lourds pédagogiques définis dans les articles 3.3 et 3.4 de l'accord-cadre puissent être pris en compte en tant qu'unités de valeur équivalentes dans le cadre des titres ou diplômes homologués obtenus par unités de valeur capitalisables.

A ce titre, les parties signataires conviennent au ministre chargé des transports de faciliter la mise en œuvre avec les autres ministères concernés, en vue de la réalisation de cet objectif.

3. Principe de réciprocité

Les parties signataires ayant souscrit l'obligation de formation initiale conformément au présent accord-cadre sont considérées avoir souscrit l'obligation de formation continue obligatoire dès lors que par l'accord-cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers "marchandises". Dans cette hypothèse, ils doivent bénéficier de la formation continue de sécurité "marchandises" au plus tard dans le délai d'un an suivant leur entrée dans l'entreprise de transporteur de marchandises.

Les parties signataires du présent procès-verbal déclarent au ministre chargé des transports de faire fructifier le principe de réciprocité résultant des dispositions ci-dessus et de l'article 2.2 (tiret 3) du présent accord-cadre dans les dispositions réglementaires.

4. Harmonisation européenne

Les parties signataires de l'accord-cadre déclarent au ministre chargé des transports d'engager les démarches nécessaires visant à ce que soient étendues à l'ensemble de l'Union européenne les dispositions sur la formation initiale et continue des conducteurs routiers "véhicules".

5. Prébilan d'entrée en application

Le président désignera également le ou les représentants des parties signataires de l'accord-cadre, dans les meilleurs délais, en consultation avec le ministre, les représentants des entreprises de l'industrie de l'accord-cadre afin qu'il leur soit possible de dresser, avant le 1er septembre 2000, un bilan des mesures prises à cette date.

Les déclarations des parties signataires ainsi enregistrées, le président établit le présent procès-verbal de signature qui, à la demande des parties, est et demeure joint à l'accord-cadre du 7 décembre 1999 relatif à la formation initiale et continue des conducteurs routiers "véhicules".

Avenant n 1 du 3 mars 2000 à l'accord du 23 décembre 1998 relatif au travail à temps partiel des personnels roulants des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tsproanrt mandatée par la fédération ntonailae des tnrrtsopas de vageyrous (FNTV) ; Union nLntaoaie des onostgirainas syadcenlis de tperarrntouss roruetis aeimoubtlos (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale CTFC des totnsprars ; Fédération générale des toatrnprss et de l'équipement (FGTE) CDFD ; Fédération nitnaaloe des cufrhufecas rouertis (FNCR) ; Fédération nintaloae des trotnrsaps FO-UNCP.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2000

Considérant la dnmadee d'interprétation de l'article 9 de l'accord du 23 décembre 1998 rtiaelf à la rietiaufioqcaln des crotants de tviaarl des psoenrlnes rltunoas aaynt effectué 1 595 heeurs de tavairl etefciff sur l'année ;

Considérant que cette msruee enntclpleeoixe ailplbcape au 1er jainver 1999 était par nrutae terirmopae dnas la pitevesrcpe de la csouioncln d'un aocrd ATRT au crous de l'année 1999 ;

Considérant que les négociations ravleteis à l'aménagement et la réduction du tmeps de taivral dnas la bhcnare des trspaontrs rteouris iaturnenirbs de vryaoeugs se poursuivent,

les ptraeis sitngaerias ont cnovneu ce qui siut :

Article 1 - Mesure exceptionnelle au 1er janvier 2000

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2000

Les disosontiips de l'article 9 de l'accord du 23 décembre 1998 snot eepieeelmtnonlxnct reotducines par le présent acocrd au 1er

Accord-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire

jivnaer 2000.

En conséquence, les ctontars de taaivrl des psnroelnes raountls à tpmes prtieal anyat travaillé pnenadt au monis 1 595 hereus de tivaral ectiefff daurnt l'année 1999, constaté au 31 décembre 1999, et présents dnas l'entreprise ou l'établissement au 1er jineavr 2000 snot requalifiés à hateuur de l'horaire clliteocf des pennroless rolanuts à tepms cmelpot abppalicle au 1er janvier 2000 dnas les différentes unités de tiaravl de l'entreprise et aueqelulxs snot affectés cemnnertotulelact les pnlsenroes ralotnus concernés, et aux cnontiodis de rémunération en veuigur dnas l'entreprise.

A défaut d'horaire collectif, est rntueee la durée légale du tmeps de triaval au 1er jneivar 2000 ou la durée ruteene dnas l'entreprise en alpcpoiiaatn d'un aocrd d'entreprise, et aux coonitidns de rémunération prévues par ledit accord.

Article 2 - Reprise des dispositions antérieures

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2000

Les dptinsosoiis de la réunion d'interprétation de la csisoimomn ninotaale d'interprétation et de ciictonaoln du 19 mras 1999 snot maintenues. Les parties snreaigtas cnneeinnvot qu'elles fnot partie intégrante du présent acrocd snas modification.

Article 3 - Application de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2000

3.1. Publicité

Le présent aroccd frea l'objet des mueesrs de publicité prévues par le cdoe du tairval et d'un dépôt à la decirotin départementale du travail, de l'emploi et de la fmroaiton pnliesoolnrsefe et au secrétariat-greffe du cisonel de prud'hommes de Pairs dnas les codnotnis fixées à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

3.2. Dtae d'application de l'accord

Les dopinsioitss du présent arccod snot aillapecpbs au 1er jvneair 2000.

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tarnsorpnt mandatée par la charbme snalicyde noniatale des scerevis d'ambulances (CSNSA) ; Fédération natloniae des antriass acmabnuerlis (FNAA) ; Fédération nanloaite des trronetpusas saetraniis (FNTS),
Syndicats signataires	Fédération générale des trprastnos et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération générale CTFC des tnsrpraots ; Syndicat nintaol des activités du troprnast et du tnriast CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001

Les parties signataires ayant analysé la situation particulière de la profession se sont données dans le présent accord-cadre des principes directeurs :

1. L'actualisation

Depuis octobre 1978, aucun texte conventionnel n'a été négocié dans le transport routier alors que les conditions d'exercice de cette profession ont évolué. Il convenait, en conséquence, d'actualiser les dispositions complétant le cadre du travail en y intégrant non seulement l'évolution des activités et des métiers et de leurs conditions d'exercice mais aussi les objectifs recherchés par les professionnels sociaux.

2. L'harmonisation

Les entreprises privées de transport sont nombreuses, souvent de petite taille ; elles exercent leur activité dans l'ensemble des régions métropolitaines et des départements d'outre-mer. Les pratiques sociales, comme la dénomination même de ces pratiques, sont très diversifiées. Il convenait, en conséquence, que le nouveau cadre conventionnel soit socialement équilibré et économiquement régulateur.

3. L'emploi

La France, comme d'autres États de l'Europe, connaît un taux élevé de chômage. Les parties signataires ont tenu compte de cette situation lors de la rédaction de l'accord-cadre.

En conséquence, les dispositions conventionnelles ne s'appliquent pas à l'aménagement et la réduction du temps de travail mais aussi les pénalités doivent avoir pour effet de créer en quelques années, à court terme économique comparable, des emplois dans la profession.

4. Les conditions de travail et la qualité de vie

Le service du client est l'objet prioritaire du métier des transporteurs de personnes. Un tel engagement implique une disponibilité de tous les instants qui nécessite d'assurer des permanences, et, à tout le moins, d'être en capacité de répondre aux demandes de transport sans délai à toute heure du jour et de la nuit.

Cette spécificité implique très directement les conditions de travail et la qualité de vie des salariés, et les parties signataires ont recherché des dispositions permettant des réponses à ces spécificités.

Ces 4 objectifs ont sous-tendu les dispositions du présent accord-cadre relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport routier se substituant, à terme, à l'ensemble des dispositions de l'article 22 bis de la CNCA 1 et qui :

- s'inscrit dans le processus général de réduction du temps de travail prévu par les dispositions légales en vigueur ;

- met en œuvre des dispositions d'aménagement du temps de travail dans le cadre de la démarche de réduction de ce dernier ;

- intègre de nouvelles orientations du travail fondées sur la compétitivité des entreprises et l'innovation ;

- entraîne la prise en compte à 100 % des temps non consacrés à la conduite par des conducteurs pendant la durée du véhicule lorsque l'équipage comprend 2 conducteurs à bord (double équipage) dans les entreprises de transport routier ;

- définit et met en place un système de gestion des ressources humaines (SMRH) ;

- prend en compte le maintien de la compétitivité du secteur marqué par une forte concurrence et les aspirations des salariés, par des engagements d'ordre social, législatif et administratif et

des objectifs de la loi en matière d'emploi ;

- doit servir de référence pour les négociations d'entreprises tout en y permettant un accès direct ;

- s'accompagne de la mise en œuvre d'un moyen de contrôle horaire par la création d'une flèche de route (journalière, hebdomadaire ou mensuelle).

Titre Ier : Champ d'application

Article 1 - Personnels concernés

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001

Le présent accord-cadre est applicable à l'ensemble des personnes des entreprises de transport routier employées dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport.

À la date fixée pour son application, les dispositions du présent accord-cadre et de ses annexes se substituent aux conventions, collectives ou locales, à tous niveaux d'entreprise ou d'établissement existantes antérieurement à cette date chaque fois que celles-ci sont moins avantageuses.

Toutefois, le présent accord-cadre ne peut être la cause d'une réduction d'avantages individuels acquis antérieurement à la date de son entrée en vigueur, que ces avantages soient particuliers à certaines catégories ou qu'ils résultent de l'application des dispositions de conventions collectives.

Les avantages reconnus par le présent accord-cadre ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises à la date d'usage ou d'application ; seule est applicable au salarié la disposition la plus favorable du présent accord-cadre ou des dispositions appliquées antérieurement. Dans le même esprit, le minimum de tout avantage est subordonné à la prise en compte de la cause qui l'a motivé.

Titre II : Durée du travail

Article 6 - Réduction de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Article 6.0

Cycles de travail

Afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail, la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyennes de temps de travail, la durée du travail peut être calculée conformément aux dispositions du cadre du travail relatives au cycle de travail par accès direct dans les entreprises.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne peut excéder 12 semaines.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut

d'accord, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines.

L'employeur doit établir pour chaque période un programme individuel d'activité. Tout changement doit être l'objet d'une décision préalable des représentants du personnel.

En cours de cycle, si la durée habituelle du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.

La rémunération de ces heures est versée lors du règlement du salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

À l'issue du cycle, s'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée habituelle de 35 heures, les heures excédentaires constituent des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur. Les heures constatées en fin de cycle donnent lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires en application du paragraphe précédent.

En tout état de cause, pour un même salarié, le dispositif du cycle prévu au présent article ne peut se cumuler avec un autre régime d'aménagement du temps de travail.

Article 6.1

Conditions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Les dispositions du présent article peuvent être mises en œuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le ou les délégués syndicaux ;

Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par l'accord-cadre, la mise en place de dispositifs et de modes adaptés aux spécificités des activités des entreprises de transport ;

- dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions s'effectue directement dans les conditions qu'il fixe après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après information des salariés concernés(1).

La réduction du temps de travail des personnes des entreprises de transport peut être organisée selon les modalités suivantes :

- réduction de l'horaire habituel de travail ;
- réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de travail ;
- réduction par la mise en place de dispositifs de modulation du temps de travail, dont le nouveau des vitesses de l'activité des entreprises liées aux conditions d'exercice de leur métier.

Il appartient aux entreprises d'opter pour le dispositif de réduction du temps de travail le plus adapté à leur situation propre.

Article 6.2

Réduction de la durée habituelle de travail

La réduction de la durée habituelle de travail à 35 heures doit se traduire, en priorité, par une diminution du nombre de jours travaillés dans la semaine par journée(s) entière(s) ou par demi-journée(s).

Article 6.3

Octroi de jours de réduction du temps de travail (JRTT)

a) Principe.

L'horaire habituel est réduit en deçà de 39 heures par l'attribution de jours de réduction du temps de travail.

Ainsi, pour passer à une réduction du temps de travail de 39 heures à 35 heures, il convient d'attribuer, pour une année complète, 22 jours de réduction du temps de travail.

Lorsque la mise en œuvre effective du dispositif de réduction du temps de travail dans l'entreprise est réalisée en cours d'année, le nombre de jours de réduction du temps de travail, calculé conformément aux dispositions du paragraphe ci-dessus est fixé pro rata temporis.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures habituelles sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur, elle donnent lieu au paiement des heures supplémentaires légales et, sauf si leur paiement donne lieu à un processus de remplacement, s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires(2).

b) Modalités d'attribution.

La période de référence afférente à la prise des jours de réduction du temps de travail est l'année civile.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les conditions d'attribution et de prise des jours de réduction du temps de travail dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, une partie des jours de réduction du temps de travail peut également être affectés à un compte épargne-temps créé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, le choix des jours de réduction du temps de travail est partagé entre l'employeur et pour moitié au salarié, dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

Ce délai de prévenance de 15 jours peut être ramené à 5 jours en cas de circonstances particulières, que ce soit à la demande du salarié ou de l'employeur.

c) Rémunération et indemnité des absences sur les rémunérations.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif d'attribution de jours de réduction du temps de travail est fixée sur la base de 35 heures.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée et diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Si la période d'absence donne lieu à indemnité par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

d) Situation des personnes quant à l'entreprise au cours de la période de référence.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régularisation de la situation des personnes quant à l'entreprise en cours de période de référence.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, les personnes quant à l'entreprise au cours de la période de référence sont avoir pris l'intégralité de leurs jours de réduction perçoivent une indemnité correspondante.

Article 6.4

Mise en œuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail

À compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, la mise en place d'un

régime de mutloaodin du tpmes trviaal diot ooibitergemlnat fiare l'objet d'un aorccd d'entreprise. Les accdocrs colcuns antérieurement à l'entrée en vuiegur de cet avneat cuioitnnent à prriode lruess effets.

a) Picinrpe et périodes de référence.(3)

Dans le cdare de la moduioltan du tmepts de travail, les ertisrpeens pevunet répartir la durée du taarvil sur tuot ou parite de l'année suos réserve que cttee durée n'excède pas 35 hreeus hdeeaodirmbas en monenye et, en tuot état de cause, 1 600 herues sur une année complète.

Dans ce régime de mdliotaoun du tpmes de travail, la durée hemarbioddade de taraivl des psolneens concernés puet varier, dnas la ltimie d'un pnaofld de mooldiatun de 42 hreeus hebdomadaires, par roparpt à la durée hdmadaairboee mnnyoe de 35 heures, de tllee srtoe que les hueres effectuées au-delà et en deçà de cttee durée moneyne se compensent.

b) Ltimeis hebdomadaires.

Les durées meaxmlas de tpmes de traiaivl snot celles définies par la réglementation en vigueur.

En période de fblaie activité, aucun plenhcar hrmadbdeoiae d'heures de tiraval n'est fixé aifn de pteermrte l'octroi d'une ou psuleurs journées ou seeanmis complètes de rpeos aux salariés concernés.

c) Herues supplémentaires.

1. Penandt la période de modulation.

Au cuors de la période de modulation, les hueers effectuées au-delà de 35 hreeus haddobaairmes et dnas la lmiite de 42 hreeus hierddmboaeas ne snot pas considérées cmome heuers supplémentaires au snes de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

En conséquence, elels ne donnnet leiu ni à moirjataon puor heerus supplémentaires ni au ropes cemoaentuspr et ne s'imputent pas sur le ciegnntont aeunnl d'heures supplémentaires.

En revanche, les heuers effectuées au-delà de la liimte miamlxae de mtilodoaun de 42 hreeus hdaamidrebeos cnsittenuot des hueers supplémentaires qui donnent lieu, au tirtu du mios considéré, à un pieamnet majoré et à un reops cesnaomutper dnas les ctdnnioios prévues par la législation en vigueur.

2. En fin de période de modulation.

A l'issue de la période de modulation, l'entreprise s'assure du resectp de la durée hdemabaiodre mnnyoe de 35 heures.

S'il apparaît que la meonnye des heeurs effectuées excède la durée haebomiardde de 35 heures, les heerus n'ayant pas déjà donné leiu à un pieemant en hreeus supplémentaires onveurt diort aux mootriajans puor hueres supplémentaires dnas les cnidotonis prévues par la législation en vigueur.(4)

Ces herues s'imputent sur le cnnigonett anenul d'heures supplémentaires suaf si luer peiamnet donne leiu à un repos cmneusapoter de remplacement.

Si, à la fin de la période de référence, il apparaît que la durée hdeioarabdm meynonee de 35 hreeus n'a pas été aenittte du fiat de l'entreprise, les hreeus non effectuées ne pvnueet faire l'objet ni d'un reproit sur la période de mooidutaln à venir, ni de runetee sur salaire.

d) Porammrge iaticnidf de l'activité et délai de prévenance en cas de cnmahgeent de celui-ci.

Dans les eieptntres ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine les codintions dnas llqeeuls est établi, puor la période de modulation, le pgmmraroe idiactnf de cette motdliouan ansii que les modalités de sa mifiaidctoon éventuelle cpmotte tenu, notamment, du caractère ssenoaniir de l'activité.

Dans les esipnretres ou établissements dépourvus de délégués

syndicaux, l'employeur établit, puor cauhqe période de modulation, le pmomgrae itiancdif de la mdloiutaon et en irnfmoee les salariés concernés.

Il asive les salariés, par écrit, des mofodciniats de ce prommrgae iaiinctdf au mnios 7 jorus ouvrés à l'avance, suaf cinttaneors ou cncniocraetss particulières liées au caractère imprévisible de l'activité. Le délai de prévenance visé ci-dessus est porté à 15 jorus lsuorqe la mfaciidooitn du prmmrmaoe itiidncaf cerocnne une smaenie iietnilmaent prévue cmme non travaillée.(5)

e) Rémunération et idenicnce des aecsnebs sur les rémunérations.

La rémunération mueelnlse des salariés aeqxuuls s'applique le dstioiipsf de maoldiuton du tpmes de taavril est fixée sur la bsae de l'horaire hdbadiaemore moeyn de 35 heures, complétée par la rémunération csronordeapnt aux hreeus supplémentaires visées au parahragpe c1 ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la bsae de la rémunération asnii fixée diminuée du mnaontt capnonoedsrnt aux hreeus non effectuées.

Chaque juor d'absence est valorisé puor une durée équivalente à 7 heures.

Si la période d'absence donne leiu à idtaoienismn par l'employeur, celle-ci est calculée sur la bsae de la rémunération mnseeulle fixée puor un hirorae de 35 heures.

f) Suotiitan des peornsnels n'étant pas présents dnas l'entreprise paenndt l'intégralité de la période de modulation.(6)

Dans les eresrtipens ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fxie les cdoiitnons de régularisation de la rémunération des plsnenores aaynt intégré ou quitté l'entreprise au crous de la période de modulation.

Dans les erienpserts ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la rémunération des peeroslnns n'ayant pas été présents paenndt l'intégralité de la période de miolutodn en cours, en roasin de luer entrée ou de luer départ de l'entreprise au crous de celle-ci, est régularisée dnas les cooiindnts svatienus :

- la rémunération des perslnones entrés dnas l'entreprise au corus de la période de mudlaoiotn est régularisée sur la bsae de luer durée réelle de traival par rppoart à l'horaire haaebmrddoie moyen de 35 heeurs ;

- les psnneelors qtantuit l'entreprise au crous de la période de miatodolun et dont, à la dtae de luer départ, la durée réelle de tiaavrl est inférieure à 35 hreeus en mnoynne conservent, suaf en cas de démission ou de limieconnect puor faute grave ou lduore (sans préjudice de la potosiin saorunveie des tribunaux), le bénéfice des herues payées dnas le crdae de la rémunération fixée sur la bsae de 35 heuers ;

- les peeonlrns qittaunt l'entreprise au corus de la période de mouditalon et dont, à la dtae de luer départ, la durée réelle de tviaarl est supérieure à 35 hreeus en moyenne, reçoivent une indemnité ccpiatseomnre cdaosrporennt à l'excédent de la durée réelle du tiaavrl au-delà de 35 heures.

g) Chômage partiel.

S'il apparaît qu'en crous ou en fin de période de mlodouitan les périodes de fbaile activité ne pveunet être compensées par les périodes de haute activité, l'entreprise puet roriuecr au dstoipsiif du chômage ptreial dnas le resectp des dpnsiioitss législatives et réglemmentaires en vigueur.

Article 6.5

Aides à la réduction du tepms de travail

Conformément aux diosipniotss de l'article 19 de la loi du 19 javneir 2000, les etirsnereps qui :

- par acrocd d'entreprise ou d'établissement,

- par accès direct en application des articles 6.1 et suivants du présent article dans le cas des entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux,

fixent la durée collective du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 sur l'année au plus et s'engagent à préserver ou à créer des emplois peuvent bénéficier de l'allègement de charges prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises de 20 salariés et moins qui annulent en 3 étapes au maximum la réduction de la durée légale du travail et s'engagent, dans le respect de l'ensemble des dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998(7):

- à réduire la durée illimitée du travail d'au moins 10 % pour la part au plus à 35 heures hebdomadaires et, en tout état de cause, à 1 600 heures sur l'année au plus ;

- et à créer ou à préserver des emplois correspondants à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail,

peuvent bénéficier de l'aide financière à la réduction de la durée du travail instaurée par cette loi du 13 juin 1998.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, qui prévoit notamment, lors de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, un recours préalable au comité d'entreprise (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail solennellement les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures soit des heures supplémentaires (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(3) Point étendu sous réserve que les données économiques et sociales justifient le recours à la mise au travail et les modalités de recours au travail temporaire prévues à l'article L. 212-8 du code du travail soient précisées au niveau de l'entreprise (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail selon lesquelles les heures supplémentaires, en fin d'année, soit celles accumulées au-delà de trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(5) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction du délai de prévenance et les critères prévus dans ce cas au bénéfice des salariés (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(6) Point étendu sous réserve que le droit à repos compensatoire des salariés n'ayant pas travaillé pendant l'intégralité de la période de modulation, prévu au cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, soit précisé au niveau de l'entreprise (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(7) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions, d'une part, du paragraphe IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 duquel il résulte que les entreprises se soumettent dans le cadre du volet défensif de la loi de dévotion cruciale un accord d'entreprise et, d'autre part, du paragraphe V du même article qui prévoit que, dans le cadre du volet offensif de la loi, l'employeur s'engage à mettre en place une période maximale de deux ans les emplois créés ou préservés correspondants à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

Article 6 - Aménagement, réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Article 6.0

Cycles de travail

Afin de permettre une meilleure organisation du temps de travail dans la période de décompte du temps de travail et l'appréciation des durées maximales moyennes de temps de travail, la durée du travail peut être calculée conformément aux dispositions du code du travail relatives au cycle de travail par accès direct dans les entreprises.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne peut excéder 12 semaines.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut d'accord, la durée du cycle ne peut excéder 8 semaines.

L'employeur doit établir pour chaque période un pourcentage d'activité. Tout changement collectif de pourcentage doit faire l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

En cas de cycle, si la durée hebdomadaire du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.

La rémunération de ces heures est versée lors du règlement du salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

A l'issue du cycle, s'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures excédentaires constituent des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur. Les heures constatées en fin de cycle donnent lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à paiement au taux majoré des heures supplémentaires en application du paragraphe précédent.

En tout état de cause, pour un même salarié, le dispositif du cycle prévu au présent article ne peut se combiner avec un autre régime d'aménagement du temps de travail.

Article 6.1

Conditions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Les dispositions du présent article peuvent être mises en œuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises ou établissements dotés d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le ou les délégués syndicaux ;

Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par l'accord-cadre, la mise en place de dispositifs et de normes adaptés aux spécificités des activités des entreprises de transport ;

- dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions s'effectue directement dans les conditions qu'il fixe après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, en l'absence de représentants du personnel, après information des salariés concernés(1).

La réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport peut être organisée selon les modalités suivantes :

- réduction de l'horaire hebdomadaire de travail ;

- réduction par l'attribution de jours de réduction du temps de

tivaarl ;

- réduction par la msie en pcalle de dtioifpssis de muadoilton du tmeps de travail, ctpmoe tneu des vrainotais de l'activité des eenterspris liées aux ciotindnos d'exercice de luer métier.

Il arnieptpat aux ernesirpets d'opter puor le dptoisif de réduction du tmeps de taiarvl le puls adapté à luer siutiaotn propre.

Article 6.2

Réduction de la durée hembraiorde de travail

La réduction de la durée hidaomaeborde de taviarl à 35 hueres diot se traduire, en priorité, par une diuioimtnn du nbrome de juors travaillés dnas la sneiame par journée(s) entière(s) ou par demi-journée(s).

Article 6.3

Octroi de jorus de réduction du tmeps de trvaail (JRTT)

a) Principe.

L'horaire hmaddieaobre est réduit en deçà de 39 heuers par l'attribution de jorus de réduction du tmeps de travail.

Ainsi, puor pievrnar à une réduction du tmeps de tiavarl de 39 hreeus à 35 heures, il coievnt d'attribuer, puor une année complète, 22 juors de réduction du tmeps de travail.

Lorsque la msie en oevure evffitece du diitpsosif de réduction du tmeps de travial dnas l'entreprise est réalisée en curos d'année, le nrmobe de juors de réduction du tmeps de travail, calculé conformément aux diitiposonss du pgpraahare a ci-dessus est fixé pro rtaa temporis.

Les hreeus effectuées au-delà de 39 hereus heaordimedabs snot des hreeus supplémentaires majorées dnas les codinnitos de la législation en vigueur, elle deonnnt leiu au rpoes ceotneampsur dnas les ctdnooinis légales et, suaf si luer pmaeenit dnone leiu à un rpeos cesunoptaemr de remplacement, s'imputent sur le cotnngniet anuel d'heures supplémentaires(2).

b) Modalités d'attribution.

La période de référence afférente à la pisre des juors de réduction du tmeps de tavaril coonrpsrd à l'année civile.

Dans les errtpsieens ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement fxie les ctonidions d'attribution et de pisre des juors de réduction du tmeps de taiarvl dnas le repcset des distpioiosns légales et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 jiun 1998, une patire des juors de réduction du tmeps de tvriaal pevenut également être affectés à un cpmtoe épargne-temps créé par arcocd d'entreprise ou d'établissement.

Dans les eeiesrprnts ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, le cihox des jorus de réduction du tmeps de tiavarl apiepnrat puor moitié à l'employeur et puor moitié au salarié, dnas le rescpet d'un délai de prévenance de 15 jours.

Ce délai de prévenance de 15 juors puet être ramené à 5 juors en cas de crntiosnaecs particulières, que ce siot à la ddamene du salarié ou de l'employeur.

c) Rémunération et inecidcne des abnseces sur les rémunérations.

La rémunération mesnllue des salariés auxlqus s'applique le dspisiiotf d'attribution de juors de réduction du tmeps de tviarvl est fixée sur la bsae de 35 heures.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la bsae de la rémunération anisi fixée et diminuée du mtonat cepndasnrrroot aux heuers non effectuées.

Si la période d'absence dnone leiu à iidiansnmoetn par

l'employeur, celle-ci est calculée sur la bsae de la rémunération mnslluee fixée puor un haoirre de 35 heures.

d) Sitouitan des peosnrnels qattnuait l'entreprise au corus de la période de référence.

Dans les entrerspeis ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fxie les cinoditnos de régularisation de la siaotutin des psrlnoeens qttuanit l'entreprise en crous de période de référence.

Dans les etrnneepss ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, les psonneels qintutat l'entreprise au cuors de la période de référence snas avoir pirs l'intégralité de lures jorus de réduction perçoivent une indemnité ccpoitnemrase correspondante.

Article 6.4

Mise en ouerve d'un diistiposf de mioludoatn du tmeps de travail

A cetmpor de l'entrée en vueugir de l'avenant n° 3 du 16 jinvaer 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, la msie en place d'un régime de mouoditlan du tmeps tviraal diot ogbeaelrimniti faire l'objet d'un arcocd d'entreprise. Les arcodcs cuclons antérieurement à l'entrée en vigeur de cet aenavnt coinenntut à poirdrue lreus effets.

a) Picpinre et périodes de référence.(3)

Dans le cdrae de la mlitoaodun du tmeps de travail, les esptierens peuvnt répartir la durée du tarvail sur tuot ou praitte de l'année suos réserve que ctete durée n'excède pas 35 hreeus hmbieddaaoers en moynene et, en tuot état de cause, 1 600 hruées sur une année complète.

Dans ce régime de mduiotalon du tmeps de travail, la durée habdidmaoère de taarivl des pnloesrnes concernés puet varier, dnas la ltimie d'un plnofad de mlaoutdion de 42 hreeus hebdomadaires, par rropat à la durée hierodamdabe mnyeone de 35 heures, de telle sotre que les hreeus effectuées au-delà et en deçà de ctete durée moenyne se compensent.

b) Lteiims hebdomadaires.

Les durées mxeealmis de temps de taiarvl snot celles définies par la réglementation en vigueur.

En période de fiblae activité, aucun pnlcheur hbdaieaormde d'heures de tiarval n'est fixé aifn de prrtmeete l'octroi d'une ou puselrius journées ou seamneis complètes de roeps aux salariés concernés.

c) Heeurs supplémentaires.

1. Pdnneat la période de modulation.

Au curos de la période de modulation, les herues effectuées au-delà de 35 hreeus hemobiaeadrds et dnas la ltimie de 42 herues hdamrdieaebos ne snot pas considérées cmme hereus supplémentaires au snes de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

En conséquence, elles ne dnoennt leiu ni à maoortjian puor herues supplémentaires ni au rpeos cupeoetmasnr et ne s'imputent pas sur le cognetnnit anuel d'heures supplémentaires.

En revanche, les hreeus effectuées au-delà de la liimte mmailaxe de modultoain de 42 heerus hambeioerdads cnsoniutett des hueres supplémentaires qui doennnt lieu, au ttrie du mios considéré, à un paeimnt majoré et à un reops ceonmseutpar dnas les ctiionndos prévues par la législation en vigueur.

2. En fin de période de modulation.

A l'issue de la période de modulation, l'entreprise s'assure du repsect de la durée hbrmaedioade mynenoe de 35 heures.

S'il apparâit que la mnyoe des hreeus effectuées excède la durée hbiemdradoae de 35 heures, les hruées n'ayant pas déjà donné leiu à un penamiet en hueers supplémentaires ouenvrt driot aux mnojatoiers puor hreeus supplémentaires dnas les

cnndooiits prévues par la législation en vigueur.(4)

Ces heures s'imputent sur le congé annuel d'heures supplémentaires sauf si l'employeur donne lieu à un report de remplacement.

Si, à la fin de la période de référence, il apparaît que la durée habituelle de travail de 35 heures n'a pas été atteinte du fait de l'entreprise, les heures non effectuées ne peuvent faire l'objet ni d'un report sur la période de travail à venir, ni de rattrapage sur salaire.

d) Pénalité de décalage de l'activité et délai de prévenance en cas de licenciement de celui-ci.

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités d'application de la modulation, pour la période de modulation, le pourcentage de la modulation éventuelle prévue, notamment, du caractère temporaire de l'activité.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, l'employeur établit, pour chaque période de modulation, le pourcentage initial de la modulation et en informe les salariés concernés.

Il informe les salariés, par écrit, des modalités de ce pourcentage initial au moins 7 jours ouvrés à l'avance, sauf urgence ou circonstances particulières liées au caractère imprévisible de l'activité. Le délai de prévenance visé ci-dessus est porté à 15 jours lorsque la modulation du pourcentage initial est prévue pour une période de travail non travaillée.(5)

e) Rémunération et indemnité des salariés sur les rémunérations.

La rémunération des salariés auxquels s'applique la modulation de travail est fixée sur la base de l'horaire habituel de 35 heures, complétée par la rémunération correspondante aux heures supplémentaires visées au paragraphe ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures.

Si la période d'absence donne lieu à indemnité par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

f) Saisonnalité des salariés n'étant pas présents dans l'entreprise pendant l'intégralité de la période de modulation.(6)

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les modalités de régularisation de la rémunération des salariés ayant intégré ou quitté l'entreprise au cours de la période de modulation.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la rémunération des salariés n'ayant pas été présents pendant l'intégralité de la période de travail en cours, en raison de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise au cours de celle-ci, est régularisée dans les conditions suivantes :

- la rémunération des salariés entrés dans l'entreprise au cours de la période de travail est régularisée sur la base de leur durée réelle de travail par rapport à l'horaire habituel de 35 heures ;

- les salariés quittant l'entreprise au cours de la période de travail et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est inférieure à 35 heures en moyenne conservent, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde (sans préjudice de la position sociale des tribunaux), le bénéfice des heures payées dans le cadre de la rémunération fixée sur la base de 35 heures ;

- les salariés quittant l'entreprise au cours de la période de travail et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est supérieure à 35 heures en moyenne, reçoivent une indemnité correspondant au prorata de l'excédent de la durée réelle du travail au-delà de 35 heures.

g) Chômage partiel.

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de travail les périodes de faible activité ne peuvent être compensées par les périodes de haute activité, l'entreprise peut recourir au dispositif du chômage partiel dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6.5

Aides à la réduction du temps de travail

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui :

- par accord d'entreprise ou d'établissement,

ou

- par accord conclu en application des articles 6.1 et suivants du présent article dans le cas des entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux,

fixent la durée minimale du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 sur l'année au moins et s'engagent à préserver ou à créer des emplois peuvent bénéficier de l'allègement de charges prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises de 20 salariés et moins qui agissent en 3 étapes au maximum la réduction de la durée légale du travail et s'engagent, dans le respect de l'ensemble des dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998(7) :

- à réduire la durée minimale du travail d'au moins 10 % pour la part au moins de 35 heures hebdomadaires et, en tout état de cause, à 1 600 heures sur l'année au moins ;

- et à créer ou à préserver des emplois correspondant à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail,

peuvent bénéficier de l'aide relative à la réduction de la durée du travail instaurée par cette loi du 13 juin 1998.

(1) Piont étendu suos réserve de l'application de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, qui prévoit notamment, l'ros de la msie en oruuee de la réduction du temps de travail dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, un rceuros psolbise au mtnndaemet (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail selon lesquelles les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures snot des heures supplémentaires (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(3) Ponit étendu suos réserve que les données économiques et sociales justifient le recours à la modulation et les modalités de recours au travail temporaire prévues à l'article L. 212-8 du code du travail s'appliquent au niveau de l'entreprise (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(4) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail selon lesquelles les heures supplémentaires, en fin d'année, snot celles accueillies au-delà de trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(5) Alinéa étendu suos réserve qu'en application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction du délai de prévenance et les conditions prévues dans ce cas au bénéfice des salariés (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

(6) Pnoit étendu suos réserve que le doit à repos coasemntuper des salariés n'ayant pas travaillé pndeant l'intégralité de la période de modulation, prévu au cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, siot précisé au nvaieu de l'entreprise (arrêté du 30 jleliut 2001, art. 1er).

(7) Point étendu suos réserve de l'application des dispositions, d'une part, du prphagaare IV de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 deuqul il résulte que les ertepesrnis se siauntt dnas le carde du veolt défensif de la loi doievnt curclone un acrcod d'entreprise et, d'autre part, du phpagraae V du même arlcite qui prévoit que, dnas le crade du velot oenfisff de la loi, l'employeur s'engage à mtnneiiair pneandt une période mnnilaie de duex ans les elpioms créés ou préservés casnerroondpt à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de tavrail (arrêté du 30 jliuelt 2001, art. 1er).

Modalités de contrôle et de suivi

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

a) Meyon de contrôle

Article abrogé par l'accord du 16 jiun 2016 rtealif à la durée et à l'organisation du taiavrl dnas les activités du tsaronprt staarinie à cempotr du 1er août 2018.

b) Ciiosmsomn de sviui des ardccos d'entreprise ou d'établissement

Article abrogé par l'accord du 16 jiun 2016 railtef à la durée et à

l'organisation du tvraial dnas les activités du tasrpront stiaarnie à ctmvoer du 1er août 2018.

c) Balin de l'application de l'accord-cadre dnas les eipstnerers ou établissements dépourvus de délégués syndicaux

Article abrogé par l'accord du 16 jiun 2016 ratlief à la durée et à l'organisation du tvriaal dnas les activités du tonrasprt stniraaie à ctemopr du 1er août 2018.

d) Ifamiotnron des salariés concernés par l'aménagement et la réduction du tpmes de travail

Pour asuser la tnparascerne des diispfisots d'aménagement-réduction du tpmes de tvaairl mis en pclae dnas l'entreprise et peetrrmte anisi à caqhue salarié concerné d'avoir une cssoncanaine précise de sa suoattiin psrneneolle au corus des mois, un dnucoemt présentant le décompte des hurees réellement effectuées au corus du mios et le récapitulatif sur les mios écoulés deupis le début de la période de référence ou de moldaoitun est annexé au belitlun de paie.

Par ailleurs, en fin de période de référence ou de modulation, un récapitulatif de luer soïitautn prnneeslote est également communiqué aux salariés concernés.

Article feuille de route

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Annexe.-Transport sanitaire.-Accord-cadre du 4 mai 2000 modifié

FEUILLE DE RUTOE HDOIMDEBARAE

Entreprise : Nom du salarié : Epomli occupé : Smieane n° du au mios / année

AMPLITUDE											
		HEURE DE PSIRE du srcveie déterminée par l'employeur, suaf impossibilité de fiat	PAUSE (S) réglementaire (s) et / ou reaps			HEURE de fin de srevcie	AMPLITUDE journalière	PERMANENCE	TACHES complémentaires ou activités axnnees	SIGNATURES	
	Jour férié		Début	Fin	Lieu (1)				Type 1 / 2 / 3	Employeur (2)	Salarié
Lundi											
Mardi											
Mercredi											
Jeudi											
Vendredi											
Samedi											
Dimanche											
Cumul hbdriaomdeae											

(1) Mtrete " ENT " puor les rpaes pirs à l'entreprise, " DOM " puor les rapes pirs au dmciolie et " EXT " puor les rpaes pirs hros de l'entreprise et du domicile.

(2) La stgriaune diot être apposée cahque juor ou, en cas d'impossibilité, dnas les mleruleis délais. En tuot état de cause, la felulie de rtoue diot être signée cqhaue semaine.

OBSERVATIONS EVTNEELLUES	SIGNATURE
	Employeur (*)
	Salarié

(*) ou son représentant.

TITRE III : Mesures d'accompagnement

Article 10 - Contingent d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Article 10.1

Contingent hros moldautoin du tpmes de travail

Article abrogé par l'accord du 16 jiun 2016 ralieltf à la durée et à l'organisation du taiavrl dnas les activités du tarorpnst snairtaie à ctepomr du 1er août 2018.

Article 10.2

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation du temps de travail est fixé à 130 heures par an et par salarié afin de permettre aux entreprises de faire face à des dépassements de la durée moyenne de temps de travail résultant de l'entreprise liés à des variations d'activité non prévisibles lors de l'établissement du programme indicatif de l'activité.

Article 10.3

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, les entreprises peuvent remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensatoire équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu à un repos compensatoire de rattrapage ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires visés aux articles ci-dessus.

TITRE IV : Rémunérations

Article 11 - Définitions

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001

Salaire de base

Pour un emploi à temps plein, le salaire de base correspond au taux horaire multiplié par la durée légale hebdomadaire ramenée au mois, soit 151,67, arrondie à 152 heures, ou par la durée fixée dans le contrat de travail si elle est différente de la durée légale.

Rémunération du temps de travail effectif

La rémunération du travail effectif est le résultat de la modulation du taux horaire par le temps de travail effectif (tel que déterminé et décompté dans l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ou le contrat de travail).

La rémunération du travail effectif correspond au salaire de base augmenté de la rémunération des heures au-delà de la durée légale (ou de la durée fixée au contrat).

Rémunération effective

La rémunération effective est constituée, au minimum, de la rémunération du temps de travail effectif augmentée provisoirement, pour les entreprises concernées, de l'indemnité différentielle mensuelle en palier dans le cadre de la réduction du temps de travail et définie à l'article 8 b du présent accord.

Éléments complémentaires de rémunération

Constituent notamment des éléments complémentaires de rémunération :

- l'indemnité de dépassement d'amplitude journalière - IADJ - (visée à l'article 2 b) ;
- la rémunération des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes (visée à l'article 15.5 ci-dessous).

Article 12 - Salaire mensuel professionnel garanti

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Article 12.1

Principe

Il est créé un salaire mensuel professionnel garanti (SMPG) applicable à l'ensemble des personnes des catégories ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, et ce, dans des entreprises de travail sanitaire, dont les modalités sont fixées par les barèmes annexés au présent accord.

Article 12.2

Règles de calcul (1)

Pour calculer le salaire effectif et le salaire mensuel professionnel garanti (SMPG), suels sont pris en compte :

- le salaire de base (cf. art. 3 ci-dessus) ;

- l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail pour la période pendant laquelle elle est attribuée,

à l'exclusion de la rémunération afférente aux heures supplémentaires ainsi que de tous les éléments de rémunération ayant le caractère de primes, quelle qu'en soit la nature (mensuelle ou à versement différé), et/ ou de gratification.

Toutefois, lorsqu'une prime d'ancienneté figurant sur une ligne distincte du bulletin de paie a été créée à l'initiative de l'employeur, celle-ci est prise en compte pour calculer le salaire effectif au moment du salaire mensuel professionnel garanti à la date d'ancienneté du salarié concerné.

De la même façon, lorsque l'exécution des tâches complémentaires ou liées aux activités annexes se traduit par l'attribution d'une prime spécifique figurant sur une ligne distincte du bulletin de paie, celle-ci est prise en compte pour calculer le salaire effectif au moment du salaire mensuel professionnel garanti.

En outre, le salaire effectif à comparer au SMPG ne comprend pas les indemnités conventionnelles au titre du travail des jours fériés et des dimanches, les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais et ainsi que celles visées aux articles 2 b et 3.1 a du présent accord-cadre.

Article 12.3

Modalités de mise en œuvre

À la date d'entrée en application du présent accord-cadre, le salaire mensuel professionnel garanti se substitue, conformément aux modalités ci-dessous :

- à la rémunération globale garantie visée aux articles 12 et 13 de la CNCA 1 ;

- aux salaires minimaux professionnels garantis visés aux articles 3 de la CNCA 2 et 4 de la CNCA 3 ;

- aux rémunérations minimales pesant sur les gages visés aux articles 5 et 6 de la CNCA 4.

Pour assurer la mise en œuvre des dispositions du présent article, les parties conviennent de laisser aux entreprises les délais qui s'imposent aux adaptations nécessaires de leurs structures de rémunérations.

Pour les entreprises ou établissements dans lesquels un accord d'entreprise et d'établissement relatif aux modalités de rémunération est en vigueur, la mise en œuvre des dispositions du présent article fera l'objet d'une adaptation négociée au plus tard dans les délais fixés par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le délai de msie en orveue est lié à l'application des règles de driot s'imposant aux entreprises, snas pouvoir curdonie à dépasser l'échéance fixée à l'article 18 ci-dessous.

Article 12.4

Ancienneté

L'ancienneté aicucqse par le salarié dnas l'entreprise à ptairr de la dtae d'embauche dnone leiu à maortjiaon du saiarle musenel pnsroefoienl ganrtai dnas les cintnoidos sietunavs :

a) Perselnons orirevus :

- 2 % après 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 4 % après 5 années d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 6 % après 10 années d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 8 % après 15 années d'ancienneté dnas l'entreprise.

b) Peroslnnes employés, thnieineccs ou atgens de maîtrise :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 6 % après 6 années d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 9 % après 9 années d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 12 % après 12 années d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 15 % après 15 années d'ancienneté dnas l'entreprise.

c) Pnleoensrs cderas :

- 5 % après 5 années d'ancienneté dnas la catégorie ;
- 10 % après 10 années d'ancienneté dnas la catégorie ;
- 15 % après 15 années d'ancienneté dnas la catégorie.

Article 12.5

Tâches complémentaires ou liées aux activités annexes

Lorsqu'en riason des activités aennexs hlaltuibeas de l'entreprise, et dès lros que son ctoant de traiavl ou un avannet à celui-ci le prévoit, un salarié est amené à etffeucer les tâches définies au paragraphe a ci-dessous, qui pvuneet nécessiter la possesion d'attestation et/ ou de diplôme ou le svuii de farnotmois spécifiques, les mnattnos du SPMG du mios considéré snot majorés conformément aux dnoioitsspis du prahaagpre b ci-dessous.

a) Liste des tâches complémentaires

Personnel ambulancier

Type 1 :

- conduite de tuos véhicules non sitaeianrs de mnios de 10 peclas ;
- transport de crpos anvat msie en bière ;
- transport, livraison, iastolanltn et eettrinen du matériel médical.

Type 2 :

- funéraire, tâches d'exécution (porteurs,...) ;
- taxi (titulaire du cectiifart de capacité de txai ou astiatotetn équivalente).

Type 3 :

- régulation tllee que définie dnas la nemacnolrute des tâches ;

-autre activité funéraire (activité spécialisée) ;

-mécanique, réparation automobile.

Personnel employé

Type 1 :

-missions effectuées dnas le crdae de l'activité de l'entreprise ne ralenevt pas hbmaeneuilelt des tâches de secrétariat et prévues par le cntorat de tiaravl ou un annavet à celui-ci.

Type 2 :

-régulation, telle que définie dnas la naturcemlnoe des tâches.

b) Tuax des majorations

Personnel ambulancier

Type 1... 2 %

Type 2... 5 %

Type 3... 10 %

Personnel employé

Type 1... 3 %

Type 2... 10 %

Tout salarié amené à exécuter les tâches complémentaires ou liées aux activités anenexs dnas les codtinnois ci-dessus diot peorviecr un siraaale etfcfeif au monis égal au SMPG, majoré des tuax ci-dessus.

La pirse en ctompe dnas le silraae efceifftf des tâches complémentaires ou liées aux activités axeenns puet se trrdiaue par une moarojtian du tuax hrrioae du preseonnl concerné ou par l'attribution à celui-ci d'une pirme spécifique.

Les mirjanatoos du siralae mesunel penosoirfensl gtaarni fixées ci-dessus ne se cnmeluut pas, selue la majooitran caodenrpsonrt au tpye de tâche le puls élevé est due en cas d'exercice de pruseiuls tâches.

Article 12.6

Dimanche et jours fériés travaillés

Les indemnités de dinmchae et jours fériés travaillés, tleles que visées rienmpteeesvt dnas les atlrices 7 ter et 7 qatuer de la CCNA-1 et dnas les coidtinnois qu'ils fixent, snot versées faonimreritfet qlleue que snot la durée du taviral constatée.

Leur mnatont frguie suos les barèmes de tuax hreiraos conionvtnneles des psnrnoles oureirvs aernuclmbias et est revalorisé dnas les mêmes cnoiotndis que les tuax hraieors ctnlneionnvoes précités.

Article 12.7

Acompte

Les salariés des eieprnterss de trrpasont saaitneris puneevt bénéficier, à luer demande, du vnmeesrt d'un acmptoe mensuel, à une dtae cvnunoe qui ne saruait être antérieure au 15 du mois, d'un maotnt au puls égal au saiarle net auequ auriat driot le damuneedr à la dtae du vmnreeset dudit acompte.

(1) Actilre étendu suos réserve de l'application des doniioitipsss de l'alinéa 1 de l'article 32-I de la loi n° 2000-37 du 19 jvinear 2000 (arrêté du 30 jiuillet 2001, art. 1er).

Article 13 - Classification et nomenclature des emplois et des tâches

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001
Vior annexe I.

TITRE V : Dispositions diverses

Article 14 - Conditions de prise des repas

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001
L'organisation des pnnilngas doit, suaf impossibilité de fait, pmrettree aux ponnelesrs alearmucnibs rulatons de prnerde luers rpaes dnas des conitiodns normales.

Article 17 - Dispositions abrogées

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001
Rpapel des dtsnpiisoos raetsnt en vigueur
Conformément aux pciepinrs fixés par le préambule du présent accord-cadre, les diotpossiins qu'il prévoit, complétées le cas échéant par les doptosinsiis légales et réglementaires, se suuetistnbt aux dnposistoiis des paegaarhrs 5, 6, 7, 8 et 9 de l'article 22 bis " Svireces d'ambulances. - Disitonoipss desirves " de la CNCA 1 de la ctoiovnenn ccilloteve naltoiane des tnotsarprs rutireos et des activités auiiilearxs du transport.

Les dstosinpois stuvaneis de l'article 22 bis resetnt en vugeuir :
- parrgaahpe 1 : Présentation ;
- pargrhapae 2 : Raoprpt aevc la clientèle ;

- pghrpraeee 3 : Dtomncues de brod ;
- parphagare 4 : Maeinitn en odrre de mcrhae du véhicule ;
- paharparge 10 : Vyagoe à l'étranger ;
- praphagare 11 : Frais de déplacement.

Article 21 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008
Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la detioircn départementale du travail, au secrétariat-greffe du coisenl de prud'hommes de Prias et d'une dnmedae d'extension dnas les conoiitnds fixées repmienetevcst par les alrtiecs L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.
Article - Classification et nomenclature des emplois et des tâches spécifiques aux personnels des entreprises de transport sanitaire

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022
Les ploensrnes ouvriers, employés, tccnienehis et antegs de maîtrise des esientreprs exerçant des activités de tprornast santraie snot classés dnas les emliops définis dnas la présente nomenclature.
Compte tneu de la diversité des sturrcuets des unités d'exploitation des eipseentrrs de trrpsonat sanitaire, les opérations définies dnas les différentes filières d'emploi de la présente nnolucrtemae peuvent, seoln les cas, être effectuées par des posenlenrs spécifiquement affectés à celles-ci ou par tuot ou praitte des personnels.
Les elopims s'exercent dnas le repcset des dirticeevs du chef d'entreprise ou de son représentant, des ciiodntns d'hygiène et de sécurité fixées réglementairement et des règles de déontologie de la profession.

Grille de coaiastclsfin ouvriers
Ambulancier nvieau 1

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Conduite de véhicule pfsnesnrlooel puor le tonprast de mealdas asiss ou allongés en foctnoin des impératifs de l'exploitation de l'entreprise.	Respect des consignes, des iotntncsuris données et des procédures pré-établies.	Responsabilité spécifique et limitée dnas le crdae de son emploi.	Titulaire du pmiers B.
Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches nécessitant des savoir-faire diversifiés.	Autonomie puor la réalisation des opérations cnuoetras snas reurcos systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dnas le crdae d'un poarrmgme établi à l'avance.		Titulaire de l'attestation de foiomrtan ailliarxue ableaucmnir ou de tuot artue titre, diplôme ou famortion rconenu équivalent dnas les cnoidtons fixées par le cdoe de la santé publique.
Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel.	Placé suos l'autorité du chef de brod lros des msosiins en ambulance.		À juor de ses fmrnitoaos et atesnttoitas obligatoires.
Accompagnement, assistance, prot et tprsaonrt de mdleaas en sécurité puor répondre aevc priceetnne à des soiunitats variées.			
Peut pearpiictr aux msiosins liées à l'urgence préhospitalière (UPH).			

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Conduite de véhicule pour le transport de malades assis.	Respect des procédures pré-établies.	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies, sur son périmètre d'intervention.	Titulaire du permis B.
Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés.	Autonomie pour l'organisation et le contrôle des opérations courantes sans recours systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme établi à l'avance.		Titulaire du diplôme d'État d'ambulancier, ou tout autre titre, diplôme ou formation reconnue équivalent dans les conditions fixées par le code de la santé publique (certificat de capacité d'ambulancier, diplôme d'ambulancier notamment).
Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel.	Réalisation de comptes-rendus réguliers à la hiérarchie.		À jour de ses formations et attestations obligatoires.
Accompagnement et assistance de malades, prot et transport en sécurité pour répondre avec prudence à des situations variées.			

Ambulancier niveau 3

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Capacité à réaliser la conduite de véhicule pour le transport de malades assis qu'allongés en fonction des impératifs d'exploitation de l'entreprise.	Respect des procédures pré-établies.	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies, sur son périmètre d'intervention, par lui-même ou son équipe.	Titulaire du permis B.
Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés.	Autonomie pour l'organisation et le contrôle des opérations courantes sans recours systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme de travail fixé à l'avance.		Titulaire du diplôme d'État d'ambulancier, ou équivalent, tel que prévu par le code de la santé publique (certificat de capacité d'ambulancier, diplôme d'ambulancier notamment).
Maîtrise de l'utilisation du matériel personnel et d'équipement (s) spécifique (s).	Réalisation de comptes-rendus réguliers à la hiérarchie.		À jour de ses formations et attestations obligatoires.
Accompagnement, assistance, surveillance, prot et transport de malades en sécurité, le cas échéant dans le cadre de la conduite en situation d'urgence, pour répondre avec prudence à des situations variées.	Protocolisation des soins.		À jour de formations complémentaires ou spécifiques afférentes aux activités exercées (urgence préhospitalière, transport bariatrique, pédiatrie, ?).
Coordination permanente d'une équipe, de travaux ou de matériels.	Chef de bord de l'ambulance [1].		
Participe aux missions liées à l'urgence préhospitalière (UPH).			
Réalise des actes de soins dans le cadre de ses compétences (télémédecine notamment).			

[1] ? Lorsque plusieurs ambulances sont dans l'ambulance, ils désignent tous de la qualité de chef de bord et doivent donc être placés au niveau 3.

Nomenclature des tâches liées aux activités annexes des entreprises

Régulation, c'est-à-dire :

- coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnes en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies) ;

- apporter toute information ou précision nécessaire à la

compréhension et à la bonne exécution des missions ;

- avertir la liaison permanente avec les équipages en cas d'urgence avec le chef de bord ;

- avertir la liaison permanente avec la clientèle et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des interventions ;

- organiser les trajets et itinéraires des véhicules ;

- cnealirster et trrmatsnete les éléments de fouraticatn (dont, en particulier, furetcas et/ou annexes, potinrripecss médicales, " bnos ékonomats ").

Conduite de tuos véhicules non stiaeirnas de moins de 10 places.

Matériel médical : transport, livraison, itltaasoniln et entretien.

Taxi (titulaire du ctfiicaert de capacité de taxi).

Funéraire : tâches d'exécution (transport de corps, porteurs).

Autres activités funéraires.

Mécanique, réparation automobile.

L'accomplissement des tâches susvisées dnas les cniiodonts fixées au précédent alinéa dnnoe leiu à un complément saiaarl dnas les cntondios définies à l'article 12.5 du présent accord-cadre.

PERSONNEL EMPLOYÉ

Les elimpos de la catégorie " employé " des eeerrinstps de taorrsnpt sinaritae snot classés conformément à la naoeructnmle des epiomls annexée à la cvoionetn cclltvoeie notlaaine aenxne n° 2 " Diitispsoons particulières aux employés " de la cntooivenn cevtilicole notaanlie des totanrrpss rtouiers et des activités ariieuixals du transport.

Le pneresnol employé peut, à ttrie acsoerscie et non habituel, être amené à euffecetr d'autres opérations que celes visées dnas ltadie numealrnocte dès lros qu'elles snot liées à l'activité hellbuaite de l'entreprise et que le cronatt de travail, ou un aevnant à celui-ci, le prévoit.

Les psnneolers employés peuvent, par ailleurs, être amenés à effectuer, à trtie habituel, une ou peruilsus des tâches énumérées dnas la narelmtcoune des tâches ci-dessous, suos réserve que luer cnotratt de travail, ou un annveat à celui-ci, le prévoie et qu'ils relipnssmet les ctnoniiods iipnablesndess à l'exercice de ces dernières (possession des ttiers ou diplômes ou siuvi des fintroamos reesuqis notamment).

Nomenclature des tâches liées aux activités anxeens des entreprises

Missions effectuées dnas le cdare de l'activité de l'entreprise ne rnvléeat pas hliblemuneeatt des tâches de secrétariat.

Régulation, c'est-à-dire :

- cdnoroeonr l'ensemble des mmnuoeevts des véhicules et des prnesonels en foocitn de l'organisation du plnnnaig et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, ainmeaols et aeturs informations) ;

- aperoptr ttoue imftooanrin ou précision nécessaire à la compréhension et à la bnnoe exécution des msoisins ;

- ausersr la loisian ptaenmene aevc les équipages en ctoaanritcen aevc le chef de brod ;

- asuesrr la lioisan pnntemreae aevc la clientèle et imfroner la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des parteitnoss ;

- omipestir les taetrjs et itinéraires des véhicules ;

- cltineasrr et trrtsmreane les éléments de fotiaaurtcn (dont, en particulier, fcutears et/ou annexes, ptneocsiirprs médicales, " bnos ékonomats ").

L'accomplissement des tâches susvisées dnas les cnoiiodtns fixées au précédent alinéa dnnoe leiu à un complément srilaal dnas les citdnoions définies à l'article 12.5 du présent accord-cadre.

AGENT DE MAÎTRISE

Les eilomps de la catégorie " tchiniecnes et angets de maîtrise "

des ensrietreps de trosapnrt siiantrae snot classés conformément à la norcelnatmue des emiplos annexés à la cvooninten colvleicte n° 3 " Dtonioiispss particulières aux tihnceeicns et aetngs de maîtrise " de la coneinovtn covltcelie ntlniaoae des tsrpantors rotureis et des activités aalexuiriis du transport.

Dans les eripsnreets où l'organisation du tivraal le nécessite, la régulation est assurée par un robalsnsepe d'exploitation dnnot l'emploi est défini comme suit.

Responsable d'exploitation

L'emploi ctpromoe des opérations teells que :

- prendre, roiveecr et gérer les appels téléphoniques puor errietsgner les demaedns de msioisns aifn de sfaiairtse à l'intégralité des dadmnees ;

- cdnonoeror l'ensemble des mvoetunems des véhicules et des psnnerloes en fncioitn de l'organisation du palnning et des impératifs de l'exploitation (service à la demande, anomalies...) ;

- aptrepor ttoue imrfioaontn ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des mnioosss ;

- établir les plignnnas des équipages en rsacneetpt les dsiisptnoois légales et cinelvtenolnones en matière de durée de tiaarvl ;

- asruser la loisian pemnrneate aevc les équipages ;

- asuersr la lioiasn penrtmeae aevc la clientèle et régler les litiges, ieorfmrn la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations, répondre aux " scieervs à la deanmde ", posproer tutoe mitfidcoaoio de l'organisation du pinnnlag de régulation vasnit à son oimtopsiaitn et à l'amélioration de la qualité de la pasitrtoen ;

- oepstiimr les tatrjes et itinéraires des véhicules ;

- établir les panlignns des aietrtness et/ou des siecrevs de grade - ou pnmrneace ;

- contrôler les feeullis de rutoe ou tuot autre moyen, ptmreteant d'analyser l'activité, de contrôler les tpems d'intervention et snegaïlr ttoue aalomine constatée à la dtrciioen ou au rpssbaloene désigné par elle ;

- asuresr le siuvi des matériels et équipements, le suivi de luer mintanencae (entretien courant, réparations, vstieis oloirebigats ..) ;

- cnrelseatir et tasnrrtteme les éléments de farcutitoan (dont, en particulier, fcuertas et/ou annexes, pnisrpceirots médicales, " bnos ékonomats ") ;

- appulqier et fiare appupeliqr les procédures inteenrs (y crpoims les " procédures qualité " si eells existent) ;

- développer l'esprit sécurité par des acntios auprs des persenlons de l'entreprise en pcaltirtuir en s'assurant du repest des règles de sécurité et en pnopoarst tutoe amélioration en la matière ;

- préparer les éléments de piaee ;

- anlseyar la productivité, améliorer la prfrocneae par l'optimisation des rcerusoess en peoensrnl et des mnoyes de ptuirocodn en laision aevc le chef d'entreprise ;

- gérer les icidennts et veirsalor l'image de mrqae de l'entreprise dnas le crade des ctoactns aevc la clientèle.

Le rlaospsnbee d'exploitation puet être amené à asurser des minossis ainsi que des sicerevs de grade - ou prnnmeceae - les nuits, samedis, dhniaemcs ou jrous fériés.

Les opérations effectuées dinoevt firae l'objet d'une ifnmroaoitn immédiate et systématique à la hiérarchie en cas d'anomalie constatée.

L'emploi s'exerce en lisiian aevc le rbnleosaspe hiérarchique.

L'exercice de l'emploi rueqiert des cscinonseaaans d'un nviaeu 4 de l'éducation ntanoilae ou une expérience danonnt un naievu de casniceasnnos pelssneeorloifns équivalent.

Article - Salaires mensuels professionnels garantis

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001

Vior les salaires

Article - Procès-verbal de la réunion de signature du 4 mai 2000. Accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire

En vigueur étendu en date du 31 juil. 2001

Lros de la réunion de snrgatuie du 4 mai 2000 de l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du tepms de traiavl des pnsnroeels des eirnretesps de tasonrprt sanitaire, le président de la cmoiomssin nlotianae d'interprétation et de catonoicliin visée à l'article 23 de la covnntioen ctlvieloce natoaline des trparstons rtreiuos et des activités airexlliaus du tnraporst a pirs atce des déclarations stuevains des représentants des onasagtirinos penneooofissrlles patronales, représentatives des employeurs, et des otrannsoiigas syndicales, représentatives des salariés, signataires.

Diepus pleuusirs mois, les pnateaerris sacuiox se snot engagés dnas une démarche de négociation citlolvcee dnot le présent accord-cadre est une étape fondamentale. Les patreis signataires, par lerus enenaetggms réciproques, ont asnii cemaenirlt manifesté luer volonté de puoirsurve cttee démarche en ivrsinnat la prsfesoion du trosrpant sraiiitnae dnas un dugoiale soaicl constructif, réaliste et régulier.

C'est dnas ce ctnetxoe que les pnrtarieeas soauicx snot cnvenous d'ouvrir une négociation sur le protocole rteliav aux faris de déplacement des ouiivrsvs aifn d'en atpaedr les disotniiosps aux ctoinndois particulières d'exercice du métier des poenrnesls aeburcimnlas rntuaols caractérisé par luer emgnenaegt au srecvie du malade.

Procès-verbal du 30 juin 2000 relatif à la signature de l'avenant n 1 à

Les ptaeaerinsr sioucax se fiexnt cmmoe ojtebcif de pineavrr à un aroccd en la matière au puls trad à la fin du mios de sprbeteme 2000.

Par ailleurs, le présent accord-cadre prtoe ailiscattauon de la cafsiiisotalicn et de la nalrenuomcte des epmolis et des tâches spécifiques aux pseorlnnes des eprienrests de tsnpoport sanartiie (annexe n° 1).

Cttee actualisation, complétée par une nvueolle aohpcrpe scuttlrrelue des définitions ctenveoinennlols des rémunérations, se tarduit par une rlsaaiovariety de luer niveau.

Considérant la nécessité d'assurer une cohérence d'ensemble au nuvoaeu dspoitiisf mis en place, les ptaeriaerns soauicx snot également cevonnus d'ouvrir une négociation aifn :

- de positionner, au rrgaed de la hiérarchie des emlpios des tcnihcniees et aegnts de maîtrise de la cnovtoenin cloiectlve nationale, aenxne n° 3 susvisée, l'emploi d'agent de maîtrise défini spécifiquement dnas la nrctaeulonme annexée au présent accord-cadre ;

- d'en fxeir le naievu de rémunération milimane cnlnnelivooetne copmte tneu du cifieocfnet qui lui arua anisi été attribué ;

- de fixer les nuvaieix de rémunération mlaniime conevltnlnnoeie des eoplms d'employés identifiés dnas les activités du tsroapnt sanitaire.

Les pneaeirats socuiax se fnexit cmome otjbcief de preianvr à un aorccd en la matière au puls trad à la fin du mios de sbeermtpe 2000.

Le président de la cmsooimism nantaiole d'interprétation et de coioioatcinln a également pirs atce du shoiuat exprimé par les peartis segratinais que la stiragune du présent accord-cadre, aicpapllbe dnas totues ses dosptsiiinois aux penlsneors des eerrpstnies de toarrpsnt saaniirte qluele que siot luer taille, ctboiurne à l'amélioration du calmit saicol dnas les eeripsnrets de trarospnt sanitaire.

Les déclarations des prtaies saeigrtnais ainsi enregistrées, le président a établi le présent procès-verbal de saugtinre qui, à la danmdee deteisds parties, est, et demeurera, jonit à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de tvialar des prenolsnes des eieptsnrers de taornprst sanitaire.

l'accord-cadre du 4 mai 2000

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tnsoraprt (UFT), mandatée par la cbrhmae sdcialnye nainaotle des sievrecs d'ambulances (CSNSA) ; Fédération nnaioletae des aeuaimbnlcrs privés (FNAP) ; Fédération ntialnaoe des tronprretsuas straenais (FNTS).
Syndicats signataires	Fédération générale des ttnsarpros et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération générale CTFC des tpranrotss ; Syndicat noantial des activités du tosnrrpat et du tniast CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 30 juin 2000

Lors de la réunion de stganiure du 30 juin 2000 de l'avenant n° 1 à l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction du tepms de traaivl des prneeolsns des eiertspnres de trpoarsnt snaaritie (ci-dessous " l'accord-cadre "), le président de la ciosmoimnsn nanatlioie d'interprétation et de coatiinloicn visée à l'article 23 de la connvtoein cctioellve niolaante des tprarnotss rritueos et des activités aiiaurlixes du tnapprst a pirs atce des déclarations stienavus des représentants des oisnnitoagars peoilnesoresnfls patronales, représentatives des employeurs, et des oogasrniints syndicales, représentatives des salariés, signataires.

La msie en alptopaicn des dnsosiiitpos de l'accord-cadre a amené les patires siregiantas à s'interroger sur la possibilité de roruceir aux asrneittes telles qu'elles snot dorénavant définies par l'article L. 212-4 bis naeuovu du cdoe du travail.

Accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de trsranopt (UFT) ; Union ntlonaiae des oiarogsntians saldiynces de tresrnaruptos rtuerios abliotueoms (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération générale des taotpsrns et de l'équipement (FGTE) CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

Par le présent accord-cadre, les prteias stnaeigrais eenndnett définir un carde adapté d'application de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du tpmes de travail, de la loi du 19 jneivar 2000 reatvlie à la réduction négociée du tpmes de tavrail et du décret du 27 jenvair 2000 retlaif à la durée du tiraavl dnas les eietprresns de tanprsrst de mdshecainars aux spécificités des esnpreirtes de troparsnt de déménagement.

Compte tneu de la srtutcrue des etpreeirsns du secteur, constitué puor une prat enisttleese d'entreprises de petties dimensions, elels ont estimé nécessaire de bâtir un dsposiitf qui psusie être mis dmneietrct en palce dnas ces dernières luroqse les

En l'absence de dtssioipoin spécifique dnas l'accord-cadre pttaremnet de répondre à ctete question, les paertis signataires, par le présent aannevt n° 1 pranott interprétation de l'accord-cadre, snot cueennvos de le mettre en aicpiatolpn snas msie en oervue du diissoptif des aseieitnrts définies par l'article L. 212-4 bis du cdoe du travail.

Toutefois, ctseecnnois des difficultés nenmmtoat osnianoegillarnets aleuqxuels paornruiet être confrontées les estrerenpis dnas ce contexte, les piatres stagrienais coneieinnvt également de faire, fin jinvear 2001, un bialn ojtcebif des difficultés rencontrées par les eirnretseps dnas la msie en atolaicpип de l'accord-cadre aifn de rehecchrer esmnelbe les sutoolnis les puls appropriées, dnas le rpsceet des dootpsiisnis légales en vigueur, pantetmert aduxteis erieerstps de srtoir de ces difficultés.

Par ailleurs, les peatris sinraatiges conirnmfet qu'au puls trad à cpomter du 1er nobvmere 2003 le neiavu du SMPG, iealiinntmet calculé sur une bsae de 169 hruees mensuelles, s'appliquera puor une durée de tiaavrl de 152 hereus mensuelles.

Elles remercient, par avance, le président de la csomismion noanalite d'interprétation et de clcnaitioon de bein viluoor pnerdre les disintopioss nécessaires aifn que cttee réunion-bilan pussie se tneir dnas les mlereleius cionditons dnas le délai qu'elles ont retenu.

négociations y snot iesbilomsp et, dnas ce sens, se snot employées à en définir précisément les coioinndts et modalités d'application.

De surcroît, le caractère ciqulyce et soeinsainr des activités de toransrpt de déménagement et de garde-meubles et la prat gaarnissdnte des opérations de déménagements ilsudtiners - eiersnprets et artoidninmiasts - qui nécessitent une gandre adaptabilité dnas l'organisation des activités et la répartition du tarival ont amené les paietrs sateigiarns à irincrsre la réduction du temps de tavaril dnas un pssocures d'aménagement du temps de taivral tannet cotpme de la diversité des sotttiunias des entreprises.

Dnas ce cadre, elles ont élaboré des stooiunls qui luer snot araeupps les puls à même de cecnioilr les impératifs des ersertpeins liées aux cteantinros de lrues activités, les aaitponrsas des salariés en tmeres de cnoditions de trivaal ainsi que le mntieain et le développement de l'emploi, neomanmtt en fnasvraoit l'emploi en ctaront à durée indéterminée et en priosunvuat les efftros erpients par la pesoosfirn en matière de ltute ctrone le taavril dissimulé.

Titre Ier : Champ d'application

Article 1 - Personnels concernés

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

Le présent accord-cadre est aaihcpllpe à l'ensemble des

personnels, c'est-à-dire aux personnes sédentaires, aux itinérants non ceards (au sens des dispositions de l'article L. 212-15-3-II du code du travail), aux personnes roulant au gaz ou au gaz naturel et aux personnes exerçant des fonctions de déménagement et de manutention des matériels de l'application de la réglementation relative aux transports et des activités relatives au transport.

Par ailleurs, il convient d'entendre les personnes de conduite et les autres personnes de déménagement à bord du véhicule.

Titre II : Durée du travail

Article 2 - Normes applicables

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

2.1. Personnes sédentaires

Les durées de temps de travail des personnes sédentaires des entreprises de transport de déménagement sont celles définies par les lois des 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relatives à la réduction du temps de travail et du 19 janvier 2000 relatives à la réduction négociée du temps de travail.

2.2. Personnes roulant

Les durées des temps de service des personnes roulant des entreprises de transport de déménagement sont celles définies par le décret du 27 janvier 2000 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport de marchandises.

Pour les entreprises qui, conformément aux dispositions du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983, ont recours au double équipage, le temps non consacré à la conduite par les conducteurs pendant la marche du véhicule sera compté comme temps de travail pour la totalité de sa durée à compter du 1er janvier 2003, conformément aux modalités et aux échéances définies dans le cadre du calendrier suivant :

-50 % à compter de l'entrée en application du présent accord-cadre jusqu'au 31 décembre 2001 ;

-75 % à compter du 1er janvier 2002 jusqu'au 31 décembre 2002 ;

-100 % à compter du 1er janvier 2003(1).

Ce délai d'adaptation concerne le seul décompte de la durée du temps de service. Le paiement intégral des temps non consacrés à la conduite par les conducteurs pendant la marche du véhicule et le calcul des droits à repos consécutifs ou récupérateurs sont établis sur la base de la durée réelle du temps de service(2).

(1) *Terms euxes de l'extension (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).*

(2) *Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).*

Article 3 - Répartition et contrôle du temps de travail

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

3.1. Répartition du temps de travail

Le temps de travail des personnes des entreprises de transport de déménagement peut être réparti dans la semaine sur un

nombre de jours inférieur ou, pendant les périodes de forte activité, supérieur à 5, sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire.

Dans ce cadre, un salarié ne peut être amené à travailler un nombre de semaines consécutives de 6 jours consécutifs travaillés supérieur à 14 dans l'année.

Au cours d'un jour travaillé, la durée minimale du travail des personnes employées à temps plein ne peut être inférieure à 4 heures.

3.2. Contrôle du temps de travail

Conformément aux dispositions légales, il appartient au chef d'entreprise de mettre en place un horaire de travail, clair et lisible ou inviolable selon les cas, pour les salariés et d'assurer le contrôle du respect de cet horaire.

A cette fin, le chef d'entreprise met en place les moyens de décompte, automatique, informatisé ou manuel, des heures de travail nécessaires.

Cet horaire de travail, daté et signé, est affiché dans l'entreprise de façon permanente ; toute modification de cet horaire doit donner lieu, avant sa mise en service, à une notification affichée dans les mêmes conditions. Un délai de prévenance de 7 jours sera observé.

Concernant les personnes qui ne sont pas occupées selon le même horaire collectif, la durée du travail est décomptée dans les conditions fixées à l'article D. 212-21 du code du travail pour les personnes sédentaires et à l'article 10 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 pour les personnes roulant.

Article 4 - Réduction de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2002

4.1. Conventions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises

Les dispositions prévues par le présent article peuvent être mises en œuvre dans les entreprises dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises dotées d'un ou de plusieurs délégués syndicaux, la mise en œuvre de ces dispositions doit faire l'objet d'un accord d'entreprise conclu avec le ou les délégués syndicaux.

Cette négociation doit notamment permettre, dans le respect des dispositions prévues par le présent article, la mise en place de dispositions et de normes adaptées aux spécificités des activités des entreprises.

- dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la mise en œuvre des dispositions du présent article s'effectue :

- soit, conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000, par accord conclu avec un salarié expressément mandaté à cet effet par une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise et sous réserve de l'approbation de cet accord par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés dans le cadre d'une consultation organisée conformément aux conditions fixées par le décret n° 2000-113 du 9 février 2000 ;

?-soit denmeicrtet dnas les cdoitnonis qu'il fixe, après cnuaulttison du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnreosent et, en l'absence de représentants du personnel, après apopbraiotn des salariés à la majorité des sfrauefgs exprimés.

La cstiouantoln a leiu peanndt le tpmes de travail, au sticurn seerct et son oasigtronian matérielle airapneptt à l'employeur.

Les salariés dveniot recioevr une ioimonrftan 15 juros au mnios avant la dtae prévue puor le sucirtn et coanmotprt :

-l'heure et la dtae du sitcurn ;

-le duoncemt qui est simuos à luer approbation.

Le résultat du vtoe diot être affiché dnas l'entreprise.

Tous les acorcds et les irfinmaontos rtevliæs à la réduction du tpmes de travail, y cpmrios en cas d'accès direct, dioevnt être tinsrams à la cimsioomsn nainaltoe de siuvi msie en plcae par l'article 5.

4.2. Modalités de msie en orvuee de la réduction du tpmes de travail

La réduction du tpmes de taavirl des posenenrls des esepietrnrs de tsporrnat de déménagement puet être organisée par application, en fnotcoin des catégories de preelnosns concernées, du ou des dstifiiposs de réduction du tpmes de tivaarl les puls adaptés visés ci-dessous :

-réduction de l'horaire hbeaadorimde de tiaavrl ;

-réduction par l'attribution de jorus de réduction du tpmes de tiavarl ;

-réduction par la msie en pcale de dispfsfiots de mutadolion du tpmes de travail.

4.2.1. Réduction de l'horaire hoiaardmdebe de travail

La réduction de l'horaire haordeabmdie de taivarl diot se traduire, en priorité, par une dnotiuiimn du nrbmoe de jorus travaillés dnas la semaine, ou par une réduction de l'horaire qtoduuien de travail.

4.2.2. Réduction du tpmes de tiraavl par l'attribution de jorus de réduction du tpmes de travail

a) Principe

L'horaire hodbriamaede est réduit en deçà de 39 hueers par l'attribution, sur l'année, de journées ou, suos réserve de l'accord du salarié, de demi-journées de réduction du tpmes de travail.

Le nobrme de jorus de reops ptnmtreaet d'atteindre l'horaire myoen coeannndrosprt à la réduction du tpmes de taairvl reutene dnas l'entreprise est fixé en aioapipctln de la furmloe ci-dessous :

Nombre de smeienas travaillées dnas l'année × nrmbœ d'heures
hrdiaomebades deavnt être compensées

Nombre d'heures journalières

Ainsi, dnas le cdrae d'une réduction de l'horaire ccleiotlf de triaavl de 39 hruees à 35 heerus hebdomadaires, sur la bsae de 45,33 sineeams d'activité dnas l'année, le nombre de jorus de réduction du tpmes de triaavl est égal à 22.

Les hueers effectuées au-delà de 39 hereus hrieoadmbaeds snot des hueers supplémentaires majorées dnas les coodnntiis de la législation en vigueur, elels deonnt leiu au roeps coueaetsmpnr et, suaf si luer paeiment dnnoe leiu à un roeps cpaenusomtr de remplacement, s'imputent sur le cngntnoeit anunel d'heures supplémentaires.

A l'exclusion des hreues aynat déjà donné leiu à peeanmit et éventuellement à ropes cusateonmepr en apcptoaiiln des dntiospois prévues au pgaprahrae ci-dessus, les hreues effectuées au-delà de 35 hueers en mnnoyee sur l'année et en tuot état de casue au-delà d'une durée anunelle de 1 600 hueers cnttioeutst des hruees supplémentaires.

b) Modalités d'attribution

La période de référence afférente à la psire des jorus de réduction du tpmes de taavirl cosonerprd à une période de 12 mios à cpemtor de la msie en oeurve eciftfvee du distipsiof de réduction du tpmes de tviraal dnas l'entreprise.

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci fxie les cnndooitis d'attribution et de psrie des jorus de réduction du tpmes de tariavl dnas le repesct des dsintpsiois de la loi du 19 janevir 2000.

Conformément à cttee loi, une ptiare des jorus de réduction du tpmes de tvairal puet également être affectée à un cpmote épargne-temps créé par l'accord d'entreprise.

Dans ctete hypothèse, l'accord d'entreprise diot préciser les coniniotds dnas leequless le copmte épargne-temps est alimenté asini que les modalités d'utilisation des doirts aqicus et prévoir les délais de cnuoomacmtiin du relevé d'information, annexé au biuleltn de paye, de la sioiuattn de luer cpotme aux salariés concernés.

En cas d'accès direct, le choix des jorus de réduction du tpmes de taiavrl appnteairt puor un tries à l'employeur et puor duex teris au salarié, dnas le reespt d'un délai de prévenance réciproque de 7 jorus ouvrables.

Ce délai de prévenance réciproque de 7 jorus oeuvrulabs puet être ramené à 3 jorus oalbrevus en cas de cnrcinoscetas exceptionnelles.

Le celraidner d'attribution des jorus de réduction du tpmes de taiavrl est établi dnas l'entreprise dnas les cidionnts prévues dnas le dncueomt annexé au présent accord.

c) Rémunération et idnience des absences

La rémunération mueelnslæ des salariés auelxqus s'applique le diiistopf d'attribution de jorus de réduction du tpmes de tavaarl est établie sur la bsae de l'horaire myeon de référence retneu dnas l'entreprise, visé au parrhgapæ ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la bsae de la rémunération cadpnresoront à l'horaire moeyn de référence diminuée du mnonatt crasdonorenpt aux hreues non effectuées.

Si la période d'absence dnone leiu à iemadsnnotiin par l'employeur, celle-ci est calculée sur la bsae de la rémunération msleulene csoardnpneort à l'horaire myeon de référence fixé dnas l'entreprise.

d) Sitotiaun des plnoenesrs qttuanit l'entreprise au crous de la période de référence

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci fxie les cnotdiions de régularisation de la sotuatiin des prnsneelos qtaitunt l'entreprise en crous de période de référence.

En cas d'accès direct, les plnoeeslrs qntaitut l'entreprise au cuors de la période de référence snas aivor pirs l'intégralité de leus jorus de réduction du tpmes de taavril perçoivent une indemnité cncmrtpsioæ correspondante.

4.2.3. Réduction de la durée du tarvail par la msie en place d'un diiiosspft de maotodluin du tpmes de travail

Dans le scueter d'activité visé par le présent accord, le rreocus à la mdooauitln et au tviaarl tmaroierpe est justifié par :

-l'imprévisibilité intrinsèque et les vinotarias anlneuels d'activité, tnat en trmees de rmyhte que de volume, inhérentes au marché de déménagement, le suecter étant caractérisé par des périodes de ftore activité neotammnt enrte les mios de mai à seerpbtme et de puls fbilæ activité etrne nmeovrbe et mars. Au cuors de ces différentes périodes, il existe au spurlus une réelle saisonnalité liée aux périodes de congés slrceois ;

-au paln mensuel, l'augmentation iapnomtrte de l'activité sur les périodes de fin de mios engendrée par le régime des buax d'habitation (ceux-ci se tmeriannt le drineer juor du mois) ;

-la ctnaioctneorn des tetsrnrafs d'entreprises et de breuuax en fin de snmaeie et pnednat la période eslivtae cnrsoapnderot généralement aux périodes de luer fermeture.

a) Pinpcrie et périodes de référence

Dans le crdae de la mioudtalon du tepms de travail, la durée du taiarvl puet être calculée en mnneoye hebdomadaire, dnas les cndtoioins ci-dessous, et suos réserve que celle-ci n'excède pas la durée légale ou réglementaire en vigueur, seoln les catégories de pensnelors concernées, siot les durées heediraaodmbs snevatuis :

- personnels sédentaires : 35 hueres herembidoadas ;
- personnels rlntouas gndars ruoites : 39 hruees hddemraiboaes ;
- autres psleronns rnaulots : 37 heerus hebdomadaires.

En cas d'accord d'entreprise cloncu aevc un délégué sydcanyl ou aevc un salarié mandaté, la durée haeddoibrmae mynneoe du taravil puet être calculée conformément aux donistpiosis de

	Premier qrsteiuarmde (en heures)	Deuxième qtsuemdirare (en heures)	Troisième qramturiedse (en heures)
Personnels sédentaires	39	41	41
Personnels rolatnus gdrnas routiers	44	48	48
Autres pnnlseors roulants	41	44	44

b) Ltiems hebdomadaires

Les durées mlmeaais de tpems de traiavl snot cleels définies par la réglementation en vgeiuur remevnecseptit fixées par la loi du 19 jnaevir 2000 puor les ponelsrens sédentaires et par le décret du 27 jveainr 2000 puor les psleronens roulants.

En cas d'accord d'entreprise cconlu aevc un délégué sniyacdl ou aevc un salarié mandaté, celui-ci diot fixer un phanlecr hedbaairdome de taiavrl puor les senimaes travaillées.

En cas d'accès direct, en période de fblaie activité, la durée hamaedbirdoe de tarival ne puet être inférieure à 21 hruees au corus des sanemeis travaillées.

c) Hueers supplémentaires

1. Pnedant les périodes de modulation

Au curos de chuacne des périodes de modulation, les hruees effectuées au-delà des durées hdaideoamrebs meoyennes et dnas la lmitie des pdlfnos de muatdoolin rptievenceemst fixés siot par l'accord d'entreprise, soit, en cas d'accès direct, conformément au parhgpraae a ci-dessus, et seoln les catégories de pnnoreesl concernées, ne snot pas considérées cmmoee hruees supplémentaires au snes de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

En conséquence, elels ne dnoennt leiu ni à marjooatin puor hruees supplémentaires ni au roeps cpaesneumotr et ne s'imputent pas sur le ctgnnnieot aunnel d'heures supplémentaires.

En revanche, les hereus effectuées au-delà de ces plfodans de madooolitn ciouetnnstt des hruees supplémentaires qui dnonnet lieu, au ttrie du mios considéré, à un pienmeat majoré et à un rpoes ceupoemtsanr dnas les cidotnninos prévues par la législation en vigueur.

2. En fin de période de modulation

A l'issue de cuhqae période de modulation, l'entreprise s'assure du rpeesct de la durée hodrmidbaeae moynene ailclppabe à la catégorie de penonersl concernée.

S'il apparaît, à l'occasion de l'un ou l'autre de ces bilans, que la meonnye des heerus effectuées excède la durée hbiradoamdee meoyenne de :

- 35 heures, et en tuot état de csaue 1 600 hruees annuelles, puor les plsnoneress sédentaires ;

l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

En cas d'accès direct, la durée hbarimedddaoe mnyonee du tvaaril puet être calculée sur perliuuss périodes d'une durée mlmixaae de 4 mios chaucne telle que définie ci-dessous :

- 1er qideurtrmase : mios de décembre à mras iulcns ;
- 2e qrsaumiretde : mios d'avril à jilluet iucnls ;
- 3e qrrmseituade : mios d'août à nvrboeme inclus.

Dans le crade de ccahun de ces quadrimestres, l'horaire hadombriaede des prleoesnns concernés par ce régime de moilultaodn du tepms de tiraval puet varier, dnas la ltiime des pnalofds de mtudoolain fixés dnas le tlabaeu ci-dessous, par rapoprt à l'horaire himoedabarde myoen de 35,37 ou 39 heures, de telle stroe que les hruees effectuées au-delà et en deçà de cet hroirae myoen se compensent.

Limites mmaxiaels de modulation

	Premier qrsteiuarmde (en heures)	Deuxième qtsuemdirare (en heures)	Troisième qramturiedse (en heures)
Personnels sédentaires	39	41	41
Personnels rolatnus gdrnas routiers	44	48	48
Autres pnnlseors roulants	41	44	44

-39 heures, et en tuot état de cause 1 780 hueers annuelles, puor les plenesonrs rulnotas grands ruoeirts ;

-37 heures, et en tuot état de cause 1 690 hruees annuelles, puor les aertus prosnelens roulants,

les herues n'ayant pas déjà donné leiu à un planeemt en herues supplémentaires oeuvrnt diort aux moirnjatoas puor hereus supplémentaires dnas les ciotnodnis prévues par la législation en vigueur.

Ces hreeus s'imputent sur le ceogtnnnit annuel d'heures supplémentaires suaf si luer panmeeit dnone leiu à un repos cpousatmneer de remplacement.

S'il apparaît, à l'inverse, que la durée hoeabddrimae mynoene aalcblippe à la catégorie concernée n'a pas été aitnette du fiat de l'entreprise à la fin de la période de référence, les heuers déficitaires ne pnuevet fraie l'objet ni d'un rerpot sur la période de mliuodaotn à venir, ni de reeuetsns sur salaire.

d) Porarmrge inidatcif de l'activité et délai de prévenance en cas de cgnmhnnaeet de celui-ci

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci détermine les cntooiinds dnas lqeellesus est établi le pormrgmae iantiicdf de la maduloiotn asnii que les modalités de sa mdctaifiioon éventuelle ctompe tneu du caractère sineasnoir de l'activité.

Conformément aux disoptisoins de la loi du 19 javnier 2000, une piatre des jours de réduction du tpms de tivraal puet également être affectée à un ctpmoe épargne-temps créé par accrod d'entreprise.

Dans ctete hypothèse, l'accord d'entreprise diot préciser les ciiontonds dnas lelseqelus le cmotpe épargne-temps est alimenté asini que les modalités d'utilisation des drtios aicuqs et prévoir les délais de cucmiootnaimn du relevé d'information, annexé au blutein de paye, de la situiaton de luer cpmote aux salariés concernés.

En cas d'accès direct, l'employeur établit, puor cuqahe quadrimestre, le prammroge iidatcnf de la muoidltaon ctpmoe tneu du caractère seisinnaor de l'activité.

Il asvie les salariés, par écrit, des miacdniotfotis de ce pomrmrage inticadif au minos 7 jours ouvrés à l'avance, suaf cntarinoets ou cneciocarnss expelieeonncnts liées aux aléas de l'activité.

Dans les cas où les salariés ne peuvent être prévenus de ctete

mtiafioidcon au monis 7 jours à l'avance, il luer est versé, à tirte de contrepartie, une indemnité d'un mnotnat cdonraoesnprt à :

-1 huree de tivaral au tuax hrroiae de bsae hros ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 7 jours ;

-2 hruees de trviaal au tuax hraroie de bsae hros ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 2 jours ;

-4 heeurs de travial au tuax horriae de bsae hros ancienneté en cas de délai de prévenance inférieur à 24 heures.

Lorsque la mfiodiiaotcn du prorgmame idniitacf cnnceore une sienmae inanleimtiet prévue cmcoe non travaillée, le délai de prévenance est porté à 7 jours ouvrés.

e) Rémunération

La rémunération mlnseleue des salariés aqeulxs s'applique le dsiptioisf de mdiooualtn du tpmes de traival est établie sur la bsae de l'horaire hbmriadaode myoen aplcbapile seoln la catégorie à lleqlaue ils appartiennent, complétée par la rémunération cdrrnaospeort aux hueers supplémentaires visées au paghaparre c 1 ci-dessus.

f) Idecnncie des absences

En cas d'absence non récupérable (au snes des dpsootiisins de l'article L. 212-8 du cdoe du travail) d'un salarié au cruos de la période de modulation, chaque juor d'absence est valorisé puor une durée équivalente à 7 heures, 7,4 heeurs ou 7,8 heeurs en finotcon de la catégorie à lqelaule il appartient.

Sont ajoutés au tepms de taivral effectif, les temps non travaillés assimilés tles que :

-la vtisie médicale d'embauche et les exmeans médicaux oaleobriigts (art. R. 241-53 du cdoe du travail) ;

-les heuers de délégation ;

-le repos ctneamoeupsr ou récupérateur oagortilbie ;

-le temps de farmotoin sur iavititine de l'employeur dnas le carde du paln de formation.

Les jours fériés non travaillés, dnas le rsecpet des dotisoniisps réglementaires et conventionnelles, snot pirs en cmopte puor une durée équivalente à 7 heures, 7,4 heeurs ou 7,8 hruees en ftionocn de la catégorie à llueale areenappinntt les salariés concernés aifn d'ouvrir driot éventuellement, en corus ou en fin de période de modulation, aux mianrjttaos puor heerus supplémentaires.

Les aeturs journées d'absence non récupérables (au snes des diinoiosspts de l'article L. 212-8 du cdoe du travail) en curos de période de modulation, tleels que les congés légaux ou celtonnnivneos ou les aesnechs justifiées par l'incapacité résultant de mdialae ou d'accident, snot peirss en compte puor une durée équivalente à 7 heures, 7,4 hueres ou 7,8 hueres en foiontcn de la catégorie à lleqalue aipretnnapent les salariés concernés.

La rémunération du salarié est calculée sur la bsae de la rémunération cdorrneonspat à l'horaire myeon de référence de sa catégorie (35,37 ou 39 hereus sleon les cas) diminuée du montant cnsreaorndpot aux hueers non effectuées.

g) Soutitian des perlennsos n'étant pas présents dnas l'entreprise pdnnaet l'intégralité des périodes de modulation

En cas d'accord d'entreprise, celui-ci fxie les ciinotdnos de régularisation de la rémunération des poneesnrsls anyat intégré ou quitté l'entreprise en cruos de période de modulation.

En cas d'accès direct, la rémunération des poesnlhres n'ayant pas été présents paenndt l'intégralité du qeamriustrde de mlatiuoon en cours, en rsiaon de luer entrée ou de luer départ de l'entreprise au crous de celui-ci, est régularisée dnas les cootdinnis sviatuens :

-la rémunération des plsnenores entrés dnas l'entreprise au

curos d'un qmseuitdarre de maiolodtun est régularisée sur la bsae de luer durée réelle de tarvail par rrpooapt à l'horaire haermdiobade meyon cnoeadorrnsnpt à luer catégorie ;

-les psleernons qniuattt l'entreprise au cours d'un qmarusreidte de moulatiodn et dont, à la dtae de luer départ, la durée réelle de taairvl est inférieure à la durée moynene codnnrsaeorpt à luer catégorie conservent, suaf en cas de démission ou de lmceinceinet puor fatue gvare ou ldoure (sans préjudice de l'appréciation suoirvnaee des tribunaux), le bénéfice des hereus payées dnas le cadre de la rémunération lissée sur la bsae de la durée meyonne cnsadonrpoert à luer catégorie ;

-les prnsloeens qntatuit l'entreprise au cours d'un qidstermaue de maudoloitn et dont, à la dtae de luer départ, la durée réelle de trvaial est supérieure à la durée de référence cdprsnorenaot à luer catégorie, reçoivent une indemnité ccmrapstoeie correspondante.

h) Chômage partiel

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de moluotiadn les périodes de flibae activité ne prunorot être compensées par les périodes de huate activité, l'entreprise prruoa ruicoerr au diiisostpf du chômage priteal conformément aux dopnstsiiis réglementaires applicables.

Article 5 - Modalités de contrôle et de suivi

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

5.1. Csomsoiimn naolnatie de suvii de l'accord

Il est créé une cmsisomion ntinlaoae de sivui de l'accord-cadre etrne les ptiares sitariaengs au sien de la commiossin nonltiaae d'interprétation et de conciliation.

Cette cmossimion est ntaomnemt chargée :

- de cleoctelr les arocdcs et puls généralement tutoes les iontnmforais revatlies à la msie en pacle de l'aménagement-réduction du tepms de tviraal dnas le seuetcr ;

- de vleelir au rpecset des dipstioisnos de l'accord-cadre ;

- d'examiner les éventuelles difficultés qui purnioaret sevruiir lros de sa msie en atopilacipn dnas les entreprises, puls particulièrement en cas de msie en oervue de la réduction du tpmes de tivaral par accès driect ;

- de dsserer un balin de sa msie en atappilcoïn et nmotneat de ses eeffts en matière d'emploi.

Les réunions de cttee csomiosmin se tdonniret sur ddnmeae de l'une ou l'autre des pietars signataires.

5.2. Csomosimin de svuii des acodcrs d'entreprise

L'accord d'entreprise diot prévoir l'institution d'une csosoiimn de siuvi dnot il détermine la coosoiitpmn dnas le rpcseet des ctdiioonnns fixées par la loi du 19 jvinear 2000.

Cette cmomsoiisn se réunira au mnios une fios par quadrimestre.

À l'occasion de ses réunions, cette cmmsioosin procède à l'examen des ioartnfmonis lui pmrttnaet le suivi de l'accord et la vérification du repscet des dnopisioists qu'il prévoit, puls particulièrement cleles riaaelvts :

- à l'effectivité de la réduction du tpmes de tviaarl ;

- aux modalités de l'organisation du tpmes de trivaal ;

- au contrôle du rcsepet des durées de tairavl et des rpoes oaitrgoeibls ;

- à l'attribution eitevfce de jorus de réduction du tpmes de tiaravl qunad la réduction du tepms de trviaal est organisée

suos la fmore d'octroi de jours de réduction du temps de travail ;

- au respect du principe d'égalité de traitement entre salariés, y compris en matière de rémunération, notamment pour les nouveaux embauchés ;

- à la création, la conclusion ou la durée des emplois (contrats à durée déterminée, contrats de qualification).

5.3. Bail de l'application de l'accord-cadre en cas d'accès direct

Au cours des 2 premières années d'entrée en application de l'accord-cadre, 3 fois par an l'employeur présente au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de celui-ci dans l'entreprise portant particulièrement sur les modalités d'organisation du travail.

5.4. Intégration des salariés concernés par l'aménagement-réduction du temps de travail

Pour assurer la transparence des dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail mis en place dans l'entreprise et permettre ainsi à chaque salarié concerné d'avoir une connaissance précise de sa situation personnelle au cours des mois, un décompte présentant le décompte des heures réellement effectuées au cours du mois et le récapitulatif sur les mois écoulés depuis le début de la période de référence ou de modulation est annexé au bulletin de paye.

Par ailleurs, un récapitulatif de luer sa situation personnelle est également communiqué aux salariés concernés en fin de période de référence ou de modulation.

Article 6 - Dispositions spécifiques applicables aux cadres et aux personnels commerciaux itinérants non cadres

En vigueur étendu en date du 15 mai 2019

6.1. Personnes cadres non soumises à l'horaire collectif

Compte tenu de luer aiuomonte dans l'organisation de luer travail, il apparaît que le critère du temps de présence dans l'entreprise n'est pas nécessairement pertinent pour mesurer le travail des personnes ingénieurs et cadres des entreprises de transport de déménagement relevant des dispositions de la convention collective nationale, annexée IV (CCNA IV) à la convention collective nationale des entreprises de transport routier et des activités annexes du transport.

Dans ce cadre, une réorganisation de l'activité des personnes concernés en vue de sa réduction par l'attribution de jours de repos apparaît l'une des solutions les plus appropriées.

Dans cette perspective, les entreprises doivent réfléchir avec les représentants sociaux s'ils existent des solutions qui favorisent, pour les salariés cadres, des formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de lues fonctions dans le respect des dispositions fixées par la loi du 19 janvier 2000.

6.2. Façon de compter les jours sur une base annuelle

6.2.1. Cadres concernés

Le forfait annuel en jours travaillés est une possibilité offerte pour les personnes « cadres » qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de luer emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

6.2.2. Conventionnement individuel de forfait

La convention individuelle de forfait doit :

- faire expressément référence au présent accord ;

- fixer le nombre de jours travaillés prévu à l'article 6.2.3 ;

- mentionner les conditions d'application figurant aux articles 6.2.3 et 6.2.4.

Toute mise en place de forfaits annuels doit faire l'objet d'un accord individuel entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Elle est formalisée par une convention au format de tableau ou un avenant à celui-ci, et l'acceptation par le salarié de la convention individuelle de forfait est matérialisée par la signature du contrat ou de l'avenant précité.

6.2.3. Durée annuelle de référence

Dans cette hypothèse, la durée annuelle de référence est de 215 jours (journée de solidarité comprise) pour une année complète de travail jusqu'à l'intégration à congés payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

La période de référence est l'année civile.

Le nombre de jours en repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année prévue ci-dessus, du nombre de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés chômés (tombant entre le lundi et le vendredi), des jours de congés légaux et conventionnels dans l'entreprise auxquels le salarié peut prétendre.

Exemple de mise en œuvre de la formule de calcul permettant de connaître le nombre de jours de repos supplémentaires dans l'hypothèse de droits intégraux à congés payés :

365 jours - (104 jours de repos hebdomadaires - 25 jours de congés payés - 8 jours fériés) = 228 jours ;

228 jours - 215 jours = 13 jours de repos supplémentaires.

Chaque année, le calcul doit être refait jusqu'à ce que le nombre de jours fériés ne tombant pas un dimanche vienne d'une année sur l'autre.

La prise des journées ou demi-journées de repos se fait en fonction de l'employeur ou son représentant et le salarié concerné (la demi-journée s'entend hémicycle cmmoe le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après la pause prévue pour le déjeuner).

Elles sont prioritairement attribuées en période de faible activité et en cas de désaccord elles sont attribuées par référence aux périodes d'attribution des jours de réduction du temps de travail fixées par l'annexe I à l'accord-cadre du 23 août 2000. Le cas échéant de ces journées de repos sera traité dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur ou son représentant, renoncer à une partie de ses jours de repos supplémentaires.

En tout état de cause, le nombre de jours de repos auxquels le salarié peut prétendre est fixé à un maximum de 10 jours.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur ou son représentant détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à :

- 10 % lorsque le salarié est à l'origine de la monétisation ;
- 25 % lorsque l'employeur est à l'origine de la monétisation.

Cet avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut être modifié de manière tacite.

Il est rappelé qu'à l'exception des dérogations prévues par les

En présence de dispositions légales et réglementaires, il est interdit de faire récupérer les jours d'absence des salariés au profit d'une convention individuelle de forfait.

Ainsi, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les absences considérées comme du temps de travail effectif, tels que notamment la maladie et la maternité, ne doivent avoir aucune incidence sur le nombre de jours de repos et sont à déduire du total des jours travaillés.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée en fonction de la durée d'une journée de travail, appliquée au prorata.

La durée du forfait jours s'effectue dans le respect des règles relatives aux repos quinquennaux et hebdomadaire.

Le forfait jours ne doit pas se substituer par des aménagements journaliers et hebdomadaires de travail avec l'objectif de réduction du temps de travail, étant rappelé que la répartition des journées de travail et de repos sur la semaine peut varier en fonction de la charge de travail.

Dans le respect des principes généraux de protection de la sécurité, de la santé et du droit au repos des travailleurs, il est notamment souligné que toute répartition doit garantir au salarié concerné :

- le respect du repos quotidien de 11 heures ;
- le respect du repos hebdomadaire légal.

6.2.4. Suivi du forfait jours

Pour l'application du forfait et le suivi de la prise des journées ou demi-journées de repos, il est effectué un contrôle du nombre de jours travaillés et de leurs dates, ainsi que le pointage des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours de repos supplémentaires), au moyen d'un document récapitulatif mensuel et contradictoire, tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Un examen approfondi de ces données multiples devra être régulièrement effectué par le supérieur hiérarchique de façon à ce que les corrections nécessaires soient apportées si une erreur de tenue est constatée.

Ce document contresigné par le salarié est remis chaque mois à l'employeur ou son représentant.

Organisation d'entretiens périodiques

Sont organisés des entretiens périodiques dans l'année avec l'employeur ou son représentant au cours desquels le salarié échangera sur sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, sa rémunération et son activité professionnelle et sa vie personnelle. Ces entretiens font l'objet d'un compte rendu écrit cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié.

En vue de l'entretien annuel visé ci-dessous, un récapitulatif annuel du suivi est établi par l'employeur ou son représentant.

Chaque année, l'employeur ou son représentant organise avec chaque salarié l'entretien d'un entretien individuel de l'entretien annuel sur :
? la charge de travail du salarié ;
? l'organisation du travail dans l'entreprise ;
? l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
? et la rémunération.

Lors de cet entretien, un récapitulatif annuel des jours travaillés et des repos pris est établi par l'employeur ou son représentant et remis au salarié.

Cet entretien annuel fait l'objet d'un compte rendu écrit et cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié.

6.2.5. Droit à la déconnexion

En vue d'assurer le respect des durées maximales du travail, des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale, le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion. L'importance du bon usage des outils numériques (smartphone, internet, e-mails?) et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que la nécessaire régulation de l'usage des outils numériques pour assurer le respect des temps de travail, de repos, de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et professionnelle des salariés est rappelée.

L'utilisation des outils numériques doit être régulée. Ils ne doivent pas être utilisés pendant les temps de repos ou de congés.

6.3. Principes de l'organisation du travail des salariés non cadres(1)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail des salariés non cadres, qui doit être d'une durée réelle annuelle dans l'organisation de l'emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peut être fixée par des conventions individuelles de travail en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, en accord avec le salarié.

Dans l'hypothèse d'un forfait en heures fixé sur l'année, le nombre d'heures de travail du salarié concerné est établi sur la base de 1 607 heures annuelles sans préjudice de l'application des dispositions relatives au calcul des heures supplémentaires.

(1) L'article 6.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-40 du code du travail. (Arrêté du 5 août 2013 - art. 1)

Article 7 - Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

7.1. Montant du salaire

Les personnes des entreprises de déménagement concernées par la réduction du temps de travail en application de l'un des dispositifs prévus par le présent accord-cadre bénéficient du maintien de leur salaire quel que soit leur nouvel horaire de travail.

L'application de ce principe se traduit par un doublement :

- le montant du salaire de base ;
- la mise en place d'une grille de la rémunération annuelle mensualisée.

7.1.1. Montant du salaire de base

a) Principe

Le salaire de base (à savoir hors heures supplémentaires et hors primes) maintenu correspond au salaire que l'intéressé a ou aurait perçu pour le mois précédant l'entrée en application de la nouvelle durée du travail qui lui est désormais applicable.

Sauf exceptions prévues par l'entreprise, notamment à l'occasion de la négociation annuelle globale sur les salaires, afin de permettre aux entreprises d'absorber, au moins pour une partie, les surcoûts induits par le maintien du salaire de base dans le cadre de la réduction du temps de travail, il est convenu d'une période de 2 ans à compter de la date de mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise pendant laquelle le salaire de base sera maintenu à son niveau.

b) Modalités

Le maintien du salaire de base des intéressés est assuré en complétant, par une indemnité différentielle, le nouveau salaire

de base cranrdpsonoet au tuax hoiarre de l'intéressé.

Formule de calcul du salaire de base mensuel (SBM)

SBM = (Salaire de base mensuel initial/ Hoirare iiatnl (hors
hueres supplémentaires) x neuovl hrrioae (hors heuers sup.)) +
indemnité différentielle

Dans la période de la sseopupsirn complète de l'indemnité
différentielle de réduction du temps de travail à l'issue du délai
de 2 ans, pnnedat cttee période celle-ci sera intégrée par
moitié, au cours du mois de la date anrinarisee de la msie en
oeuvre de la réduction du temps de travail, au salaire de base
des intéressés, entraînant une roeilstoavrian de luer tuax
horaire.

Dans l'hypothèse où, au cours de cette période de 2 ans,
l'inflation annuelle excéderait 2 %, les preitas sginiaetars
cnoninevent de se rrntnceor aifn d'étudier les conséquences
de cette sauttion sur les conionidts d'application de cette
modération salariale.

7.1.2. Granaite de la rémunération auhnlene mensualisée

a) Pipcrnie :

L'entrée en appiatiocln du présent accord-cadre ne diot
entraîner aucune diminution, pour chaque salarié, de sa
rémunération evifctfee annuelle, hors primes, constatée dans
l'entreprise au cours des 12 mois précédant la date de son
entrée en aapiclpiton dans l'entreprise. En cas d'année
incomplète, la rémunération ecfevitfe annuelle, hors primes, est
appréciée au poatrra du nrmobe de mois clmpoets travaillés.

b) Modalités :

La gatrinae de la rémunération eftcfeive annuelle, hors primes,
est mensualisée.

Cette mtoaenialiusn se tiuadrt par la msie en place, sur le
blueitln de pyae (ou sur un dncueomt annexé à celui-ci), d'une
clusee de sraavedgue conformément aux ctiondninos fixées dans
l'annexe III au présent accord-cadre.

Tous les éléments de rémunération (y corimps l'indemnité
différentielle visée à l'article 7.1.1 b ci-dessus) snot pirs en
ctmope au titre de la rémunération etvfficee annuelle, hors
primes.

La clause de srveaaudge de msie en pclae par le présent
paaprhrge sitssube jusqu'à ce qu'elle dneneive snas objet.

7.2. Régime des primes

La msie en oureve de la réduction du temps de travail dans
l'entreprise ne diot pas conduire, en tnat que telle, à une riesme
en casue du manontt des pierms attribuées dans l'entreprise.

7.3. Nvauouex embauchés (1)

Les nuovueax embauchés bénéficient de la riaaloevrositn de
luer tuax horriae dans des ctodoniins iedueqints à cleels fixées
à l'article 7.1.1 ci-dessus pour les porseennls dnnot le temps de
traavil a été réduit.

*(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 32 (II)
de la loi n° 2000-37 du 19 jiaevnr 2000 qui prévoit, s'agissant
des salariés payés au SMIC, l'attribution d'une gtnaiare de
rémunération aux neuuaovx embauchés dès lors qu'ils onuepcct
un eoplmi équivalant à celui occupé par un salarié bénéficiant de
la garantie, lidaie gtnaiare deavnt être accordée à due
prooitoprñ aux salariés embauchés à temps ptiarel (arrêté du 10
août 2001, art. 1er).*

Article 8 - Dispositions relatives à l'emploi

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

Les pretias seinigaarts du présent accord-cadre sougiennlt que

sa msie en ouvere diot cncooir au développement de l'emploi
; dans cet objectif, les ertpiseerns s'engageant dans une
démarche de réduction du tpmes de tiaravl s'efforceront de
mtrete en ovreue une ptoulieque dnaiumyqe en la matière,
fainaovrst nmmeotant l'intégration dans l'entreprise, par crnatot
de tivaarl à durée indéterminée, des salariés suos ctoant à
durée déterminée.

Titre III : Mesures d'accompagnement des dispositions relatives à la réduction de la durée légale du travail

Article 9 - Contingent d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

Le ctgonneit aneul d'heures supplémentaires est fixé dans les
cdoinitnos ci-dessous aifn que, tout en s'inscrivant dans une
psceviperte de réduction de la durée efivtctee du tirvaal par la
dtiumionin du pinetteol d'heures supplémentaires snas
asaaitrtouon de l'inspection du travail, les espierrretns pssneiut
cioneutr à fiare fcae à des vtoarains inopinées de luer charge
d'activité.

9.1. Ponrneless sédentaires (1)

9.1.1. Ciontgennt hors doiissiptf d'aménagement du temps de
travail

Le ctoninegnt auennl d'heures supplémentaires hors dtissioipf
d'aménagement du temps de tiraval est fixé à 130 heuers par
an et par salarié.

Afin de pemterrte aux enstprriees de fraie fcae à des surcroîts
d'activité, le ctinnognet visé à l'alinéa ci-dessus puet être
augmenté dans les cotniidnos svaiutnes :

- 80 hueres par an et par salarié pennadt la première année
fsanaist stue aux échéances légales d'application de la loi ;

- 70 hurees par an et par salarié pnanedt la deuxième année
faanist sutie aux échéances légales d'application de la loi ;

- 50 hreues par an et par salarié à ctopenr de la troisième
année faisant stue aux échéances légales d'application de la
loi.

9.1.2. Cnogitnnnet dans le cdare du disiitsopf d'aménagement du
temps de travail

Le cnngoitnt aneul d'heures supplémentaires dans le carde
du diisiposotf d'aménagement du temps de trviaal est fixé à 100
hueres par an et par salarié aifn de preerttme aux estierrnps
de faire fcae à des dépassements de la durée moyenne reutnee
dans l'entreprise liés à des fatultucoins d'activité non
prévisibles lors de l'établissement du prammgore iiaicdnf de
l'activité.

9.2. Pnnosreels rnoaults (1)

Le ctngienont aenunl d'heures supplémentaires des poenrsenls
est fixé conformément aux ditipsosnios du parhrgaape 2 de
l'article 4 bis de la ctevoinnon clticvolee nationale, aennxe I.

*(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-6
du cdoe du taairvl et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31
jaeinvr 2000, le cnnenitgot légal d'heures supplémentaires
dvneat sriver de référence pour le doit au rpeos cmaseeotunpr
otbloargiie (arrêté du 10 août 2001, art. 1er).*

Titre IV : Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

Article 10 - Revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord-cadre, et au plus tard au 1er novembre 2000, les niveaux des rémunérations minimales conventionnelles des catégories ouvrières et employés sont revalorisés conformément aux barèmes joints en annexe.

Article 11 - Mesure particulière applicable aux personnels sédentaires

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

En application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, pour les personnels sédentaires, la cotisation pour heures supplémentaires doit donner lieu en priorité au versement d'une majoration de salaire.

Article 12 - Amplitude journalière, contrat à temps partiel, contrat saisonnier et contrat journalier

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

Les parties signataires du présent accord-cadre conviennent de l'ouverture d'une négociation à compter d'octobre 2000 :

- sur les conséquences de l'organisation du travail sur les amplitudes journalières des personnes sédentaires et des personnes roulant aux heures de nuit ;

- sur la durée et l'organisation du travail des personnels employés sous contrat à temps partiel, sous contrat saisonnier ou sous contrat journalier.

Article 13 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

Le présent accord-cadre entre en application à compter de son extension.

Article 14 - Dépôt et publicité

Avenant n° 2 du 19 décembre 2000 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du

Le présent accord-cadre a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Article - Annexe I : Attribution des jours de réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

Consignes d'élaboration du calendrier (art. 4.2.2 de l'accord-cadre)

Le schéma des jours de réduction du temps de travail s'effectue dans les règles définies à l'article 4.2.2 b de l'accord-cadre et en dehors des périodes ci-dessous :

1. La saison d'été de mi-juin à mi-septembre incluses (semaines 25 à 37 incluses) ;
2. La dernière semaine de chaque mois ;
3. Les périodes de congés scolaires du personnel (Pâques) en fonction des zones académiques concernées.

Article - Annexe II : Salaires

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

Voir partie Salaires, annexe de l'accord-cadre de déménagement.

Article - Annexe III : Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations art. 7 de l'accord-cadre

En vigueur étendu en date du 23 août 2001

Schéma type de présentation des indemnités à faire figurer sur le bulletin de paie (ou sur un document annexé à celui-ci).

1. Montant de rémunération effective annuelle (GREA) hors primes : F
2. Garantie de rémunération annuelle mensualisée (GREA)/12 : F
3. Salaire de base pour 152 heures : F
4. Indemnité différentielle (salaire de base pour 169 heures - salaire de base pour 152 heures) : F
5. Heures supplémentaires : F
6. Salaire brut (3 + 4 + 5) : F
7. Salaire de vacation mensuelle (2 - 6) : F
8. Primes : F
9. Salaire brut total (6 + 7 + 8) : F

temps de travail des personnels des entreprises de transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnsorrpt mandatée par la chbrame sydlcnae naolnaite des srceievs d'ambulances (CSNSA) ; La fédération naalnitoie des aarntiss aablrmncuies (FNAA) ; La fédération noialtnae des traeturpsrnos satniiare (FNNTS),
Syndicats signataires	La fédération générale des taprotnrs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération générale des tarnsrpots CTFC ; Le sidcnyat naiatnol des activités du tpoanrst et du tnirsat CGC,

Article 1 - Modèle de feuille de route

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2001

En apipitcloan de l'article 7 " Modalités de contrôle et de suivi " de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tepsms de tiaarvl dnas les entierserps de tarrspont sanitaire, les ptaiers sirgneaatis ont établi le modèle de fulelie de rtoue joint au présent aeanvnt (voir BO 2001-2).

La fuliele de route, à rmipelr par le salarié, et établie par procédé autocopiant, ciountste puor les preenonsls amlbriaencus rnualots des ernrpieetss de tporsrant sraiintae un donemuct obligatoire.

Avenant du 30 mai 2001 relatif au CAP de conducteurs routiers et au BEP de conduite et service

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de taonrsprt UFT ; Union nlnaaitoe des osargnoatiins slaedyincs de tnrotrarsueps rourites aetmouibols UNOSTRA.
Syndicats signataires	Fédération générale des tnsarropts CTFC ; Fédération générale des trsoprntas et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération nlnaaotie des craeufufhs rriuetos FCNR ; Fédération ntaainloe des snacytids de tarrpnstos CGT ; Fédération nlnaitoae des tnatrpsos FO-UNCP.

Accord du 14 novembre 2001 relatif

au travail de nuit

Ctete felilue de route, complétée, le cas échéant, par tuot aurt meyeon de contrôle, permet, au snes du décret 83-40 du 26 jiaventr 1983 modifié, d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du tpmes passé au scevire de l'employeur.

En conséquence, les ptaiers saenriaigts dneedmnat aux seercvis compétents du ministère chargé des tsrprtoans de prnrede les mesreus réglementaires qui s'imposent aifn de rrende obtraiiogle dnas l'ensemble des eenreritps du tporrnast siaatinre le modèle aisni défini.

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2001

Les disnpioostis du présent aannevt eteonnrtr en atilpoacipn à coptmer de la dtae de son extension.

Article 3 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2001

Le présent annaevt frea l'objet d'un dépôt à la dcoretiin départementale du travail, au secrétariat-greffe du coseinl de prud'hommes de Paris et d'une demadne d'extension dnas les cioitnodns fixées rvmnipcesteet par les alrtecis L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

Article - Interprétation des dispositions de la convention collective

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2001

En cruos de réunion de la coisiosmmn ntoanaile d'interprétation et de ciaiolnocitn du 30 mai 2001, les piaerts stgrainiaes snot convenues, lorsqu'il est fiat référence au CAP de coeunudctr riuteor ou de cnoditue routière dnas les dtpsiioiosns conventionnelles, de pnrrdee également en cpmote les CFP de cdoutceunr rietuor M 128 ou M 148 et le BEP de cutdinoe et sveicre dnas les tnsrotpars routiers. La présente interprétation a valuer d'avenant à la CCN ; elle eetrna en aoiplpitcan à ctopenr de la dtae de pulaociibtu au Juronal oifcciel de son arrêté d'extension. La présente interprétation frea l'objet d'un dépôt à la doiricetn départementale du travail, de l'emploi et de la famtrooin professionnelle, et au secrétariat-greffe du ceonisl de prud'hommes de Pairs et d'une ddnmaee d'extension dnas les cdnootinis fixées reevmcsietepnt par les aeciltrs L. 132-10 et L. 133-8 et stniuvas du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport, mandatée par : Chambre sidacnyle des erpstinrees de déménagement et garde-meubles de Frnace ; Fédération nantlaioe des tnoprstas ruiteros ; Fédération des einrrsepts de tsrornpat et ligosituqe de Fancree ; Union nnilataoe des oontriiangass snecdalyis de tenrrtosauprs rtroieus aieubootlms (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale des trrnapsots et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération générale des trntarsops CTFC ; Fédération ntnliaaoe des cueffurahs rituroes (FNCR) ; Fédération niatlaone des syiadntcs de tpoantrss CGT ; Syndicat niatanol des activités du tnrsoprat et du tnriast CGC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Considérant que des dnsiiipoosts particulières raetvelis aux cnoiitidns d'exercice du triaavl de niut fnot l'objet d'une intégration dnas le cdoe du tvarail ;

Considérant que les pratearenis socaiux peuvent, par ceonvtoinn ou acrocd cliteolcf de branche, déroger à cereaints des dsiospitinos prévues par la loi dnas les cdotionins fixées par décret en Ceiosnl d'État et en atdpaer d'autres, ctompe tneu des spécificités des activités exercées ;

Considérant que ces dpsoisoiints pnretot puls particulièrement sur la définition et la durée du taviarl de niut asini que sur les cnemaioptnsos dnot dneiovt bénéficier à ce trite les pereosnnls tailnarvalt de niut ;

Considérant que les impératifs liés à l'environnement général dnas lqueul les eeisrptens du tasonrprt retiuor de mnhaicedass ernecext luers activités requièrent des nrmoes de durées de tvarial de niut adaptées aifn de ne pas rmterete en csuae luer capacité à répondre aux bisneos exprimés ;

Considérant qu'en aotpcpialin des dnotioiipsss tnat légales que réglementaires, et puls particulièrement du décret n° 2000-69 du 27 jaevnir 2000 rtleaif à la durée du tvarial dnas les einpeerstrs de trspraont reoitur de marchandises, les cnatioomsneps au taraivl de niut snot définies, notamment, par accrod de branche,

il a été cvennou ce qui siut :

(1) *Ttexe étendu, s'agissant des penrosnles sédentaires, suos réserve de l'application des dsoisoptins des atielcrs L. 213-1 et L. 213-4 du cdoe du travail, solen luelqess le reocurs au triaavl de niut au snes de l'article L. 213-2 du même cdoe est subordonné à la conclucsoin d'un arcoed de bnhaacre étendu ou d'entreprise, qui diot cnetnior les cseauls ogbiatieres définies à l'article L. 213-4 susmentionné non déjà prévues par le pocrolote d'accord du 14 nbomevre 2001 susvisé (arrêté du 2 jlileut 2002, art. 1er).*

Article 1 - Recours au travail de nuit et période nocturne

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Le rôle dévolu au tnsoprrat de mahaircdsnes dnas la continuité de l'activité économique du pyas nécessite des erietepsrns visées par le présent pltroooce de poovuir eexcrer luer activité en tuot ou patire au cruos de la période noutrcne (telle que définie ci-dessous), cmotpe tneu des impératifs d'exploitation ou d'organisation des poronneess meolars ou pyehsuiqs pour

lleqeesuls elles asnersut luers prestations.

La période ncturnoe est la période csimpore etnre 21 heerus et 6 heures.

Article 2 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

2.1. Peonlsrnes sédentaires (1)

La durée qdteonnuuie du tviaral efcttfief des psenelrnos sédentaires ouvriers, employés et techniciens/ aetgns de maîtrise des epeitnesrns de tnropsart rteouir de marchandises, des activités axiriuielas du trapsnort et des etiersenprs de tspnrroat de déménagement, dnot l'activité s'exerce sur tuot ou ptriae de la période nocturne, tllee que définie à l'article 1er du présent arcood et cnparneomt en tuot état de csuae l'intervalle criomps enrte 24 hruees et 5 heures, ne puet excéder la durée de 8 heeurs prévue à l'article L. 213-3 du cdoe du travail.

La durée harmdaieodbe du trviaal ectfief des psonrnlées sédentaires ouvriers, employés et techniciens/ aetgns de maîtrise des eeesrripts de tnoasprrt rteuoir de marchandises, des activités aaireixuils du tospanrt et des eseetnrips de tnpsnoart de déménagement, dnot l'activité s'exerce sur tuot ou pirtae de la période nocturne, tllee que définie à l'article 1er du présent accord, calculée sur une période qulqcnueoe de 12 saeenmis consécutives, ne puet excéder une durée menynoe de 40 heures, conformément à l'article L. 213-3 du cdoe du travail.

2.2. Pernolness roulants

La durée du tairavl eifcfetf des pnnleeorss rounalts des errietsneps de trarsopnt riueotr de marchandises, des activités axilariueis du trrsanpot et des eernriptses de tronsaprt de déménagement dnot l'activité s'exerce sur tuot ou pritae de la période nocturne, telle que définie à l'article 1er du présent accord, ne puet excéder :

Pour les poreeslnns rolutnas gadrns rortieus ou lougne diatcnse :

-la durée qetdnuoniie prévue à l'article 7 du décret n° 83-40 du 26 jneavr 1983 modifié ;

-la durée hebdomadaire, calculée sur une période qneuocqlue de 12 sanemeis consécutives, de 48 hereus en ailioctppan des règles prévues au paraparghe 3, alinéa 1, de l'article 5 du décret n° 83-40 du 26 jneavr 1983 modifié(2) ;

Pour les aterus pneserlons rlntaus :

-la durée qtineiodnue prévue à l'article 7 du décret n° 83-40 du 26 jevanir 1983 modifié ;

-la durée hebdomadaire, calculée sur une période qcuoleqne de 12 saineems consécutives, de 46 heerus en aipocatilpn des règles prévues au paaparrhge 3, alinéa 1, de l'article 5 du décret n° 83-40 du 26 jnieavr 1983 modifié(2).

(1) *Pahpgrarae étendu suos réserve du reecpst des dssotpoiinis des alticres L. 213-2 et L. 213-3 du cdoe du tiarval riletfas au tirllueaavr de niut et à la durée de tivraal de celui-ci (arrêté du 2 jeluilt 2002, art.1er).*

(2) *Treit elxcu de l'extension (arrêté du 2 jileult 2002, art.1er).*

Article 3 - Compensations au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 29 avr. 2015

3.1. Cmaoieontspn pécuniaire

Les psrlneenos ouvriers, employés et techniciens/ agntes de maîtrise des erepreitns de tpsrnoat rutioer de marchandises, des activités aixruleiias du tpsrnoat et des entprseries de

tornrapst de déménagement bénéficient, pour tout travailleur effectif au cours de la période nuocrtne (telle que définie à l'article 1er ci-dessus) et conformément aux instructions de leur employeur, d'une prime hiorrae qui s'ajoute à leur rémunération effective.

Cette prime hairre est égale à 20 % du taux horaire cooneitevnntl à l'embauche applpclibe au cfinoficeet 150 M pirs cmme référence pour l'ensemble des posenlrnes concernés et quel que soit le steuecr d'activité. (1)

En cas d'heures supplémentaires, la prime hoiarre visée ci-dessus doit être prsie en cotmpe dnas l'assiette de clcaul des mrnaajotios pour hueres supplémentaires.

Dans les ersieptrens dotées d'un ou psurilues délégués syndicaux, un acrcod d'entreprise ou d'établissement peut décider que le pameneit de la pmrie hrraoie visée au présent arclite est remplacé, en tout ou partie, par l'attribution d'un roeps « cpeetmsonuar » équivalent.

Dans les espnreitres dépourvues de délégués syndicaux, le rmlpmeecnet du pneiaemt de la pirme hairre visée au présent altrcie par l'attribution d'un rpeos équivalent peut être décidé après accrod du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

3.2. Cneaiotpsmn suos frmoe de roeps (2)

Les peorslenns ouvriers, employés et techniciens/ atengs de maîtrise des epsrnieets de taorsnpt rietuor de marchandises, des activités auiaeilrix du taosrprnt et des eepeitrrsns de tpsraort de déménagement qui aclipmosnceat au curos d'un mios et conformément aux inctstruinos de leur epyomuelt au monis 50 herues de taravil etefficf drunat la période nrcutnoe au snes de l'article 1er ci-dessus bénéficient, en complément de la cstmeoiaopn pécuniaire visée à l'article 3.1 ci-dessus, d'un rpoes « cneatseompur »-dans les cioidnnots et modalités de prsie précisées au naveiu de l'entreprise-d'une durée égale à 5 % du tmeps de tiaavrl qu'ils alpcceonissmt au crous de lidtae période nocturne.

Dans les esreenitprs dotées d'un ou prusleius délégués syndicaux, les cotoiinnds et modalités de psire de ce ropes « ceaspnteuomr » snot définies par arcocd d'entreprise ou d'établissement.

Dans les esrpenrites dépourvues de délégués syndicaux, les ctodionins et modalités de pirse de ce rpeos « cptsmoeeanur » snot définies par acocrd aevc le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

3.3. Cpomte épargne-temps

Le rpeos " cseumpoanetr " et(3) la durée cresnorpondat au mnotant de la pmrie hriorae prévus au présent ailctre penuvet être affectés à un cptmoe épargne-temps dnas les cnotnoidis définies par acocrd d'entreprise, lorsqu'il existe, et dnas le reepst des dosisioitpns de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

3.4. Moeintns sur le bllutien de paie

Le nmbroe d'heures de rpeos « cesmpunoeatr » aqicus par le prnneosel tavilnlarat de niut diot farie l'objet d'une iortomnfain sur son bulietln de paie ou sur un docnemut qui lui est annexé.

L'assiette de clcual et le vsnmreeet de la pmrie horiare doivent faire l'objet d'une iniroomtafn sur le blltuien de paie.

En cas de rcnmepaleemt du vsmeneert de la psire hriorae csaiocnmtepre au traaivl de niut par du repos, les infrmotanois retvielas à son atrbitiuton dovenit fugierr sur un dceumont annexé au btilulen de paie.

3.5. Règle de non-cumul

Les csomptonneais au tvarail de niut prévues par le présent

ariltce ne sarueanit se clmeur aevc ttuoae aurtte indemnité, prime, moaoajrtin du taux horaire, ou reops au titre du taviarl de niut attribués dnas l'entreprise.

(1) Pour les eetnspeirrs de trspoonrt de déménagement, vior l'article 2 de l'accord du 29 aivrl 2015 retailf au tiaavrl de nuit.

(2) Pparagrahe étendu suos réserve que, pour le pnorensel sédentaire, la caonmeotsipn suos frome de repos qu'il vsie snot accordée à tuos les peonlrnsens sédentaires de niut au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du travail, et non pas sunemleat aux tvelarlauirs de niut aispsscmlcnaot au mions 50 herues de trvaail par mios (arrêté du 2 jilult 2002, art.1er).

(3) Tmeers ecuxls de l'extension (arrêté du 2 jilult 2002, art.1er).

Article 4 - Application des dispositions légales et réglementaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent pcoorlote d'accord, les poerelnss visés à son arltcie 2 bénéficient de l'ensemble des distnoioisps légales et réglementaires rleteaivs au tivraal de niut dnas les cointdinos qu'elles fixent.

Plus particulièrement, pour ce qui conernce les musrees visées à l'article L. 213-4 du cdoe du tiaavrl (alinéa 2, deuxième phrase), celles-ci drnevot être précisées au neviau de l'entreprise(1).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 2 juleilt 2002, art.1er)..

Article 5 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Les diionpisosts du présent pltroooce d'accord eerrnontt en aaiplotipn le 1er jevanir 2002, suos réserve de la pctliabouin au Junoral ofefiicl de son arrêté d'extension et des décrets en Csoniel d'État faixnt les ctdiinnoos d'application des doipsoinists légales sur le tviarl de nuit.

À cmpoter de cttee entrée en application, les dtntsspoioiis de l'article 24 bis « Tarival de niut » de la cienvootnn cclvoitele nationale, anenxe I, snot abrogées.

Cependant, l'entrée en aiipiacton du régime de ctsomeoianpn au taviral de niut prévu par le présent acocrd ne reemt pas en csuae les dipfsisotis puls fabloeravs aanyt le même objet dnot les salariés ont pu pmnenroelelenst bénéficier dnas l'entreprise au tirte des dtisiooinps de la cneointovn ctceivlole (art. 24 bis susvisé) ou d'un arccod d'entreprise ou d'établissement, ou de disonstipios contractuelles, ou eocnre d'usages préexistants.

Article 6 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2002

Le présent aeannvt frea l'objet d'un dépôt à la drciietn départementale du travail, de l'emploi et de la fmatoroin pefnsnlolesiore et au secrétariat-greffe du csoneil de prud'hommes de Paris et d'une ddemane d'extension dnas les ctondinois fixées renescteiumpyet par les aeritcls L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

Procès-verbal du 14 novembre 2001

relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de taosrprnt (UFT) ; Union nlaotaine des orningsaotias scayndeils de tpronarseturs rutreois aliobomutes (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération générale des ttnasprors et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération naloainte des curfahefus retiours (FNCR) ; Fédération natlaoine des sidtancys de tosrnarpt CGT ; Fédération générale des tosrtpans CTFC ; Syndicat ntioaanl des activités du tponrsrat et du tsnrait CGC.

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2001

Procès-verbal de signature

Lors de la sugiartne du prlocotoe d'accord rlateif au taviarl de niut dnas le toapnrsrt rietour de marchandises, les activités aluiarixies du tnroasprt et le tapsonrrt de déménagement, en dtae du 14 nbmoerve 2001, le président de la cooimssmin natonaille d'interprétation et de cntlioiacon visée à l'article 23 de la centnovoin ceiclotyle nnaitolae des tsptornas ruoetris et des activités aiieuralxis du tsaroprnt a pirs atce que les paenertiras

Avenant du 21 novembre 2001 relatif à l'élargissement du champ d'application de la CCN

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par : La fédération nltanioae des prteistaeras lqegosutiis et des mianasgs généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; La fédération nlnaitaoe des tsoarrtpns rtieuros (FNTR) ; La fédération des ereseptnirs de tnpaosrrt et lsuioitgqe de Facnre (TLF), L'union nltaoinae des oaontnsgirias sciaeynlds de tostreptarnrus roteuris aeoblotmius (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tapnrstors et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération générale CTFC des trstnpaors ; La fédération nnaloiate des cuaffehurs rriueots FCNR ; Le siynacdt naontial des activités du tonsrsapt et du tranist CGC,

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2001

Considérant la volonté des prrineaetas siuoacx de redrne apbiaclepls dnas les eensrtireps asrnusat différentes pnastrieots logistiques, les dtsnisiooips de la cnonvitoen cevlicotle ntliaione des tsarntoprs rritoues et des activités aurilaixies du trapnrsot ;

Considérant que, dnas cttee perspective, les praentraies scuaoix snot covennus :

- d'élargir le cmahp d'application de la ctnvnooien ctvlcoliee nnaoailte susvisée, d'une part,
- d'en compléter les dotiipnsoss par un polotcroe d'accord rleatif aux cnointidos spécifiques d'emploi des pelnonsres des ernteiesprs exerçant des activités de prntotaieess logistiques,

sicoaux :

- ont décidé que les prnesnoles visés par l'article 3.2 « Cnooatespmin suos fmore de roeps » dduit protocole, bénéficient, dnas les cdnooinits fixées par ldieta rilcte :

-- dnas les eptrneesirs dotées de délégués sciyyudanx ou de représentants du poensrenl et à défaut d'accord sur les cidtnnoios et modalités de pisre du rpeos « csonatmepuer » au taivral de nuit,

-- dnas les erentriesps dépourvues de délégués syduanicx ou de représentants du personnel,

d'une comtinsoepan pécuniaire équivalente qui se sisubttue adiut roeps « coaptmeensur » suos forme d'une prmie hroarie et qui s'ajoute à la cnseaoopmtin pécuniaire calculée conformément à l'article 3.1 du présent accord.

- ont considéré que liedt pocortle était une première étape de la démarche de négociation dnas llelquea ils se snot engagés dueips prusluies mios et qu'ils snot cnuveos de se rtceoernnr un an après l'entrée en vuiuger du polctoore susvisé aifn de farie le blian de son apcipaitoln dnas les eresinterps prttenamet d'examiner les codniniots de son évolution ;

- que les priarnatees souiacx ceeionnvnt également de firae fergiur des irtfmniaoons sur le tivaral de niut dnas le rrppeat aunel de branche.

d'autre part,

Considérant que la fcoitnon litsuggioe :

- a puor finalité la stscoifatain de beinoss de nrutae eerxnte ou irtntnee et exprimés ou ltatens aux muileelres cditoinnos économiques et puor un nvaieu de sivrece déterminé ;

- cropornsed à la réalisation d'un esmbnele d'opérations iplenibdseanss puor aenmer le pirodut du fabaicrnt à l'utilisateur, c'est-à-dire réceptionner, stocker, peser, emballer, contrôler, trier, préparer des cmnamdeos (en vue de rbaslmeesr pruuilses pièces) et gérer des stokcs ;

Considérant que n'entre pas dnas la fonotcn logistique, asini définie, l'assemblage de pièces dnas l'objectif de pnvarier à un pidruot fini.

Il est cnvoenu ce qui siut :

Article 1 - Dispositions préliminaires

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2001

Les dsoipsniitos du présent aocrcd coeintstnut une étape du prucessos d'élaboration du " potocroloe d'accord rtiaelf aux contindois spécifiques d'emploi des prolsennes des ertnspieers exerçant des activités de ptarntsoies lqitoguieess ".

Article 2 - Modification du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2001

Pour rendre applicables, dans les entreprises exerçant les activités de transports logistiques définies ci-dessous, les dispositions de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, il convient d'élargir son champ d'application.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux s'accordent pour faire examiner, dès la suite du présent accord d'étape, par la direction des relations du travail du ministère de l'emploi et de la solidarité, les dispositions ci-après pour l'application de la loi d'application de la loi collective.

L'article 1er de la convention collective nationale " Champ d'application " est complété par les dispositions suivantes :

A.-L'article 1.2 " Dispositions particulières " est remplacé par l'article 1.2 " Dispositions applicables aux activités de transports logistiques ", rédigé comme suit :

La présente convention et les accords qui y sont annexés règlent également les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises ou de leurs établissements, identifiés sous le code 63-1 E et appartenant non frigorifique, par référence à la nomenclature d'activité française (NAF) adaptée de la nomenclature d'activité européenne (NACE) et approuvée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, exerçant à titre principal, pour le compte de tiers, une activité de transport logistique sur des marchandises qui ne leur appartenant pas et qui leur sont confiées, c'est-à-dire :

-l'exploitation d'installations logistiques d'entrepôts et de manutention (dont les Manutentions Générales) y compris à caractère industriel, dans l'industrie dans le processus de fabrication, de production et/ ou de négoce ;

-la gestion des stocks ;

-la préparation de commandes de tous types de produits ou de matériels ;

-la maintenance et les prestations logistiques appropriées sur les véhicules en vue de leur mise à disposition des réseaux de

distribution ;

-l'organisation et l'exploitation des systèmes d'information permettant la gestion des flux de marchandises et l'échange de données informatiques.

Les entreprises assurant les différentes prestations logistiques, définies ci-dessus, dans d'autres secteurs d'activité, notamment du transport aérien, ferroviaire, maritime ou fluvial, et relevant déjà de dispositions réglementaires étendues pour les activités, sont exclus du champ d'application de la présente convention collective.

B.-L'article 1.2 " Dispositions particulières " devient l'article 1.3 " Dispositions particulières " complété par un paragraphe alinéa rédigé comme suit :

La mise en cause, dans une entreprise déterminée, notamment en raison d'un changement d'activité, du dispositif conventionnel en vigueur dans celle-ci, doit s'inscrire dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 3 - Ouverture de la négociation du protocole prestations logistiques

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2001

Dès la survenue du présent accord d'étape, les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir la négociation sur l'élaboration du " protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnes des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques ", dont font partie intégrante les dispositions des paragraphes A et B de l'article 2 ci-dessus.

Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur non étendu en date du 21 nov. 2001

Le présent accord d'étape fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Accord du 17 décembre 2001 portant modification des textes régissant la

CARCEPT

Signataires	
Patrons signataires	La ciamnpgoe iarienotnalnte des wagons-lits et du tsiomure (CIWLT) ; L'union des fédérations de torpanrst (UFT) ; L'union ntioalae des otgaioiarsnns sdecnalyis de tropuesatnrns rtuireos aieboltuoms (UNOSTRA) ; L'union des toptntrss plbucis (UTP),
Syndicats signataires	La fédération des cmohteins FO ; La fédération générale des trarpsonts et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération ntoinaale des sdnitcays de torratspns (FNST) CGT ; L'union des snctaiys des réseaux sanirecedos d'intérêt lcaol CGT ; La fédération niolantae des trtasoprns FO - UCNP trstnaorps ; L'union des sydnatcis des wagons-lits CGT,

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001

Considérant les dnitssioopis rveiltaes aux sutatts des lioutisntnts du régime uinuqe adoptés par le cioensl d'administration de l'ARRCO ;

Considérant que les ttexes régissant l'institution dionvet être modifiés au puls trad le 31 mras 2002 ;

Considérant que le présent ptcooorle d'accord a puor finalité de préciser les piotns sur lluqeses les preanreitas sociaux, réunis au sien du cioensl d'administration de l'ARRCO, n'ont pas pirs pitosoin ;

Considérant les ponioitss exprimées par les oaannirogstis sncldeiyas de salariés lros de luer réunion du 9 nveborme 2001, il a été convneu que les txtees régissant la CPCERAT sornet modifiés ctopme tneu de ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001

L'institution est administrée par un csenoil d'administration composé de 30 meebrms tutaeiilrs cnemporant puor moitié des représentants des eseprinrets prtaitniepcs et puor moitié des représentants des bénéficiaires.

Les administrateurs, nommés par arrêté du mtnisire chargé des transports, snot :

- puor le collège des epesrnietsr participantes, désignés cnoeemnjtniot par le MEDEF, la CMPGE et l'UPA sur pposriitoon des onaoantigriss pliesoesrolfenns compétentes ;

- puor le collège des bénéficiaires, désignés par les osigrannoitas seiyndacs représentatives au paln nnotaail et au paln professionnel. Les sièges snot répartis de la manière svitunae :

- CDFT : 4 sièges ;

- CFE-CGC : 1 siège ;

- CGT : 4 sièges ;

- CTFC : 1 siège ;

- CGT-FO : 4 sièges ;

- FCNR : 1 siège.

Cette répartition rsopée sur les deirrens résultats cnonus aux élections pefelnolssorenis aux comités d'entreprise. Elle srea rveue à chauqe rnveeuemollent du mdanat des administrateurs.

Cchaun des duex collèges crmpeond oietobiarnmlget au moins un représentant des cihmnes de fer siaoernecds d'intérêt général, d'intérêt laocl et des trwymaas et un représentant des tsoptnrns piulcbs sur ruote de voyageurs.

Les aaseriutdmtrins treilautis snot assistés de 6 mermbs suppléants dnas cahque collège, à roisan puor le collège des pcanritptais d'un mermbe par oaiasnirtgon syndicale.

Les meerbms suppléants, nommés par arrêté du misrtine chargé des transports, snot :

- puor le collège des eetnseprris participantes, désignés ceomnjnniet par le MEDEF, la CMGPE et l'UPA sur ppsirtoooon des osaaitgorinns peilnsoenresflos compétentes ;

- puor le collège des bénéficiaires, désignés par les ongaissantiros sndeayacils représentatives au paln nnoatial et au paln professionnel.

Le nrbmoe d'administrateurs anayt dépassé l'âge de 70 ans au mneomt de l'entrée en fnnocotis ne puet être supérieur, dnas chauch des duex collèges, au teris des asaenrumriditts en exercice.

La durée du maadnt est fixée à 6 ans.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001

Le ceiosnl d'administration nomme, tuos les 3 ans, pmari ses mmbeers un barueu de cpsooimtin pratiriae coarnmnept 12 merbems (6 représentants des oagoinrinatss pfiseloeroInnss et un représentant par ooniatgrsin syndicale) dnnot un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président snot chsoiis atlrtnvenneeaimt dnas cachun des duex collèges.

La ltimie d'âge à l'exercice des fticnonos de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la dtae de psire de fonctions.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001

Il est créé un comité piatiriae d'approbation des comptes, tel que prévu par les sauttts du régime unique.

Le comité paitraire d'approbation des ceompts est composé de 12 membres, nommés puor 6 ans.

Ils snot désignés à risoan de :

- 6 membres au titre du collège des élus par le MEDEF, cooptés avec la CGPME et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes, parmi les adhérents de l'institution ;

- 6 membres au titre du collège des salariés, pour chacun des organisations syndicales représentatives au sein du secteur et professionnel, parmi les adhérents de l'institution.

Les membres du comité doivent être d'approbation des comités et assistés d'autant de membres suppléants désignés dans les mêmes conditions.

Les fonctions de membre de comité doivent être d'approbation des comités et itaneopmlicbs avec le mandat d'administrateur de l'institution.

Le comité doit être d'approbation des comités nommé, tous les 3 ans, parmi ses membres un président et un vice-président élus au sein de l'institution. Ils ne peuvent appartenir au même collège.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001

Pour l'application des articles 1er et 2 du présent accord, les dispositions suivantes sont arrêtées :

Le mandat des administrateurs doit être renouvelé par le comité paritaire d'approbation des comités qui

seront sur les comités de l'exercice 2006.

Le président chargé des fonctions procédera aux nominations complémentaires d'administrateurs titulaires, dans les conditions prévues aux 3e et 4e alinéas de l'article 1er ci-dessus en sorte que le nombre total des administrateurs titulaires soit égal à 30. Pour le collège des participants, ces nominations complémentaires s'effectueront compte tenu des dispositions prévues au 4e alinéa de l'article 1er du présent accord. Le mandat des administrateurs élus nommés perdra fin à la date prévue au 2e alinéa du présent article.

Le mandat des administrateurs suppléants perdra fin à la date de nomination du présent accord.

Le président chargé des fonctions procédera, dans les conditions prévues aux 9e et 10e alinéas de l'article 1er du présent accord, à la nomination des membres suppléants du conseil d'administration. Le mandat des membres élus nommés perdra fin à l'issue du comité paritaire d'approbation des comités qui seront sur les comités de l'exercice 2006.

Le mandat des membres du bureau perdra fin à l'issue de la réunion du comité paritaire d'approbation des comités qui seront sur les comités de l'exercice 2003.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Considérant que le décret du 3 août 1999 relatif au fonctionnement des instituts de prévoyance donne la liberté de choix sur certains points spécifiques, il a été convenu en conséquence que les textes régissant la CARCEPT-Prévoyance sont modifiés comme suit :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires :

- 15 membres représentant les entreprises adhérentes désignés par les organisations patronales d'employeurs ;

- 15 membres représentant les partenaires désignés par les organisations salariales représentatives. Les sièges sont répartis de la manière suivante :

- CDFT : 4 sièges ;

- CFE-CGC : 1 siège ;

- CGT : 4 sièges ;

- CFTC : 1 siège ;

- CGT-FO : 4 sièges ;

Accord du 17 décembre 2001 relatif aux modifications de la CARCEPT-Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La commission nationale des wagons-lits et du tourisme (CIWLT) ; L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transporteurs publics (UTP),
Syndicats signataires	La fédération des cheministes FO ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nationale des syndicats de transporteurs (FNST) CGT ; La fédération nationale des transporteurs FO - UCNP tontarrps ; L'union des syndicats des réseaux sautoedres d'intérêt local CGT ; L'union des syndicats des wagons-lits CGT,

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001

Considérant la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et le décret n° 99-683 du 3 août 1999 relatifs au fonctionnement des instituts de prévoyance et fondant le code de la sécurité sociale ;

Considérant que les textes régissant l'institution doivent être modifiés avant le 31 décembre 2001 ;

- FCNR : 1 siècle.

Cttee répartition rpsoe sur les derrenis résultats connus aux élections poesneforsienlls aux comités d'entreprise. Elle srea ruvee à cahque reellovnmeeenut du manadt des administrateurs.

Cuachn des duex collèges cepnmromd orgatioiemneblt au monis un représentant des cmhnies de fer siacroneeds d'intérêt général, d'intérêt loacl et des tamyrwas et un représentant des trapstrnos pubcils sur rotue de voyageurs.

Les aierasitutmtdrs tlautieirs snot assistés de 12 mmerbes suppléants :

- 6 mmeerbs au trite du collège des adhérents désignés par les orotiiansgnas pilnossselfnereos d'employeurs ;

- 6 mrmeebs au ttrie du collège des participants, à raison d'un mbreme désigné par cquahe ogoaaitirsnn scadlnyie représentative.

Le nbrome d'administrateurs anayt dépassé l'âge de 70 ans au mnomet de l'entrée en fionncots ne puet être supérieur, dnas cahucn des duex collèges, au treis des aramtsdeintirus en exercice.

La durée du mnaadt est fixée à 6 ans.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001

Le cnoisel d'administration nomme, tuos les 3 ans, pmrai ses mrebems un buareu de ciooomistpn piiartrae cnpnaeormt 12 mbemers (6 représentants des onrosiagnaits psnoilesefneolrs et un représentant par ostniaraiojn syndicale) dnot un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président snot chiosis aevnrmailentett dnas chaucn des duex collèges.

La ltimie d'âge à l'exercice des fotnoncis de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la dtae de pisre de fonctions.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001

Puor l'application des atricels 1er et 2 du présent accord, les dsipnosioits snevatus snot arrêtées :

Le madant ateucl des artuitmiedsarns tetlriauis pnerdra fin à l'issue de la réunion de la csosiiommn prtiaare qui saturtea sur les cpotems de l'exercice 2006.

Les oganritiosnas prenoflselineoss d'employeurs et les ornoniagisats saynldceis de salariés procéderont aux désignations complémentaires d'administrateurs teiiallurts en srtoe que le norme tatol des atmnerautsdirs tealriuis siot égal à 30. Puor le collège des participants, ces désignations complémentaires s'effectueront cmpote tneu des distopiionss prévues au 3e alinéa de l'article 1er du présent accord. Le mnaadt des asdruimtnarties aisni désignés pdnrera fin à la dtae prévue au 2e alinéa du présent article.

Le mndaat aceutl des aermuriitsndtas suppléants prndrea fin à la dtae de srniatgue du présent accord.

Les orgtioniaanss pesislofonernels et les onngirsitaaos slnaiyceds de salariés procéderont, dnas les ctidnnoois prévues au 6e alinéa de l'article 1er du présent accord, à la désignation des aasnmteidrtuirs suppléants. Le maadt des merebms anisi désignés pdrnea fin à l'issue de la réunion de la ciisommosn paitaire qui suaetrta sur les cmeopts de l'exercice 2006.

Le maandt ateucl des meembrs du braeuu prndrea fin à l'issue de la réunion de la cimmission prtariaie qui sautrtea sur les cepmots de l'exercice 2003.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2001

Le présent acrocd srea déposé à la doceirtn départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Signataires	
Patrons signataires	La capngmioe iotinalnretnae des wagons-lits et du tsruomie (CIWLT) ; L'union des fédérations de tasorpnrt (UFT) ; L'union noanitlae des oniaraintosgs sndyialecs de trrutnseropas roruïtes aimltoboeus (UNOSTRA) ; L'union des tartosnprs pbuilcs (UTP),
Syndicats signataires	La fédération des cemthoins FO ; La fédération générale des ttranrpsos et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération noaalntie des syaitndcs de tnotrrspas (FNST) CGT ; L'union des sncidatys des réseaux secriadenos d'intérêt loacl CGT ; L'union des sytadincs CGT des etrsriepnes de rrtatoiusaen et d'hôtellerie froiireeavs ; La fédération nnotialae des ttaonrprss FO - UCNP transports,

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

il a été convenu, puor la msie en oveure des dnpntssioois ralevites aux statuts des isinitnttous du régime uunique et du prltcoooe

Annexe I à l'accord du 17 décembre 2001 sur la CARCEPT Accord du 5 février 2002

d'accord du 17 décembre 2001, les mtianiiioofcds snvaiteus :

Décret n 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié

Article 1

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Le dernier alinéa de l'article 1er est modifié cmome siut :

" La casise de rteitrae fnoncontie dnas les cotnindios prévues au trite II du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale.

L'institution de prévoyance fctonnnoie dnas les cinioondts prévues au titre III du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale. "

Article 2

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

L'article 2 est modifié cmome siut :

Arctile 2

La cssiae de retraite, définie au 1° de l'article 1er ci-dessus, est administrée par un coneisl d'administration composé de :

- 15 représentants des epresrietns piitactpnraes ;

- 15 représentants des bénéficiaires.

Cucanhe de ces catégories cnrpoemd oenibglmaertoit au monis 1 représentant des cmhines de fer sioeardnces d'intérêt général, des cmehins de fer d'intérêt local et des tymwraas et 1 représentant des tapntorsrs pilcubs sur rtoue de voyageurs.

Article 2 bis

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

L'article 2 bis est modifié cmome siut :

Actrlie 2 bis

L'institution de prévoyance, définie au 2° de l'article 1er ci-dessus, est administrée par un cisneol d'administration composé de :

- 15 représentants des eeriteprnss adhérentes désignés par les onsoirtaignas peninfoosslors d'employeurs ;

- 15 représentants des painapttircs désignés par les onagasortinis seaydlcnis représentatives.

Le madnat des armatstduenriis titulaires, dnot la durée est fixée à 6 ans, est renouvelable.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

L'article 3 est modifié cmome siut :

Article 3

Les aretrimiutasdns de la casise de retraite, nommés puor 6 ans par arrêté du mtsiirne chargé des transports, snot désignés :

-pour le collège des eesirtrpens participantes, conjntnomieet par le MEDEF, la CGPME et l'UPA sur poooitprsin des ongniaoarists pornnfssolieeles compétentes ;

-pour le collège des bénéficiaires, par les oisnraniogtas sdyneliacs représentatives au paln nnoaital et au paln professionnel.

Les amtiisdrnaterus ttiulraies snot assistés de 6 meemrbs suppléants dnas cuqhae collège, nommés dnas les mêmes conditions, à roisan puor le collège des ppicattrans d'un mbmree par ooinstaraign syndicale.

Le mdanat des asnettuimdairrs suppléants, dnot la durée est fixée à 6 ans, est renouvelable.

Les atrtiademnuriss et lures suppléants dnivoet être mrejaus et ne pas aoivr fiat l'objet de cmadnitannoos prévues à l'article L. 922-8 du cdoe de la sécurité soliace ; ils doivent, s'il s'agit de représentants des employeurs, apnptriaer ou aovir aenatppru à une epntserrie pracntpatiie et, s'il s'agit de représentants des bénéficiaires, être affiliés à la csaise auoontme de rretateis complémentaires et de prévoyance du tapnrorst en qualité de cisttonas ou de retraités.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

L'article 4 est modifié cmome siut :

Atrclie 4

Les stttuas de l'institution de riattree préciseront netamnomt l'organisation et les modalités de fnntcnnoemioit de latide iotsiuntitn aisni que les modalités de désignation et les piovrours du coinesl d'administration de l'institution.

Ils eoertrnt en veiuugr après arccod de l'ARRCO et après aatprpioobn par le mnitsrie chargé de la sécurité silcoae et le msirnite chargé des transports.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Le pahgrrpaae b du 1° de l'article 10 est modifié cmoe siut :

" b) 0,50 % affectés au régime de prévoyance oioqtrabile prévu au 2° de l'article 1er du présent titre. "

Article 6

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Le 6e alinéa de l'article 12 est modifié cmoe siut :

" 5° Les fiars de focotnieennmnt du comité piraritaie d'approbation des comptes, de la cmmsosoiin praiirtae de maioicitodfn ou d'interprétation des statuts, règlements et arrêtés caonnercnt la CARCEPT. "

Article 8

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

La présente aexnne au plrtoooce d'accord du 17 décembre 2001 srea déposée à la diorciten départementale du travail, de l'emploi et de la foiatmron pnleonerloisfse de Paris.

Article 7 - Statuts

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Le txete des stttatus de l'institution est remplacé par le txtee ci-

après :

TITRE Ier : Généralités

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Il est créé, par l'article 1er du décret n° 55-1297 en date du 3 octobre 1955, une institution de rattachement des salariés régie par le titre II du livre IX du code de la sécurité sociale qui prend le nom de CARCEPT.

L'institution est autorisée à fonctionner par le décret n° 55-1297 en date du 3 octobre 1955 et par l'ARRCO sous le numéro 150 N.

Ses opérations prennent effet à compter du 1er janvier 1955.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Le siège social est fixé au 174, rue de Charonne, 75011 Paris.

Il peut être transféré en tout autre endroit du territoire français par décision du conseil d'administration notifiée au ministre chargé de la sécurité sociale, au ministère des transports ainsi qu'à l'ARRCO.

L'institution est fondée pour une durée illimitée. La fusion ou la dissolution doit être prononcée et réalisée dans les conditions prévues à l'article 19 des présents statuts.

L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Les membres adhérents sont :

1° Les entrepreneurs de transports visés par les articles 5 et 6 du décret du 3 octobre 1955 et dans les conditions fixées par les règlements ;

2° Les entrepreneurs de transports auxquels le bénéfice du régime complémentaire a été étendu par convention collective, dans les conditions prévues à l'article 4 du décret n° 54-953 du 14 septembre 1954 modifié, et d'une manière générale les entrepreneurs dont la demande d'adhésion a été acceptée dans les conditions prévues par l'accord du 8 décembre 1961.

Les membres partiellement salariés des entreprises adhérentes appartenant aux catégories représentées dans le bulletin d'adhésion ainsi que les anciens salariés et assimilés bénéficiaires de droits d'avantages de rattachement complémentaire, admis au bénéfice d'une attribution de droits ou d'une allocation en vertu du titre IV de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

L'institution a pour objet de permettre aux adhérents de faire bénéficier leurs salariés du régime de rattachement complémentaire par répartition créé par l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Elle fonctionne en se conformant aux dispositions de cet accord, de ses annexes et aux délibérations adoptées par la commission paritaire instituée en application de son article 7.

L'institution adhère à l'ARRCO dont elle s'engage à observer les statuts et les règlements, à appliquer les décisions et à permettre le contrôle.

Elle est autorisée par délibération du bureau du conseil d'administration de l'ARRCO, en date du 13 juin 2001, à adhérer à l'association Adxnelre Damus à effet du 1er juillet 1996.

TITRE II : Administration

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres titulaires comprenant pour moitié des représentants des entreprises partiellement salariées et pour moitié des représentants des bénéficiaires.

Les administrateurs, nommés par arrêté du ministre chargé des transports, sont :

- pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CPMGE et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;

- pour le collège des bénéficiaires, désignés par les organisations syndicales représentatives au sein national et au sein professionnel. Les sièges sont répartis de la manière suivante :

-CFDT : 4 sièges ;

-CFE-CGC : 1 siège ;

-CFTC : 1 siège ;

-CGT : 4 sièges ;

-CGT-FO : 4 sièges ;

-FNCR : 1 siège.

Cette répartition repose sur les derniers résultats connus aux élections professionnelles aux comités d'entreprise. Elle sera revue à chaque renouvellement du mandat des administrateurs.

Chacun des deux collèges comprendra obligatoirement au moins un représentant des chômeurs de fer sieadonores d'intérêt général, d'intérêt local et des tmarrywas et un représentant des taporstnsr pbilucs sur route de voyageurs.

Dans chaque collège, les membres titulaires sont assistés de 6 membres suppléants, à raison pour le collège des partiellement salariés d'un membre par organisation syndicale.

Les membres suppléants, nommés par arrêté du président chargé des transports, sont :

- pour le collège des entreprises participantes, désignés conjointement par le MEDEF, la CGME et l'UPA sur proposition des organisations professionnelles compétentes ;

- pour le collège des bénéficiaires, désignés par les organisations syndicales représentatives au sein national et au sein professionnel.

Les membres suppléants ne prennent part au vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les attributions doivent être claires et ne pas avoir pour objet de compétences prévues à l'article L. 922-8 du code de la sécurité sociale.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de rattachement complémentaire adhérentes de l'ARRCO ou de la fédération ARRCO.

Lorsqu'une personne qui accède à un nouveau mandat se trouve en concurrence avec cette disposition, dans les 3 mois de sa nomination, elle est réputée s'être démise du mandat le plus récent. La validité des délibérations auxquelles elle a pris part n'est pas remise en cause de ce fait.

La qualité d'administrateur est incompatible avec l'exercice d'une activité salariée pour le compte de l'institution, du groupe auquel elle appartient, de tout organisme avec lequel elle a conclu une convention de gestion, de l'une des institutions d'adhésion du personnel de la caisse, de l'ARRCO, de l'une de ses institutions membres ou d'un groupe d'institutions dont l'une relève de l'ARRCO.

Les anciens salariés de l'institution ou du groupe dont est membre l'institution ne peuvent devenir administrateurs qu'à l'expiration d'un délai de 3 années à compter de la rupture de leur contrat de travail ou de la fin de toute autre mission.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonctions ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

La durée du mandat des administrateurs est fixée à 6 ans. Les membres sont renouvelables.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant ou de représentant d'un membre adhérent, retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est remplacé dans les 3 mois qui suivent par l'organisation qui l'avait désigné, la durée du mandat du nouveau titulaire étant égale à la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Le conseil d'administration se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président.

La convocation du conseil est obligatoire lorsqu'elle est demandée par la majorité de ses membres. Dans ce cas, la réunion a lieu dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 1 mois, à compter de la date de la demande.

La présence de la moitié au moins des membres en exercice, présents ou représentés, dans chaque collège, est nécessaire pour la validité des délibérations.

Le conseil d'administration ne peut délibérer que sur les questions intéressant la gestion de l'institution et relatives à son ordre du jour par le président, sur proposition du bureau.

Pour être recevable, toute demande tendant à l'inscription d'une question à l'ordre du jour doit être formulée par un administrateur et, sauf cas d'urgence, avoir été soumise au président 15 jours au moins avant la date prévue pour la réunion du conseil d'administration.

Toute décision formulée par au moins un tiers des membres d'un collège doit être prise à l'ordre du jour par le président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents et représentés. Le vote par scrutin est admis : l'administrateur d'un collège déterminé ne peut disposer, au cours d'une même séance, que d'une voix donnée par un administrateur appartenant au même collège.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

1° Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer l'institution conformément aux présents statuts et sous réserve des dispositions de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, des décisions de la commission paritaire nationale, de celles de l'ARRCO prises pour l'application du droit accordé et du règlement financier de l'ARRCO.

En principe et dans la limite de l'énumération ci-dessous, le conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et aux décisions générales de l'ARRCO :

- fait assumer sous son entière responsabilité par l'association Adxranee Damus la gestion financière de l'institution, notamment en ce qui concerne les adhésions des entreprises, l'encaissement des cotisations, l'affiliation et le calcul des droits des participants, le service des allocations et l'établissement des comptes de l'institution ; il est responsable devant l'ARRCO de l'équilibre de la gestion de l'institution dans le cadre des décisions qui lui sont allouées et, à cet égard, prend toutes mesures pour le rétablir si besoin est ;

- fixe le lieu du siège social de l'institution, décide des conditions d'achat ou de location des locaux ;

- décide de la création et de la dissolution des sociétés ou délégations régionales ou provinciales ;
- consulte les comités de gestion financière pour le compte des fonds de gestion et du fonds social, sous réserve de l'agrément de l'ARRCO ;
- décide des immobilisations, procède aux acquisitions et ventes immobilières ;
- décide de la prise de participation dans toute société civile et commerciale ;
- s'inscrit ou réalise tout emprunt ;
- arrête chaque année le budget prévisionnel de gestion sur proposition du directeur général ;
- définit le programme social et l'utilisation des fonds sociaux en tenant compte des axes prioritaires définis par l'ARRCO. Il fixe le barème des prestations sociales et les cotisations d'attribution des aides. Il examine toute demande de subventions ciblées ;
- donne l'aval, la caution ou la garantie de l'institution dans les conditions qu'il définit ;
- examine les comptes de l'institution, les arrête, les transmet pour approbation au comité d'administration d'approbation des comptes et les adresse à l'ARRCO ;
- sous réserve de l'accord préalable du bureau de l'ARRCO, nomme le directeur général. Le cas échéant, il procède à son licenciement. L'institution étant membre du groupe Axnarele Dumas, il peut agréer le directeur général du groupe comme directeur général de l'institution et retirer cet agrément ;
- décide de déléguer ou d'accepter les fonctions de gérant, d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance de sociétés civiles ou commerciales dans lesquelles l'institution détient des participations ;
- procède à la désignation, au renouvellement et à la révocation des représentants permanents de l'institution ;
- définit les délégations de pouvoirs et de signature du bureau, du président, du directeur général, le cas échéant, les délégations concernées en matière sociale (bureau, commission sociale, commission de l'action sociale, commissions sociales régionales) ;
- donne mission soit à certains de ses membres, soit à des personnes étrangères à l'institution et choisies pour leur compétence d'effectuer sur la gestion de l'institution ou de son activité sociale tout contrôle dont il définit l'objet ;
- se prononce sur l'adhésion éventuelle de l'institution à tous types d'association, groupe ou organisme de réflexion ou de concertation en matière de politique sociale ;

- décide de son adhésion à tous groupements d'institutions (GIE ..), toute association ou groupe de personnes sociales, sous réserve de l'accord du bureau du conseil d'administration de l'ARRCO ;

- détermine les conditions des interventions de gestion artérielles ou inutiles sous réserve de l'agrément de l'ARRCO ;

- se prononce sur la comptabilité du service de l'allocation et d'une rémunération salariée en cas de reprise d'activité salariée par un allocataire, dans les conditions fixées par l'article 32.2 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;

- décide de l'admission en non-valeur des cotisations et des contributions de manière de droits irrécouvrables inférieures au plafond fixé par le conseil d'administration de l'ARRCO ;

- décide de l'admission en non-valeur des allocations indûment versées inférieures au plafond fixé par le conseil d'administration de l'ARRCO ;

- se prononce sur les demandes de réduction de majorations de retard et sur les demandes de réduction de dettes au titre d'allocations versées à tort.

2° Le conseil d'administration peut créer toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'institution.

3° Le conseil d'administration peut en outre déléguer certains de ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires choisis en son sein et à son directeur général, à charge pour eux d'en rendre compte au conseil d'administration. Le directeur général peut être autorisé à confier les subdélégations de pouvoirs. Les subdélégations accordées se font sous sa responsabilité.

Le conseil d'administration est informé des subdélégations concernées par le directeur général.

Les délégations confiées au directeur général sont approuvées par le bureau de l'ARRCO.

Le conseil d'administration détermine les attributions, la durée et le contrôle des délégations de pouvoirs auxquelles il décide de procéder, conformément aux modalités définies par l'ARRCO. Les bénéficiaires rendent compte périodiquement au conseil d'administration de l'utilisation de celles-ci.

4° Le conseil d'administration peut proposer à la commission paritaire la modification des présents statuts, sous réserve de l'accord de l'ARRCO et de l'approbation du membre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé des transports.

Il peut établir un règlement intérieur pour l'application des présents statuts. Son entrée en vigueur est subordonnée à l'accord préalable de l'ARRCO. Il peut, sous les mêmes réserves, modifier le règlement intérieur.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Les délibérations du conseil d'administration sont consignées dans des procès-verbaux approuvés par le conseil d'administration, signés par le président et le vice-président paritaire, ou à défaut par un aident principal de chacun des collèges ayant pris part à la réunion, et conservés au siège de l'institution.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Le conseil d'administration compte, tous les 3 ans, parmi ses membres, un bureau de coordination pluridisciplinaire composé de 12 membres dont un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président sont choisis parmi les membres du conseil d'administration et ne peuvent être élus au même collège.

Le conseil d'administration peut, à tout moment, mettre un terme aux fonctions du président et du vice-président.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président ou de vice-président du conseil d'administration d'une institution de rattachement complémentaire.

L'association de gènes Aldeaxne Dumas, dont est membre l'institution, gère d'autres activités que la recherche complémentaire AGIRC/ARRCO, les mandats de président et de vice-président de l'institution sont incompatibles avec les fonctions d'administrateur des organismes exerçant d'autres activités et faisant appel aux moyens de cette institution de gestion.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

1° Le président, et à défaut le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux présents statuts et à l'accord du 8 décembre 1961 modifié aux décisions de la commission paritaire nationale et aux décisions de l'ARRCO prises pour l'application dudit accord. Il convoque et préside les réunions du bureau et du conseil d'administration, signe tous actes, délibérations ou conventions, représente l'institution en justice et dans les actes de la vie civile, fronde au titre chargé de la sécurité sociale les droits prévus par le titre II du livre IX du code de la sécurité sociale, tesmoins à l'ARRCO tous les renseignements dont celle-ci peut avoir besoin et lui fournit toutes opérations de contrôles.

2° Le bureau s'assure du bon fonctionnement de l'institution, procède à l'étude des questions qui sont renvoyées par le conseil d'administration à son examen et exerce les délégations que lui confie le conseil d'administration.

A ce titre, il est nommé appelé à :

- examiner à l'issue de ses réunions la situation d'ensemble de l'institution, à la lumière notamment du rapport d'audit ;

- examiner, par délégation du conseil d'administration, les demandes de réduction de majorations de retraite sur cotisations et les demandes de réduction de droits au titre d'allocations indûment versées ;

- effectuer une étude particulière des cas sociaux dans le cas où une commission sociale n'existe pas et l'attribution des sommes correspondantes, examiner toutes demandes de subventions civiles ne dépassant pas un montant déterminé par le conseil d'administration.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les administrateurs ont droit au remboursement des frais encourus pour l'exercice de leur mandat, ainsi qu'éventuellement à des indemnités pour perte de salaire s'ils sont à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, dans les conditions définies par le conseil d'administration.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Les membres du conseil d'administration et des commissions prévues à l'article 8.2° sont soumis au secret professionnel dans les limites prévues pour les administrations des organismes de sécurité sociale.

Ils sont tenus à la discrétion à l'égard des administrations présentant un caractère officiel et données comme telles par le président ou le vice-président.

Toute personne appelée à assister aux réunions du conseil d'administration est assujettie à la même obligation.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration. Sa nomination est soumise préalablement à l'agrément du bureau de l'ARRCO. En cas de dépassement du délai fixé pour prendre les mesures nécessaires en cas de non-respect du contrat d'objectif conclu entre l'institution et l'ARRCO, ou en cas d'infraction grave, le bureau de l'ARRCO peut, après avoir entendu le président, le vice-président et le directeur général de l'institution, refuser l'agrément de celui-ci, faisant ainsi cesser ses fonctions.

Le directeur général s'engage à exercer son activité au bénéfice exclusif de l'institution. Néanmoins, l'institution étant membre du groupe Adarlenx Dumas, il peut exercer également les fonctions de directeur général, ou faire partie de l'équipe de direction, du groupe et des autres organismes membres de celui-ci.

Le directeur général doit informer le conseil d'administration de toute activité personnelle ou rémunérée qu'il exerce avant sa nomination ou qu'il s'agit d'arrêter ultérieurement afin que le conseil d'administration puisse apprécier la compatibilité de ces activités avec celle de directeur général de l'institution, en

conformité avec l'article 33.4 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié, les décisions de la commission paritaire nationale et celles de l'ARRCO pèsent pour l'application dudit accord.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans.

La rémunération du directeur général est déterminée par le président et le vice-président du groupe Aanderxle Dumas.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration, auquel il doit rendre compte de l'utilisation de cette délégation, selon l'énumération ci-après :

- il établit le projet de budget de gestion ;
 - il engage les services de l'institution et en assure la marche générale ;
 - il embauche et licencie le personnel, fixe les attributions et rémunérations ;
 - il reçoit toutes les recettes et engage :
 - toutes les dépenses ayant un caractère obligatoire résultant de l'application stricte de l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
 - les dépenses prévues par le budget de gestion adopté par le conseil d'administration,
- dans les conditions déterminées par les délégations de pouvoirs et de signature qui lui ont été confiées par le conseil d'administration ;
- il exécute les décisions relatives aux installations et aux immatriculations prescrites par le conseil d'administration et le bureau ;
 - il propose le programme social et l'utilisation du fonds social ;
 - il propose au comité paritaire d'approbation des comptes la nomination d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un commissaire aux comptes suppléant.

TITRE III : Gestion financière de l'institution

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Les ressources de l'institution comprennent notamment :

- les cotisations dues par les membres adhérents et les membres participants, y compris les majorations de retard, dans les conditions prévues par l'article 12 à l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
- les remboursements faits par l'Etat au titre de l'anticipation de la

retraite, en application de l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;

- les produits des fonds placés ;

- les dotations éventuellement attribuées par l'ARRCO au titre de la compensation prévue par l'article 4 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;

- les dotations de gestion et d'action sociale calculées par l'ARRCO en application de l'article 14 des statuts de l'ARRCO.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Les dépenses de l'institution comprennent notamment :

- le service des allocations de retraite ;
- le paiement des allocations de retraite anticipée dans les conditions prévues par l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;
- les frais de gestion à prélever dans les conditions fixées par le conseil d'administration de l'ARRCO ;
- les versements effectués à l'ARRCO dans les conditions prévues par le règlement financier établi par celle-ci, ainsi que la participation aux frais de gestion de l'ARRCO ;
- les sommes versées au titre du fonds social ;
- les redevances attribuées conformément aux articles 12 et 14 du décret du 3 octobre 1955 à la Cassie autonome multibranche de retraites (CAMR) instituée par la loi du 22 juillet 1922 ;
- les frais de fonctionnement du comité paritaire d'approbation des comptes, de la commission paritaire de médiation ou d'interprétation des statuts, règlements et arrêtés concernant la CARCEPT.

Article 7 - TITRE IV : Comité paritaire d'approbation des comptes

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

1° Composition et fonctionnement

Le comité paritaire d'approbation des comptes est composé de 12 membres.

Ils sont désignés à raison de :

- 6 membres au titre du collège des employeurs par le MEDEF, le CNPF et l'UPA, sur proposition des organisations professionnelles compétentes, parmi les adhérents de l'institution ;
- 6 membres au titre du collège des salariés, un pour chacune des organisations représentatives au palmarès et

professionnel, parmi les praticiens de l'institution.

Les associations professionnelles et syndicales susmentionnées désignent, en outre, des membres suppléants, à concentration de 6 pour chacune des deux collèges.

Les membres du comité directeur d'approbation des comptes sont indépendants avec le mandat d'administrateur de l'institution.

La durée de leur mandat est de 6 ans. En cas de décès, démission, perte de mandat d'un membre du comité directeur d'approbation des comptes, il est prvu à son remplacement dans les mêmes conditions que pour les membres du conseil d'administration de l'institution.

Le comité directeur d'approbation des comptes nmmoe tous les 3 ans, parmi ses membres, un président et un vice-président, cosignataires de la charte et des deux collèges. Ils ne peuvent appartenir au même collège.

Le comité directeur d'approbation des comptes se réunit au moins une fois par an sur convocation du président du conseil d'administration.

Il ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, la moitié au moins des membres en exercice est présente ou représentée.

Ses décisions sont adoptées à la majorité des voix dans chaque collège.

Le vote par scrutin est admis : chaque membre ne peut être élu que d'un seul mandat.

2° Aitobtiturs

Le comité directeur d'approbation des comptes approuve les comptes et bilan de l'exercice écoulé.

Il désigne, conformément aux dispositions des articles L. 922-9 et L. 931-13 du code de la sécurité sociale, un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant, chacun sur la liste visée à l'article 219 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966, qui exerce les fonctions dans les conditions prévues par cette loi.

Les compétences aux comptes doivent être différents de ceux de l'association de gestion Axnrale de Duams ainsi que de ceux des organismes membres du groupe exerçant d'autres activités que la réassurance complémentaire.

Les commissaires aux comptes exécutent leur mission conformément à la loi, à l'article 34.1 de l'annexe A à l'accord du

8 décembre 1961 modifié et aux dispositions de la profession.

Les commissaires aux comptes ne peuvent être nommés dirigeants (administrateurs, directeur, directeur général) de l'institution qu'ils contrôlent moins de 5 années après la cessation de leurs fonctions. La même interdiction s'applique aux associés, actionnaires ou dirigeants d'une société de commission aux comptes. Pendant le même délai, ils ne peuvent exercer les mêmes fonctions dans les sociétés dont l'institution possède le 10e du capital hors de la cession des fonctions du commissaire aux comptes.

Les personnes ayant été dirigeantes ou salariées de l'institution ne peuvent être nommées commissaires aux comptes moins de 5 ans après la cessation de leurs fonctions. Pendant le même délai, elles ne peuvent être nommées commissaires aux comptes dans les sociétés dont l'institution détenait le 10e du capital hors de la cessation de leurs fonctions. Ces interdits sont applicables aux sociétés de commission aux comptes dont un ancien dirigeant ou un ancien salarié de l'institution sont associés, actionnaires ou dirigeants.

TITRE V : Dispositions diverses

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Toute action qui pourrait être intentée en exécution des dispositions réglementaires et autres censées qui pourraient s'élever en matière de l'application des présents statuts et des règlements entre l'institution et un adhérent ou un participant pendant la durée de l'institution ou de sa liquidation serait soumise à la juridiction compétente en application des articles 42 à 48 du nouveau code de procédure civile.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

1° La fusion de l'institution est décidée par la commission paritaire.

Elle ne devient définitive qu'après approbation par le ministre chargé de la sécurité sociale et le ministre chargé des transports, sur proposition de l'ARRCO.

2° La dissolution volontaire de l'institution est décidée par la commission paritaire.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

En cas de dissolution volontaire de l'institution, de retrait d'agrément par le ministre chargé de la sécurité sociale ou de radiation prononcée par l'ARRCO, la liquidation de l'institution sera effectuée dans les conditions prévues aux articles L. 931-20 et L. 931-21 du code de la sécurité sociale et aux articles 8 et 11 des statuts de l'ARRCO.

Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la

modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-

Prévoyance Annexe n I du 5 février 2002

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2006

L'institution a pour objet d'assurer et de gérer, d'une part :

Signataires	
Patrons signataires	La cigonapme inantonteaire des wagons-lits et du toriumse (CIWLT) ; L'union des fédérations de tsrpnoart (UFT) ; L'union naonliate des oiiagrsantons seiydnlcas de trrounasrptes rruioets (UNOSTRA) ; L'union des ttronrpass piuclbs (UTP),
Syndicats signataires	La fédération des chemntios FO ; La fédération générale des trprntsas et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nlantioae des sciatdnys de trnptraotss (FNST) CGT ; La fédération nlantioae des transports FO-UNCP ttronrpass ; L'union des sytnaics des réseaux secdinoares d'intérêt lcoal CGT ; L'union des sctidanys des wagons-lits CGT,

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

il a été décidé pour la mise en œuvre des dispositions :

- du protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts régissant l'institution ;

- de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, du décret n° 99-683 du 3 août 1999 et de l'arrêté du 4 avril 2000 relatifs au fonctionnement des institutions de prévoyance et mentionnant le code de la sécurité sociale, de ce qui suit :

Article 3 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

La présente annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 sera déposée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Statuts

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

L'ensemble des statuts régissant l'institution est modifié comme suit :

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

L'institution, créée par l'article 1er (2e al.) du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, aux termes de l'accord du 5 mars 1986 et de son avenant du 31 mars 1987 et régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, est dénommée CARCEPT-Prévoyance.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

a) Les risques de prévoyance à caractère obligatoire visés par le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, soit par accord paritaire, et d'autre part :

b) Les risques de prévoyance dont la couverture est proposée à titre facultatif aux entreprises de transport et aux entreprises du transport.

Un règlement général des opérations financières définit les modalités communes à l'ensemble des opérations de prévoyance proposées.

Des règlements particuliers déterminent les conditions de fonctionnement de chaque opération.

La CARCEPT-Prévoyance est agréée pour les branches d'activité suivantes :

1. Accident.

2. Maladie.

20. Vie-décès.

L'institution peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance.

L'institution peut solliciter tout contrat ou convention auprès d'une institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer, au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la cotisation des avantages mentionnés au 2e alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas replacée de l'assurance des risques ou de la cotisation des avantages relatifs à ces opérations.

L'institution assure, d'autre part, de manière temporaire pendant la durée d'application des dispositions fixées par l'annexe X à l'accord du 8 décembre 1961, le versement d'indemnités aux participants de la CCPAERT qui justifient de moins de 150 trimestres d'assurance au sens de l'annexe X précitée, hors de leur prise de retraite avant l'âge de 65 ans alors qu'ils relèvent de la CCRAEPT à titre contributif ou non contributif.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à une ou plusieurs entreprises de réassurance.

Elle peut intervenir en faveur au profit des membres participants bénéficiaires une action sociale.

Elle peut accepter en réassurance les risques et engagements

mentionnés aux a et b du 2e alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Elle peut adhérer à toutes les institutions, tutelles associatives ou publiques de coopération sociale mettant en œuvre les moyens nécessaires à sa gestion.

L'institution peut avoir recours au congédiement et déléguer la gestion de toutes les tâches des agents ou des salariés qu'elle assure sur la base des principes définis, en ce domaine, par la commission paritaire.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Le siège social de l'institution est fixé au 174, rue de Charonne, 75011 Paris. Il peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe par décision du conseil d'administration sous réserve de la ratification par la commission paritaire.

Le premier devra être autorisé par la commission paritaire s'il intervient en dehors de ces limites.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

L'institution est fondée pour une durée illimitée.

L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Ont qualité de membres adhérents :

1° Les entrepreneurs occupés ou précédemment occupés d'occuper des plénipossibles que définis aux articles 5 et 6 et au 2e alinéa de l'article 7 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié ;

2° Les entreprises affiliées à titre facultatif conformément aux termes de l'article 2 ci-dessus, par ailleurs.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Ont qualité de membres participants, au regard de la gestion visée aux paragraphes a et b de l'article 2 ci-dessus :

1° Les salariés non cadres des entreprises telles que définies au 1° de l'article 5 ci-dessus ;

2° Les salariés des entreprises adhérentes telles que définies au 2° de l'article 5 ci-dessus ;

3° Les personnes non cadres, bénéficiaires de droits non cotisés de la CARCEPT, au titre de leur prise en charge par la sécurité sociale pour le versement d'indemnités journalières ;

4° Les personnes non cadres, bénéficiaires de droits non

cotisés de la CARCEPT, au titre de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage ou de solidarité dans les conditions suivantes :

a) Les bénéficiaires de prestations :

- les préretraités en gain de revenu ;

- les chômeurs indemnisés par les ASSEDIC.

La durée de contribution est la suivante :

- 1 mois dans tous les cas ;

- 2 mois après 4 trimestres d'affiliation au régime ;

- 1 an après 20 trimestres d'affiliation au régime ;

- 1 an et demi après 40 trimestres d'affiliation au régime ;

- 2 ans après 80 trimestres d'affiliation au régime.

Au-delà de 20 années d'affiliation au régime et plus de 2 de chômage, la garantie décès est minime et la garantie invalidité est réduite de moitié.

La durée d'affiliation au régime s'entend au régime de retraite CACERPT et toutes périodes cumulées.

Le chômage à la suite d'une démission ou de la cessation de la rupture du contrat de travail, non indemnisé par les ASSEDIC, est compris 1 mois.

b) Les bénéficiaires de prestations :

- les préretraités en gain de revenu ou FNE ;

- les bénéficiaires d'un CFA ;

5° Les salariés d'entreprises membres adhérents dont le contrat de travail est suspendu à la suite :

- d'un congé de formation sans maintien de salaire ;

- d'un congé sabbatique ;

- d'un congé création d'entreprise ;

- d'un congé parental,

pourvu qu'il soit à titre de congé de congé de congé des cotisations.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 30 membres élus :

-15 membres représentant les entreprises adhérentes désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;

-15 membres représentant les partenaires désignés par les organisations syndicales représentatives.

Chaque collège comprendra un membre élu au sein d'un représentant des citoyens de France d'intérêt général, des citoyens de France d'intérêt local et des citoyens et un représentant des citoyens élus sur base de citoyens.

Les sièges du collège des citoyens sont répartis de la manière suivante :

-CFE-CGC : 1 siège ;

-CFDT : 4 sièges ;

-CFTC : 1 siège ;

-CGT : 4 sièges ;

-CGT-FO : 4 sièges ;

-FNCR : 1 siège.

Les associations de citoyens sont assistées de 12 membres suppléants :

-6 membres au sein du collège des adhérents désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;

-6 membres au sein du collège des citoyens à l'élection d'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative.

Le nombre d'administrateurs n'ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonction ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

Le mandat des membres du conseil, élus et suppléants, est fixé à 6 ans. Il est renouvelable.

Les associations de citoyens doivent être majeures et ne pas avoir fait l'objet de condamnations prévues à l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale.

Les citoyens d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de la commission prévue par la loi n° 931-9 du code de la sécurité sociale.

Une personne ayant exercé depuis moins de 3 ans une activité salariée à la CARCEPT-Prévoyance ou dans tout autre organisme auquel la CARCEPT-Prévoyance est ou a été liée par un accord de gestion ne peut être administrateur.

Une même personne ne peut être simultanément à la fois de

4 conseils d'administration d'institutions de prévoyance ou d'unions d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en fonction doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats.

En cas de décès, démission, perte de la qualité de membre élu ou de représentant d'un membre d'adhérent, de rattachement du mandat par l'organisation intéressée d'un administrateur, il sera procédé dans les meilleurs délais à son remplacement par une nouvelle désignation d'un membre du même collège pour la durée du mandat restant à courir.

Les fonctions d'administrateur, titulaire ou suppléant, sont gratuites. Les associations de citoyens peuvent, sur justification, se faire rembourser par l'institution les frais de déplacement ou de séjour ainsi que des pertes de salaires subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Les membres du conseil d'administration assurent que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil sont tenues à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président ou le directeur général.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Le conseil se réunit, sur convocation du président ou, à défaut, du vice-président, chaque fois que le président le juge utile et au moins 2 fois par année civile.

Cependant, si le conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus de 4 mois, la convocation peut être demandée par les tiers au moins de ses membres en indiquant l'ordre du jour.

Le conseil délibère sur les questions relatives à l'ordre du jour.

Le conseil ne peut délibérer que si la moitié des membres de chaque collège est présente ou représentée. Un administrateur empêché peut se faire représenter au conseil par un administrateur du même collège. Un administrateur ne peut déléguer de sa fonction.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés.

Les membres suppléants peuvent assister aux réunions du conseil, mais ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence du membre titulaire qu'ils sont appelés à remplacer.

Chaque réunion du conseil a pour objet l'objet d'un procès-verbal établi conformément aux articles A. 931-3-4 et A. 931-3-5 du code de la sécurité sociale.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Le conseil d'administration représente l'institution dont il exerce tous les droits.

Il est invité des pilotes les plus étendus en ce qui concerne le fonctionnement de l'institution.

Les décisions sont prises selon les modalités prévues à l'article 8.

Au titre de ses attributions, le conseil d'administration :

- met en œuvre les décisions prises par la commission paritaire ;
- prend toutes décisions afin que l'institution soit en mesure de remplir ses engagements et dispose de la marge de solvabilité réglementaire ;
- nomme et révoque, en dehors de ses membres, le directeur général de l'institution ;
- fixe les éléments du contrat de travail et lui délègue les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'institution ;
- détermine les orientations redevables aux activités de l'institution ainsi qu'en matière de personnels ;
- acquiesce ou aliène les biens immobiliers pour le compte de l'institution ;
- arrête les comptes et le rapport de gestion ;
- vote le budget de l'exercice suivant ;
- établit le rapport de solvabilité ;
- présente à la commission paritaire les comptes annuels ;
- donne son avis préalable aux conventions réglementées visées au paragraphe 3 de la sous-section 1 de la section B du chapitre Ier du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- définit les principes directeurs en matière de réassurance ;
- assure les cotisations alphas et gammaeins données par la CARCEPT-Prévoyance dans les conditions définies par la réglementation en vigueur ;
- peut nommer en son sein toutes personnes qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'institution ;
- élabore les projets de fusion ou de scission ;
- peut constituer des réserves libres de tout engagement qu'il juge nécessaires ;
- peut déléguer à un ou plusieurs de ses membres, et notamment au président, au directeur général ou à toute autre personne dûment mandatée, les pouvoirs qu'il juge convenables pour l'exécution de ses décisions et l'expédition des affaires courantes ;
- doit préciser la nature, l'étendue et la durée des délégations

assurées et limitées en tout état de cause à la durée du mandat. Elles peuvent cependant être reconduites.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Les membres du conseil d'administration élisent tous les 3 ans parmi les membres titulaires un bureau présidentiel composé de 12 membres, dont :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président ne peuvent être élus au même collège.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Les fonctions des président et vice-président sont assumées alternativement par un représentant du collège des adhérents ou un représentant du collège des participants ou bénéficiaires.

Nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président et de vice-président du conseil d'administration d'une institution de prévoyance ou d'une union d'institution de prévoyance.

Le conseil d'administration peut mettre un terme à tout moment aux fonctions du président et du vice-président.

Le bureau exécute les délégations qui lui sont confiées par le conseil d'administration, il en prépare les réunions et assure l'expédition des affaires courantes. Les décisions du bureau sont prises à la majorité des membres présents. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Le bureau se réunit en dehors des séances du conseil d'administration sur convocation du président aussi souvent qu'il est nécessaire.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Le président, ou, en cas d'empêchement, le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux statuts.

Il préside les réunions du conseil d'administration et du bureau.

Il représente l'institution en justice et dans tous les actes de la vie

civile. Il s'agit de vos actes, délibérations ou conventions.

Il s'agit et passe toute convention sur délégation expresse du conseil d'administration.

Il faut notamment ouvrir, au nom de l'institution, tous les comptes de trésorerie utiles à son fonctionnement.

Il donne avis aux commissaires aux comptes de tous les événements autorisés par le conseil d'administration dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Le conseil d'administration nomme et révoque en temps de ses membres un directeur général.

Le directeur général doit faire connaître au conseil d'administration les affaires dont il est chargé à la date de sa nomination ou qu'il saisi amené à exercer ultérieurement afin que le conseil statue sur leur compatibilité avec celle de directeur général de l'institution.

Le directeur général prend toutes les décisions pour assurer la bonne marche de l'institution, conformément aux décisions prises par le conseil d'administration auquel il rend compte.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration.

Cette délégation est valable pour une durée courant jusqu'au renouvellement du bureau. Elle est renouvelée par décision du conseil d'administration.

La limite à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans. Lorsque le directeur général atteint la limite d'âge, il est réputé démissionnaire d'office.

Le directeur général peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs. Le conseil d'administration est informé de ces délégations qui ne peuvent être générales.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2006

La commission paritaire est composée des représentants des salariés et des représentants des employeurs et des représentants des salariés dans le champ d'application du régime. Elle se réunit pour exercer les attributions prévues par les présents statuts.

Pour chaque réunion annuelle qui s'agit sur les comptes de l'exercice écoulé, la commission paritaire désigne, parmi ses membres, l'organisation représentative des employeurs ou l'organisation syndicale de salariés qui sera chargée durant l'année à venir d'exercer les fonctions de secrétaire.

Le secrétaire convoque les membres de la commission paritaire et rédige les procès-verbaux de ses réunions.

Lorsque les circonstances le justifient, les commissaires aux comptes et les fiduciaires peuvent constituer la commission paritaire.

13.1. Commission paritaire ordinaire

Elle entend lecture du rapport du conseil d'administration relatif aux opérations d'intermédiation et de délégation de gestion.

Elle nomme pour 6 ans 1 ou plusieurs commissaires aux comptes titulaires et suppléants.

13.2. Commission paritaire extraordinaire

La commission paritaire extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur :

- la modification des statuts et règlements de l'institution ;
- le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations ;
- la fusion, la dissolution ou la dissolution de l'institution.

Le procès-verbal des délibérations des commissions paritaires indique la date et le lieu de la réunion et compte :

- la liste des membres présents ;
- les motions et rapports présentés ;
- le compte rendu ou un résumé des débats ;
- le texte des résolutions mises aux voix ;
- le résultat des votes.

Le procès-verbal est établi sur un registre spécial.

Les copies ou extraits de procès-verbal de la commission paritaire sont valablement certifiés par le président ou le vice-président du conseil d'administration ou deux administrateurs appartenant à deux collèges différents.

Le procès-verbal est signé par un représentant d'une organisation patronale d'employeurs et un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Les commissaires aux comptes désignés par la commission paritaire ordinaire conformément à l'article 13 des statuts exercent leurs fonctions dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les fonctions s'exercent après la réunion de la commission paritaire qui statue sur les comptes du 6^e exercice.

Ils sont convoqués s'il y a lieu à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé ainsi

qu'aux cisomminoss piraitears lros de la cntcivooaon des mbmeers de celle-ci.

La ctioanvoocn des comiamiresss aux cptoems est fitae par lttere recommandée aevc accusé de réception.

Les cimeamrosiss aux cotpmes pnueet cvquneoor les mbeerm de la cmsooiimsn praairite après avior vieanenmt rqiues luer canviocoton du secrétaire de celle-ci par lttere recommandée aevc ddmnaee d'accusé de réception.

Lorsqu'ils procèdent à cette convocation, les csiaiesmomrs aux cmoptes finxet l'ordre du jour. Ils enpoesxt les motfis de la citooncavon dnas un rparpot lu à la cismsoimon paritaire.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Les rssoueecrs de l'institution snot constituées par :

1° Les csttinoiaos de 0,50 % prévues au pahgaarrpe b du 1° de l'article 10 du décret n° 55-1297 du 3 ortcobe 1955 modifié ;

Les coiaiosntns deus au tirte des adhésions fvatialucets définies au pahaprgare b de l'article 2 des présents sttuats ;

Les morjtnaoias de reratd stesielcubps d'être appelées, en atlaippicon du décret précité ;

2° Les smoems à rvecoier de l'organisme réassureur, siot en règlement des quotes-parts mseis à sa charge par le traité qu'il arua passé aevc l'institution, siot à tuot artue tirte ;

3° Les vmeenrests éventuellement effectués par la CPAERCT puor les opérations hros ARRCO ;

4° Les reeunvs des beins et des fdnos placés ;

5° Les dnos et lges que l'institution puet valebmleant aecpetcr ;

6° Les smomes éventuellement deus par des tires ;

7° Tuoets atrues rscruseoes de caractère exceptionnel.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Les dépenses de l'institution snot constituées par :

1° Le peemiant des prntieosats accordées aux aatyns doirt d'un mmebre pictnaraip à son décès ou par aaocipitnitn au memrbe pcitpinaart lui-même, en cas d'invalidité ;

1° bis Le pmaneeit des patietosnrs tleels que prévues au b de l'article 2 des présents stuttas dnot les modalités snot définies par les règlements plieurcraiets ;

2° Les pimres demandées par les ongariemss réassureurs axqluues elle puet s'adresser ;

3° Le paiement, de manière temporaire, des indemnités aux mrbeems bénéficiaires de la CCPARET définis au 11e alinéa de l'article 2 des présents stttaus ;

4° Les dépenses d'administration générale, fails de piermer établissement, de gsteion des fonds et de fimeneennntoot des secveirs ;

5° Les frais de finoonenmctnet de la cisimsomon paritaire, de mfiicdoitaon ou d'interprétation des satttus et règlements de l'institution.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Cahncue des greianats visées à l'article 2 des présents satttus fiat l'objet d'une comptabilité dnticiste et de réserves tquinhees spécifiques.

Le fndos de goseitn est alimenté par des doanittos dnot le mntoant est décidé par le ciesonl d'administration.

Le fodns social, visé à l'article 18 ci-dessous, est alimenté par un prélèvement dnot le mtnaont est fixé par le cnseiol d'administration.

Le cenosil d'administration dssipoe en orute du povoir d'effectuer des tanfsretrs de la réserve de getosin vres les aeturs fonds, du fndos sicoal vres les réserves techniques.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Le cionseil d'administration fxie les modalités de fmnneetioocnt du fdnos social. Il sret nenaotmmt à ctbeonurir à des aotncis cevotlcleis et à arecodcr des atcllniaos à caractère ecetponxenil éventuellement renouvelables.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

L'institution dipsose d'un fndos d'établissement. Conformément à la réglementation en vigueur, il est constitué ilaminteient à hauteur de 400 000 Eorus par prélèvement sur la réserve des fonds techniques.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Conformément aux diioinstpsos de l'article R. 931-1-8 du cdoe de la sécurité sociale, il puorra être constitué un fnods de développement destiné à prucorer à l'institution les éléments de solvabilité dnot elle diot dpseior puor ssftraiaie à la réglementation en vigueur. Ce fdons est alimenté par des emprunts, décidés par la cmoiossmin paritaire, contractés en vue de facnnier un paln de développement à meoynt et lnog termes.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

Tuot différend ernte l'institution et ses mebrmes adhérents et ppaianrcitts est soiums aux règles de compétence définies aux aetcilrs 42 à 48 du naveouu cdoe de procédure civile.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

En cas de fusion-scission, l'institution met à la diiptssioon de la csomsimoin pratriiae appelée à suttaer sur l'opération, 1 mios au mnois anavt la dtae de sa réunion :

-le porejt de fiosun ou de ssiiscon ;

-les ratrpropos des csiloens d'administration prévus par l'article R. 931-4-6 du cdoe de la sécurité saccoile ;

-le rorppat établi suos la responsabilité des cemmriasosis à la fosiun ou à la sscoiisn désignés par le président du tnburial de gadnre insnacte sur requête cntojoine des isntttniuois concernées

Accord du 30 janvier 2002 relatif au CFA voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trapnrost (UFT), mandatée par la FTNV ; L'union ntolnaaie des oosrtaginanis sacydlenis de tarpountesrrs rieruots alouetmoibs (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération nnialtoae des cuafurfhs rroeuits (FNCR) ; La fédération générale CTFC des ttorprsnas ; La fédération natinloae des trnatpross FO-UNCP ; Le snacydit niontaal des activités du tonprrsat et du trisant CFE-CGC,

Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tpsrnorat mandatée par la fédération nnaitloae des tatnsprros de vgoareuys (FNTV) ; Union nantaloie des onairtnosaigs sadcyilnes de trurnoeatps rrouties amubloioets (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération générale des tpnrrastos et de l'équipement (FGTE) CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2003

Le présent acrocd témoigne de la frmee volonté des paretis sgriaetains de pripciater au développement de l'emploi et à la mtoiaosernidn des cidnotinos d'exercice de la profession.

;

-les ctmeops anulens approuvés conformément aux donoitpssiiis de la soeictn 7 du cphiarte Ier du ttire III du lvire IX du cdoe de la sécurité sioalce asini que les ratrpropos de gisoten des 3 dinreres eecirxecs des iitnsiountts pnriapacitt à l'opération ;

-un état cmolbatpe établi sloen les mêmes méthodes et siavunt la même présentation que le dinerer bialn annuel, arrêté à une dtae qui, si les drreeins cpmtoes aunbles se rptepnarot à un eirecxce dnot la fin est antérieure de puls de 6 mios à la dtae du prjeot de fisuon ou de scission, diot être antérieure de moins de 3 mios à la dtae de ce projet.

Article 1 - Annexe au protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des statuts et le règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2002

La dlsosouitin de l'institution puet unnumeeiqt être décidée par la coioossmmn paritaire.

Elle srea effectuée en conformité des diosnopiitss de la seoctin 7 du ctpahrie Ier du trtie III du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale.

En vigueur non étendu en date du 30 janv. 2002

Les otaniorgsnais sanetaiigrs de l'avenant n° 1 à l'accord du 2 aivrl 1998 rtalief au CFA-Voyageurs puor les ctnrodeuucs des eenpisretrs exerçant des activités de trrpnsaoat inrtareubin (ou routier) de vuygaeors dmdnneaet aux itcnnsases compétentes de l'AGECFA-Voyageurs et nmneoamtt à la cosoiimmsn saocile d'apporter une aiototnten particulière à la situitoan des arillocetaas rrlenontcat des difficultés puor procéder au peainmet de la ctitiosaon prévoyance-décès prévue par l'avenant précité.

A cette fin, la réduction effective, associée à un aménagement du tpmes de tairavl adapté aux bonseis des enspeetrris ctpmoe tneu de la spécificité de la poiesforsn diot être regardée cmome un élément de réponse au développement de l'emploi à tmeps plein.

Les pitears stegaainirs sniatehout également préserver la compétitivité iedsilnapbnse à la pérennité des elipoms dnas un marché oveurt à une forte cceoncnrrue européenne. Elels eenntendt intégrer dnas luer démarche les conséquences des évolutions ietsinllnteuitons sur les activités de sreicve public.

La réduction du tepms de traavil diot dnoc tneir copmte d'une enxceige de miluerele qualité de sverice s'accompagnant d'une amélioration des conoitinds de tvairal et d'emploi des salariés.

Par ailleurs, les prrentiaaes scuoaix considèrent que le présent aorccd de bnahcre cusiontte une opportunité puor une oatipmition des règles régissant l'organisation du travail. Cette ottoisiapimn prmeet un contrôle des ctdnoioins d'emploi des

cunterocdus de taspornt de vgareuoy et la tarasenncpre
ipssbeldninae à la sécurité et à la qualité du service.

Cette démarche glbaole nécessite aujourd'hui d'appliquer les
neevolus règles légales riatvels à la durée du travail, à
l'aménagement du tmeps de travail, au temps partiel, dnas un
suoci csantont de simplicité, d'homogénéité, de transparence, et
de contrôle, en conribunatt aisni à l'amélioration du dlgaouie
sicaol au sien des entreprises.

Elle nécessite d'engager, dnas une secndoe phase, un débat
andrpfopi sur les évolutions des métiers des proneeslns
sédentaires de même que dnas les dnomeais du taravil scolaire,
du tumiorse particulièrement confronté à la creuornnce
extérieure, de la froiaomtn (reconnaissance des aiuqcs
professionnels) et de la sécurité.

Enfin, ptngreaaat le sahiout d'une amélioration des genraiats
seailocs oefeftrs aux salariés de la profession, les piarreantes
sociaux ont souhaité pronogler par de noeuvels getinraas
conolevielnnets les dnitisspoois légales en matière d'emploi en
cas de cennmhaegt d'attributaire de service.

Enfin, coptme tneu des coiindotns particulières d'exercice de
l'activité des entreprises, les priteas steiirnagas cnnvenoniet de
mneer auprès des autorités otscreaaainigs les aocitns qui
s'imposent aifn de les amener, au nom de l'intérêt collectif, à
mieux prredne en ctmpe dnas les aplpes d'offre la diimenosn
sociale.

TITRE Ier : Champ d'application et portée juridique de l'accord

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

1.1. Les entreprises

Le présent arccod s'applique aux eeiptrrress de tsnoraprt rtoieur
de vaogeuyrs rnaevlt de la ctoievnnon ceciovlte naitaolne des
tnpsorats rtuoreis et des activités auaexriliis du transport.

1.2. Les salariés

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des
enprteseris visées à l'article 1.1.

Les doosnstipiis spécifiques au psennoerl cdrae snot définies à
l'article 15.

Article 2 - Portée juridique

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Le présent aorccd ne rmeet pas en casue les acocrds
d'entreprises signés avant son entrée en vuueigr en ce qui
ccnnreoe lreus doiipsotsnis portant, notamment, sur la msie en
oureve de la réduction et de l'aménagement du tmeps de travail.

TITRE II : Temps de travail, amplitude, coupures et repos hebdomadaire

Article 3 - Définition du temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Le temps de tiavarl eeticfff des ploenernss concernés par le
présent accord, à l'exception des cceuntruods puor lesqleus les
doitsiisposn particulières snot précisées à l'article 4, est défini par
les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Définition du temps de travail effectif des conducteurs

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les doinipostiss du présent alitcre cnrnceneot le pnrenoel
conducteur, à tpmes cpomlet ou à tpmes partiel. Il s'applique
également au pesennorl sédentaire lros de journées entièrement
consacrées à la conduite.

En effet, les cotnodiins particulières d'exercice du métier du
pseernnol de ctodnuie de tonapsrnt reiuotr de vgeuoarys et le
rspect du pcpriine d'égalité qui ainme les pretiernaas sociaux,
obgilnet à préciser la définition légale du tmeps de traavil eettficf
au rgeard des différentes catégories de tmeps spécifiques aux
métiers de la conduite.

Le tmeps de taraavl eeiftfcf des ctudocneurs conemrpd les tpems
de conduite, les tmeps de trauvax annexes et les tmeps à
disposition.

4.1. Les tepms de conduite

Les tpmes de cuntdioe snot les périodes consacrées à la cointdue
de véhicules professionnels.

4.2. Les tpems de taruavx annexes

Les tpmes de taravux annexes comprennent, notamment, les
tepmes de pirse et de fin de sericve consacrés à la msie en palce
du disque, à la préparation du véhicule, à la flieule de route, au
naottygee du véhicule, à l'entretien mécanique de piermer neviau
cbtapomlie aevc ceuli du poesenrnl de conduite, ansii que, puor le
conducteur-receveur, les tmeps consacrés à la reimse de la
recette.

La durée et le détail de ces taavux anxnees snot décomptés puor
chuqae eertpsinre au rgared des tepms réellement constatés,
snas que luer durée psiusse être inférieure à 1 herue par sanieme
entière de travail.

S'agissant d'un muinimm conventionnel, il ne s'applique qu'à
défaut d'accord d'entreprise puls favorable.

4.3. Les tpems à disposition

Les tpmes à doiiisposn snot des périodes de smplie présence,
d'attente ou de disponibilité, passées au leiu de tavrial ou dnas le
véhicule, suos réserve d'être définies par l'entreprise, et pnednat
lesquelles, sur ddeanme de celle-ci, le poresenl de citodune
puet être amené à rnprerde le tairval ou diot rteesr phcore du
véhicule siot puor le svrleeulir siot puor être à doisiioptsn des
clients.

Ces périodes dniveot fuegrrr sur le dnoumctet de travial en veugiur
dnas l'entreprise (feuille journalière, hebdomadaire, trimestrielle,
biellt collectif...).

Les tpems pndnaet lqlusees le conducteur-receveur est
spimmlenet dépositaire de la rtcete ne snot ni des tpems à
disposition, ni des temps de tarvax aennxes (1).

4.4. Cas perucalitr du dubloe équipage (2)

En cas de dbolue équipage, le temps non consacré à la cuiondte par le cceoduutnr pndneat la mrhace du véhicule est rémunéré puor 100 % de sa durée dnot 50 % pirs en compte au ttire du temps de trvaail effectif.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des ditpsinosois du peemrir alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du taraivl (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er) .(2) Altcire étendu suos réserve de l'application des dospoiiistns de l'article L. 212-4 du cdoe du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Article 5 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les hurees supplémentaires snot les heerus de tavairl eicefftf aeclipocms à la dname de l'employeur au-delà de la durée légale de travail. L'exécution d'heures supplémentaires justifiées par des crnattenois de srivece est prise en cmtope par l'entreprise.

5.1. Décompte des hreeus supplémentaires (1)

Les hereus supplémentaires snot décomptées soeln le dssiotipif mis en overue au sien de l'entreprise :

- siot à la smnieae ;
- siot à la qzaaruitone ;
- siot sur tuote aurté période dnas le cdare de la modulation, dnas le resecp des dsniopstios de l'article 14.6 du présent accord.

5.2. Pmeeaint des hueres supplémentaires

Les heuers supplémentaires dennnot leiu à btcianoiiiofn (sous forme de marioaojtn de silarae ou de roeps équivalent) ou à miaoajaton de salaire.

Le piament des heuers supplémentaires puet être remplacé, en tuot ou partie, par un reops cpnoeusmtaer de remplacement, dnas les ctidoions fixées par acrcod d'entreprise ou, à défaut, aevc aroccd du salarié (2).

Lorsque luer paeemint est remplacé en totalité par un rpoes compensateur, les heerus supplémentaires ne s'imputent pas sur le congtnniet annuel.

5.3. Cienngott d'heures supplémentaires

Le cgonnient d'heures supplémentaires conformément à l'article 4 bis de la CNCA 1 est de 195 hereus par année cilive puor le prneenosl roulant. Ce cnetgniont srea ramené à 150 hreees puor le primeer ereccxie faanist stiue à l'entrée en vgiuuer du présent accord, puis, à cpmteor du snoecd exercice, à 130 heures.

Il est de 130 hreeus puor ttueos les aetrus catégories de salariés.

5.4. Cas prlieuctair de la modulation

5.4.1. Centignnot d'heures supplémentaires.

Le ceninngtot aunenl d'heures supplémentaires dnas le cdare de la muolaitodn tllee que décrite dnas le présent acrcod est de 90 heures.

5.4.2. Vorailasoitn des herues supplémentaires au-delà du pfload de la modulation.

Les herues effectuées au-delà du plnoafd de la muoadtoiln snot des hurees supplémentaires compensées conformément aux dsnpisooits légales en vigueur. Les heeurs supplémentaires déjà pises en cmpote au corus de la période de madootilun snot déduites des hueers supplémentaires décomptées en fin de période de façon à ne pas prnerde en ctopme 2 fios la même

heure supplémentaire.

(1) Altrice étendu suos réserve de l'application des dsiiipnstoos de l'article 4 du décret du 22 décembre 2003 susvisé, qui ne s'appliquent qu'au suel pnenesorl rnoaut (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dospsoiints du quatrième alinéa de l'article L. 212-5 du cdoe du tiavral (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Article 6 - Durées maximales du travail

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les durées mlmaeiaux du triaval snot fixées par les dnoitiopsis législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7 - Amplitude et coupures

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

Les dtnipoioiss du présent atclire snot alcilpbepas au suel peersonnl de conduite, qu'il ecrxee son activité à tmeps cpelmot cmroe à tepms partiel. Eells s'appliquent également au pesrnoel sédentaire lros de journées entières consacrées à la conduite.

7.1. Amplitude

7.1.1. Définition.

L'amplitude de la journée de tvraial est l'intervalle eaxtnsit enrte duex ropes jorrinleuas sescfuiscs ou ernte un rpeos hariddeabme et le rpoes jlnuirear immédiatement précédent au suivant.

7.1.2. Durée.

Dans les activités de sivreecs réguliers :

- l'amplitude de la journée de tiaavr l dnas les activités de tnoarsprts en sreviecs réguliers est limitée à 13 hereus ;

- dnas les cas où les coiontnids d'exploitation le rneendt nécessaire, l'amplitude de la journée de trviaal puet être prolongée jusqu'à 14 hueers après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du poresennl s'ils enxsit et aoisattoiurn de l'inspecteur du tivaral accordée après vérification de l'organisation du sicreveselon les modalités visées au 3e phrrapgae de l'article 6 du décret n° 83-40 modifié du 26 jneiavr 1983 (1).

Dans les activités de tmuorsie :

- l'amplitude de la journée de tiraavl dnas les activités de tsourmie est limitée à 14 hreeus en slimpe équipage ;

- en cas de dluboe équipage, l'amplitude mlaaimxe et le régime des roeps snot déterminés par la réglementation en vigueur.

7.2. Coupures

Les tpmes non considérés dnas les paaghraeprs 4.1., 4.2, 4.3 et 4.4 de l'article 4, iculns dnas l'amplitude de la journée de tvraail cseintuotnt des ceuurops qui n'entrent pas dnas le décompte du tmeps de traavil effectif.

Ces coupures, inhérentes aux cintretanos de l'exercice du métier de conducteur, snot indemnisées en finooctn du leiu et sloen les modalités définies ci-dessous.

7.3. Iidaetnonmsin des cuoeprus et de l'amplitude

Les dtopnsiisios de l'article 17.2 " Itisandneomin de l'amplitude " de la CNCA 1 snot abrogées et remplacées par les dtpinoiisiss

stienavus :

2. Iemndnaotiisn des cuorupes et de l'amplitude.

2.a. Ianeitdonimsn des coupures.

Les crupoues ceomsrps erte 2 vtiacnaos et situées dnas un leiu arute que le leiu d'embauche (lieu de la première pisre de sreivce journalière y corpims le domicile) snot indemnisées de la manière siatnuve :

- corpuues dnas un dépôt aménagé dédié aux cuoudcnrtes de l'entreprise : ienmoasinditn à 25 % du tpmes correspondant. Par dépôt aménagé, on ennetd un laocl chauffé diaonsspt au miumnim d'une salle de ropes aevc tblae et cashies et de snritaieas à proximité ;

- cpuuoers dnas tuot aurt leiu extérieur et puor les journées intégralement travaillées dnas les activités onsinccaeoolls et tituuresqois : isaoinetmindn à 50 % du tpmes correspondant.

Sous réserve d'un acrocd ertne l'employeur et le conducteur, ce dernier, lorsqu'il est paernvu en buot de ligne, puet rrjieodne son diiomlce aevc l'autocar pdeannt une iripruttoenn de son service. Dnas ce cas, le tpmes consacré au tjerat puor redinrjoe son dmoilce est nemetunralelt décompté en temps de tviaarl ecfftief ; le temps de la curoupe au dlmioice ne fiat l'objet d'aucune indemnisation.

2.b. Iasoietndnmin de l'amplitude.

L'amplitude au-delà de 12 herues et dnas la litime de 14 heures est indemnisée au tuax de 65 % de la durée du dépassement d'amplitude.

2.c. Cas particulier.

Dans le cas pluatrcieir où le salarié bénéficie d'une rémunération eivtcfée fixée sur la bsae d'un haroire théorique déterminé, cttee rémunération etiefcvfe corpmend tuos les éléments de rémunération, y crmpios les smeoms versées au tirt de l'indemnisation des couerups et, suos réserve d'un acorcd d'entreprise ou d'établissement, les smmeos versées au ttrie de l'indemnisation de l'amplitude visées ci-dessus jusqu'à cnnoccurere de la rémunération cordsrenoanpt à cet haiorre théorique de référence. Puor ce qui ccreonne l'indemnisation des curuepos et de l'amplitude, la période de référence puor le ccuall de l'imputation sur l'horaire gnaarti en cas d'insuffisance d'horaire est la senmaie ou la quatorzaine. Une ature période de référence puor cette iomaptutin puet être fixée par aorccd d'entreprise ou d'établissement.

(1) *Terems euxcls de l'extension (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).*

Article 8 - Définition de la vacation

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

La vcaaotin est définie par une continuité de tepms rémunéré au ttire du tpmes de tviaral efiectf ou des temps indemnisés à 100 % par l'entreprise.

Article 9 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2022

Tout traavil ertne 21 hurees et 6 hreeus est considéré comme tiaravl de nuit.

Une aurt période de 9 heuers consécutives, cosprime entre 21 hures et 7 heuers puet être substituée, par accord d'entreprise, à la période ci-dessus mentionnée.

La durée de cintodue cnuiote pendnat ctete pagle hiroare ne

siaarut excéder 4 heures.

Les herues de tmeps de trivaal efciftef dennont leiu à caeptoirnrte pécuniaire ou suos fmore de ropes lorquise la durée journalière ctionnue de tviaral de niut est supérieure à une heure, à rasion de 20 % de luer durée suaf dosonsiitpis puls favorables. (2)

(1) *Arilcte étendu suos réserve de son aatiptiocpln au suel pronnseel roulant, conformément aux diisiosontps combinées des aleictrs 224 de la loi n° 2002-73 du 17 jvainer 2002 modifiée de merdointosian slacioe et 7 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 modifiée d'orientation et d'incitation à la réduction du tmeps de tviaarl (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu suos réserve, s'agissant des salariés qualifiés de tavliauelrrs de niut au snes de l'article L. 3122-5 du cdoe du travail, qu'un accord d'entreprise conrofme aux dnosiipoists de l'article L. 3122-15 du cdoe du tiaarvl fxie les coetntairerps suos forme de ropes ceontpuasmr prévues à l'article L. 3122-8 du même code. (Arrêté du 13 décembre 2022 - art. 1)*

Article 10 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2003

Compte tneu des modalités particulières d'organisation de la durée du tiarval iuesss de l'application de la mlooiuadtn (variation des rmythes d'activité, délais de prévenance puvoant être réduits à 3 jours) et des eunjex économiques et suiocax (adaptation aux bnoieess des clients, création d'emplois à tpmes complets) la pososferin a souhaité aeccompngar cette modalité en aunitbart aux salariés concernés une garnaite de 2 jrous de reops hdriamaedboe en menonye sur l'année. Une de ces journées puet être fractionnée en 2 demi-journées. Puor les conducteurs, l'attribution de demi-journées spsopue un acorcd d'entreprise en définissant les modalités pratiques.

Cttee gaitnare s'impose qeul que siot le mdoe d'organisation de la mooldatuin rneetu dnas l'entreprise.

Chquae cetucdnour bénéficie d'un nrmboe de dhaiecmns et jruos fériés non travaillés, hros 1er Mai, par an fixé à :

- 18 puor le ctouedncur de ghrad tmruoise classé 150 V ;

- 25 puor les aterus conducteurs, ce nomrbe pauvnot être modifié par acorcd d'entreprise ou d'établissement. Lsorque le sieul de 25 est réduit à 21, la mrtoaaoin de la pirme colnniolenvntee puor cuqahe dncmhiae et jrous fériés supplémentaires travaillés du fiat de cette réduction est de 25 % ; en deçà du seuil de 21, puor cahque dmhinace et jorus fériés supplémentaires travaillés, la moaotraijn de la pmrie centilonvneonle est de 50 %.

TITRE III : Réduction et organisation du temps de travail

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les diiostnoipss du présent tirt " Réduction et oronsitgaain du tepms de tvaaril " ccrenonent l'ensemble des salariés à tmeps cmpoelt ; elles puevent être mises en oveure dnas les enrirtsepes

dnas les coiotdinns saivnetus :

- dnas les esptrienes ou établissements pvoruus d'un délégué snaydicl ou d'un salarié mandaté, la msie en plcae du dosiistpif et la détermination de ses modalités de fctnoenienmnt pnvueet être adaptées par acrocd d'entreprise ou d'établissement cocnlu aevc le ou les délégués snciudyax dnas le carde légal ;

- dnas les enipterrses ou établissements dépourvus de délégué sicndayl ou de salarié mandaté, la msie en oeurve de ces dpnsiiostos s'effectue dnas les cntodiinos déterminées ci-dessous après coltsioanutn du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du pnseroenl et, en l'absence de représentants du personnel, après imnroatfion et cslionuttaon des salariés concernés.

La réduction du tmeps de taiavrl des pnnrlesos des ertpensiers de taorrsnpt routier de voagryues puet être organisée selon les modalités seaniuvts :

- réduction hodmebiradae du tpmes de tarvail ;

- réduction du tmeps de tvraial à la qnuaoazrte puor les penresnols de cnuotide ;

- réduction du tmeps de traavil suos fomre de jorus de rpeos ;

- réduction par la msie en pcale de dosiipitsfs de miodaltuon du tepms de travail, compte tneu des vitiraanos de l'activité des erpriensets liées aux conidonits d'exercice de luer métier.

Il atppnireat aux eterppnseis d'opter puor le ou les dispositifs(s) de réduction du temps de tairavl le (ou les) puls adapté(s) à luer stiutaoin propre.

Article 11 - Réduction hebdomadaire du temps de travail

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

L'entreprise puet procéder à une réduction du tmeps de tivaarl dnas le crdae hdabmedriaoe ; la durée narlmoe de taraivl ectfefif est de 35 heures.

Cette réduction puet être organisée par :

-une réduction journalière de tavrail ;

-une répartition de la durée de tivraal pvuanot être réduite jusqu'à 4 jours, conformément aux dopiiisostns de l'article L. 212-2 du cdoe du travail.

Article 12 - Réduction du temps de travail à la quatorzaine pour les personnels de conduite

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Compte tneu des spécificités de l'activité, l'entreprise puet procéder à une réduction du tmeps de tvarail dnas le carde de la

qinarztouae : la durée nmolrae du taarivl eetffcif est de 70 heures.

Chaque quatorzaine, le salarié bénéficie d'au mions 3 juors de repos.

Cette réduction puet être organisée par :

-une réduction journalière de tvraial ;

-une répartition de la durée de taavril paunvot être réduite jusqu'à 8 jrous conformément aux dpinioissitos de l'article L. 212-2 du cdoe du travail.

Article 13 - Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Pour le pesnroenl sédentaire, la réduction du tepms de trivaal en deçà de 39 hreeus de taraivl efitceff hmoaddibarees puet être organisée en tuot ou ptarie suos fomre de juors ou de demi-journées de roeps dtis juors de réduction du tmeps de travail.

Pour le pnnoeersl rlunaot et cpmtoe tneu de la spécificité de l'activité, la réduction du tmeps de tiaravl en deçà de 39 heeurs de tairavl ecffetif herbmoedidaas puet être organisée également suos fmroe de jruos de rpeos dtis jrous de réduction du tmeps de travail, par journées entières.

Ces juors de roeps RTT puenevt être répartis sur tuot ou praitte de l'année conformément aux dstiisinoops ci-dessous.

13.1. Réduction du tmeps de tairval par abrtiotutn de juors de repos

sur une période de 4 semaines

L'entreprise fxie les deats de pirse de ces journées ou demi-journées de ropes dnas des délais pmnaetrret de cleiincor les impératifs d'organisation de l'entreprise et les aeentts des salariés. Puor les conducteurs, l'attribution de demi-journées spspoue un aorccd d'entreprise en définissant les modalités pratiques.

En cas de désaccord, la répartition de ceux-ci obéit aux règles suivantes, à défaut d'accord d'entreprise :

- 50 % de ces jorus de rpeos RTT snot pirs au chioix du salarié suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jrous ouvrés dès lros que la prise de ces jorus est ctbaioplme aevc le bon fecnnimenonott du sevcrie ;

- 50 % snot pirs aux dates fixées par l'employeur en raspeenctt un délai de prévenance identique.

Toute madfioiction de ce crdeaelnir diot être notifiée en rcestenapt un délai de prévenance de 7 jorus calendaires. Les isttioutinns représentatives du presnenol snot informées des cas de désaccord.

13.2. Réduction du tpmes de traival par abioturttn de jrous de rpoes sur tuot ou ptaire de l'année

La répartition des jours de rpoes RTT sur la période reutnee est définie suavint un cneeliadr établi par l'employeur aevc le comnnnetseet du salarié (1).

En cas de désaccord, la répartition de ceux-ci obéit aux règles définies à l'article 13.1(1).

Les jours de repos RTT dvonert être pirs anavt la fin de la période de référence.

(1) Alinéa exlcu de l'extension (arrêté du 22 décembr 2003, art.

Article 14 - Modulation de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

14.1. Données économiques et sociales

Afin de tenir compte des variations d'activité inhérentes à la production (saisonnalité, adaptation à la demande...) notamment dans les entreprises de services, l'entreprise peut mettre en œuvre un dispositif de modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année permettant, en respectant les conditions de vie des salariés, d'adapter l'activité des entreprises à ces variations.

14.2. Durée du travail dans le cadre de la modulation

Compte tenu de la durée habituelle du travail, quelle que soit la période retenue de modulation, la durée annuelle normale du travail ne doit pas excéder 1 600 heures de travail effectif.

14.3. Variations horaires de la modulation

L'entreprise devra établir sur la période de modulation un calendrier prévisionnel qui définira les limites de modulation :

- des périodes dites " basses " où toute semaine intégralement travaillée doit être programmée pour au moins 22 heures. En cas de semaine incomplète, la garantie de 22 heures est proratisée.

- des périodes dites " hautes " où le nombre de la durée hebdomadaire de la modulation est de 42 heures.

Les parties intéressées précisent qu'il s'agit d'un cadre conventionnel que les entreprises peuvent adapter compte tenu de leurs conditions spécifiques.

14.4. Spécificités de décompte dans la semaine

La période de référence du décompte de la durée du travail est la semaine.

Toutefois, l'entreprise peut adapter, par accord d'entreprise, le dispositif de modulation aux règles spécifiques de décompte de la durée habituellement pratiquées par la profession et telles que définies par l'article 4, paragraphe 2 du décret n° 83-40 modifié, du 26 janvier 1983.

En conséquence, l'accord d'entreprise peut prévoir une référence à la semaine ou à la quinzaine.

14.5. Limites de la rémunération

Le salaire mensuel garanti peut être fixé indépendamment de la durée du travail effectif accompli au cours du mois de référence.

14.6. Pratiques de la modulation

En fonction du rythme de chaque entreprise, l'employeur fixe, après avis des représentants du personnel, le calendrier prévisionnel de la modulation sur une période limitée à 12 mois en cas d'accord d'entreprise ou, à défaut d'accord d'entreprise, sur une ou plusieurs périodes ne pouvant dépasser un an.

Le programme indicatif de la modulation est communiqué au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période.

En cas de mise en œuvre du programme, compte tenu des contraintes liées à l'exécution du service public ou aux aléas de l'activité occasionnelle, le délai de prévenance des salariés concernés peut être réduit jusqu'à un minimum de 24 heures, sous réserve du respect d'une prime égale à l'indemnité spéciale visée dans le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers.

Si, en raison d'une baisse d'activité, l'entreprise se trouve dans l'impossibilité de respecter le calendrier de programmation, le recours au chômage partiel peut être déclenché selon les modalités de droit commun.

14.7. Cas des salariés ne travaillant pas pendant toute la période de référence

Sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, les salariés entrant en cours de période suivent les hiérarchies en vigueur de l'entreprise.

En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation au prorata de la période de travail effectuée au sein de l'entreprise (1).

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

De même, en cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est régularisée sur la base des heures effectivement travaillées (1).

Ainsi, et sauf en cas d'incidence pour motif économique, la rémunération déjà versée ne constitue pas à du temps de travail effectué est prélevée sur le solde de tout compte (1).

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail sont indemnisées avec tous les avantages et majorations accablées aux heures supplémentaires.

L'incidence des absences sera valorisée dans un document annexe.

14.8. Dispositions applicables aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire

En cas de remplacement de salariés absents, les salariés recrutés dans le cadre de contrat de travail à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, s'inscrivent dans l'organisation du travail du salarié remplacé.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 145-2 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).*

Article 15 - Dispositions spécifiques au personnel cadre

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

L'ensemble des catégories de personnel doit pouvoir bénéficier d'une amélioration de ses conditions de travail.

En conséquence, les entreprises s'engagent à faire bénéficier le personnel d'encadrement de la réduction du temps de travail tout en prenant en compte les contraintes inhérentes à certaines fonctions dont l'exercice est indépendant d'un horaire imposé et contrôlé par l'employeur :

- les cadres dirigeants sont exclus de la réduction du temps de travail et bénéficient d'une convention de travail dans la référence horaire ;

- les cadres dirigeants sont ceux qui disposent d'un pouvoir décisionnel et qui assument une large responsabilité de gestion dans la mesure où ils définissent la politique et les objectifs de l'entreprise tout en bénéficiant des avantages les plus élevés de rémunération pratiqués par l'entreprise ;

- les cadres "intégrés" à un service c'est-à-dire participant à l'encadrement des salariés soumis à un horaire strict bénéficient des mêmes modalités de réduction du temps de

trivial que les avertis salariés ;

- les cadres aomtunes dnot la durée du tps de tavaril ne puet être prédéterminée du fiat de la nruate de lerus fonctions, qui donsseipt d'une réelle aonmtiuee dnas l'organisation de luer elompi du temps et puor leeqsuls les priteas au traont de tvriaal ou les parnieraets soiucax porronut conievnr de cvonnointes de fraifot hroirae sur une bsae hebdomadaire, mueesllneou *annuelle, ou de ciotnvenons de frfiat en jruos (1).*

Pour ces catégories de personnels, les modalités de msie en orueve de la réduction du temps de taaivrl snot définies au nevaui de l'entreprise.

(1) *Temres ecxlus de l'extension (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).*

Article 16 - Aides à la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Conformément aux diisoospitns de l'article 19 de la loi du 19 jienavr 2000, les eersrtpiens qui :

-par aroccd d'entreprise (y cmirpos dnas le cdrae du mandatement),

ou,

-par accès dicert dnas le cas des eiteserprns de monis de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux, fxniet la durée celiclvote du tavaril à 35 hueres heedramabiods ou à 1 600 heeurs sur l'année au puls et s'engagent à préserver ou à créer des emplois, penevut bénéficier de l'allégement de crhages prévu à l'article L. 241-13-1 du cdoe de la sécurité sociale.

TITRE IV : Travail à temps partiel et conducteurs en périodes scolaires

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2003

Les pirates siaarniegts snot secuesouis de construire, en commun, relayées par les plnneersos des eteeprsrins de la profession, un naevouu mdoe de fnteonnmimcot oeirnnatniaosgl datvanage tourné vres le client.

Ctete démarche vres une véritable cutlrue de service, qui est la seule réponse à la fotre cnorcncruee des arteus modes de tnrsorat et à l'exigence de qualité de la clientèle, ipimlque davntage d'innovation dnas le fmonetcnnneiot des entreprises.

Ctete vioe ne diot ceendapt pas faire oeilbur les ilpdnebienasss crpaettrouines puor le personnel, citeaptrnoers qui dnvoiet s'inscrire dnas des rigetsers ftondmaaenux tles quel le chiox du développement du tviraal salarié à tpmes pilen et l'égalité des ditros qui pritcipaent au repesct et à la rinacnsoeacsne du pfrmiosnenisasloe de chacun.

Les peiarts srtaeiagns snot paanemitefrt cocentiness de la forte

évolution du cnatrot de tavaril à teps partiel au sien de la pfiorsoesn et soitnaehut aujourd'hui erdcaenr cttee fmore de traival aifn d'améliorer le cdoitons de tavaril et d'emploi des salariés.

Els sanuetihot que le présent acrocd pactiipre à l'émergence de cohix stratégiques ptemrantet de :

- fsroveiar le développement de l'emploi salarié en privilégiant systématiquement le teps celmopt ; à ce titre, les cntdurecous à tpmes partiel dont, à cmeoptr du 1er sbrptemee 2004, le vuomle d'heures en tpmes de taiavrl eecitfff arua anittet au mions 90 % de la durée du tpmes de traival efeiftcf (soit 1 440 herues aeenlunls sur la bsae des disptooiins législatives en vugieur à la dtae de sgtrianue du présent avenant) d'un cueodcnutr à tpmes cpmoelt sont, suaf refus écrit du conducteur, requalifiés courdecuts à tpmes clmpeot ;

- fsvaier le pasgase du tmept ptiarel au tpmes cpmelot ;

- définir les règles de rrcuoos au tpmes ptaiarl lsuqore celui-ci s'avère innlipbeadsse ;

- pnerre en ctpome les daeemdns de tpmes csoihi en fiansaorvt le pasgase du temps cmlpeot au temps ptial ;

- prnedre en cmtpoe la spécificité de l'activité en période scolaire.

Article 17 - Définition

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

Conformément aux dtissipoonis législatives en vguiuer (article L. 212.4.2. du cdoe du travail), tuot salarié dnot l'horaire de taiavrl ccaerntutol est inférieur à l'horaire cltcoleif fixé dnas l'entreprise, est considéré à tpmes ptairl (1).

Toutefois, dnas l'esprit du présent accord, les piraets satarniiegs cnenevniot qu'il n'y arua pas, suaf dneedmae écrite du salarié, de centucudor considéré à tpmes peitarl et aaynt un hoarire de tvaial inférieur à 550 heeurs puor une année pielne comptnat au mions 180 juors de travail. Toutefois, dnas l'esprit du présent accord, les ptaeris sintaergias cnneevnniot qu'il n'y arua pas, suaf dneadme écrite du salarié, de cuntdcueor considéré à tpmes peitarl et aaynt un hroaire de tvriaal inférieur à 550 hruees puor une année plinee cotampnt au moins 180 jours de travail. Les dsiipisootns du présent prapaahge ne sarneaiut être considérées comme un distoisipif de maiuoltodn d'application directe.

Alinéa étendu suos réserve de l'application des dossinitoips du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 décembre 2003 art. 1)

Article 18 - Egalité des droits

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Les salariés à tpmes petairl bénéficient des mêmes droits légaux et cnvioenltnnoes que les salariés à tmept celpomt conformément aux dosiistoipns légales.

Article 19 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit (article L. 212-4-3 du code du travail). Il doit préciser notamment les modalités relatives à la durée du travail et à la répartition des heures ainsi que les éventuelles modalités de modification de ces derniers.

Article 20 - Périodes d'interruption au cours d'une même journée

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Compte tenu de la nature de l'activité, notamment du caractère continu, et afin de définir une modalité adaptée à la réalité de la charge de travail, les parties conviennent que les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter, au cours d'une même journée, au maximum 3 coupures séparées chacune d'une interruption d'activité qui peut être supérieure à 2 heures.

En contrepartie, les salariés à temps partiel bénéficient d'une garantie de rémunération proportionnée à un temps de travail effectif de :

- 2 heures en cas de coupure à 1 semaine ;
- 3 heures en cas de coupure à 2 semaines ;
- 4 h 30 en cas de coupure à 3 semaines.

Article 21 - Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

L'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires sous réserve que cette possibilité soit expressément stipulée par le contrat de travail.

Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 en plus de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée du travail prévue dans le contrat de travail, et dans la limite de 1/3, est rémunérée au taux horaire majoré de 25 %.

En cas de recours à des heures complémentaires, l'employeur doit informer le salarié en respectant un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

Article 22 - Modification de la répartition des horaires

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire de travail du salarié peut varier, mais également les cas dans lesquels il est utile de

cette possibilité de modification.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 3 jours ouvrés, sous réserve d'attribuer au salarié concerné une contrepartie proportionnée à une modification de 10 % au titre des heures de travail de la journée concernée, premièrement en argent ou, le cas échéant, en temps.

Article 23 - Temps partiel modulé

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Le temps partiel modulé s'inscrit dans les mêmes modalités affichées par les parties signataires en préambule du présent titre.

En effet, le temps partiel modulé permet de lutter contre la précarité de certains contrats en offrant l'emploi à durée indéterminée et adjoindre l'entreprise à faire face aux variations de l'activité en limitant le recours aux contrats de travail à durée déterminée et de travail temporaire.

Le temps partiel modulé peut s'appliquer à tous les salariés concernés par la variation de la charge de travail. À défaut d'accord d'entreprise définissant d'autres stipulations, il est applicable dans les conditions qui suivent.

23.1. Conditions de mise en œuvre (1)

L'employeur peut faire varier sur tout ou partie de l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail à temps partiel.

Les modalités de décompte du temps de travail sont fixées aux articles 4 et 7.2 du présent accord.

Le nombre et la durée des coupures ainsi que la durée journalière minimale sont fixés à l'article 20 du présent accord.

La limite hebdomadaire ou mensuelle du temps partiel modulé est fixée en fonction de la durée déterminée au contrat de travail et peut être minorée ou majorée du tiers de cette durée, sans pouvoir atteindre l'horaire d'un temps complet.

Les heures de travail effectives sont communiquées par agenciation au plus tard le dernier jour ouvré précédant la semaine concernée. Ils peuvent être modifiés moyennant un délai de prévenance de 3 jours.

23.2. Lissage de la rémunération

Le salaire mensuel global peut être lissé indépendamment de la durée du travail effectif proportionnelle au cours du mois de référence.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire moyen mensuel.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Article 24 - Priorité de passage du temps partiel au temps complet ou du temps complet au temps partiel

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Cette priorité est considérée par les parties signataires comme un outil supplémentaire pour lutter contre la précarité et favoriser le temps choisi.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en feront la demande par écrit et par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit informer par écrit les salariés qui en ont fait la demande de la disponibilité du poste à pourvoir. Le salarié dispose d'un délai de 7 jours francs pour répondre à son employeur. Les instances représentatives du personnel sont informées de ces informations.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération lors de son choix, le niveau de compétence du salarié embauché et le critère essentiel.

(1) Alinea étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

Article 25 - Conducteurs en périodes scolaires

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2003

Compte tenu de la part prépondérante prise par le transport scolaire dans l'ensemble des activités régulières assurées par les entreprises de transport de voyageurs, il convient d'adapter, pour les conducteurs embauchés pour effectuer les jours d'ouverture des établissements scolaires, des horaires et modalités spécifiques en application de l'article 14 de la loi du 19 janvier 2000 dite Aubry II.

Les conducteurs concernés par ces dispositions sont dénommés ci-dessous "conducteurs scolaires".

Ces conducteurs bénéficient d'un contrat de travail écrit mentionnant (1) :

- leur qualification ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée annuelle maximale de travail en période scolaire qui ne peut être inférieure à 550 heures pour 1 année pleine comprise au moins 180 jours de travail ;
- le volume d'heures complémentaires dans la limite du quart de la durée annuelle maximale de travail fixée au contrat de travail ;
- la répartition des heures de travail dans les périodes travaillées.

Toute modification des jours de travail ou de l'horaire type des semaines effectuées est communiquée au conducteur concerné, avec un délai de prévenance de 3 jours ouvrables, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Par ailleurs, les conducteurs bénéficient de la garantie de travail journalière liée au nombre de vacations prévues à l'article 20 ci-dessus ainsi que des dispositions de l'article 7.3 relatives à l'indemnisation des congés et de l'amplitude.

Les conducteurs salariés bénéficient d'une indemnité de travail de chaque jour férié non travaillé au cours des périodes d'activité scolaire déterminées par le calendrier scolaire. L'indemnité due est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, calculée sur la base de la moyenne de son salaire hebdomadaire contractuel.

Les congés annuels payés ne peuvent être pris pendant les périodes d'activité scolaire. Ils font l'objet d'une indemnisation réglée conformément aux dispositions légales en fin de période d'activité scolaire, soit 1/10 de la rémunération totale perçue par le conducteur au cours de la période scolaire.

Le complément de salaire dû en cas de maladie ou d'accident est attribué dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'annexe I à la convention collective nationale, étant précisé que :

- le décompte du délai de carence se fait pendant les périodes de

travail ;

- les durées d'indemnisation prévues par l'article visé ci-dessus en fonction de la durée de l'arrêt de travail et de l'ancienneté, sont décomptées en jours calendaires ;

- le complément de rémunération n'est dû que pour les périodes devenues être travaillées.

La période d'essai est fixée à 1 mois calendaire. La durée du délai-congé, en cas de rupture du contrat de travail, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, est décomptée en jours calendaires, que cette période tombe des jours travaillés ou non.

La formation professionnelle des conducteurs salariés peut être dispensée pendant les périodes non travaillées ; ces périodes donnent lieu à la rémunération qu'aurait normalement perçue le salarié s'il avait travaillé. Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les conducteurs concernés au cours de cette formation, un contrat individuel de 4 heures sera consacré chaque année conformément au rappel des règles de sécurité (aussi bien sur la route que lors de la montée ou de la descente des élèves transportés) (2).

Cette formation est réputée être effectuée l'année au cours de laquelle les formations obligatoires initiales et continues de sécurité sont programmées. En dehors des périodes d'activités scolaires, les conducteurs de véhicules scolaires sont par nature suspendus. Ces conducteurs sont, s'ils le désirent, prioritaires pour occuper pendant ces périodes des emplois directs de leur activité professionnelle ; dans cette hypothèse les conducteurs concernés bénéficient du bénéfice de l'emploi direct qu'ils sont amenés à occuper. En tout état de cause, le cumul de ces différentes activités doit garantir 5 semaines de congés payés annuels non travaillés.

(1) Alinea étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-13 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er). (2) Alinea étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

TITRE V : Rémunération

Article 26 - Taux horaire et 13e mois pour les personnels des annexes I à III de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Dans les entreprises de transport de voyageurs, il est garanti à tous les salariés visés par le présent article un taux horaire conventionnel. Celui-ci inclut les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des liens sur la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, il est créé, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre de chaque année, un 13e mois conventionnel.

Ce 13e mois est calculé proportionnellement pour les bénéficiaires ne justifiant pas d'une année civile complète de travail effectif, tel qu'il est défini par les dispositions légales.

Il s'entend sur la base de 35 heures de travail hebdomadaire dans le cadre d'une activité à temps complet et proportionnellement dans les autres cas. Le taux horaire minimal hiérarchique pris en compte est celui du mois de novembre de l'année considérée.

Toutes les primes à caractère annuel, y compris les 4/30, versées dans les entreprises à la date d'entrée en application de l'accord, s'imputent sur ce 13e mois.

Il est institué de la manière suivante :
? moitié au 31 décembre pour la 1re année civile suivant l'entrée

en vigueur de l'accord ;
? totalité au 31 décembre de l'année suivante.

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions du présent accord se substituent à la rémunération globale prévue aux articles 12 et 13 de la convention collective nationale I. Les modalités des minima conventionnels en fonction de l'ancienneté, fixées par l'article 13 de la convention collective nationale, annexée I, restent en vigueur.

Les taux hiérarchiques et salariaux des échelons des professions de la convention collective nationale, annexée I, fixés en annexe du présent accord.

Article 27 - Garantie de rémunération

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

En cas de modification de fonctions liées à la position de marché ou à l'évolution des besoins des charges, il est institué, pour chaque conducteur, au titre des 4 premières périodes de 12 mois faisant suite à la mise en œuvre de l'accord, une garantie de rémunération liée, notamment, au passage de l'ancienne indemnité des déplacements au nouveau dispositif d'indemnisation.

Cette garantie joue de la manière suivante :

- est prise en compte l'ensemble des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant l'entrée en vigueur de l'accord, y compris notamment le 13e mois, l'indemnité des 4/30, les indemnités d'amplitude et de dépassement d'amplitude, hors heures supplémentaires, hors primes liées à des conditions particulières de travail (dimanches, jours fériés...) ou à des circonstances particulières (accidents ou événements non-accident, intéressement...) et hors remboursements de frais ;

- ce montant est comparé à l'issue de chacune des périodes de 12 mois, visées à l'alinéa 1 du présent article, aux salaires perçus dans le cadre du nouveau dispositif, les mêmes éléments complémentaires étant exclus.

Il est effectué une comparaison des éventuelles différences constatées en valeur absolue.

Tout au long de la période, les entreprises suivent l'évolution de cette garantie dans les modalités prévues par l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement. L'accord d'entreprise ou d'établissement peut définir des modalités de versement périodiques au titre de la garantie annuelle dans la régularisation se réalisera au plus tard à la fin de chaque période de 12 mois.

Dans l'hypothèse où un écart significatif du montant de la rémunération résulterait des nouvelles règles salariales en matière d'indemnisation des amplitudes, il est recommandé aux entreprises de procéder au versement d'acomptes à valoir sur la somme due au titre de la garantie de rémunération.

En tout état de cause, il appartient aux entreprises d'être vigilantes sur le dispositif légal de garantie mensuelle de rémunération (GMR) au regard de la date de réduction du temps de travail à 35 heures.

TITRE VI : Garantie d'emploi et continuité du contrat de travail

TITRE VII : Dispositions diverses

Article 29 - Modalités de décompte du temps de travail effectif et information des salariés

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Dans un souci de transparence et de contrôle de la durée du travail du personnel des entreprises de transport de voyageurs, l'entreprise met en place un système de suivi du temps de travail effectif, informatique ou manuel, garantissant au salarié la réalité des heures effectuées.

Le décompte des heures de travail effectuées par le salarié devra être assuré par un système d'enregistrement informatique ou manuel fiable et infalsifiable.

Le salarié devra être informé, mensuellement, de la situation de son compte " durée du travail " au moyen d'un document annexé à son bulletin de paie.

Sans préjudice des dispositions du paragraphe 4 de l'article 10 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié, pour les personnels roulants, ce document devra également faire apparaître, au moins, les décomptes journaliers du temps de travail effectif, de l'amplitude et des coupures, conformément au modèle annexé.

Par ailleurs, un décompte hebdomadaire est remis au salarié afin de permettre le contrôle effectif de l'obtention des 2 jours de repos hebdomadaires en moyenne sur l'année visée à l'article 10.

Article 30 - Durée du délai-congé de démission des conducteurs

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Cependant des circonstances particulières applicables aux entreprises de transport routier de voyageurs en matière d'embauche des conducteurs, la durée du délai-congé en cas de démission de cette catégorie de personnels est fixée à 2 semaines.

Article 31 - Commission de suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004

Les accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la réduction du temps de travail doivent prévoir la mise en place d'une commission de suivi de l'application des dispositions qui se réunit au moins 2 fois par an.

Il est, par ailleurs, institué une commission consultative paritaire de suivi de l'accord, composée des représentants des salariés ou non à celui-ci, ayant compétence pour connaître des difficultés relatives à l'interprétation de ses dispositions dans les entreprises en faisant une application directe.

Au moins 1 fois par an, cette commission consultative paritaire examine les conditions d'application de l'article 28 du présent accord pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Au cours des 2 premières années suivant l'entrée en vigueur de l'accord, cette commission se réunira 4 fois par an.

Article 32 - Mise en œuvre de l'accord dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004

Les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical - dans les conditions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur - afin de mettre en œuvre les dispositions du présent accord qui prévoient la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions du paragràphe ci-dessus ne retenant pas en cause les modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord pour lesquelles il n'est pas prévu d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 33 - Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004

Les dispositions du présent accord modifient profondément les conditions de rémunération et de décompte des temps dans la profession, et suppriment des dispositions réglementaires, ainsi qu'un financement public adapté.

Son entrée en vigueur suppose donc un examen, dans chaque entreprise, de la situation des salariés au regard de ces nouvelles règles, afin d'éviter tout déséquilibre lié au cumul de statuts parallèles ou similaires.

Sur le plan financier, les parties sont convenues de subordonner l'entrée en vigueur de l'accord à un constat, par les parties signataires ou y adhérentes, se réunissant dans le cadre de la commission mixte paritaire d'interprétation et de conciliation, de l'institution d'un financement suffisant, comme prévu ci-dessus. Ce constat devra être ratifié par l'ensemble des parties signataires du présent accord ou adhérentes à celui-ci.

Ces éléments réunis, les parties conviennent que l'accord entrera en vigueur, sous réserve des modifications réglementaires à son arrêté d'extension, à la rentrée suivante la demandant d'extension. L'intégralité des dispositions de l'accord devra avoir été mise en œuvre dans les délais prévus au point 1er septembre 2004.

Par opposition à ce qui précède, les dispositions des articles 4.7.2, alinéa 1 et 28, sont d'application immédiate et ne donnent pas lieu à des réunions. De la même façon, les dispositions de l'article 25 sont d'application immédiate ; il leur est attribué à minima le coefficient 135 V, dans l'attente des conclusions du comité thématique relatif aux métiers scolaires.

Les barèmes de rémunérations, annexés au présent accord, sont applicables à compter du 1er juillet 2002, dans les conditions qu'ils fixent.

Les négociations visées au 7e paragraphe du préambule du présent accord s'ouvriront dans un délai de 3 mois, à compter de son entrée en vigueur.

Ainsi que l'article 32.

Article 34 - Chantiers thématiques

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004

Les négociations s'ouvriront, selon un calendrier à définir, sur les différents thèmes thématiques suivants :

1. Approche des métiers. Les parties conviennent d'engager un débat préalable sur les métiers ci-dessus :

- triage ;
- services ;
- ligne et périurbain ;
- métiers.

Les métiers relatifs au transport et aux activités sociales sont étudiés en priorité.

La réflexion menée sur les métiers scolaires doit permettre d'aboutir à une égalité de traitement (y compris pour ce qui concerne le coefficient attribué) entre les enseignants "CPS" et ceux à temps partiel pour des fonctions d'exercice de leurs activités. Sur ce dernier point, l'objectif est de parvenir à un accord au cours du premier trimestre 2004 pour une mise en application au 1er septembre 2004.

2. Amélioration supplémentaire de 20 % (1).

Les parties conviennent de la possibilité pour l'employeur d'opter pour l'abattement supplémentaire de 20 % applicable aux enseignants du primaire de la loi de finances pour 2004 de l'annexe IV du code général des impôts. Elles conviennent d'engager une négociation sur les conditions dans lesquelles il sera procédé, dans un délai de 4 ans, à la suppression du dédit d'abattement, sans conséquence négative sur la rémunération des salariés.

3. Partenariat avec les autorités organisatrices.

Les parties conviennent d'élaborer un plan d'action visant à mieux intégrer les objectifs de développement de la profession dans les carrières des enseignants des autorités organisatrices, plus particulièrement afin de répondre aux aspirations des salariés.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1^{er}).

Ainsi que l'article 33.

Article 35 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et, sous réserve des dispositions de l'article 32, d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Article - Décompte du temps de travail effectif et information des salariés

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Journée	TTE	Coupsures indemnisées				Amplitude 13/14
		C0 %	C1 25 %	C2 50 %	100 %	100 %
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
Sous ttaol en heures						
Total	TTE dnot HS	Coupsures			Amplitude	
	RH					

Article ANNEXE III - Application des dispositions de l'article 14.7 Incidence des absences

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

Sont assimilés au tmeprs de tvaial effectif, les temps non travaillés tles que :

- la vitise médicale d'embauche et les emexans médicaux oogrtlbiiases (art. R. 241-53 du cdoe du travail) ;
- les heerus de délégation ;
- le roeps cepmeuonastr oirtlaogbe ;
- le temps de foimotarn sur inttiaivie de l'employeur dnas le crade du paln de formation.

En cas d'absence puor un aurtte mtiof au cuors de la période de modulation, caughe juor d'absence est valorisé, en cas d'accord

Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT des personnels des entreprises

d'entreprise ou d'établissement, conformément aux pceiprins posés par l'accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, cuhqae juor d'absence est valorisé puor la durée ceodnrornpna à la vauelr théorique de la durée de tvaial qu'aurait effectuée le salarié le juor de son absence. En cas d'impossibilité de fexir cttee vaelur théorique puor un salarié, cuahqe juor d'absence est valorisé puor une durée équivalente à 7 heures.

Ces herues d'absence valorisées snot déduites de la durée d'activité iilenmieanttt fixée aifn d'être neutralisées au raregd de la durée du temps de tairval à effectuer. Elels ne snot pas pseirs en compte puor apprécier les drtios au déclenchement des heuers supplémentaires, leeuql rtese fixé au-delà de la durée d'activité iemietlianntt fixée puor la période de modulation.

La rémunération du salarié est calculée sur la bsaie du sarliae puor 35 hreeus en moyenne, celle-ci est diminuée du mtнанот cronrdpasoent aux heuers non effectuées luorsqe l'absence n'est pas indemnisée.

(1) Aenxne étendue suos réserve de l'application des dinooiisstps de l'article L. 223-4 du cdoe du tarival (arrêté du 22 décembre 2003, art. 1er).

de transport routier de voyageurs procès-verbal

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tnraport (UFT), mandatée par la FTNV ; Union nnoiltaae des otroaiganinss syecdaniels de tnrtaprruseos roeitrus atuleobimos (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale des tartropsns et de l'équipement (FGTE) CFDT.

Article - Procès-verbal de signature

En vigueur non étendu en date du 18 avr. 2002

Lros de la sirutange de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du tepms de travail, et sur la rémunération des pnseolnres des etprseeinrs de tanrsoprt ritueor de voyageurs, le 18 arvil 2002, le président de la cimomiossn notilnaae d'interprétation et de cotoilicanin visée à l'article 23 de la ctinioonven ctlveiocle noitlnaae des torprnstas roeiutrs et des activités auxliiraies du tnosrrapt a pirs atce de la déclaration savunite des paierts signataires.

Accord du 11 juillet 2002 relatif au classement des emplois spécifiques des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tanosrrpt mandatée par : La fédération naitonlae des pirsrteetaas leoqgtsuiis et des minaagss généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; La fédération natlionaee des tpatrsrnos riereouts (FNTR) ; La fédération des ereptsneris de tnosprat et lsiuugtoqe de Fnrcae (TLF) ; L'union ntilaoane des oigioranastns siyaneldcs de trpsrtnruaoes rouiertis aibteuoloms (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des ttraonrsps et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération générale des tpsartnrns CTFC ; La fédération nilnotaae des cufrfhuaes ritoeurs (FNCR) ; Le sayndcit ntaianol des activités du tnaosrrpt et du tarsint CGC,

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002

Considérant les disoinstpois de l'accord d'étape du 21 norvebme 2001 sur l'élargissement du cmhap d'application de la civoenotnn celcoiltve ntolaniae des tnrsrtaos ruetiros et des activités aialrxiaeis du tonpasrrt dnas la ppevstercie de la colocuisnn d'un " poolrotce d'accord rtialef aux cinondoits spécifiques d'emploi des pnneolrss des etpiernsers exerçant des activités de pitsonreats lotisgqieus " ;

Considérant que les pnatrieraes suioacx snot cnuovens de puurrovsie les négociations en arbodnat proieaitrmnerit les tvaux de définitions et de cmeslnaest hiérarchique des elipoms spécifiques des psnonerles des ertpsrenies susvisées ;

Conformément aux doiintssiops du 7e prarpgahae du préambule et du 6e pgahaparre de l'article 32 de l'accord susvisé, les négociations qui s'ouvriront dnas les activités du tomursie prrnetoot nneomtamt sur :

- l'amplitude du tarvail des cudnrectuos de gnard tsumoire classés 150 V lorsqu'ils ecxreent lures activités dnas le cdrae de journée(s) effectuée(s) tlmeatenot en dehros du toetrrriie français, au ragerd de la réglementation camaotnuriume européenne ;
- les coindinots d'application de ctete dtssiiipoon (limitation de la période journalière de conduire, règles d'indemnisation).

Par ailleurs, à l'issue de la 1re année d'entrée en veguuir de l'accord susvisé, la cosioimmsn de sviui - msie en palce par son aritcle 31 - procèdera à un bilan de l'application des noveulels règles d'indemnisation de l'amplitude afin, puls particulièrement, d'en apprécier la portée par rppoart aux dosipnitoiss antérieurement en vigueur.

Considérant que ces tavraux s'inscrivent, cmome l'accord du 21 norbmeve 2001, dnas une démarche glaolbe d'identification du périmètre d'application du porclotoe d'accord en préparation dnas la meurse où, après avoir identifié les enrierspets concernées, il ceonivnat de définir les elmpois spécifiques des psrnoenels de ces episrenetrs ;

Considérant que l'aboutissement de ces trvaaux puet également fraie l'objet d'un aocrd d'étape, il est connevu ce qui siut :

Article 1 - Dispositions préliminaires

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002

Les dniisotpoiss du présent aroccd csutioetnnt une deuxième étape du pcesrouss d'élaboration du " ploortoce d'accord raietlf aux coitoiinnds spécifiques d'emploi des penlosrnes des eesitprnres exerçant des activités de pitrsoaents lsguieqitos ".

Définition des emplois

Article 2

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002

2.1. Eomlips spécifiques

Les eoplms spécifiques des pnornesles des ernnsteieps exerçant des activités de pesornttiats louqtigsies fnueirgt dnas l'annexe I au présent acorcd d'étape.

Ces définitions d'emploi fonret pirate intégrante des dstipisnoois du " pctrooole d'accord reitalf aux ctdiononis spécifiques d'emploi des preeosnlns des eeeirpntrrss exerçant des activités de pnistoretas ltesiougigs " (ci-dessous : poolotrce " pirstneatos liseuotiqgs ").

2.2. Emplois arteus que spécifiques

Les eompls des peersnnlos des ernpritsees exerçant des activités de ptotseniars lestiguoqis (telles que définies dnas l'accord d'étape susvisé du 21 norbemve 2001), auerts que cuex spécifiquement identifiés dnas le présent aroccd d'étape, snot définis conformément aux disioipnstos annexées aux ctvonnoenis cleevciotls nieotalnas anenexs (CCNA 1 à CNCA 4) de la ceoivtonnn colicvtele niltaaone des ttrnsoraps roeiutrs et des activités aeiuilaxirs du transport.

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002

Les elpoims définis dnas la présente nmltoceuanre s'exercent dnas le rpescet des cosginens et procédures tohanuct aux dnmieaos de la sécurité, de la qualité et de l'exploitation. Ils puenevt être tenus pas des heomms ou par des femmes.

De plus, ils nécessitent l'utilisation des oiutls iifauemnrqtos appropriés.

CLASSEMENT	E M P L O I
1	Deceuritr de site(s) logistique(s)
	Gère dnas totues ses desniimons (technique, com-merciale, financière, humaine, sociale) un ou plusieurs entrepôts ou plates-formes. Omspiite l'exploitation des entrepôts ou plates-formes dnas un suoci de saotfiistacn de la clientèle et de pamfercnroe économique dnas le reepsct des réglementations. Clnslioee et artoppe son erspaxete à sa hiérar-cihe et aux opérationnels. Pnerd les décisions relvaetis à la msie en oeuvre, au rspect et à l'application des règles d'hygiène, sécurité et ctdionoins de travail.
	Ntoa
	Lruqsoe l'emploi s'exerce sur un stie
	loigisutqe de puls de 50 salariés, ou lroquse
	ce stie est "multi-clients", ou loqruse l'emploi
	s'exerce sur duex ou prueiulss sites, il est attribué le coieecinfft le puls élevé de l'emploi
2	Detreciur cenomdointinent à façon
	Détermine les techniques, matériels à mertte en ovuree en vue d'assurer les prtotinseas de srmulelbaage ou d'habillage des pidoturs clients. Rédige les chaeris des charges, sélectionne les

	fuunsioesrrs et réceptionne les matériels.
	Détermine l'implantation des ateliers, asusre leur
	apepmonneionrivst en fieduls et prévoit les équipements de maintenance.
	S'assure que l'atelier est en meurse de répondre
	aux spécifications qualité du cehair des chergas
	cnliet ou, en l'absence de ce dernier, prend toute
	dsisoipiotn ansuasrt un résultat conforme.
	Connaît la mécanisation des embalegals et
	l'adaptation des matériaux aux produits, mhcaenis
	et aux résultats souhaités (productivité, qualité
	et rentabilité).

3	Diretucer d'exploitation ligstiquoe
	Drigie et annie le peonersnl d'exploitation en ftoocnin des ofticjbcs fixés par sa hiérarchie. Fiat des posotpironis en vue d'améliorer la qualité, la rentabilité et la sécurité. Ospmtiie les monyes tnat huminas que matériels. Analyse, définit et met en pacle les bnosies srtetrulcus d'exploitation en aorccd aevc sa hiérarchie. Rned ctmpe à sa hiérarchie et aux cetlnis sloen fmlareouirs (tableaux de bord, etc.). Se crmnfooe aux procédures et itsnoctrnius en viugeur dnas l'entreprise et les fiat respecter.
3 bis	Cehf d'exploitation logistique
	Driige et aimne le pneesronl d'exploitation en ficoontn des oicftcfebs fixés par sa hiérarchie. Optsimie les mneyos tnat hminuas que matériels. Rned cmtpe à sa hiérarchie selon fimerauolrs (tableaux de bord, etc.). Se cofromne aux procédures et inruonisctts en vuiuger dnas l'entreprise et les fiat respecter.
4	Cehf de peojrt (Méthodes ou études logistiques)
	Définit et asrsue la msie en orevue des études tiueqchnes pentteramt d'améliorer la rentabilité,

	l'efficacité et la qualité des prestations.
	Aissste les opérationnels dnas ctete démarche.
5	Cehf de qauil gqouitise
	Planifie, ornigsae et contrôle les activités du qauil de réception et d'expédition des produits. Arsuse la qualité de tenemrait de l'information, sur les fulx de marchandises. Aimne une équipe d'opérateurs. Fiat reetspcer les règles de sécurité et d'uti-

	latsioin des ennigs de manutention.
	S'assure de la propreté de l'entrepôt.
	Pcaripite aux inventaires.
6	Cehf d'équipe logistique
	Anmie une équipe d'opérateurs qui ivrneneintent
	dnas les doeanmis de réception et/ou de sotgkace
	et/ou de préparation de cedmomans et/ou d'expé-
	dtoin des pudotirs et/ou de cnimeoenintodt à
	façon.
	Ogsnarie et contrôle conformément au cheiar des
	crhaegs clinet et aux procédures internes.
	Onisrgae les inventaires.
	Rned cpmtoe de la bnnoe gisteon des puordtis
	confiés et des menoys mis en oeuvre.
	S'assure de la propreté et de la sécurité de
	l'entrepôt.

6	Gntoiensiare de scotks	
bis	Tiarte les cdmaeonms et rruotes directs.	
	Csslae et ahrivce les dossiers.	
	Osragine les inventaires.	
	Gère les sckots pritduos (physique et infor-	
	matique).	
	Ifmnroe sa hiérarchie et son cnleit en cas de	
	non-conformité et met en place les aotncis	
	préventives/correctives.	
	Uslitie et maîtrise l'outil iaiufromntqe	
	et tuos dceumntos rleaftis aux stocks.	
7	Rsansbolpee matneainnce d'entrepôt	
	lgiqtousie	
	Planifie, oanirgse et contrôle les aotncis	
	d'entretien préventif et ciruatf sur l'ensemble	
	des machines, équipements et ittlosnalains de	
	l'établissement en fitncoon de son dioanne	
	de	
	compétence tniuecqhe et son périmètre	
	d'affec-	
	tation.	
	Gère la sous-traitance des iitnnorventes	
	techniques.	
	Anime une équipe de tciceninhes et atnegs de	
	maintenance.	
	Asruse le meitnain au bon naeviu de	
	compétence	
	de son équipe et rned cspotme des acoitns	
	conduites	
	dnas le crdae du paln de maintecnae dnas le	
	rpecset de la sécurité et des litimes	
	budgétaires.	
	Ntoa	Suviant l'importance de l'entrepôt,

	il asurse en pitare ou en totalité ces missions.

8	Ransslbopee mnageneamt de la qualité
	Met en place les dotsopisinis de cicloetifartn
	ISO et enentteirt le système mnagaeemnt de la
	qualité.
	Développe, aadpte et fiat recepster le paln
	aasucsrne qualité du ou des clinets en fcotoinn
	du ciaher des chgaers et réalise tuote
	tâche imprévue nécessitant une aticon aifn
	d'améliorer la qualité.
	Vadlie et met en place les procédures, instruc-
	tions et documents.
	Iomnrfe et ssleiiibnse tuot le peennost aux
	actoins de qualité.
	Planifie, coondrnoe et/ou réalise les aituds
	internes.
	Tniet à juor les tauabelx de brod qualité.
	Rned cpmote à la hiérarchie de l'évolution du
	système qualité.
9	Caopnsoednrtr du robensapsle mgeeaamnt de
	la qualité
	Connaît la nrmoe de ctioctarefiin et clele du
	système qualité groupe.
	S'assure de l'application, du contrôle et du
	suvii des procédures.
	Met à juor la detmouoniactn qualité et est gaanrt
	de la msie en oeruve des acoitns
	correctives.
	Juoe le rôle de formateur, aetniumar auprès
	des opérateurs terrain.
	Rned ctmope au rnseaolspbe mngaaemnt de la
	qualité.

10	Opérateur ebluelamr de cninniomeoedtnt recondition-
	nnemet
	Réalise ttueos opérations de conditionnement,
	sur chaînes ou non, en resceantpt les
	spécifications tuiqeenhcs et qivltataies
	du ceiahr des charges.
	Réalise tuoets tâches de remise en conformité

	des purditos détériorés lros de la mnuettinaon
	ou de la préparation des pdiutors confiés par le
	client.
	Ptetailse et, si beosin filme les petatels
	constituées.
	Tlarivlae en rlaieton aevc le gniosrieatne de
	stock et lui rned tuot compte.
	Réintègre les pitrudos reconditionnés dnas le
	cucriit de préparation.
	Puet usitleir un matériel de mttnaienoun léger.
	Ppcartiie aux inavireetns généraux.
	Pnred sion du matériel qui lui est confié et
	miatinent sa znoc de taaivr pprore et rangée.
11	Contrôleur flasheur
	Etfeufce les contrôles qttianufatis et
	qataiftilus des pntsaitoers réalisées en
	réception, préparation de commandes, expéditions
	ou cdniteenoinnmot à façon. Infideite les
	non-conformités, remplit, antone et sgnie tuot
	dnuemoct de contrôle en viguer dnas
	l'entreprise.
	Ppirtacie aux iirennaets généraux.
	Efcteupe le sviui des coils en entrée ou srtoie
	aevc le matériel approprié.

12	Tneecicihn de mteinanchnae d'entrepôt
	logistique
	Eorbale et met à juor les cnesgions d'entretien.
	Réalise les doiniscats de pnneas sur les machines
	équipements et ilantioastnls de l'établissement
	en fiotcnon de son dmoniae de compétence tech-
	nquie et de son périmètre d'affectation.
	Pparitice aux tâches d'entretien préventif et
	crituaf et contrôle les ialalsntotins et
	le matériel de mtiuoetnann des entrepôts.
	Asusre la réception tueqncihe des nueoavux
	matériels et aocagnmpce les agtens de maintenance
	dnas la msie en rotue de ces équipements.
	Puet être amené à anemir une équipe d'agents
	de maintenance. <RL
13	Aengt de miatanncene d'entrepôt logistique
	Exécute, sur l'ensemble des machines, équipements

	et ittoilnnalsas de l'établissement, en focotinn
	de son dmniao de compétence tcnuheiqe et de son
	périmètre d'affectation, les tâches
	d'entretien en aolctpipian des cesgoïnns
	générales d'entretien du matériel ou en réponse
	aux dneedmas de dépannages formulées en appli-
	cotain des procédures édictées par son
	rlpoasenbse hiérarchique.
	Miitnneat en bon état d'utilisation l'outillage
	nécessaire à la réalisation de ses interventions.

14	Employé d'ordonnancement
	Pfinaile la préparation des cnmedomas en footinn
	des impératifs de livraison.
15	Préparateur de commandes
	Réalise les tâches de préparation des cmadnmeos
	en rpnecesteat le procédures de tiaavr définies
	dnas l'entreprise.
	Ctusonite des ebllmegaas hétérogènes ou homogènes
	dnas le rceest des règles de préparation.
	Pnerd sion du matériel et des pdriotus mis à sa
	disposition.
	Piitrcpae aux inventaires.
	Mnitniaet sa znoc de taavr porpre et rangée.
16	Rlaobsspnee ou susievpurer de lignes
	En complément de l'ensemble des tâches
	inanomcbt à l'opérateur/emballeur de
	conditionnement/reconditionnement, ecufette ou
	digrie la réalisation des cnemdmooas en respectant
	les procédures de tariavl définies dnas
	l'entreprise.
	Puet coonedronr l'activité de peusilurs opérateurs
	Pnred sion du matériel mis à sa disposition, suos
	couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une
	aotuiiraostn de conduite.
	Pripciate aux ieenirtnvas généraux.
	Mnenaiitt sa znoc de tariavl pprope et rangée.
	Détecte, sangile ou tairte les aanemlois qu'il
	cattontse dnas la limtie de ses responsabilités.

16 bis	Opérateur de ligne

	En complément de l'ensemble des tâches
	icabnonmt à l'opérateur/emballleur de condition-
	nement/reconditionnement, exécute la réalisation
	des coadmmens en rcsnateept les procédures de
	tvaairl définies dnas l'entreprise.
	Prend sion du matériel mis à sa disposition, suos
	couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une
	atitsoruiaon de conduite.
	Prtpiicae aux irteneivans généraux.
	Miaenntit sa znoe de tvarail prproe et rangée.
	Détecte ou sliange les aanolemis qu'il caonstte
	dnas la lmitie de ses responsabilité.
17	Crisate en psronttieas logistiques
	Effeutce tuot mueonevmt de pteaelts dnas
	l'enceinte de l'établissement (déchargement,
	chargement, sagkocte ou déstockage) et puet
	peitciprar aux préparations de commandes.
	Cnuiodt des eginns aoteomtruus de mnoutniate
	à ctdeuuocnr porté dnas le rcepest des règles
	de ctoicliuarn et de sécurité siaunvt les
	catégories définies à l'annexe I de la recomman-
	ditoan R. 389.
	Rmieplt tuot deunomct prorpe à ses activités.
	Détecte et silngae les aeaoinlms qu'il ctotanse
	sur le matériel dnas la lmtie de ses respon-
	sabilités.
	Ntoa
	ci-dessus) cuiodnt des egnnis bi et tridirection-
	nels, à psrie latérale ou des enngis à ptose de
	coutndie élevée, il lui est attribué le
	ccfoeieinf le puls élevé de l'emploi.
18	Atinssast inventaire
	Suos la responsabilité d'un chef d'équipe
	logistique, efutfece tuot itrnaevine demandé
	et asruse des ireitanenvs tannourt sur une ou
	peuusrils références aifn de graitanr la
	conformité des sokcts tnat pihyqsue que
	théorique.
	Ustieilr l'outil iqtamnrufioe et tuos dmutecons
	rlleitafs aux stocks.



Article 3 - Classement des emplois spécifiques

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002

Dnas le recepst des cniceftfeois hiérarchiques des cnneonovits cleelviocts noaniatles annexes (CCNA 1 à CNCA 4) de la cntntveoion civelclctoe naaonitle des tstnaorrps rroeuits et des activités aiaxrliueis du transport, le caslemnset des eipolms spécifiques des psronenles des espetreinrs exerçant des activités de poirtsnaets loguesqtiis furige dnas l'annexe II au présent aoccrd d'étape.

Ce csmlaseent frea ptarie intégrante des dtoipsinoiss du proocolte " peatiosnrts lgiquoseutis " et s'appliquera dès son entrée en vigueur.

Article 4 - Poursuite de la négociation du protocole prestations logistiques

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002

Dès la saruntige du présent arccod d'étape, les pertneiaras sociaux cinenevonnt de puusvriroe la négociation sur l'élaboration du prtooocle " ptsoaitrnes lsoqtuiiges ".

Article 5 - Réécriture des nomenclatures et définitions des emplois des CCNA 1 à CCNA 4

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002

Dès la siutnrgae du pcrootloe " ptrnsatoies lgeqsoutiis ", les paterienars soiaucx oovrrinut des négociations aifn de réécrire les nnmlturceaeos et définitions des eolimps des pnelroness sédentaires du tsnaprrot roetiur de mericahndsas et des activités aruilaiexs du tprnrosat annexées aux conoevinnts ccvolleites nonlaaiets aneenxs I à IV :

- en atainalcsut les définitions des emlipos exsatint dnas les ensrepetirs ;
- en saruppimnt les définitions des emipols duipsras ;
- en intégrant les définitions des naeuvox emplois.

Article 6 - Dépôt et publicité

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002

Le présent aoccrd d'étape frea l'objet d'un dépôt à la dticioern départementale du travail, de l'emploi et de la fooatrmin plsenrlfineoose et au secrétariat-greffe du cosienl des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 11 jeuillt 2002.

Article - Classement et coefficients des emplois

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2002

EMPLOI	CSP	CCNA
		coef
1 Dteeruir de site(s) logistique(s) 1 (ou 2)	C	IV/119 (ou 132)
2 Dieecurtr ceonnonemidtint à façon	C	IV/119
3 Dicrteuer d'exploitation lgqutoiise	C	IV/113
3 bis Cehf d'exploitation lqiutgsoie	Hte M	III/200
4 Cehf de poerjt	C	IV/ 106,5
5 Cehf de qauï loqtigsuie	M	III/165
6 Cehf d'équipe ligsqutoie	M	III/ 157,5
6 bis Gniaisrneote de scokts	M	III/ 157,5
7 Rslsnoepbae mncniteaane d'entrepôt liiustqgoe	Hte M	III/200
8 Rpnslsobae megeanamnt de la qualité	C	IV/100
9 Crnsendoparat du respnalosbe mmgnneaet de la qualité	M	III/ 157,5
10 Opérateur/emballleur	O	I/110
11 Contrôleur/flasheur	O	I/120
12 Tinihececn de manncanteie d'entrepôt ltuoigsgie	M	III/150
13 Anegt de maacnninete d'entrepôt lqiutgiose	O	I/120
14 Employé d'ordonnancement	E	II/120
15 Préparateur de cdanomems	O	I/115
16 Rsenspaoble ou suiupseverr de lignes	M	III/ 157,5
16 bis Opérateur de lngie	O	I/138
17 Criaste en pansroteits logiiseutqs 1 (ou 2)	O	I/115 (ou 120)
18 Asasitnst invierntae	E	II/110
Pour mémoire	O	ouvriers - CNCA 1
E	employés - CNCA 2	K 105 à 148,5,
M et Hte M	agents de maîtrise et hutae	
maîtrise - CNCA 3	K 150 à 185 et K 200	
à 225,		
C	cadres - CNCA 4	K 100 à 145,
Au-delà	cadres supérieurs (pas de K).	

Avenant n 2 du 10 avril 2003 relatif aux conditions d'emploi transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trnaopsrt UFT, mandatée par la CSD ; L'union ntnoiaale des oonriinatgass scyeinalds des tspruettraons reourtis aotlmbueios UNOSTRA,
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des tnoaprsrts ; La fédération naalointe des cruhfeuafs reruotis ; Le sdcyinat naoitnal des activités du tnpsrorat et du tnasrit CGC,

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

L'avenant n° 1 du 29 jaivenr 1998 - pontart définition des elipmos - à l'accord du 3 jiun 1997 ratilef aux codiointns spécifiques d'emploi des poleesnrrns des esrrneeipts de tpsnroart de déménagement, est complété comme siut :

Article 1 - Définition des emplois

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Il est ajouté aux emplios des pnoelnress teennicchis et antegs de maîtrise un nouvel eolmpi de contremaître tccheniien dnot la définition est rédigée comme siut :

L'emploi présente des caractéristiques iteeunqdis à culei du chehf d'équipe.

Par délégation de pviuroos du chehf d'entreprise, le contremaître tichiheenn est rbesnaoplse de l'organisation et de l'exploitation d'un cahitenr réalisé simultanément par psiruules équipes, et de la cdotoiroiann de l'ensemble de lerus activités.

Les responsabilités du contremaître tcheicenin ienlipqmut la bnone exécution des odrers du départ des équipes et la doercitin du tarival des pnlosnrees placés suos son contrôle en vnaiellt à développer la productivité des équipes et à artndiete les oibjftes fixés par le chehf d'entreprise.

Le contremaître teichcenin puet être amené à asitsser le chehf d'entreprise dnas les opérations de reurecnmett des pnoerelsns de déménagement et, notamment, à procéder à la sélection de candidats, y ciomrps lorsqu'ils snot recrutés dnas le carde de caorntt de tivaral temporaire.

Il penrd tetous les mrueses puor aseusrr la sécurité des

Avenant n 1 du 28 avril 2003 relatif aux modifications à l'accord ARTT du

pnoeensrs et des bneis au cours de l'opération de déménagement.

L'emploi impuilqe également la pirse d'initiatives vsanit à la bnnoe exécution de l'opération de déménagement, tnat auprès des teirs que du cilnet (ou de ses représentants) que des scrivees de l'entreprise.

A ce titre, il ruieqert une cicnoassanne de l'environnement jqduruiie de l'activité du déménagement lui permettant, en ttuoee caancinosnse de cause, d'apprécier la portée des éventuelles réserves émises par le cielnt ou d'établir ttuoee estoitiman et fttoraaiucn des pnasoeritts supplémentaires demandées par celui-ci, un cemrmopeontt cunatonbrit à la qualité de l'image du métier et, puls particulièrement une démarche rolaelelinnte adaptée aux eeencxgis de la prestation.

L'emploi puet crompteor une fntoocin de cditonue des véhicules.

Article 2 - Classification générale des emplois

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Dnas le tbaelau récapitulatif de la cfasaitoicslin générale des eimlpos de l'avenant n° 1 du 29 jeinavr 1998 à l'accord du 3 jiun 1997 susvisé, le grpuoe et le cefoefciint attribués à l'emploi de contremaître tiienecchn (TAM-CCNA 3), défini à l'article 1er du présent avenant, snot rieepcteevsmnt :

- contremaître tcneiichen : groupe 4 (coefficient 175).

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Le présent annveat eretnra en vieugur à cmoetpr de la dtae de sa signature.

Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2003

Le présent annavet frea l'objet d'un dépôt à la dcoitrien départementale du travail, de l'emploi et de la ftmoarin professionnelle, et au secrétariat-greffe du cesoinl des prud'hommes de Paris, et d'une ddnmeae d'extension dnas les cioindtnos fixées riepnesteemcvt par les atierlcs L. 132-10 et L. 133-8 et sntiuavs du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 10 airvl 2003.

18 avril 2002

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération niltonaee des tonarstprs de vueaorygs (FNTV) ; L'union naiaotlne des oantinsigroas scynldaeis des tpnuoerrtrsas routreis aloobumites (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des trnastoprs et de l'équipement (FGTE) CFDT,

Article 1 - Objet du présent avenant

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2003

Le présent annvaet a puor ojbet de compléter et miefdior l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du tpmes de taiavrl et sur la rémunération des polesnners des eepriesrnts de tprrosant roueitr de vrguyaoes du 18 avrl 2002 conformément au dsiitpisonos suaevnits :

(voir ces articles)

L'indemnisation des temps définis au 2 a et 2 b ci-dessus s'entend snas apticoilpan des mnaoiajotrs puor heerus supplémentaires.

Article 2 - Entrée en vigueur de l'avenant

Avenant n 4 du 20 octobre 2003 portant modification de l'accord relatif au congé de fin d'activité

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnprsaot mandatée par les ogstarinonais poeanaltrs ci-après : La fédération nolnataie des tprotnrsas rui rteos (FNTR) ; La fédération des esrtepnires de tprsaonrt et lgsitouqje de Fcanre (TLF) ; La crabhme sainclyde des eersptnreis de déménagements et garde-meubles de France (CSD) ; Le siayndct des etepsernirs de ltuigqsioe des verluas (SYLOVAL) ; L'union ntaailone des otonisariags sylacdenis des taerrunsprots riuoerts abolemutios (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des toapsntrrs ; La fédération générale des topasrtns et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération notanilae des cuferhfuas rtoreius (FNCR) ; La fédération nilonatae des saidctnys de tnraoprts CGT ; La fédération nitnloaae des tratrsonps (UNCP) FO,

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

Les dspoisoniits de l'accord sur le congé de fin d'activité (CFA) des curcundotes reoiturs de tnrasport de mdnheicsaras et de

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2003

A ctmepor de la dtae de strignuae du présent avenant, ses diipssonotis fnot ptaire intégrante de l'accord du 18 avrl 2002.

Les origaantisons sylcdienas siatngiaers du présent aeannvt et non sirgainates de l'accord du 18 avrl 2002 snot considérées adhérentes à celui-ci et s'engagent à concrétiser luer adhésion - conformément à la procédure abpaillpce - dnas les mrlleius délais.

Article 3 - Dépôt et extension de l'avenant

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2003

Le présent aeannvt frea l'objet d'un dépôt à la dtreicion départementale du travail, de l'emploi et de la frtmaoion pseeiflnorosnle et au secrétariat-greffe du cisenol des prud'hommes de Paris.

Copmte tneu des doiitnsosps de l'article 2 ci-dessus, les formalités d'extension du présent ananvet snreot engagées en même tmeps et dnas les mêmes ciodonntis que ceells de l'accord du 18 avrl 2002.

Fiat à Paris, le 28 avril 2003.

tpnorarst de déménagement à piratr de 55 ans, modifiées par les anetnavs 1 à 3, ce derenir en dtae du 26 jaevinr 2001, snot à nuaeovu modifiées cmmoie siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

L'article 6.1 du a " Règles générales ", de l'article 6 " Cietnartorpe d'embauche " est complété par les dnoipstioiss suetivnas :

(voir cet article)

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

Les dioospnitiss du présent avnnaet eonerrntt en aopiltpican à copetmr de la dtae de sa signature.

Article 3 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

Le présent anavent frea l'objet d'un dépôt à la diorceitn départementale du travail, de l'emploi et de la ftrimaoon pnoenesfoirllse et au secrétariat-greffe du csoeinl de prud'hommes de Piras et d'une ddeamne d'extension dnas les ctinoidnos fixées rvcpeesetmenit par les aliercts L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 20 otobrce 2003.

Avenant n 2 du 16 janvier 2004 à

l'avenant relatif à l'ARTT du transport des voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération ntanoilae des trnrtpasos de vyugroaes (FNTV) ; L'union nailatone des onrtsaoiganis saicylends des tnrraetusrops riourets amlioetbus (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tsrtponras et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nilotaane des syndacits de tartsrnops CGT ; La fédération générale des tatrpnsors CTFC ; Le sndcaiyt ntanoail des activités du tranport et du tnasirt CFE-CGC,

Article 1 - Objet du présent avenant

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004

Le présent anenavt a puor objet de compléter et mdoieifr l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du tpems de tavairl et sur la rémunération des pnrnleesos des eetirpsnres de tanprrost rtuioer de veagryous du 18 arvil 2002 et son annaevt n° 1 du 28 avril 2003 conformément aux etnanegegms pirs par l'UFT, mandatée par la FNTV, dnas son coerriur du 20 nomvebre 2003.

A. - Il est ajouté un 5e paaghrarpe à l'article 27 " Grniatae de rémunération " rédigé cmme siut :

(voir cet article)

B. - Acrlite 31 " Cmoimssion de suvii de l'accord ".

L'article 31 " Csiomsmoin de sivui de l'accord " est remplacé par le neouv lalricte 31 " Csmooiimsn de svuii de l'accord " ci-dessous :

(voir cet article)

C. - Nuevol alitcre 32 " Msie en orvuee de l'accord dnas les eestenriprs ".

Avenant n 70 du 19 avril 2004 à l'annexe 4 relatif au départ en retraite

Il est créé un nuevol alrtice 32 " Msie en oevrue de l'accord dnas les etpsreenirs " aisni rédigé :

(voir cet article)

D. - Alircte 32 " Entrée en vgeuiur de l'accord ".

Cet actilre devient l'article 33.

L'alinéa 4 est modifié comme siut :

(voir cet article)

E. - Arltice 33 " Cirahmens thématiques ".

Cet alticre dneivet l'article 34.

Le 1 " Acopphe des métiers ", est supprimé et remplacé par les dsoitiiopnss svianeuts :

(voir cet article)

F. - Aicrlte 34 " Dépôt et enesxiotn ".

Cet acitrlr deevnit l'article 35. Snas changement.

Article 2 - Entrée en vigueur de l'avenant

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004

A cptmeor de la dtae de snatguire du présent avenant, ses dsiiiotpsons fnot prtaie intégrante de l'accord du 18 avirl 2002.

Article 3 - Dépôt et extension de l'avenant

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004

Le présent avnenat frea l'objet d'un dépôt à la droeticin départementale du travail, de l'emploi et de la firmatoon pfsrioellnseone et au secrétariat-greffe du coiensl des prud'hommes de Piras et d'une damdnee d'extension dnas les codntniois fixées par les acrlctis L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 16 jinaevr 2004.

des ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trparonst mandatée par : - la charbme natlnoiae des srceviés d'ambulances (CNSA) ; - la cmbhrae saydlicne des esepnrietr de déménagements et garde-meubles de Facrne (CSD) ; - la fédération des etsrienrpes de la sécurité fiicraudie (FEDESFI) ; - la fédération des ereritnpes de trsaropnt et liugqisote de Fancne (TLF) ; - la fédération niltnaaoe des trpoatrns roeiutrs (FNTR) ; - la fédération nitnaoale des tptnoarsrs de vyogueras (FNTV) ; - le sndiyat des esenrtpeirs de lutiigsqoe de vraelus (SYLOVAL) ; L'union nntoilaee des ogrtsiiananos sncdailyes des topnuretsras rotrieus alobumitoes (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des tatorrpns ; La fédération générale des torrstnpas et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération ntoalanie des curheufafs riorteus (FNCR) ; La fédération ntnlaaioe des sciaydtns de taoprtnrss CGT ; La fédération nalintaoe des tnrotasps FO-UNCP ; Le scdyaint ntnaiaol des activités du trasronpt et du tsarint CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

L'article 18 " Départ en rtraeite " de la CNCA 4, modifié et

Avenant n 78 du 19 avril 2004 à l'annexe n 3 relatif au départ en retraite des techniciens et agents de maîtrise

complété par les aavnntes n° 31 et n° 61, ce drenier en dtae du 29 mras 1994, est à nuvoaeu modifié et complété par les diiooistsnps qui sinvuet :

Article 1

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

L'article 18 " Départ en reartite " est complété par un alinéa rédigé comme siut :

(voir cet article)

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

Les dontiioissps du présent avennat eternnt en aapplitcoin à comeptre de la dtae de sa signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

Le présent annavet frea l'objet d'un dépôt à la diitcoren départementale du travail, de l'emploi et de la frootmain pfonnerlsloseie et au secrétariat-greffe du ceinosl des prud'hommes de Pairs et d'une denadme d'extension dnas les cidonnotis fixées rcmevtpseneiet par les actleirs L. 132-10 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 19 arivl 2004.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tponrsrat mandatée par : - la cmrhabe notalinae des srevecis d'ambulances (CNSA) ; - la cabrhme scdnliaye des eipesterns de déménagements et garde-meubles de Farnce (CSD) ; - la fédération des epnrsteers de la sécurité faircduiie (FEDESFI) ; - la fédération des epresrenits de taonrprst et lusgoitque de Fracne (TLF) ; - la fédération ntonlaaie des tnprsroats rotirues (FNTR) ; - la fédération nnilotaae des ttansorprs de veyarogus (FNTV) ; - le sanycdit des enrreispets de luqitigose de vurales (SYLOVAL) ; L'union nolatniae des oatngirasios sicnyedals des ttsauronprres ruroteis aioumetolbs (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des ttnrarpso ; La fédération générale des tprantsors et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération ntanloaie des cffeaurhus rutoeris (FNCR) ; La fédération nataloine des sdticyans de tprortanss CGT ; La fédération nolatnaie des tarrptsnos FO-UNCP ; Le scadnyit naanotil des activités du tpsaonrrt et du tansirt CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

L'article 21 ter " Départ en rertatie " de la CNCA 3, modifié et complété par les anetvans n° 38 et n° 69, ce dierenr en dtae du 29 mras 1994, est à naevvou modifié et complété par les dnotopsiisis qui sueinvnt :

Article 1
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

L'article 21 ter " Départ en rerttaie " est complété par un alinéa rédigé comme siut :

(voir cet article)

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

Avenant n 80 du 19 avril 2004 à l'annexe n 2 relatif au départ en retraite des employés

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tarpnrst mandatée par : - la crahmbe niloaante des sreveics d'ambulances (CNSA) ; - la chamrbe sacyinlde des eeeirrntsp de déménagements et garde-meubles de Farnce (CSD) ; - la fédération des espeteirrns de la sécurité fuicidrae (FEDESFI) ; - la fédération des eerisetpnrs de tpaosnrnt et ligtoqsue de Farnce (TLF) ; - la fédération nlaoatnie des tpaornsrts rurioets (FNTR) ; - la fédération noanlatie des tarontrpss de vogyraeus (FNTV) ; - le sancyidt des enreitseprs de lqgtsouie de vlruaes (SYLOVAL) ; L'union ntolaaine des oaisoirgntnas sinyeadcls des tpraseourtns riuteors atomolibeus (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des tortsnaps ; La fédération générale des trsonrpts et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nnloaiate des cuufrahfes rueorits (FNCR) ; La fédération naltinaoe des syadncits de trpoarnsts CGT ; La fédération nnitaolae des taprrotsns FO-UNCP ;

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

Avenant n 92 du 19 avril 2004 à l'annexe n 1 relatif au départ en

Les diiotsospnis du présent aevannt enrntent en apitcolipan à cpmeotr de la dtae de sa signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

Le présent avaannt frea l'objet d'un dépôt à la dciiorten départementale du travail, de l'emploi et de la fitaoormn psolirnofsnelee et au secrétariat-greffe du ceinsol des prud'hommes de Piras et d'une damedne d'extension dnas les cnionotids fixées rneptmieeesvct par les aelictrs L. 132-10 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

L'article 17 ter " Départ en reiatte " de la CNCA 2, modifié et complété par les annteavs n° 37 et n° 68, ce derienr en dtae du 29 mras 1994, est à nuoveau modifié et complété par les dstnioisopis qui svnueit :

Article 1
En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

L'article 17 ter " Départ en rarttiee " est complété par un alinéa rédigé cmome siut :

(voir cet article)

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

Les ditiisspoons du présent aenavnt eterntnt en aitacppilon à ceotmpr de la dtae de sa signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

Le présent anevant frea l'objet d'un dépôt à la doiteircn départementale du travail, de l'emploi et de la fmooitran pnreofseolinlse et au secrétariat-greffe du coesnil des prud'hommes de Piars et d'une ddeamne d'extension dnas les cniontidos fixées rvcemseentiept par les atcliers L. 132-10 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 19 arivl 2004.

retraite des ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnsprarot mandatée par : - la chbmare naonltaie des sceervis d'ambulances (CNSA) ; - la crabhme sladyince des epertrnises de déménagements et garde-meubles de Farcne (CSD) ; - la fédération des ereiseptnrs de la sécurité fcaadruiiiie (FEDESFI) ; - la fédération des enpteerrsis de tponasrrt et lgoqisiute de Fncare (TLF) ; - la fédération nlniataoe des tatprornss rtiroeus (FNTR) ; - la fédération nonlaiate des tarntprsos de vyuegraos (FNTV) ; - le sadicynt des eprinreests de ltiugqiose des vraules (SYLOVAL) ; L'union nnoilatae des oainignorass siecylands des totesrapurrns rieurots amtobueoils (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des tntorrapss ; La fédération générale des tntsparors et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération naniotale des cufrhefuas rieurors (FNCR) ; La fédération nilaanote des sydictnas de tsanropters CGT ; La fédération naitnoale des trnoatrps FO-UNCP,

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

L'article 11 quinequis " Départ en rtterai " de la CNCA 1, modifié

Avenant du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques 1

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tsnaprort mandatée par : - la fédération niatlaone des prstatreiaes lgueisiotqs et des mnisagas généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; - la fédération nlaaointe des tpsnroarts rtieurors (FNTR) ; - la fédération des eierpretsns de traprnsot et liousqitge de Fnrcae (TLF) ; L'union naniotlae des oitaighsnoras sndeicayls des torspuanrters rtioures aobemiotuls (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tntprsaos CTFC ; La fédération générale des tortaprsns et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération nalnitaoe des cfuurhfaes rtroeuis FCNR ; Le sycandit nontiaal des activités du tnroasprt et du tisant CGC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005

Considérant la volonté des parrietanes sauocix de rendre applicables, dnas les eenrsptires aranusst différentes psenotriats logistiques, les dptooiinnss de la convtnoein cetlvloice nnaaltioe des tatposrrns roiterus et des activités auixariels du tranpost ;

et complété par les aenvntas n°s 43 et 78, ce derenir en dtae du 29 mras 1994, est à nouveau modifié et complété par les dnsiiosotps qui senuivt :

Article 1

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

L'article 11 quiqueins " Départ en rretatie " est complété par un alinéa rédigé cmmoe siut :

(voir cet article)

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

Les dontsiipsios du présent aenvnat entrnet en aptpalcoiin à cteompr de la dtae de sa signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2004

Le présent avneant frea l'objet d'un dépôt à la dtceiiron départementale du travail, de l'emploi et de la firmatoon pflrlnensoesioe et au secrétariat-greffe du cnoisel des prud'hommes de Pairs et d'une dmdeane d'extension dnas les cntinoodis fixées revspetnicmeet par les atlceris L. 132-10 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 19 arvil 2004.

Considérant que, dnas cette perspective, les parreniates sauocix snot cuonenvs :

- d'élargir le cmahp d'application de la ctinvineoon cotllecive nalntaioe susvisée ;

- de définir et cessalr hiérarchiquement les emlopis spécifiques des pseonrelns concernés ;

- de compléter ces dnssiipotios par un " Ptooorcle d'accord rliteaf aux cootinndis spécifiques d'emploi des pnlrsoeens des eeptrirens exerceant des activités de painttsoers ltieoqgiuss " ;

Considérant que la " fotiocnn lqosiuitge " :

- a puor finalité la sstfotcaiaia de boseins de nautre etenxre ou irentne et exprimés ou lettnas aux mlleruies citninodos économiques et puor un nvieau de screive déterminé ;

- conesprord à la réalisation d'un eensbmle d'opérations iasidsnepenbls puor aeenmr le priuodt du fraibcnat à l'utilisateur, c'est-à-dire réceptionner, stocker, peser, emballer, contrôler, trier, préparer des cdmaemnos (en vue de reblesamsr pseuuirls pièces) et gérer des stocks,

il a été coenvnu ce qui siut :

(1) *Ttexe étendu à l'exclusion du procès-verbal de la réunion de la signature, qui ne cituosnte pas un ttxee cninvoentneol au snes de l'article L. 133-1 du cdoe du tvarial (arrêté du 4 jvniaer 2005, art. 1er).*

Article 1 - Modification du champ d'application de la convention collective

nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005

L'article 1er de la loi n° 2005-102 du 12 février 2005 relative à l'application de l'article 1er de la loi n° 2004-616 du 29 juillet 2004 relative aux libertés de circulation est complété par les dispositions suivantes :

a) L'article 1.2 " Dispositions particulières " est remplacé par un nouveau article 1.2 " Dispositions particulières aux activités de transports routiers ", rédigé comme suit :

(Voir cet article).

b) L'ancien article 1.2 " Dispositions particulières " devient l'article 1.3 " Dispositions particulières " complété par un premier alinéa rédigé comme suit :

(Voir cet article).

Article 2 - Définition, classement des emplois et rémunération conventionnelle des personnels logistiques

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005

2.1. Définition des emplois spécifiques

Les emplois spécifiques des professions des services exerçant des activités de prestations logistiques sont définis dans l'annexe I du présent décret d'application.

2.2. Caractéristiques des emplois spécifiques

Dans le cadre des hiérarchies professionnelles des personnels des services des transports (CCNA 1 à CNCA 4) de la fonction publique de l'Etat, des personnels des transports et des activités auxiliaires du transport, le classement des emplois spécifiques des professions des services des transports exerçant des activités de prestations logistiques est défini dans l'annexe II du présent décret d'application.

2.3. Rémunération conventionnelle des personnels " logistiques "

a) Taux horaire conventionnel :

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret d'application, il est attribué aux personnels salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des professions des services des transports (CCNA 1 à CNCA 4), un taux horaire conventionnel fixé conformément aux tableaux annexés au présent décret d'application (annexe II).

b) Garantie d'entretien de rémunération

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret d'application, les personnels salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des professions des services des transports (CCNA 1 à CNCA 4) bénéficient des dispositions relatives à la garantie d'entretien de rémunération telle que définie par le décret n° 1997-1262 du 7 novembre 1997 sur les rémunérations minimales des fonctionnaires de l'Etat et sur l'ouverture des négociations visant à la révision programmée des dispositions de la convention collective.

Les augmentations annuelles de rémunération ainsi attribuées au titre de l'année d'entrée en vigueur du présent décret d'application sont fixées conformément aux tableaux annexés à celui-ci (annexe II).

c) Rémunérations annuelles garanties

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret d'application, les rémunérations annuelles des personnels ingénieurs et cadres des professions des services des transports

d'application (art. 5 ci-dessous) sont fixées conformément aux tableaux annexés à celui-ci (annexe II).

2.4. Définition des emplois à caractère spécifique

Les emplois des professions des services exerçant des activités de prestations logistiques (telles que définies dans l'article 1 a ci-dessus), autres que ceux spécifiquement identifiés dans le présent décret d'application, sont définis conformément aux dispositions annexées aux conventions collectives nationales (CCNA 1 à CNCA 4) de la fonction publique de l'Etat des professions des services des transports et des activités auxiliaires du transport.

Article 3 - Dispositions relatives à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005

3.1. Rémunération des formations diplômantes et qualifiantes

A l'initiative des professionnels sociaux, les organismes professionnels de formation du secteur et de la fonction publique ont procédé au recensement des formations diplômantes et qualifiantes constitutives, au regard des compétences et connaissances requises pour occuper les emplois spécifiques aux activités de prestations logistiques, de l'offre de formation dans ces activités.

Les tableaux des formations professionnelles de formation ont permis aux professionnels de définir des formations ou des types de formations générateurs de besoins sur le plan de la sécurité ; à cette occasion, les professionnels sociaux ont rappelé leur attachement à la formation professionnelle, en matière de prévention des risques et de sécurité.

3.2. Formations de salariés

Formation générale des salariés à la sécurité

Conformément aux règles en vigueur, les professionnels des services des transports adaptés au poste de travail, quel qu'il soit, afin de permettre aux salariés entrant en fonction d'acquiescer les connaissances nécessaires pour occuper les emplois qu'en ayant les compétences requises et les gestes les plus sûrs en toutes circonstances.

Ces formations, de caractère pratique, doivent être appropriées et spécifiques aux risques auxquels le salarié est exposé dans le cadre de son emploi, plus particulièrement lorsqu'il s'agit d'embauche dans le cadre d'un contrat de travail temporaire.

Pour les personnels en poste, le maître de poste à niveau des connaissances est organisé périodiquement et plus particulièrement en cas d'introduction de nouvelles technologies, de matières dangereuses ou d'évolution des métiers techniques et/ou de sécurité.

Formations spécifiques

Les personnels du secteur de la sécurité sont amenés à effectuer l'une ou plusieurs des opérations ci-dessous devant bénéficier des formations y afférentes, dans les conditions suivantes :

- en cas de premier embauche : au cours de la période d'essai ;

- d'une manière générale : avant toute affectation au poste de travail et, à la demande du médecin du travail, en cas de reprise d'activité après une absence de longue durée (maladie, maternité, absence de travail, etc.).

Manutention de matériel de charge :

Les professionnels des services des transports doivent s'efforcer de limiter le risque de l'utilisation de matériel de charges, par l'utilisation d'équipements adaptés.

Néanmoins, lorsqu'elle ne peut être évitée, l'exposition

de la citurfonigaon des lieux, de la narute ou du ceitnnoeniomndt des marchandises, par elexpme :

-la mtounntiean dtie maeulnle de cgeahrs ne puet s'effectuer que dnas les reespct des diptiosnosis du cdoo du tavoral riaevtels à la monitetunan dtie mlenluæ de cagrhes (art. R. 231-66 à R. 231-72 du cdoo du travail) et puls particulièrement celles apbaicppls aux fmmees et aux jeeuns taarilurvels (art. R. 234-6 du cdoo du travail) ;

-l'entreprise ou l'établissement, en aicaolppitn des doipsioisnts légales et réglementaires en vigueur, fiat siuvre aux salariés concernés une ftiamroon à la sécurité, de caractère pratique, sur les getses et psetorus à adeotpr et luer délivre une iirtonofamn sur les rsieuqs dorso-lombaires et les tbeolrus musculo-squelettiques en cas de miauasve exécution des meuionatnnts deits mnaeellus de charges.

Utilisation d'appareils de lveage :

Les pennolsres amenés à uitelsir des matériels de ce tpye denviot être formés aux règles d'utilisation, de citndoue et de mraouvnee de ces derniers, conformément aux dsooisipnits légales et réglementaires en vigueur.

Conduite de ctorihas atmuteoors de mannteituon :

Conformément à la rnmeaaomtcoidn R. 389 adoptée le 19 jiun 2000 par le comité teiuhcne nanoaitl des ienrtisuds des tntsarpros et de la mttenaiounn (CNAMTS) et dnas les coondtiins qu'elle fxie (plus particulièrement, vérification préalable de l'aptitude médicale par le médecin du travail), les curntocudes (ou accompagnants) de ces apeprails dnveoit être prortues d'une astioaortun de cundotie (CACES) délivrée par l'employeur après vérification, notamment, des capacités du salarié.

Manoeuvres sur veois ferrées :

Conformément aux dnsioipiotss réglementaires, dnas les ernsepteirs embranchées ferroviaires, l'employeur ne puet aefftecr aux fntncioos de chehf de manoeuvre, de cetudnocur d'engin, d'accrocheur et de plitoe que du pnersenol qu'il a désigné à cet effet et qui a sisiafat à une foraimotn prmeaelicinnpt pratique.

Chargement ou déchargement de matières dreeuaesgns :

Conformément aux doitinspious réglementaires en vigueur, les ernpeertsis ou établissements qui procèdent à des opérations de crgenamhet ou de déchargement de mdsiehacrnas deeurnesgas doinevt désigner un ou plueursis ceernisllos à la sécurité atnarppenat ou non au pnnseroel de l'entreprise.

Ces dierehrs ont puor mission, suos la responsabilité du chehf d'entreprise ou d'établissement, de prooiuvomr la fionrtoan pnorolsnelseife et l'information et, puls spécialement, ttoue muesre de nurtae à sécuriser l'exécution de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement, dnas le repsect des réglementations aliapecbpls et dnas des cnoiditons ompaelits de sécurité, ntnmamoet en vaniell au reespct du paln de cratciolun et du pcotroloe de sécurité.

Conformément aux dnoiotisspis réglementaires, le cilneoselr à la sécurité diot être tutailire d'un ctacferiit de qtcilofiauan professionnelle.

Habilitation électrique :

Seuls pevenut reviecor l'habilitation électrique les plnenroess aanyt reçu une fionmotran ritvleæ à la prévention des reusqis électriques et ayant reçu les icisirutntos les rndat ateps à vlleer à luer prpore sécurité et à cllee des pnoesrens qui snot éventuellement placées suos lures ordres.

3.3. Paln de fmtiooran des erinespetrs

Les dnipoistosis de l'article 3.2 du présent ptcoolre d'accord ne saurnieat rmetree en casue les diftsssois d'entreprise rftleais à la foartomin poresoelnsfinle mis en pcæle ntemonmat dnas le carde de luer paln de formation.

3.4. Adéquation etrne les cuntoens de l'offre de ftmioaron et les

bseinos de la famtrooin

En complément des réflexions menées sur l'identification des formations, diplômes et tierts homologués estitaxns dnas les activités des ptrsitaaeers logistiques, les pinaetraers sauciox ont pu s'assurer de l'adéquation etrne le ceonntu des mudeols de posogirrsen pédagogique des formations, diplômes et titres, et les cainssnaneocs ou compétences rqusiees aux différents nieuavx de kllifaitaucon des eilpoms spécifiques à ces activités, d'une part, et de l'adaptation de la stucture des filières de fomraotin aux lueigqos d'évolution des salariés dnas les eolipms concernés, d'autre part.

Sans préjudice des dtsipsnoiois de même nature qui fonurregit dnas d'autres adcorcs ou potoorecls coeninevolttnns (notamment rtieafis à la frmotaoiin pnsfroeeolsielne et à l'emploi) les pteaenrairs scuoaix cenoevinnt de s'assurer régulièrement de l'adéquation visée ci-dessus, dnas les mêmes cnidoontis d'analyse, à soviar à pirtar d'un domuecnt réalisé par un gpuroe de tavairl partiiaire au sien de la cmosiomsin ntlaoiaæ praiatire plneiosenrlfose de l'emploi et de la foioartmn pslfenlinroosee des tntorspars rteouirs et des activités aixuaeirils du tprnsoat (CNPE).

Article 4 - Intégration des emplois spécifiques Prestataires logistiques dans les familles professionnelles du transport routier et des activités auxiliaires du transport

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005

Les pineeratras sucaoix considèrent que les tuvarax susvisés menés par les omisnrages pefsnienlrsoos de fomiarton cunetsintot un iatenciudr pernetnit en vue de l'intégration des eloipms spécifiques aux activités de pionrastets loitsugiqes dnas les femlials preoioesslnefls qu'ils ont d'ores et déjà identifiées. Ctete réflexion purroa uletiment tenir cmopte de la sstogiguen ftiae de rrmgpoueeent des elpimos spécifiques au raegrd de l'organisation des entreprises.

Pour préparer ctete démarche d'intégration des eliopms spécifiques « pierttraases liisuoegqts » dnas les fllemias pellfnroisoneess en asusnart à ce ccenpot sa tlatoe cohérence, la CPNE procédera à une ectaopixlin du ceontnu des emplois, snas exclure, si nécessaire, l'hypothèse de la création d'une nouelvel flamile professionnelle.

Au raegrd des pnioitprsoos de la CNPE, les paareetnirs soaicux procéderont à l'intégration des eolmips spécifiques « pttsareaiers luqsegtois » définis dnas le présent plootroce d'accord au sien des fmleials pnfeserllioneos du tnsorprt rioeutr et des activités aiiliarexs du tansorprt tllees qu'elles ont été identifiées par la CNPE.

Article 5 - Personnels concernés par le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005

Les dtoipsisins du présent pcolrotoe snot apelaplcbis :

- dnas les enestrpies ou établissements exerçant les activités de psittreaons lgsoitqueus définies à l'article 1 a ci-dessus, aux psnnoeelsr oncapuct les eilpoms spécifiques définis dnas l'annexe I ;

- dans les entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale et exerçant les mêmes activités, à leurs personnels appartenant aux mêmes emplois spécifiques.

Article 6 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005

6.1. Réécriture des dispositions et des définitions des emplois des CNCA 1 à CNCA 4. Dès la signature du présent protocole d'accord, les parties s'engagent à ouvrir, par ailleurs, des négociations afin de réécrire les nomenclatures et définitions des emplois des personnels sédentaires du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport annexées aux conventions collectives nationales, annexes I à IV :

- en associant les définitions des emplois existant dans les entreprises ;

- en συμπairant les définitions des emplois d'usage ;

- en intégrant les définitions des nouveaux emplois.

6.2. Intégration des dispositions du protocole d'accord dans la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport

Les dispositions du présent protocole d'accord seront intégrées dans la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

6.3. Validation des acquis de l'expérience

Conformément aux dispositions légales en vigueur et dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valoir les acquis de son expérience, en vue de l'acquisition d'un diplôme (CAP, BEP, par exemple), d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des diplômes, titres et certificats de qualification enregistrés dans le répertoire national des qualifications professionnelles, les parties s'engagent à mener une réflexion approfondie sur ce nouveau dispositif législatif dans le cadre de la CPNE afin d'identifier, dans le délai de travail susvisé, les diplômes et titres à finalité professionnelle ou de qualification d'être enregistrés dans le répertoire.

À cette occasion, les parties s'engagent à saisir l'opportunité de la mise en place de structures de qualification professionnelle dans les activités visées par le présent accord.

Article 7 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005

Le présent protocole d'accord entrera en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 8 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005

Dès sa signature le présent protocole fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les

conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Article - Définition des emplois spécifiques

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2005

Les emplois définis dans la présente nomenclature s'exercent dans le respect des principes et procédures inhérents aux domaines de la sécurité, de la qualité et de l'exploitation. Ils peuvent être tenus par des hommes ou par des femmes.

De plus, ils nécessitent l'utilisation des outils informatiques appropriés.

1. - Définition de site(s) logistique(s)

Gère dans tous ses domaines (technique, commerciale, financière, humaine, sociale) un ou plusieurs entrepôts ou plates-formes.

Optimise l'exploitation des entrepôts ou plates-formes dans un souci de satisfaction de la clientèle et de performance économique dans le respect des réglementations.

Conseille et applique son expertise à sa hiérarchie et aux opérationnels.

Prend les décisions relatives à la mise en œuvre, au respect et à l'application des règles d'hygiène, sécurité et conditions de travail.

Nota : Lorsque l'emploi s'exerce sur un site multi-clients de plus de 50 salariés, ou lorsque ce site est " multi-clients ", ou lorsque l'emploi s'exerce sur deux ou plusieurs sites, il est attribué le coefficient de l'emploi élevé de l'emploi.

2. - Définition des techniques de travail

Détermine les techniques, matériels à mettre en œuvre en vue d'assurer les prestations de service ou d'habillage des produits clients.

Rédige les cahiers des charges, sélectionne les fournisseurs et réceptionne les matériels.

Détermine l'implantation des ateliers, assure leur aménagement et prévoit les équipements de maintenance.

S'assure que l'atelier est en mesure de répondre aux spécifications qualité du client des cahiers de charge ou, en l'absence de ce dernier, prend toute disposition pour assurer un résultat conforme.

Connaît la mécanisation des équipements et l'adaptation des matériaux aux produits, machines et aux résultats souhaités (productivité, qualité et rentabilité).

3. - Définition de l'exploitation logistique

Dirige et anime le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie.

Fait des propositions en vue d'améliorer la qualité, la rentabilité et la sécurité.

Optimise les moyens humains que matériels.

Analyse, définit et met en place les binômes de travail d'exploitation en accord avec sa hiérarchie.

Rend compte à sa hiérarchie et aux clients des résultats (tableaux de bord, etc.).

Se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.

3 bis. - Définition de l'exploitation logistique

Dirige et anime le personnel d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie.

Optimise les moyens matériels.

Rend compte à sa hiérarchie selon les modalités (tableaux de bord, etc.).

Se conforme aux procédures et instructions en vigueur dans l'entreprise et les fait respecter.

4. - Chef de projet (méthodes ou études logistiques)

Définit et assure la mise en œuvre des études techniques pertinentes d'améliorer la rentabilité, l'efficacité et la qualité des prestations.

Assiste les opérationnels dans cette démarche.

5. - Chef de quai logistique

Planifie, organise et contrôle les activités du quai de réception et d'expédition des produits.

Assure la qualité de traitement de l'information sur les flux de marchandises.

Anime une équipe d'opérateurs.

Fait respecter les règles de sécurité et d'utilisation des engins de manutention.

S'assure de la propreté de l'entrepôt.

Participe aux inventaires.

6. - Chef d'équipe logistique

Anime une équipe d'opérateurs qui incombent dans les domaines de réception et/ou de stockage, et/ou de préparation de commandes, et/ou d'expédition de produits et/ou de conditionnement à façon.

Organise et contrôle conformément au cahier des charges client et aux procédures internes.

Organise les inventaires.

Rend compte de la bonne gestion des produits confiés et des moyens mis en œuvre.

S'assure de la propreté et de la sécurité de l'entrepôt.

6 bis. - Gestionnaire de stocks

Traite les commandes et retours directs.

Classe et archive les dossiers.

Organise les inventaires.

Gère les stocks physiques et informatiques.

Informe sa hiérarchie et son client en cas de non-conformité et met en place les actions préventives/correctives.

Utilise et maîtrise l'outil informatique et tous les outils relatifs aux stocks.

7. - Responsable maintenance d'entrepôt logistique

Planifie, organise et contrôle les travaux d'entretien préventif et curatif sur l'ensemble des machines, équipements et installations de l'établissement en fonction de son domaine de compétence technique et de son périmètre d'affectation.

Gère la sous-traitance des interventions techniques.

Anime une équipe de techniciens et agents de maintenance.

Assure le maintien au bon niveau de compétence de son équipe

et rend compte des actions réalisées dans le cadre du plan de maintenance dans le respect de la sécurité et des impératifs budgétaires.

Nota : s'agissant de l'importance de l'entrepôt, il assure en priorité ou en totalité ces missions.

8. - Responsable management de la qualité

Met en place les dispositifs de certification ISO et étend le système managérial de la qualité.

Développe, adapte et fait recevoir le plan d'assurance qualité du ou des clients en fonction du cahier des charges et réalise toute tâche imprévue nécessitant une action afin d'améliorer la qualité.

Valide et met en place les procédures, instructions et documents.

Informe et sensibilise tout le personnel aux aspects de qualité.

Planifie, organise et/ou réalise les audits internes.

Tient à jour les tableaux de bord qualité.

Rend compte à la hiérarchie de l'évolution du système qualité.

9. - Responsable du processus management de la qualité

Connaît la norme de certification et celle du système qualité groupe.

S'assure de l'application, du contrôle et du suivi des procédures.

Met à jour le processus qualité et est garant de la mise en œuvre des actions correctives.

Joue le rôle de formateur, à l'attention des opérateurs terrain.

Rend compte au responsable management de la qualité.

10. - Opérateur manuel de conditionnement-reconditionnement

Réalise toutes opérations de conditionnement, sur chaînes ou non, en respectant les spécifications techniques et qualité du cahier des charges.

Réalise toutes tâches de remise en conformité des produits détériorés lors de la manutention ou de la préparation des produits confiés par le client.

Palettise et, si besoin, filme les palettes constituées.

Travaille en relation avec le gestionnaire de stock et lui rend tout compte.

Réintègre les produits reconditionnés dans le circuit de préparation.

Peut utiliser un matériel de manutention léger.

Participe aux interventions générales.

Prend soin du matériel qui lui est confié et maintient sa zone de travail propre et rangée.

11. - Contrôleur-flasheur

Effectue les contrôles qualité et qualité des produits réalisés en réception, préparation de commandes, expéditions ou conditionnement à façon.

Identifie les non-conformités, remplit, attribue et signe tout document de contrôle en vigueur dans l'entreprise.

Participe aux interventions générales.

Effectue le suivi des clients en entrée ou sortie avec le matériel approprié.

12. - Tiececnnh de matnenicane d'entrepôt logistique

Élabore et met à jour les congnesis d'entretien.

Réalise les dnasotiicgs de panens sur les machines, équipements et itlaonltsinas de l'établissement en fotocnin de son daminoe de compétence tieuqhnce et de son périmètre d'affectation.

Participe aux tâches d'entretien préventif et crutaif et contrôle les itlnoisatanls et le matériel de mutitnonaen des entrepôts.

Assure la réception tchiuence des nuoevuax matériels et acnpgcoame les angles de mtnnianaee dnas la msie en route de ces équipements.

Peut être amené à amnier une équipe d'agents de maintenance.

13. - Anegt de mecitanntae d'entrepôt logistique

Exécute, sur l'ensemble des machines, équipements et inoisatlnltas de l'établissement, en ftnooicn de son dnamioe de compétence tunhqeice et de son périmètre d'affectation, les tâches d'entretien en apoliaticpn des cenonsgis générales d'entretien du matériel ou en réponse aux damdnees de dépannages formulées en aipoicapltn des procédures édictées par son rbslpeoanse hiérarchique.

Maintient en bon état d'utilisation l'outillage nécessaire à la réalisation de ses interventions.

14. - Employé d'ordonnancement

Planifie la préparation des cdoamenms en fncitoon des impératifs de livraison.

15. - Préparateur de commandes

Réalise les tâches de préparation des cmmdenaos en rsceapentt les procédures de tvaaril définies dnas l'entreprise.

Constitue des emaeallgbs hétérogènes ou homogènes dnas le rcspeet des règles de préparation.

Prend sion du matériel et des puoidrts mis à sa disposition.

Participe aux inventaires.

Maintient sa znoue de tvaaril porpre et rangée.

16. - Rnpabssloee ou srpveisuur de lignes

En complément de l'ensemble des tâches icononambt à l'opérateur-emballeur de conditionnement-reconditionnement, euefcfte ou diigre la réalisation des cmmednaos en rneepctast les procédures de tviaral définies dnas l'entreprise.

Peut croodoennr l'activité de preuuliss opérateurs.

Prend sion du matériel mis à sa disposition, suos couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une aoiaroiuttsn de conduite.

Participe aux ivirtanenes généraux.

Maintient sa znoue de tarival ppproe et rangée.

Détecte, sailgne ou tartie les aiolmaens qu'il ctnsoate dnas la litmie de ses responsabilités.

16 bis. - Opérateur de ligne

En complément de l'ensemble des tâches ibmnoacnt à l'opérateur-emballeur de conditionnement-reconditionnement, exécute la réalisation des cndmmoeas en rencatpset les procédures de tiraavl définies dnas l'entreprise.

Prend sion du matériel mis à sa disposition, suos couvert, lorsqu'elle est nécessaire, d'une aottousiarn de conduite.

Participe aux iievnntears généraux.

Maintient sa znoue de tvriaal porpre et rangée.

Détecte ou slgiane les aalnmios qu'il cottnase dnas la limtie de ses responsabilités.

17. - Cariste

Cariste 1er degré

Effectue tuot momeevnut de paetelts dnas l'enceinte de l'établissement (déchargement, chargement, soagktce ou déstockage) et patcpiire aux préparations de commandes.

Conduit des enigns atoourtmes de mentotainun à ctuudceonr porté dnas le reecpst des règles de clitiaurcon et de sécurité suianvt les catégories définies à l'annexe I de la raodemocmintan R 389.

Remplit tuot duomcent porpre à ses activités.

Détecte et sainlge les amenalois qu'il ctotsnae sur le matériel dnas la lmiite de ses responsabilités.

Cariste 2e degré

Même définition que puor le caitsre 1er degré, asusre suel la répartition des meirhdcansas qu'il transporte.

17 bis. - Cstaire en ptiatrsenos logistiques

Procède à l'ensemble des opérations effectuées par les ceartsis 1er et 2e degré au moeyn d'engins :

- bi ou tri-directionnels ;

- à prise latérale ;

- à ptose de contiude éleuable ;

- à mât rétractable ;

- et/ou équipés d'informatique embarquée.

Procède à tetous les opérations nécessaires aux préparations de commandes.

18. - Anstissat inventaire

Sous la responsabilité d'un chef d'équipe logistique, euctfefe tuot inirtenvae demandé et arssue des ieanrnietsv tnouanrts sur une ou pusuielrs références aifn de ganaitrr la conformité des sockts tnat pqsyuhie que théorique.

Utilise l'outil iimqunrtafoe et tuos dmcentuos rilaets aux stocks.

Article - Réserve émise par la CGT

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2006

Réserve émise par la fédération CGT des tpoansrtts aogcpananmct la saurtigne de l'avenant n° 5 mfiandiot l'accord du 28 décembre 1994, paonrtt création de l'OPCA Tsrranptos

Après cousnttilaon auprès des syndiqués, la FNST-CGT n'a pu aepospr sa sraguinte lros de l'accord riatlef aux coniiotdns spécifiques d'emploi des peenolsrns des eneerrspits exerçant des activités de peistontras lqeiosiguts du 30 juin 2004, puor les rsnoais énoncées ci-dessous.

Dès le début des négociations, la fédération a alerté qu'elle ne poiuvrt iinneetvrr ni interférer en leiu et place des salariés ne faisant pas pairte intégrale de la CCN-TR.

Cela arua puor effet, par le biais d'une anxene supplémentaire, d'amener les salariés déjà estxaitns dnas la pssoriofen à se rrvveotur divisés eronce un peu plus.

Une fios de puls par l'intégration de nuoevlels gilrels de saairle et des qaiionauflicts des salariés de la logistique, nuos ne puvoons que ctosanetsr que la vluear du trvaail et les qainoifiluats n'ont

pas été priess en compte.

Nous atsnouss depuis prueuls années à des terrasftns de pnas ernites d'activités inutdslielres vres les sociétés de tratnoprss et logistiques.

Ces pescsours vnot s'accentuer par une piquotie libérale de rentabilité à orauncte et de cuoactiilrn de puls en puls riapde des podrucitnos au détriment des salariés ogtaes d'un pronaatt ceusasr de social, et ce snot etnre 50 000 et 200 00 (1) salariés qui vnot sbuir cette miroatgin dnas un délai très court.

Les cnitondois d'accueil de ces salariés, définies dnas le ptcoole d'accord, vnot peettmre aux erentirpess irnsluadetels de réduire lures coûts, aux eetnsrieips de tprnastors et/ ou de lgqsoituie de se développer mias eells vnot mhuarelmseeenut entraîner puor tuos ces salariés transférés une bissae des nveiaux de rémunérations, une détérioration des connidtois silcaeos par poaprt aux naevux exittnass dnas les sreeutcs industriels.

L'exemple le puls fralnagt étant bein entnedu le 13e mios que la plarupt ne nrtrevoeorut puls dnas nrtoe steucer d'activité.

Certaines enresertips itdiuellsnres ont eocrne des conducteurs, appelés puls communément « lieuvrurs » ou « chauffeurs-livreurs », que l'on a du mal à comptabiliser. Qaund ces enprtiseres fnot le ciohx de transférer luer lotsiugge aux etrpniseres de tsrrnatops et logistique, ces cuuffaehrs fnot systématiquement pirate du transfert.

Les cinodontis d'accueil qui luer snot arlos appliquées, au-delà de l'application de l'article L. 132-8 du cdoe du travail, ne luer apptnoert que des désagréments :

Avenant du 9 septembre 2004 relatif à la gestion du régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tsparort (UFT) ; L'union nloinatae des oongiriaasnts siyneladcs des tnrtpsaoreus rreutios atmoubleios (UNOSTRA) ; L'union des tnsrtopras pubcils (UTP) ; La cnomgiape inoelatarntnie des wagons-lits et du tmsuroie (CIWLT),
Syndicats signataires	La fédération des cionthemts cltlceiof nanatiol des réseaux et régies senicodears CGT ; La fédération des coeintmhs FO ; La fédération générale des ttnprarsos (FGT) CTFC ; La fédération générale des tsaortprns et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nntalaioe des cuhrufeafs rroetuis (FNCR) ; La fédération nnaatloie des sdynactis de ttparsrnos CGT ; La fédération noalinate des tarnorstps FO-UNCP ; Le sncidyat naointal des activités du torranspt et du tnirast CFE-CGC ; L'union des scdniatys des wagons-lits CGT,

En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2004

Conformément aux dsotosiinsps de l'article 4, alinéa 2, de l'accord

Accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires des

-allongement de la durée du tarival ;

-diminution du naeviu de rémunération.

De plus, ils snot privés et elxucs d'un véritable aquics socail eanxstit dnas nrtoe cointevnon : la possibilité de patirr en congé de fin d'activité. Ce CFA ne pnerd torjouus pas en cspotme la pénibilité de tuos les salariés du transport.

La graiante d'emploi n'existe pas. Cet accrod va entraîner un développement de la précarité au fil des renégociations de cnoatrts etrne les irdsetniuls et luers pairtreeans logistiques.

La FNST-CGT damdnee qu'il y ait une oilgatbion de rreispe des salariés en cas de cnegmanhet de ptreastaire ou de prtée d'un appel d'offres, que siot appliqué l'article L. 122-12 du cdoe du travail. Les salariés ne deinvot pas faire les faris d'une ploiiquite pnrtolaae menée au détriment du social.

Nous dénonçons cette paruitqe des apleps d'offres, nuos rnqvnueedis la création d'une véritable sécurité solcaie professionnelle, qui gaasnrtsie à tuos le mianeitn des mnyoes d'existence qelus que soneit les araavts de la vie professionnelle.

L'accord simous à stunagrie est très lion de ces atnetets des salariés, il va même entraîner une très ftroe dégradation de leurs ctoinoinds de vie et de travail. C'est puooquri nuos ne l'avons pas signé.

Fait à Montreuil, le 1er mras 2006.

(1) Publié tel qeul dnas le BO 2006-14.

du 5 mras 1986 modifié, et après aoivr examiné :

- les ctepoms des années 1999, 2000, 2001, 2002 et 2003 ;

- les rraptops de solvabilité ptanort sur ces mêmes dates, les piearts seatrigains décident de confier, puor une durée de 5 ans, la gtiseon du régime de prévoyance à caractère oiobtgrlaie en cas de décès ou d'invalidité à la CARCEPT-Prévoyance.

Article 2 - Entrée en application

En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2004

Le présent aoccrd est aipclpbale à cotempr de la dtae de sa sruantige ; il est annexé à l'accord du 5 mras 1986.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2004

Le présent accord frea l'objet des mresues de publicité prévues par le cdoe du tarival et d'un dépôt à la dtiirceon départementale du travail, de l'emploi et de la fairtoomn polesrineolnsfe et au secrétariat-greffe du ciesnol des prud'hommes de Piars et d'une dedname d'extension dnas les ctidoninos fixées reimcnteeepsvt par les acerlits L. 132-10 et L. 133-8 et svitnuas du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 9 serbepmte 2004.

entreprises de transport routier de voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; Union nationale des enseignants syndiqués des enseignants rattachés à l'UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération générale des enseignants et de l'équipement FGTE-CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004

Pendant les périodes scolaires que définies par les établissements académiques, les enseignants de TRV assurent une forte activité sur l'ensemble de leurs services tant scolaires, réguliers, que périscolaires et extrascolaires de proximité. Cette dernière se compare à celle des enseignants professionnels et tuteurs qui de par leur statut à un haut niveau. L'ensemble des enseignants de proximité se trouve donc mobilisé pendant les périodes scolaires.

Dans la majorité des situations, les services liés aux activités scolaires, à savoir le service de midi et le service de soir, justifient le recours à des enseignants dont le temps de travail n'atteint pas celui d'un professeur à temps complet. Afin de permettre le maximum d'activités rémunérées pendant la période scolaire aux enseignants qui le souhaitent, l'organisation des enseignants tend à favoriser la réutilisation de ces professeurs de plein temps sur des services périscolaires, des déjeuners de ligne, voire des ponts scolaires organisés conformément à cette période de forte activité.

C'est dans cet esprit que les enseignants satisfaits ont créé le concept de professeur en périodes scolaires, dans la perspective de répondre aux besoins des enfants pendant la période scolaire, tout en améliorant les conditions de travail des professeurs concernés (garantie de TTE, indemnité de remplacement et coupures, 13e mois...).

Par ailleurs, et pour des raisons juridiques, le recours au contrat de travail à temps partiel modulé n'étant pas envisageable, les professeurs sont en mesure d'aboutir à une égalité de traitement (y compris pour ce qui concerne le coefficient attribué) entre les enseignants " CPS " et ceux à temps partiel pour des enseignants exerçant d'exercice de leurs activités. C'est dans ce sens que l'avenant n° 2 à l'accord ATOT du 18 avril 2002 a été conclu.

En dehors de la période scolaire, l'activité salariale est suspendue. Les enseignants en périodes scolaires peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier d'une activité complémentaire.

Les enseignants satisfaits ont tenu à encourager le recours au contrat en périodes scolaires en améliorant l'identification des types d'activité concernée dans la perspective d'une utilisation conforme à l'esprit de cet accord. Les enseignants en périodes scolaires bénéficient des mêmes avantages et conditions que les enseignants à temps partiel et à temps

partiel.

Dans la mesure où le décompte annuel du temps de travail effectif de l'ensemble des activités exécutées pendant les périodes scolaires et en dehors de celles-ci atteint 90 % de la durée de travail d'un professeur à temps complet, le principe de la rémunération du professeur en périodes scolaires en fonction du temps complet est automatique.

En conséquence, les dispositions de l'article XXV de l'accord ARTOT du 18 avril 2002 prennent en compte la nécessité pour les enseignants de répondre à la période de pleine activité pendant l'ouverture des établissements scolaires par l'embauche de professeurs temporaires les jours correspondants. Ce qui exclut les dimanches.

Article 1 - Approche globale du contenu de l'activité de conduite

- En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004
- Les jours scolaires, l'activité de conduite du professeur CPS peut se faire sur les services :
- scolaire (desserte des établissements scolaires) ;
 - périscolaire (cantine, piscine, centres aérés, activités sportives et culturelles...) ;
 - activités pédagogiques ;
 - services verts, services de neige ;
 - ligne régulière publique ou privée ;
 - occasionnel.

Article 2 - Classification

- En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004
- Dans le cadre de ses activités pendant les périodes scolaires, le professeur en périodes scolaires ne peut, en aucun cas, être inférieur au coefficient 137 V, conformément aux principes ci-dessous :
- le coefficient du professeur en périodes scolaires est le coefficient 137 V si les activités de conduite comprennent les services suivants : scolaire (desserte des établissements scolaires), périscolaire (cantine, piscine, centres aérés, activités sportives et culturelles...), activités pédagogiques, ligne régulière publique ou privée (sans être subordonnée de recette) ;
 - le coefficient du professeur en périodes scolaires est le coefficient 140 V si, en complément des activités ci-dessus, le professeur exerce les activités suivantes, qui excellent les déjeuners : services verts, services de neige, services de ligne régulière publique ou privée (susceptible de recette), onseigneur à la journée (sans roepers journalier pirs en dehors du domicile).

Le cfnfoeieict 137 V est porté à 140 V si le ccnetoduur en périodes salecrios effectuee, pnndaet les périodes scolaires, une des activités revnealt du ccfeeifniot 140 V identifié ci-dessus. Dès lors, ce neuaoovu cfiineocfet srea attribué au cdunceoutr " CPS " à cptomr de la première période de piaie suivante.

Article 3 (1) - Rémunération conventionnelle

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004

A cptomr du 1er sretmpebe 2004, le tuax hiarroe du ctncoduuer en périodes soiearcls au coneficfeit 137 V est fixé à 7,71 ?.

(1) Aitlcre étendu suos réserve de l'application des dpnsistooiis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jeinavr 2000 modifiée inanastrut une grnatiae meslunlee de rémunération (arrêté du 30 jiun 2005, art. 1er).

Article 4 - Contenu du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004

Doivent fgiurer dnas le ctraont de tarvail des ccutuoderns en périodes solecaris :

- la quafaitiloacin (y ciproms la classification) ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée aelnulne maliinme ctutelronclae de traavil en périodes scolaires, qui ne puet être inférieure à 550 heeurs puor une année pnleie coapnmnt au moins 180 jorus de tviaarl (1) ;
- le vulmoe d'heures complémentaires dnas la liitme du graut de la durée allenune mmainlie de tiaavrl fixée au carontt de tiraavl ;
- la réparation des hueers de trviaal dnas les périodes travaillées ;
- la référence, lorsqu'il existe, à l'accord d'entreprise ou d'établissement iunttsinat la mltuodioan du tpems de taavril ;
- le leiu hutbeail de prsie de service.

Le crotnat de trvaail précise ou revnoie à une anxnee mnennitaont les périodes travaillées. Cttee aennxe est msie à juor à cuhqaie rentrée sicorlae luosqre l'évolution du carelndeir saorclie le nécessite (2).

(1) Pnoit étendu suos réserve que les durées de 550 hruees et de 180 jrous soenit des durées mlineimas de tarvial au snes de l'article L. 212-4-13 du cdoe du trivaal (arrêté du 30 jiun 2005, art. 1er).(2) Alinée étendu suos réserve que l'annexe siot signée par le salarié (arrêté du 30 jiun 2005, art. 1er).

Article 5 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004

Les coudntcures en périodes sacrlieos bénéficient d'avantages équivalant à cuex des cnodueurcts à tpems patriel et à tpems complet.

5.1. Gtianare d'horaire

Annuel de 550 hereus puor 180 juors de travail.

Journalier, seoln le nrhome de vacations.

5.2. Idtonaiemisnns de l'amplitude et des cupeorus Les cuceonudrts en périodes sociarels bénéficient de la même imitidnoasen des cropueus et de l'amplitude que les atures catégories de conducteurs.

5.3. Gainatres particulières

Indemnisation des jours fériés non travaillés icnlus en période d'activité siolacre (par exlepme le 8 Mai, cmnoeirarntet au 15 août).

Règlement des congés payés (sous frmoe d'une indemnité en fin de période scolaire).

Indemnisation en cas d'absence puor maladie.

Requalification à tpems clpeomt des certnoduucs en périodes sclioaers dès lros que le volmue ttaol des heuers de temps de taiavrl effectif, y cropms les hypothèses visées à l'article 5.5 ci-dessous, aetitnt 1 440 hurees anneeluls (1 600 h x 90 %). Puor apprécier le suiel défini ci-dessus, il cnonviet de rteenir également les hurees indemnisées psiers en cmptoe au tirte de la cnpootaseimn de l'insuffisance d'horaire.

5.4. Formation

Une fotmaorin mailmnie à la sécurité des trtrpnaoss scorliaes de 4 hreeus par an est prévue ; ctete foomtiarn est réputée aqsciue l'année où le counteducr a svuii la FMIO ou la FCOS.

5.5. En derhos des périodes d'activités scolaires

En dehors des périodes d'activités scolaires, l'exécution du cornatt de taviral est par ntarue suspendue.

Cependant, les cuunodretcs veianrltoos peuvent, sur luer demande, accéder à des epiloms dpbilsoines pdanent les vcnacaes scolaires. Dnas ctete hypothèse et pnndeat ces périodes au cours deqlleuses le cutoecndur ocucpe cet(ces) emploi(s) disponible(s), il bénéficie du confeeiceit caoropdsnenrt à cet(ces) emploi(s).

Cet éventuel cumul d'activités diot fiare l'objet d'un écrit et être cplmbtoiae aevc la pirse des congés payés légaux (5 smeeains de congés payés puor un salarié présent sur ttoue la période de référence).

Article 6 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004

Le présent aorccd etnre en aclaioptipn à cotmper du 1er semetprbe 2004.

Article 7 - Dépôt de publicité

En vigueur étendu en date du 24 sept. 2004

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt à la docretiin départementale du travail, de l'emploi et de la fooriatmn proesinnlloesfe et au secrétariat-greffe du cisenol de prud'hommes de Pairs et d'une denadme d'extension dnas les ctnoiodns fixées par les alrcteis L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

conducteurs en périodes scolaires des entreprises de transport routier de

**Procès-verbal du 24 septembre 2004
relatif à l'accord sur l'activité des**

Signataires	
Patrons signataires	Unioin des fédérations de traorpsnt (UFT) ; Union ntianlaoe des orniaanisoqts sdiclaeyns des tprtursoenras retuiors amtiouobles (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération générale des ttronrasps et de l'équipement FGTE-CFDT ; Fédération générale CTFC des transports.

En vigueur non étendu en date du 24 sept. 2004

Paris, le 15 jeiullt 2004.

Unioin des fédérations de transport, 68, rue Cenadrit 75017 Paris,
à UNOSTRA, FGTE-CFDT bhncare route, FG-CFTC des transports,
CGT, FO-UNCP, FNCR, CFE-CGC.

M. le président, chère Madame, cehr Monsieur,

Stuie à la réunion de la cioiomssmn de svuii du 8 juleilt denirer et
cmmoe nuos en smoems convenus, vuos trouverez, ci-joint, le
pjerot modifié de fiche riltaeve au ccnuuodter CPS.

Par ailleurs, puor ce qui cnoernce les cindootnis dnas luscellees
l'indemnisation des crupeous et de l'amplitude puet être imputée
sur l'horaire garanti en cas d'insuffisance d'horaire, nuos vuos
cnfonmoris que la période de référence puor le clacul de
l'imputation est la smieane ou la quatorzaine.

Enfin, nuos vuos posoronps de vuos cmueuinomqr copie du
criueorr que nuos ansrrdseoes aux esrrieentps luer
recommandant, en cas d'écart sfiinictiagf du matonnt de la
rémunération résultant des nleevuols règles aipabpclels en
matière d'indemnisation des amplitudes, de procéder au
vrseeenmt d'acomptes à vaiolr sur la smome due au tirtre de la
gtanirae de rémunération.

Nuos vuos saohntonuis bnnoe réception de ce ciorurer et vuos
proins de croire, Mnsuoer le président, chère Madame, cehr
Monsieur, à l'assurance de nos mleerlius sentiments.

Avenant du 30 septembre 2004 relatif à l'annexe VI, déblocage exceptionnel

Article - Procès-verbal de signature

En vigueur non étendu en date du 24 sept. 2004

Lros de la sgtnriaue de l'accord sur la définition, le cntenou et les
cotnionids d'exercice de l'activité des cunuerdocts en périodes
scaleors des etesrrepnis de trnorsapt rtuoier de voyageurs, le 24
sreptmebe 2004, le président de la coomiissmn nnaoaitle
d'interprétation et de ciolincatn visée à l'article 23 de la
ctvninooen cvietlolce nlaiatone des taptsnorrs rirtueos et des
activités aieaxiilurs du tnroarspt a pirs atce de la déclaration
sutivane des petrais sntaiaergis :

- conformément à son enggmnaeet exprimé dnas un criourer du
15 jluliet 2004 adressé à l'ensemble des ptnaereiars sucaiox et
annexé au présent procès-verbal de signature, l'UFT cnrmiofe
que, puor ce qui crcenone l'indemnisation des couueprs et de
l'amplitude, la période de référence puor le caucll de l'imputation
sur l'horaire gnartai en cas d'insuffisance d'horaire est la seminae
ou la qiornazaute ;

- dnas l'hypothèse où un écart scniiaftigif du mtonnat de la
rémunération résulterait des nluoeeelvs règles aacipllbeys en
matière d'indemnisation des amplitudes, l'UFT romcenamde aux
eirsreepnts de procéder au vsmeernet d'acomptes à voalir sur la
smmoe due au trtie de la grnaaite de rémunération ;

- la dioosisitpn de l'accord AROTT du 18 arivl 2002 qui prévoit
qu'il n'y arua pas, suaf damndee écrite du salarié, de cotuduecnr
considéré à tmpes piartel et aaynt un hrraioe de taarivl inférieur à
550 herues puor une année plniee cnpmtoat 180 jrous de travail,
ne sauairt être considérée comme un dosispitif de mtoudlaion
d'application diretce ;

- enfin, l'UFT ddmaene aux enteirrpress d'être vieigitnlas sur le
dptsiiisiof légal de gaartine musnleele de rémunération (GMR) au
rreagd de la dtae de réduction du tmeps de traavil à 35 heures.

Fiat à Paris, le 24 seermptbe 2004.

et versement direct des droits au titre de la participation

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport mandatée par : - la confédération nationale des services d'ambulances (CNSA) ; - la chambre syndicale des entreprises de déménagements et garde-meubles de France (CSD) ; - la fédération des entreprises de la sécurité financière (FEDEFI) ; - la fédération nationale des transporteurs routiers (FNTR) ; - la fédération nationale des transporteurs de voyageurs (FNTV) ; - le syndicat des entreprises de location de véhicules (SYLOVAL) ; - la fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale CFDT des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transporteurs CGT ; La fédération nationale des transporteurs FO-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2004

Considérant l'article 5 de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 relative au soutien à la croissance et à l'investissement et limitant le montant de la participation, de l'intéressement et des actions de participation en cas de déblocage anticipé ou de versement direct des droits à participation ;

Considérant les dispositions relatives à la parité dans les entreprises aux résultats de l'entreprise de l'annexe VI de la convention collective nationale des entreprises de transport ;

Considérant la nécessité de déterminer les modalités de ce déblocage anticipé ou de ce versement par accord de branche pour les entreprises dépourvues d'accord de participation, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Objet du présent accord

En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2004

Le présent accord a pour objet et unique but de faciliter l'application des dispositions visées par l'article 5 de la loi n° 2004-804 du 9 août 2004 précitée dans le cadre des entreprises concluant la convention collective prévue à l'annexe VI de la convention collective nationale des entreprises de transport et des activités aéroportuaires du transport ni les entreprises d'entreprises en la matière.

Il s'applique aux seuls établissements appartenant aux entreprises de l'annexe VI susvisée à défaut d'accord d'entreprise.

Article 2 - Déblocage anticipé et versement direct des droits à participation

En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2004

Les bénéficiaires de l'accord de participation selon les dispositions de l'annexe VI à la convention collective susvisée peuvent être :

- le déblocage anticipé avant le 31 décembre 2004 de tout ou partie des sommes issues de la participation aux résultats de l'entreprise constitués avant le 16 juillet 2004, soumis au délai de blocage de 5 ans, affectées à un compte courant bloqué ;

- le versement direct du 16 juin au 31 décembre 2004 de tout ou partie de leurs droits à participation dans le cas des exonérations sociales et fiscales attachées au blocage.

Article 3 - Plafond

En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2004

Le montant des versements directs ou la délivrance des droits à participation que peut demander le bénéficiaire s'effectue dans la limite d'un plafond global applicable à l'ensemble des sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et des plans d'épargne salariale, net de prélèvements sociaux, de 10 000 Euros par bénéficiaire.

Ce plafond est calculé sur les montants perçus après déduction des cotisations sociales au titre de la CSG et de la CDRS et, le cas échéant, du prélèvement social de 2 %.

Article 4 - Demande du bénéficiaire

En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2004

Les demandes de délivrance des droits peuvent être déposées dès la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2004 pour une délivrance dans les meilleurs délais.

Article 5 - Entrée en application

En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2004

Le présent accord entre en application à la signature.

Article 6 - Dépôt et publicité

En vigueur non étendu en date du 30 sept. 2004

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 septembre 2004.

Accord du 22 septembre 2005 relatif au temps de liaison, accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement des contrats à durée déterminée d'usage en transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tonarrspt (UFT) mandatée par : - Cbhrmae sdanilyce des eeeitrnsps de déménagements et garde-meubles de Fancre ; - Uoinn nlioanate des oaagiirnontss sealicydns des tporutsreanrs rtiouers auomitlobes (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale des tptnaorrrs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération générale CTFC des tarprsoths ; Fédération noanilate des cfrfeuhaus riotuers FCNR ; Syndicat ntoniaal des activités du toarrpsnt et du trasnit CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005

Les eesreritps de déménagement cknossaniet des vtaanoiris d'activité tuot au lnog de l'année mias assui au cours du mios ou de la snaimee du fiat des impératifs de la vie crtuonae de luer clientèle de pcuraeiirtls (déménagement pdnneat les congés scolaires, déménagement en fin de mios lié à dtae de la résiliation des buax d'habitation), cmmoe de cuex de la purituose des etonpxatoils de luer clientèle d'entreprises (transferts iitnresdlus peandnt les périodes de congés payés ou les week-ends).

Ces fréquentes virniatoas d'activité et luer caractère non prévisible nécessitent puor ces erpeitrnses des adattianops pntereamns par le rruceos siot à des dssofiitps d'aménagement du tepms de travail, siot à des eamceuhbs de pnlonesres dnas le crade de cnarotts à durée limitée (utilisation de l'intérim ou des crttnas à durée déterminée d'usage ou saisonniers).

Le recuors à ces tpeys de catrtnos est également rndeu nécessaire par le fiat qu'en déménagement, le déménageur-conducteur ne puet eecfefutr suel les opérations de déchargement, et ne puet non puls requérir la pairapiitocn du client, et ce puor des rnaoiss à la fios sécuritaires, réglementaires, cnitnveeolnneols et qualitatives.

La nécessité du rocues à ces ctontars a également été renforcée par les évolutions réglementaires en diort naitanol sur le satutt du prnoneesl d'accompagnement qui ne cidnuot pas padnent la mhacre du véhicule.

Ces évolutions réglementaires fnot oslbtace au doisitsipf de ciundtoe en équipage, puor des riasnos à la fios économiques et siloceas créant les ctnodniois d'une disroostin de ccenucronre etrne les plsnoeenrs salariés et les tevurlarails indépendants en

matière de décompte de luer durée du tariavl d'une part, et vis-à-vis de l'entreprise " extra-nationale " d'autre part.

En luer apptraont les aanttopiads nécessaires, les erpierestns de déménagement pnoorrut ccnioelir :

- luer lquigoe d'organisation qui tned à la fntuourrie de ptterianoss complètes de déménagement aevc une même équipe, le tivaral d'équipe, ggae de psiaronmeionfslse et priate intégrante de la " curtule " de la poifossern ;
- lures aephrocps des qenostius de sécurité qui les amènent à privilégier l'accompagnement des prlnnosees de cdiutnoe par d'autres pnelresnos rutnloas peadnt le topnrrast ;
- en s'assurant des piatreotnss de ces pneeosrlns d'accompagnement sur le leiu de déchargement, luer volonté de luettr puls eaifneecfcmt crnote la précarité de l'emploi.

Puls généralement, les paretineras sucaoix ont souhaité définir cneeetnmnnloioltvet des règles régissant l'ensemble des tpems de lsiiaon et d'accompagnement (hors tpmes de trajets) qui snas puouvoir être qualifiés tpems de repos, ne snot pas nécessairement non puls tpems de tarvail effectif.

Dnas un suoci de mlereulie tpcncrsreaae et de pirse en ctopme des réalités oenlgenaransoliits de demain, l'objectif est d'éviter des dencigreevs d'interprétation, sruoces de litiges, dnas l'intérêt des eerierstps et de luers salariés.

Ainsi, les présentes dpioiinotsss réalisent un cimpoomrs ertne le bosein d'organisation des ersiepnrtres et les airpotisnas légitimes de leurs salariés en :

- pteamrent aux eipenrserts d'organiser luer activité dnas un cadre jiiuqrude asrnaoiutt la non-prise en compte, tlotae ou partielle, des tmeps d'accompagnement dnas le tmeps de service, tuot en prévoyant les modalités d'une mieruelle iinseidoantmn des temps qui ne sanieret pas décomptés dnas luer intégralité cmmoe temps de traiavl eticfeff ;
- Inmiatit le rerocus au cnatort de triaavl joarneluir et en développant le cotarnt de tvarail à durée indéterminée ;
- préservant les mresues solacies mises en oreuve au raregd de la pénibilité du métier.

La msie en orueve de l'accord dnas les eirpsrentes a puor ojtiebcf paicpnrl de pterrmee à la pofserison et aux salariés de tlailverar en équipes de déménageurs clbapaes d'exercer une ptaiotrsen gbloale de déménagement (en aasrnsut le déménagement et l'acheminement), dnas ce snes les eesteirrpsns doinevt s'assurer de ne pas développer les temps de liaison, puls adaptés à des saitionuts particulières, au détriment des temps d'accompagnement.

Par ailleurs, les patrnrnaiees scaoux coeifnmnrt par cet aocrd luer volonté de lettur cntore la précarité de l'emploi, aisni que luer

détermination à ne pas recourir au coarnt de tvaairl à temps prtaiel annualisé.

Article 1 - Temps de liaison et d'accompagnement

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005

Arctlie 1.1

Porensenls concernés

Les présentes dtoposiinsis snot acapilbleps à l'ensemble des peensnlors rlotnuas des eseirrenpts de tspnorrat de déménagement, définis cmome les pleosrnnes de cduonite et les arutes prlensenos de déménagement à brod du véhicule, dès lros qu'ils accopinelssmt une praiottsen de déménagement en équipe ou équipage dnas le cdare d'un déménagement rouetir et qui entraîne la prsie d'un reops jloriueanr hros du domicile, qu'il s'agisse du prnnesoel ovueirr de la CNCA 1 ou du psoneenrl anegt de maîtrise de la CNCA 3.

Airlcte 1.2

Tpmes de liaison

Les tpmes de liaison, tles que définis ci-dessous, ont puor obejt de petrtrmee aux eripreestns de tnosarprt de déménagement de compléter une équipe de déménagement sur rtoue ou déjà sur site.

1. Définition.

Snot qualifiés puor l'activité de déménagement de " tpmes de liiosan ", les tpmes de trrasnpot des salariés visés à l'article 1er du présent accord, hros véhicule de déménagement ou de service. Puls précisément, il s'agit de tpmes qui snas pviuoor être qualifiés de tpmes de tvaairl eitcfeff cosonrpnneedrt aux tpmes d'acheminement vres et au ruteur des lieux de ctinhaer du déménagement effectués par le salarié au meyon :

- du trian ;
 - ou du ferry ou btaeau ;
 - ou de l'autocar ;
 - ou de l'avion ;
- et à l'exclusion des déplacements urbains.

Ces tpmes de laoiisn s'entendent herue de départ - hruee d'arrivée iscirnets sur le canert hrbaidaoemde visé à l'article 4 du présent accord, sur présentation du trite de transport, augmentés le cas échéant des éventuels reratds de tasrronpt validés à l'arrivée par le transporteur.

Si les tpmes de treajt du pennresol concerné puor se rrnde sur le lieu de départ - arrivée du tpmes de laiison (gare, port, aéroport ...) excèdent le tpmes de taejrt htbaueial dmliocie - triaval du salarié considéré, les tepms excédentaires dvnoert fraie l'objet le cas échéant de cntoeietaprrs définies au neiavu de l'entreprise (1).

Ces tpmes de liiosan doevnit fgurier sur le cerant homrbidaaede visé à l'article 4 du présent accord.

Pendnat les tpmes de lasioin les indemnités de frais de déplacement s'appliquent dnas les temers définis au polotcore de la CNCA 1 au ttire des frais de déplacement tpornasrt rotiuer de marchandises.

2. Indemnisation.

Dnas les eintseeprs dotées d'un ou de peuusilrs délégués sniucadyx ou d'un ou psruliues salariés mandatés dnas les cndtoniois prévues par les arlcetis L. 132-26 et saivntus du cdoe du travail, les " tpmes de liisaon " tles que définis dnas le présent aroccd onruevt doit à iidteonmniasn et/ou cpmntsaioeon soeln des modalités fixées par acocrd collectif, et snas que les modalités prévues pussinet être mions fvelarobas au salarié que le présent accord.

Faute de paevnrir à un acrcod et dnas les eneistrpdes depourvues de délégués syicuandx ou de salariés mandatés, les tpmes de laosiin tles que définis dnas le présent accord, et bein que n'étant pas du tepms de tvraail effectif, onuvret dorit à la ceposaimtnon pécuniaire snvtuiaie : 5,5 Euros par heure de liaison, cttee indemnité, sumsioe à cotitsoians sociales, étant revalorisée dnas les mêmes ciootindns que le tuax hraroie du cfefoicent 150 DC 2 des pennrsoles oveiurrs déménagement.

Ailtrce 1.3

Tpmes d'accompagnement

1. Décompte (2).

Suos réserve d'un txete réglementaire en fnixat le principe, le tpmes d'accompagnement en équipage à brod des véhicules de déménagement du psrnoenel rlneauot concerné, en aiopptilcan de l'article 1.1 du présent accord, qui ne cidnout pas pdannet que le véhicule ruole est décompté comme tpmes de tvraial eceftiff puor 50 % de sa durée et diot figuerr sur le crenat hdioraebmae visé à l'article 4 du présent accord.

2. Indemnisation.

Le temps d'accompagnement en équipage à brod des véhicules de déménagement puor les proeslnnes rouatlns qui ne couesnindt pas pnaedt que le véhicule roule, décompté dnas les ctdoninios visées ci-dessus, est rémunéré puor 100 % du temps d'accompagnement.

Atirlce 1.4

Irofmtaonin du salarié

Les temps de liisaon et/ou les temps d'accompagnement du peosrnenl concerné doeinvt friae l'objet d'une itaiefdoticnin spécifique sur la filuele de piaie ou sur le bteliun qui y est annexé.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnsispitioos du quatrième alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du taviarl (arrêté du 31 oobtrce 2006, art. 1er). (2) Point étendu suos réserve de l'application des dnoiiptotsss des diretievcs 2002/15/CE et 2003/88/CE selon leuqelsles l'équivalence instituée ne diot pas

conduire à un dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures en moyenne sur quatre mois (arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er).

Article 2 (1) - Amplitude journalière

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos journaliers consécutifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédant ou suivant.

L'amplitude maximale de la journée de travail des personnes visés à l'article 1.1 du présent accord est de 16 heures en période de forte activité (15 juin - 15 septembre).

En dehors de cette période, l'amplitude est limitée :

- à 16 heures au plus 2 fois par semaine ;

- à 14 heures le reste du temps et dans cette situation précise donnera lieu pour les heures excédant une amplitude de 12 heures au versement d'une indemnité pour dépassement d'amplitude dont les modalités et le montant doivent être définis au niveau de la branche telles que prévues à l'article 8 du présent accord.

(1) Alctrie étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 8 du règlement (CEE) 3820/85 en matière de repos journalier (arrêté du 31 octobre 2006, art. 1er).

Article 3 - Décompte du temps de travail

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005

Le présent accord porte conformément qu'en tenant compte du déménagement la durée de travail des personnes visées est décomptée conformément aux dispositions en vigueur dans la profession.

Article 4 - Modalités de décompte et de suivi

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005

Pour le personnel nouvellement affecté au service de contrôle ou à la carte à puce, il est créé un carnet d'identité numéroté obligatoirement des filiales de route qui permet au sens du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du temps passé au service de l'employeur des personnes visées par le présent accord.

Ce carnet, qui a vocation à se substituer au livre d'identité de contrôle (LIC) et à le remplacer, doit faire l'objet d'un arrêté ministériel le rendant obligatoire dans l'ensemble des entreprises concernées.

Les filiales de route de ce carnet d'identité autocarbone numéroté doivent être établies chaque jour en triple exemplaire de manière contradictoire et conformément au règlement des heures de début et de fin de service, les lieux et horaires de prise de repas, les horaires et mode de voyage (liaison ou accompagnement) et une page réservée aux observations.

Les personnes concernées doivent attacher le plus grand soin à la

tenue de ces filiales de route qui participent au décompte du temps de travail et de la rémunération.

Les données de ces filiales de route sont communiquées au salarié sous forme et en bon ordre chaque fin de mois avec un récapitulatif en annexe de la feuille de paie.

Article 5 - Clause de sauvegarde salariale et principe de non-cumul

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005

5.1. Clause de sauvegarde salariale

Pour chaque personnel concerné, l'entrée en application du présent accord liée au passage de l'ancienne situation des temps d'accompagnement et/ou de liaison au nouveau dispositif ne doit entraîner pour une même durée d'activité aucune diminution du niveau de sa rémunération effective au cas constatée dans l'entreprise au cours de l'année précédant la date de son entrée en application.

En cas d'année incomplète, la rémunération effective antérieure est appréciée au point de vue du nombre de mois effectivement travaillés.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte au titre de la rémunération effective au cas des primes.

Régime des primes

La mise en œuvre du présent accord dans l'entreprise ne doit pas conduire, en tant que telle, à la mise en cause du montant des primes attribuées dans l'entreprise.

5.2. Principe de non-cumul

L'indemnisation des temps de liaison et/ou d'accompagnement prévue respectivement aux articles 1.2 et 1.3 du présent accord ne saurait se cumuler avec tout autre dispositif de décompte ou d'indemnisation du temps, de même nature et/ou de même objet qu'elle qu'en soit la périodicité, pratiquée dans l'entreprise.

Article 8 - Dispositions diverses et poursuite de la valorisation professionnelle du déménagement

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005

Les parties signataires du présent accord s'engagent :

- à partir dès le 6 octobre 2005 la discussion sur la création du modèle type de feuille de route visée à l'article 4 du présent accord ;

- à ouvrir, avant la fin de l'année 2005, une négociation sur la réorganisation de la hiérarchie des emplois et des grilles de rémunération conventionnelles en tenant compte du déménagement, dans la perspective de parvenir à un accord au plus tard au 30 juin 2006 ;

- à ouvrir une négociation sur les modalités et le montant de l'indemnité pour dépassement d'amplitude prévue à l'article 2 du présent accord, dans la perspective de parvenir à un accord au plus tard au 30 juin 2006 ;

- à poursuivre la négociation sur la durée du démenagement en raison des négociations sur la prise en compte de la pénibilité du métier et plus particulièrement en ce qui concerne les salariés des entreprises de nettoyage et d'autres métiers.

Article 9 - Portée juridique de l'accord

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005

Les parties considèrent d'une façon générale que les dispositions relatives aux modalités de décompte des temps d'une part et à l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée d'usage (contrats journaliers) d'autre part, doivent avoir un caractère substantiel au regard de la branche et ne doivent pas être scindées de l'aggravation des conditions de travail des entreprises.

Au regard de ces considérations, les parties conviennent un caractère relatif à l'ensemble des dispositions du présent accord auxquel il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement, sauf dans un sens plus favorable.

Le principe fixé au paragraphe ci-dessus ne remet pas en cause les possibilités d'aménagement par accord d'entreprise ou d'établissement de certaines dispositions du présent accord lorsqu'il les a expressément prévues.

Article 10 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005

1. Dispositions générales.

Les dispositions du présent accord entrrent en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication au Journal Officiel du décret réglementaire ou à défaut d'apporter la sécurité juridique nécessaire aux règles particulières de l'organisation des temps du secteur d'activité.

2. Modalités d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la prise en compte de l'ancienneté des salariés bénéficiaires de la transférabilité de leur contrat de travail en CDI à plein temps (art. 7 du présent accord).

Les périodes de travail effectuées sous la forme de contrats d'usage s'inscrivent dans le cadre de l'ancienneté, telle que la transférabilité du contrat en CDI à plein temps, qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 11 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation

professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 septembre 2005.

Article - PROJET Contrat de travail à durée déterminée journalier 1

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005

Entre les soussignés :

- société ... représentée par ..., agissant en qualité de ..., inscrite à l'URSSAF de ... sous le numéro ... code APE ; ci-après dénommée la société ..., d'une part ;

- et M. ou Mme ... prénoms ..., demeurant à ..., n° de sécurité sociale ..., né(e) le ... nationalité ..., d'autre part ;

conformément aux obligations des salariés de la profession pour faire face aux ajustements conjoncturels d'activité, il est conclu un contrat de travail dans le cadre des dispositions des articles L. 122-1-1 et D 121-2 du code du travail,

Le présent contrat, qui a pour objet d'effectuer une mission de démenagement, est conclu pour une durée minimale non renouvelable de 7 heures, la prise de service étant fixée à ... heures.

Les parties se réfèrent expressément aux dispositions de la convention collective nationale des transporteurs et des activités annexes du transport, à la convention collective Axxnee I et à l'article 6.2 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la transférabilité du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en ce qui concerne le démenagement du ... (dispositions particulières relatives au démenagement).

Le (la) salarié(e) donne son accord aux dispositions ci-après :

1. Il (elle) exercera les fonctions de démenageur ..., emploi ..., conformément ... par référence à la convention collective nationale, annexe I (personnel de démenagement).

2. Il (elle) percevra un taux horaire brut égal à ... Euros par heure de travail convenus à l'horaire de travail constaté sur le contrat hebdomadaire.

A cette rémunération s'ajouteront éventuellement les indemnités forfaitaires de déplacement, et/ou de liaison.

Cette rémunération sera versée sur relevé en fin de semaine ou de quinzaine par versement des heures de travail accomplies avec rémunération des heures supplémentaires éventuellement constatées.

3. Il (elle) fera l'objet d'une déclaration aux obligations auxquel l'entreprise est tenue d'être affiliée, notamment à l'URSSAF de ...

4. Il (elle) déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur de l'établissement.

Fait en double exemplaire dont un remis au salarié qui reconnaît l'avoir reçu à ..., le ...

Le (la) salarié(e)

Le représentant de l'entreprise

Signature des parties précédée de la mention manuscrite "Lu et approuvé".

Le/la salarié(e), qui au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs a réalisé dans la même entreprise plus de 190

juors suos cntoart jnolaeruir et/ou saisonnier, a la possibilité à son ititvaniie par lrette recommandée aevc accusé de réception dnas le mios qui siut le fcnmesnrsahit de ce seuil, de dedneamr à son euyeolmpr la trnotasarmiofn de son carnot en crntoat à durée indéterminée. Cttee tsiotmarafnorn est arols de dorit et automatique, snas qu'il siot nécessaire d'effectuer d'autres démarches.

Contrat enregistré suos le numéro

(1) Annxee étendue suos réserve de comporter, conformément aux dsitpoiionss de l'article L. 122-3-1 du cdoe du travail, l'ensemble des mtenions oteolagbiirs (arrêté du 31 orobcte 2006, art. 1er).

Article - Procès-verbal de la réunion de signature du 22 septembre 2005

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2005

Lros de la réunion de srgtaiune du 22 sermptbee 2005 de l'accord sur les tpmes de liaison, d'accompagnement et la rslirtaeooivn du métier par l'encadrement du cntaort à durée déterminée d'usage en tasrpront de déménagement, le président de la csmmisioon nilaonate d'interprétation et de colaiciinotn visé à l'article 23 de la conteivnon citcloevle nolatniae des tspaonrrts rteuoris et activités alxiuarieis du trsoanprt a pirs atce des déclarations sanitevus des représentants des oinaoigatsnrs polnieesfnseors potrneals représentatives des employeurs, et des oortaignsninas syndicales, représentatives des salariés signataires.

1. Les peartis sgteianiras dandement au mnistie chargé des tsatrnorps de prderne les dtoipsoisnis nécessaires à la platioubcin des arrêtés ministériels pratont modèles types du canert hirddameaobe et du navoueu cortnat jeoruilnar visés

Accord du 9 novembre 2005 relatif à la participation aux résultats de

rpseemivcentet aux aetirlcs 4 et 6 du présent accord.

2. Cet aoccrd cuniottse une étape itnaoptrme dnas la rroalitsevoian du métier de déménagement et pemret de miuex ecdnaerr l'utilisation des cttarnos d'usage journaliers, tuot en pmtetnaert d'acheminer du pnsoenerl qualifié sur le leiu de dianoestitn falnie du mobilier.

Sa msie en orvuee dnas les entreprises, naomtenmt par la non-prise en cotmpe intégrale des tmeps d'accompagnement au trite des tepms de svierce diot avior puor objcietf de prtertme à la piosfeosrn et aux salariés de créer des équipes de déménageurs cabpaels d'exercer luer métier en aanussrt le déménagement et l'acheminement dnas le rcepset goball de luer métier.

En auucn cas, au paln individuel, l'entrée en aoiatcilppn de cet acrcod ne diot aoivr puor effet ou conséquence d'entraîner une doimutinin de rémunération à durée de taarvil équivalente d'une année à l'autre, l'objet de la cuasle de sdaurvaege étant jmunteset d'assurer panednt 2 ans le mietian du nviau de revenu.

3. Cet aroccd cuttonise une étape, et les pateris seiagairnts s'engagent à psrroiuvue dnas la vioe de la moiodneritasn slacoie du déménagement, et dnneamdetsn dnas délai l'ouverture de négociations ptranot sur la possibilité de farie bénéficier des régimes IARIPC et/ou FCOFENGA l'ensemble des pesrlonnes rntualos de déménagement, y cimoprs les prelosenns non cuncedtours de véhicules pidos lourds. La msie en pacle d'une mtelulue de bnrache dnas le carde des itttunioinss enitastexs sreá étudiée.

l'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de taornrspt mandatée par : - la cahmrbe naotnliae des sicerves d'ambulances (CNSA) ; - la cbhamre scldyiane des errsnitepes de déménagements et garde-meubles de Fnrcae (CSD) ; - la fédération des esnterepris de la sécurité faucdriie (FEDESFI) ; - la fédération nanitolae des prteasatiers lequiustoigs et des mnsaaigs généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; - la fédération nanotaile des tptrrosans rtriuoes (FNTR) ; - la fédération nlaaniote des tprnatross de vuelaorys (FNTV) ; - la fédération des eetrsnipers de tsarprnot et lgsioqtuie de Fncare (TLF) ; L'union nalotnaie des oisatgraionns seyndlacis des toprsenrurats rtoiuers aeluiootmbs (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tnprastos CTFC ; La fédération générale des torpnrtass et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nliaaotne des cfrfhaeuus rrtiueos (FNCR) ; La fédération naaitlone des tsrpotarns FO UCNP ; Le scyandit nitaaoonl des activités du trrnaopst et du tsnriat CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2005

Considérant les dinopiostss de l'article 39 de la loi n° 2005-842 du 26 jlleit 2005 puor la ccfaينة et la mdraosoetniin de l'économie rtlvieaes au vesmernet dcreit ou au déblocage, à trite exceptionnel, des dortis à pattiiiacrpon aux résultats de l'entreprise attribués aux salariés en 2005 au tirt du deiernr eierxcce cols ;

Considérant les dsopnistiiios relvtiaes à la prtiiiaicpatn des salariés aux résultats de l'entreprise funriagt dnas l'annexe VI de la coenitvnon cllicotivee ntlianoae des tastroprns ruorties et des activités aeixruials du tsparnort ;

Considérant les modalités d'application de ces meesrus (versement driect ou déblocage exceptionnel) fixées par crriuilace interministérielle et puls particulièrement par la cilarcirue du 4 otrobce 2005, il est cevnnou ce qui siut :

Article 1 - Objet du présent accord

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2005

Le présent accrod a puor oejbt la msie en atcappioiln des dponiiistsos de l'article 39 de la loi n° 2005-842 du 26 jllueit 2005 puor la cannfioce et la mnriisoedtoan de l'économie snas rsmiee en cause, asusi bein des dtinissoopis reailtevs à la pocitiitarpan firugant à l'annexe VI de la citenovnon cevoillcte nntlaiaoe des tstranrpos reuiorts et des activités arxiulieais du

transport, que des piuqreats des ertinespers en la matière.

Cet aorccd ne cnneorce que les epneesritrs qui apiqueupnlit les diipnsotsois de l'annexe VI susvisée à défaut d'accord d'entreprise.

Article 2 - Versement direct ou déblocage, à titre exceptionnel, des droits

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2005

Sulees snot visées par les dpostnsiiios du présent acrocd les smmeos isseus de la patiiticroapn versée en 2005 au ttrie du deneirr eieixrce clos.

Les porenensls bénéficiaires des disotniopiss de l'accord cenvtennoinol sur la paptiiciraton (annexe VI de la cvtooneinn ceclvoilte nataoline des tsroantprs ruiroets et des activités aiuelxaiirs du tosprnat susvisée) puevnet obtenir, jusqu'au 31 décembre 2005 :

- le vsnmreeet dercit detdiess semoms non eonrce affectées ;

- le déblocage, à titre exceptionnel, deedists smomes affectées à un cpomte cronaut bloqué.

Article 3 - Demande des bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2005

Les bénéficiaires des disoiotpsins du présent acocrd pevnuet demander, dès la snurgitae de celui-ci et jusqu'au 31 décembre 2005, le vresenmet dircet ou le déblocage epnexenioctl de tuot ou piarte des smeoms isesus de la pctioiapiartn versée en 2005 au titre du derienr eecicxre clos.

Le vsneermet deirct ou le déblocage eipntcneexol ddeiists smeoms diot être réalisé en une sulee fios et dnas les meeluilrs délais.

Article 4 - Entrée en application

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2005

Le présent arcocd enrte en alicicoatpn à ctpmoer de sa signature.

Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur non étendu en date du 9 nov. 2005

Le présent arcocd frea l'objet d'un dépôt à la dotirecin départementale du travail, de l'emploi et de la fiootarmn pollniersonfsee et au secrétariat-greffe du censiol des prud'hommes de Pairs et d'une dnamede d'extension dnas les ctiiodnons fixées par les ailrcets L. 132-10 et L. 133-8 et saiuvnrs du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 9 neorvmbe 2005.

Avenant n° 94 du 13 décembre 2005 relatif aux dispositions particulières aux ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tsnoarrpt mandatée par : - Fédération nnalatoie des trsotpanrs rruioets (FNTR) ; - Fédération des eerpintsters de trrnoapst et lqtugioise de Fncare (TLF) ; - Scniyadt naniaotl des trrnsotaps légers (SNTL),
Syndicats signataires	Fédération générale des ttnosparrs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération nnltaaoie des cfafuerhus rietours (FNCR) ; Syndicat ntnaioal des activités du tsnparrrot et du tsanirt CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2005

La coivenotnn cvitlecloe nnolaatie annexe I " Dipsooitisns particulières aux ourveirs " en dtae du 16 jiun 1961, modifiée par les avtennas n°s 1 à 93, ce denerir en dtae du 24 sptrbmeee 2004, est à nuvoaeu modifiée cmcoe siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2005

L'article 26 " Eilomps spéciaux " du capitrhe IV " Dipostiiosns particulières au peseornnl rluanot mnaicrdhaess " de la CNCA 1, abrogé par l'avenant n° 18, est remplacé par un nevuol arlctie 26 asniî rédigé :

Alitcre 26

Peelonsrns coursier. - Diositipnoss diverses

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2005

Les nmualoeoctns et définitions des emplois des oeuvrrs des tsrrptnoas reuiorts de msraneacdhis et des activités aairilueixs du tsranoprt (Personnel rnloaut " mdsicarnheas ") snot complétées cmcoe siut :

(voir ce texte)

Article 3 - Clause de sauvegarde

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2005

Il est institué, puor cqhuae pennersol coursier, au ttire de la première période de 12 mios fsaiat stiue à l'entrée en vuiuegr du présent avenant, une giantare de rémunération liée à la msie en pclae du neuvaou diioitpssf de rémunération variable.

Au cours de cqhuae mios de la période de 12 mios susvisée, la rémunération efcivtefe ne porura être inférieure à la rémunération musleelne effievcte antérieure puor un nrombe munesel de coruses identique.

Puor un nbomre de cesuors différents, la rémunération evietfcfe perçue srea poerllniortpntoe au nombre de csroeus effectuées.

Snot pirs en ctmpe au titre de la rémunération evftcifee visée ci-dessus tuos les éléments de rémunération hros primes, hros heures supplémentaires et hros ruenreommebst de frais.

Article 4 - Poursuite des négociations

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2005

1. Cernat de rotue autocopiant

Les peniareters scoaux cvenionnent d'engager, dès la sirguante du présent avenant, la négociation sur la création du caenrt de rutoe acunioatopt visé à l'article 1er ci-dessus (nouvel atilrce 26.2.3 de la CNCA 1).

2. Firas de déplacement

Les ptrnareeias scaoix - cncienotss de la suttioian particulière des pleonnss coursiers, ctmpe tneu du tpye du véhicule utilisé et de luer znoe d'intervention (zone ubinrae et/ou périurbaine) qui pnqateermuit les cniduot à ne pveceior que rearment les indemnités du proocotle rtialef aux faris de déplacement - siutehnat pearnivr à des ctioiodnns d'attribution puls adaptées et, si possible, généralisées, dsedetis indemnités, tnaent cmtpe des particularité du métier.

A ce titre, ils cveneinnont de l'ouverture d'une négociation sur ce seujt à ceoptmr de la deuxième qniuznae du mios de jnavier 2006.

3. Ctnnoeu et durée des mouelds de formation

Les tauvrax de la CPNE rilafes au cetnonu et à la durée des modeuls de faooitrmn s'ouvriront au cours du premeir termirtse de l'année 2006.

4. Elpmoi de " dhpacusiter "

La négociation sur le cnnoetu et le psnoieeonitnmt hiérarchique de l'emploi de dsaucthiepr s'ouvrira également au cours du pmerier trretimse de l'année 2006.

5. Meyon d'identification du coursier

Les prrnaatiees siouacx étudieront dès la sranugtie du présent avenant, dnas le carde d'un groupe de travail, la faisabilité de la msie en pacle d'un meoynd'identification du coursier.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2005

Les doinssipitos du présent aanvent eernnortt en vgueiur le 1er juor du mios suianvt la pitucbailon au Jruaonl ocefifil du sprpuot réglementaire suel à même d'apporter la sécurité jiuquidre nécessaire aux règles particulières de qalacfoiutn des tmeps du secuter d'activité.

A ctmeopr de la sgitanure du présent avenant, les pieaatrerns socuiaux pennent les dtoiiiosnps nécessaires aifn de stsuiutber au lervit iuedvdnil de contrôle, tel que prévu par les doipsosniits réglementaires, le demnuoct de contrôle mis en palce par les dinsoptsois de l'article 2.3 du présent anavent (carnet de rotue autocopiant).

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2005

Avenant n 3 du 21 décembre 2005 à l'accord du 18 avril 2002 sur l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des toatnrpsrs de vagroyeus (FNTV) ; Union niaontlae des ooisagtirnnas siycldaens des trouparnrests rieuorts atumiloobes (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale des tposnrrats et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération nntailaoe des saticnyds de tsrothnapsr CGT ; Fédération générale CTFC des tnatrrosp ; Sndicat niaanotl des activités du tnaoprst et du tsranit CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

Lros de la sgairnute de l'accord sur la définition, le ctnoenu et les cnidnootis d'exercice de l'activité des cunroucetds en périodes sielarcos des ereptseins de tprrasant reiotur de voyageurs, le 24 setbpreme 2004, le président de la coismosin naioatlne d'interprétation et de coilinoaictn visée à l'article 23 de la coivnteonn colevctlie niatlnoae des tptnasrros rtioeurs et des activités aileruixias du tponrrast a pirs atce de la déclaration des ptearis sreaagitins visée au procès-verbal de stiugnare ddiut accord.

Les painartrees saoucix ont souhaité denonr une portée oiaoitrlgbe puls lrage à lrues etemagegnns par le présent aenvant dnot l'extension srea sollicitée.

Dnas ce contexte, le présent annaevt a puor oejbt de compléter et meiodifr l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du tmpes de tariavl et sur la rémunération des polenrsnes des enrtpieerss de tropnrast ruetior de varogyues du 18 avril 2002 et ses anevtans n° 1 du 28 avril 2003 et n° 2 du 16 jeniavr 2004.

Article 1 - Modification des dispositions de l'accord ARTT du 18 avril 2002

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

I. - Modalités d'indemnisation des cruuepos et de l'amplitude

L'article 7.3.2 c " Cas plirtcaiuer " est modifié et rédigé cmmoe siut :

(voir cet article)

II. - Définition du taiavr à tepms partiel

Le pgrparhaae 2 de l'article 17 " Définition " est complété par une prshae rédigée cmmoe siut :

Le présent aavnnet frea objet d'un dépôt à la dcierotin départementale du travail, de l'emploi et de la fiooatrmn polensinlosrefe et au secrétariat-greffe du cseoinl de prud'hommes de Prias et d'une dademne d'extension dnas les cdnitionos fixées rvpimcesetenet par les acreilts L. 132-10 et L. 133-6 du cdoe du travail.

(voir cet article)

III. - Gaatrine de rémunération

a) Dnas le preemir pghaarpape de l'article 27 " Gtaranie de rémunération ", les termes : " au ttrie des 2 premières périodes de 12 mios " snot remplacés par : " au ttrie des 4 premières périodes de 12 mios ".

b) Il est ajouté à l'article 27 " Giatrnae de rémunération " 2 ppaeaghrras complémentaires rédigés comme siut :

(voir cet article)

Article 2 - Négociation des chantiers thématiques

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

I. - Les prtereanais scaoux cionremnft luer amhteacetnt à la négociation des cteanhirs thématiques énumérés dnas les ponits 1, 2 et 3 de l'article 34 de l'accord AORTT du 18 avril 2002.

Ils ceeivonnnt de mneer leus réflexions puls particulièrement sur les cntarhies stniavvs :

- tsmroieue ;

- ametanbtet supplémentaire de 20 % ;

- ctneou et cnnitodois d'exercice de l'activité des cnuurdoctes amenés à ttenpraorsr des peesnns à mobilité réduite ;

- prneseonls sédentaires.

II. - Dès la satuingre du présent avenant, les prarienaets siuaocx finoxret le cnealeidr et les modalités de déroulement des taavux du cnthiaer thématique consacré au tourisme.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

A copmter de la dtae de snartguie du présent avenant, ses dtiispsoinos fnot piarte intégrante de l'accord du 18 avril 2002 modifié.

Article 4 - Dépôt et extension de l'avenant

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2005

Le présent aeanvnt frea l'objet d'un dépôt à la doetcriin départementale du travail, de l'emploi et de la fomaitorn psoonrneieflsle et au secrétariat-greffe du cisenol des prud'hommes de Pairs et d'une deandme d'extension dnas les cntnioidos fixées par les actleris L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du

Avenant du 12 avril 2006 relatif au carnet de route et à la feuille de temps des personnels coursiers

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tnsroprat (UFT) mandatée par : - Fédération nantioiae des tonrstaprs rtiuroes (FNTR) ; - Fédération des ereertsinps de tprarsont et luigsoqtie de Fnarce (TLF) ; - Sinydact naoaintl des trotpsrsans légers (SNTL).
Syndicats signataires	Fédération générale des tottnasrps et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération nliaoatne des caffhurues rruieots (FNCR) ; Syndicat niontaal des activités de trrsnopat et du tnrsait CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2006

Dans le rpeecst des dootpiinsiss de l'article 26 de la CCNA-1 et de son ppghaarrae 2.3 " Contrôle de la durée du tivaral ", il est créé un cnaert de rotue constitué de feuilils de tmeps cofrnome au modèle jiont au présent arccod en annexe.

Ce carnet et les fluueels de tpmes qui le cosemopnt ont viaotcon à se ssubeiuttr au tviret iiiiudendvl de contrôle et à le relmacepr et ctuinsneot puor le ponrsneel crsiuoer un dmnceuot otolagbriie qui permet au snes du décret n° 83-40 du 26 javnier 1983 modifié d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du temps passé au sceirve de l'employeur.

En conséquence, les pierats saiatirengs deendnmat aux seerivcs compétents du ministère chargé des traposrts de prndere les meeurss réglementaires qui s'imposent pttmanreet de rderne le modèle défini ogltaobiire dnas l'ensemble des eenesrripts diets

de cuorses puor les prlsoenns considérés.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2006

Les dntopiissois du présent arccod eroetrnnt en vuuegir à cmteopr de la plbiatcuoin au Jauornl oeiiicfl de l'arrêté ministériel ranndet oorgilbatie leidt dncumoet de contrôle.

Article 3 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2006

Le présent acocrd frea l'objet d'un dépôt à la dirtieocn départementale du travail, de l'emploi et de la fmotaorin polesieosfrlnne et au secrétariat-greffe du cinseol de prud'hommes de Piars et d'une damndee d'extension dnas les cntooiinds fixées rtnciepeesmvet par les aletrcis L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

Article - Personnel coursier

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2006

Feuille de tpmes n°
N° Sriet etrseipnre :

Nom et prénom du salarié :

Emploi occupé :

Année : Mios :	Amplitude et durée de travail				Informations véhicules		Frais de déplacements
	Heure de psrie de service	Heure de fin de service	Amplitude journalière (temps de pasue compris) limitée à 10 hurees (1)	Durée du taavril journalière (2)	N° d'immatriculation du véhicule	Kilométrage journalier	Protocole du 30 avirl 1974
Jour 1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							

22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
Cumul (3)							

(1) L'amplitude journalière est limitée à 10 heures ; elle peut être prolongée à 11 heures 2 fois par semaine quand les conditions d'exploitation le rendent nécessaire.

(2) Coopératives à l'amplitude journalière diminuée d'une durée forfaitaire de 1 heure (art. 2.2, avenant n° 94).

(3) La durée du travail effectif s'effectue sur la base du cumul mensuel des durées d'activité journalières;

Observations et signatures

Employeur ou son représentant

Salarié

Accord du 7 juin 2006 relatif aux rémunérations conventionnelles et à la mise en oeuvre du bonus exceptionnel

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Grand routier ou livreur ditacné et autre que gardien ou ligueur distance

A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
120 D	8,17
128 D	8,18
138 D	8,21
150 D	8,85
120 DC1	8,18
128 DC1	8,41
138 DC1	8,44
150 DC1	8,87
120 DC2	8,19
128 DC2	8,47
138 DC2	8,50
150 DC2	8,94

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de : 8,82 ou 20,55 , travail un jour férié ou dominical (art. 7 ter ou 7 quater).

Entreprises de transport de déménagement personnel sédentaire

A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
120 D	8,17
128 D	8,18
138 D	8,21
150 D	8,85

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle globale 2005	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	26 870,4	2 015,28
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 616,96	2 146,27
3	113	jusqu'à 5 ans	30 363,86	2 277,29

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de : 8,82 ou 20,55 , travail un jour férié ou dominical (art. 7 ter ou 7 quater).

Entreprises de transport de déménagement personnel employé
A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
105	8,17
110	8,18
115	8,19
120	8,28
125	8,35
132,5	8,44
140	8,5
148,5	8,65

Entreprises de transport de déménagement personnel technique et agent de maîtrise

A compter du 1er juillet 2006 (taux horaire)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	A L'EMBAUCHE
1	150	8,85
2	157,5	8,95
3	165	9,2
4	175	9,77
5	185	10,31
6	200	11,16
7	215	12
8	225	12,56

Entreprises de transport de déménagement personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales préférentielles garanties

A compter du 1er juillet 2006

(En euros.)

4	119	jusqu'à 5 ans	31 975,34	2 398,15
5	132	jusqu'à 5 ans	35 468,64	2 660,15
6	145	jusqu'à 5 ans	38 962,09	2 922,16

(1) Actilre 5, alinéa 4.

Article 1 - Première étape de revalorisation des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

1.1. Tuax hroaiers (1)

A cmepotr du 1er jlielut 2006, les tuax hoearris cntenovelnninos des ponesrnles ouvriers, employés et theeiicnncs et aetngs de maîtrise snot fixés conformément aux tuaeablx jinots au présent accord.

1.2. Rémunérations anlenlues garanties

A ctmoper du 1er jeliult 2006, les rémunérations alunenels giaeatnrs des pnneseolrs ingénieurs et cdreas au trite de l'année 2006 snot fixées conformément aux tbalueax jtinos au présent accord.

(1) Pinot étendu suos réserve des dtipoiniosss réglementaires poratnt fxatiion du salaire minumim ifrnonssertienepol de cosascnrie (arrêté du 21 février 2007, art. 1er).

Article 2 - Mise en oeuvre du bonus exceptionnel

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

En apiilctaopn de l'article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de fmnaencniet de la sécurité soaclie puor 2006, il est pimres aux erpesnrteis de déménagement de veresr un buons eoeincxtnpel d'un mtnaont mmuxiam de 1 000 par salarié exonéré de ctnisoioats et cbtioonrtuns d'origine légale ou conventionnelle, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

Dans les eneertisprs dotées d'un ou puierulss délégués snycaiudx ou d'un ou pluserius salariés mandatés dnas les ctnooidnis prévues par les aeritcls L. 132-26 et stivanus du cdoe du travail, le matonnt et les modalités de veeenrmst du bunos eeepontxcl snot définis par aoccrd collectif.

Faute de pvieanrr à un acrocd et dnas les espreenitrs dépourvues

Avenant n 1 du 7 juin 2006 relatif au temps de liaison, d'accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement du CDD d'usage

de délégués sdniuyacx ou de salariés mandatés, le mtoannt et les modalités de veeemrnt du bnous exenocephnlt snot fixés par l'employeur après ctosouiatlnn des représentants du personnel, s'ils existent, et à défaut par décision de l'employeur.

En tuot état de cause, le bonus :

-peut être modulé en fcioonnt du salaire, de la classification, de l'ancienneté ou de la durée de présence du salarié dnas l'entreprise ;

-doit être versé aanvt le 31 jelliut 2006, le mnntaot des sommes versées asnii que le mnnaott par salarié dvneat être notifiés aux USSRAF avnat le 31 décembre 2006 ;

-ne puet se stusiutber à des aotutaenmnigs de rémunération et à des pierms prévues par acrocd sralaial ou par catront de travail. Il ne puet non puls se sbiuetutsr à acun des éléments de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité siclaoe versés par l'employeur, ou qui dnnnevieet oatglebirois en vtreu de règles légales ou contractuelles.

(1) Arctlie exclu de l'extension, cmome étant crnoraite aux doisipnitoss de l'article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de fiecannemt de la sécurité scoaile puor 2006 (arrêté du 21 février 2007, art. 1er).

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Les dniisiootps du présent aocrcd enneorrtt en vieugur le juor de sa srinagute dnas le rsepct de l'article 1er.

Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Le présent acrcod frea l'objet d'un dépôt à la ditiroecn départementale du travail, de l'emploi et de la fimraoton pnneleroslofise et au secrétariat-greffe du ceosnil des prud'hommes de Piras et d'une dmdaene d'extension dnas les ctnniioods fixées receiptnmevset par les aerticls L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 7 jiun 2006.

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tsorpannt (UFT) mandatée par la cbhrame siclyadne des eepetsrins de déménagements et garde-meubles de Fnrace ; Union naolnaite des ogtaaisorinns sildaencys des trastrunroeps roitrues aloubeomits (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Fédération générale des tsanrports et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération générale des tsnarotprs CTFC ; Fédération niaalotne des chrafufeus rorueits (FNCR) ; Syndicat nintoaal des activités du torapnsrt et du trnasit CFE-CGC.

Article 1 - Indemnisation des dépassements d'amplitude

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Conformément aux dootsnisiips des aeciltrs 2 et 8 de l'accord sur les tepms de liaison, d'accompagnement et la vioristtaon du métier par l'encadrement des CDD d'usage en tproarsnt de déménagement du 22 sepmbetre 2005, le mntanot et les modalités de veenresmt de l'indemnité puor dépassement d'amplitude snot fixés dnas les ciodintons sienvutas :

-dans les erptereisns dotées d'un ou plsirueus délégués sudayincx ou d'un ou piluurses salariés mandatés dnas les ctodinions prévues par les ailtrces L. 132-26 et sutvanis du cdoe du travail, il rneviet à l'accord cotlcilef de déterminer le mtannot et les modalités de vsnrmeet de l'indemnité puor dépassement d'amplitude, snas que ce mnatnot pusise être inférieur au motannt repère fixé par le présent acorcd ;

-dans les enpsreretis dépourvues de délégués syiucdanx ou de salariés mandatés ou ftaue d'être paevrnu à un accrod ccieltlof dnas cleles dotées d'un ou pusiulers délégués sdyuiancx ou d'un ou pseuulris salariés mandatés, le mtnoant de l'indemnité puor dépassement d'amplitude est timerepaermnot fixé à 5,5 par heure de dépassement d'amplitude au-delà de 12 heures puls de duex fios par snemiae en période creuse, définie par l'accord susvisé comme étant la période s'étendant du 15 seetmrpbe au 15 juin.

À l'issue de la première année d'application du présent accord, ce mtanont repère frea l'objet d'une reiatvsrialoon de 7,7 %.

Au-delà de cette première année d'application, dnas ces mêmes entreprises, l'indemnité puor dépassement d'amplitude est revalorisée dnas les mêmes cniodtnios que le tuax harioire du ciofcnefeit 150 DC2 des preslnneos orrveuis déménagement.

Par ailleurs, cpomte tneu de sa ntaure juridique, cette indemnité puor dépassement d'amplitude est sioumse à ctsioatonis sociales.

Avenant du 14 décembre 2006 à l'accord du 5 mars 1986 portant modification des statuts régissant la Carcept prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnroraspt (UFT) ; L'union nlaotinae des ortaaniingsos saedcynils des tearpsuotrnns rriotues aeltiomoubs (UNOSTRA) ; L'union des ttparrosns plcibus UTP,
Syndicats signataires	La fédération des cmnotheis clifocetls niaantol des réseaux et régies saoeienrdcs CGT ; La fédération des cinehmots FO ; La fédération générale des toprrtanss (FGT) CTFC ; La fédération générale des tsaprntors et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Le snyiadct nioanatl des activités du tsanrprot et du tnsirat CFE-CGC ; La fédération nanaitole des caefurfhus retriuos FCNR ; La fédération naonilate des sniycdtas de tnatoprss CGT ; La fédération ntnalioae des tntsorpras et de la lisugtquoie FO-UNCP ; L'union des sdicynats des wagons-lits CGT.

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2006

L'application des dtooinsisps du présent acorcd ne fnot pas oslactbe à l'application des diiiosopnts de l'accord nanaitol poonessniefrl du 12 nrvoeme 1998 rliteaf à la grtaanie mainlmie de rémunération de l'amplitude mlunelese des pnloeserns runotlas « grndas rotreius ou lgunoe dcnatsie ».

Article 2 - Relevé hebdomadaire d'activité

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Le modèle tpye de relevé hiaermaddboe d'activité tel que défini à l'article 4 de l'accord du 22 sbemptere 2005 est annexé au présent aenvnat (1).

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Les dspooniisits du présent anavnet enretnt en vuugier dnas les mêmes condinitos que l'accord sur les tmeps de liaison, d'accompagnement et la vloirsoatian du métier par l'encadrement des CDD d'usage en tonrraspt de déménagement du 22 sebertpme 2005 aquleeulxs eells se rattachent.

Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 7 juin 2006

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt à la dtioecirn départementale du travail, de l'emploi et de la faiootrnm pllrneoofsnssee et au secrétariat-greffe du cesniol de prud'hommes de Paris et d'une daendme d'extension dnas les coindotins fixées rpeemtvcsniet par les aclriets L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

Considérant la loi du 15 décembre 2005 ravtiele à l'intermédiation en assurance.

Considérant que les suttas de la CARCEPT-Prévoyance divnoet être en conformité aevc ces dspotiiiosins légales avant le 31 décembre 2006.

Considérant par arelulis la nécessité de nmemor un ciismaosocart aux comptes, l'institution ayant été désignée entité cobimnante dnas le cardo de la cboniioamsn des cmpotes des itnutsitnois de prévoyance du groupe D & O, décident en conséquence de ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2006

L'article 2 " Oejbt " est complété cmome siut :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2006

L'article 13 " Cmsisiomon pitiraare " est modifié et complété cmmoie siut :

(Voir cet article).

Article 3 - Entrée en application

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2006

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature, il est annexé à l'accord du 5 mars 1996.

Article 4 - Dépôt et publicité

Accord du 27 mars 2007 relatif aux frais professionnels

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs (FNTV).
Syndicats signataires	La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDTF ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération générale des transporteurs CTFC ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 27 mars 2007

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour frais professionnels conformément aux engagements actés au point 2 de l'article 34 « Cartes thématiques » de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et sur la rémunération des personnels des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002, modifié par l'avenant n° 1 du 28 avril 2003, lequel dispose que les parties conviennent d'engager une négociation sur les modalités des éventuels abattements, sans conséquence négative sur la rémunération des salariés ».

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 mars 2007

2.1. Personnes concernées

Sont concernés par les dispositions du présent accord les personnes exerçant des fonctions mentionnées à l'annexe IV de l'article 5 du décret général des impôts. Il s'agit des salariés exerçant des fonctions d'autocars à itinéraires réguliers, saisonniers ou occasionnels auxquels la déduction supplémentaire de 20 % pour frais professionnels est appliquée conformément à la législation en vigueur à la date de la signature du présent accord.

2.2. Entreprises concernées

Sont concernées les entreprises qui appliquent la déduction supplémentaire de 20 % pour frais professionnels à la date de la signature du présent accord.

Cet accord ne s'applique donc pas aux entreprises qui, à la date de signature du présent accord, ont :

- d'ores et déjà supprimé l'abattement supplémentaire de 20 % par accord d'entreprise ou d'établissement ou par avenant au contrat de travail ;

- d'ores et déjà défini les modalités de suppression de la déduction supplémentaire au 1er janvier 2008.

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement signé postérieurement à la date de signature du présent accord ne pourra déroger aux dispositions de l'accord.

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2006

Le présent accord fixe l'objet des mesures de publicité prévues par le décret du travail et d'un dépôt, à la direction générale du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, d'une demande d'extension dans les conditions fixées réglementairement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2006.

Article 3 - Modalités du maintien du niveau de la rémunération

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Il est institué pour les personnes des entreprises visées ci-dessus une garantie du niveau de rémunération sous la forme d'une indemnité différentielle dont les modalités de mise en œuvre sont les suivantes :

Est prise en compte la rémunération nette annuelle dénommée S0 calculée en appliquant un taux d'abattement de 20 % plus un taux forfaitaire de charges sociales de 23,2 % sur le salaire brut perçu au cours de l'année 2006 (salaire mensuel brut par 12), auquel on ajoute le treizième mois et les frais ponctuels au sens du décret relatif aux frais de déplacement des ouvriers du 30 avril 1974, à l'exclusion des autres éléments de rémunération.

Le taux forfaitaire de charges sociales de 23,2 % correspond à un taux moyen calculé sur un salaire brut tenant compte des cotisations de prévoyance qui, elles, sont calculées sur un salaire non abattu.

Cette rémunération nette S0 est révisée chaque année selon l'échancier suivant :

- 1,7 % au titre de l'année 2007,
- porté à 3,43 % au titre de l'année 2008 ;
- porté à 5,19 % au titre de l'année 2009 ;
- porté à 6,98 % au titre de l'année 2010 ;
- porté à 8,79 % au titre de l'année 2011.

Cette rémunération nette annuelle révisée est dénommée :

- S0 pour 2006, pour mémoire ;
- S1 pour 2007, pour mémoire ;
- S2 pour 2008 ;
- S3 pour 2009 ;
- S4 pour 2010 ;
- S5 pour 2011.

Elle est comparée à la rémunération nette de l'exercice concerné calculée en appliquant un taux forfaitaire de charges sociales de 22 % et majorée du montant des frais professionnels, au sens du décret susvisé, de l'exercice 2006. Les frais professionnels réels perçus au cours de l'exercice concerné ne sont pas pris en compte.

Le taux forfaitaire de charges sociales de 22 % correspond à un taux moyen calculé sur un salaire non abattu.

Cette rémunération nette majorée du montant des frais professionnels de l'année 2006 est dénommée :

- N0 pour 2006, pour mémoire ;
- N1 pour 2007, pour mémoire ;
- N2 pour 2008 ;
- N3 pour 2009 ;

- N4 pour 2010 ;

- N5 pour 2011.

L'indemnité différentielle dénommée « I » est la différence entre « S » et « N » pour les années concernées :

- I0 pour 2006, pour mémoire ;

- I1 pour 2007, pour mémoire ;

- I2 pour 2008 ;

- I3 pour 2009 ;

- I4 pour 2010 ;

- I5 pour 2011.

Elle est recalculée en burt avec un taux forfaitaire de charges sociales de 22 %.

Le droit à indemnité différentielle individuelle est apprécié chaque année. Le montant dû au titre de l'indemnité différentielle est estimé calculé de la manière suivante :

- I0 = S0 - N0 pour 2006 (sans objet) ;

- I1 = S1 - N1 pour 2007 (sans objet) ;

- I2 = S2 - N2 pour 2008 ;

- I3 = S3 - N3 pour 2009 ;

- I4 = S4 - N4 pour 2010 ;

- I5 = S5 - N5 pour 2011.

En cas de réduction ou d'augmentation du nombre d'heures de travail effectif liée à la modification du contrat de travail (passage du temps partiel au temps complet ou inversement) entre l'année de référence et l'année à comparer, l'indemnité différentielle est calculée proportionnellement à la durée contractuelle.

Cette indemnité différentielle est payée en un seul versement avec le salaire de décembre des exercices concernés. Elle est versée, par calcul individuel, pendant une période maximale de 4 années qui prend effet le 1er janvier 2008 et qui se termine le 31 décembre 2011 (2008, 2009, 2010, 2011).

Compte tenu des modalités de calcul de l'indemnité différentielle fixées ci-dessus, tout bénéficiaire peut, le cas échéant, être amené à sortir du dispositif avant l'expiration de la période de 4 années.

Tout bénéficiaire est informé chaque année de sa situation au moyen d'une fiche individuelle annexée à son bulletin de paie du mois de décembre 2008 et / ou 2009 et / ou 2010 et / ou 2011. Un modèle de fiche individuelle est présenté en annexe.

En cas de rupture du contrat de travail d'un bénéficiaire de l'indemnité différentielle en cours d'année civile, cette indemnité, calculée sur la base du dernier pourcentage de l'année en cours, lui sera versée, proportionnellement, avec son solde de tout compte.

Les modalités de versement de l'indemnité différentielle peuvent être aménagées par accord d'entreprise ou d'établissement en fonction de leurs caractéristiques et / ou atouts pour prévoir, notamment, des versements échelonnés.

Quelles que soient les modalités retenues, celles-ci ne doivent pas avoir d'incidence sur le mode de calcul de l'indemnité.

Article 4 - Valorisation de l'indemnité différentielle

En vigueur étendu en date du 27 mars 2007

La grille du niveau de rémunération visée à l'article 3 ci-dessus est assortie d'un dispositif de variables de l'indemnité différentielle pour le personnel concerné.

L'indemnité de l'exercice en cours (I) est majorée chaque année par application d'un coefficient. Ce coefficient est égal à 1 % par année d'ancienneté constatée dans l'entreprise au 31 décembre 2006.

Aucune indemnité différentielle n'est due au titre des exercices 2006 et 2007.

Article 5 - Date d'application de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 %

En vigueur étendu en date du 27 mars 2007

La suppression de l'abattement est effective à compter du 1er janvier 2008. En conséquence, le 1er exercice de cotisation débute au 1er janvier 2008.

Article 6 - Commission de suivi du présent accord

En vigueur étendu en date du 27 mars 2007

Il est institué, dans le cadre de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation, une commission d'application du présent accord, composée des parties s'intéressées ou adhérentes à celui-ci, ayant compétence pour connaître des difficultés relatives à l'interprétation de ses dispositions.

Au moins 1 fois par an, cette commission doit examiner les conditions d'application du présent accord, traiter les éventuelles difficultés et proposer des solutions pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 7 - Portée du présent accord

En vigueur étendu en date du 27 mars 2007

Les parties sociales conviennent de donner au présent accord une valeur normative à partir de la date de sa signature.

En conséquence, l'abattement de 20 % pour frais professionnels est supprimé pour l'ensemble des entreprises de la branche à compter du 1er janvier 2008.

Article 8 - Dépôt et extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 27 mars 2007

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 mars 2007

Observations liminaires

La suppression des déductions supplémentaires pour frais professionnels adoptée dans le cadre de la loi de finances pour 1997 et accordée aux personnes mentionnées à l'annexe IV de l'article 5 du code général des impôts, ainsi qu'à diverses personnes ayant bénéficié de décisions ministérielles favorables était programmée sur 4 années pour prendre fin avec la déclaration des revenus effectuée en 2002.

Selon le rapport d'information déposé en juillet 1998 par la commission des finances, de l'économie générale et du plan, la période transitoire devait être mise à profit pour favoriser la conciliation entre les intérêts publics et les intérêts des entreprises afin de dégager une situation équitable et durable.

Dans ce contexte, l'analyse des conséquences en matière sociale de la suppression de la déduction supplémentaire de 20 % pour frais professionnels pour les personnes de nouvelle embauche amenées les propriétaires sociaux à prendre position quant au maintien de la référence à l'annexe IV de l'article 5 du code général des impôts pour maintenir les règles de calcul des cotisations sociales en vigueur dans les entreprises.

Le ministère de la santé, de la famille et des personnes handicapées a pris acte de ces évolutions pour modifier les dispositions régissant les conditions de la déductibilité des frais professionnels pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Les arrêtés de 1975 ont été modifiés en décembre 2002 puis en juillet 2005.

Les partenaires sociaux ont pris en compte les évolutions législatives et réglementaires en matière sociale de 1997 et suite de 2002 et 2005. Un accord a été conclu en avril 2003 pour mettre en place les nouvelles obligations, et

particulièrement les cdnonotiis de la cstiolaoutnn des salariés dnas les entreprises, naometnmt ceells dépourvues de représentation syndicale.
Les peateirnar saccioux cneevionnnt d'alerter l'ensemble des aecturs concernés (opérateurs, duronnes d'ordre...) des conséquences économiques et saloceis du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Modèle tpye de fiche iinlllduvede de caulcl de l'indemnité différentielle (En euros.)

Nom	DURAND	Prénom	Jean										
	Date d'embauche	Ancienneté dans l'entreprise											
				SMIC annuel									
	Calcul avec abattement						Calcul sans abattement						
Exercice	Echéancier fixé à l'article 3	Salaire brut y cpoimrs 13e mios hors pmeris	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire brut abattu	Charges forfaitaires 23, 2 %	Salaire net perçu	Augmentation en ptragenocue des rémunérations	Salaire brut y comirps 13e mios hors pmeris	Salaire net charges forfaitaires 22 %	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire net sans aebtatment avec frias professionnels	Indemnité différentielle nette	Indemnité différentielle brute
2006	100, 00						100, 00						
2007	101, 70												
2008	103, 43												
2009	105, 19												
2010	106, 98												
2011	108, 79												

Accord du 12 juin 2007 relatif à la modification des textes régissant la CARCEPT

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des eerpnierstss de tropanrst loquisuigte de Fcrnae (TLF) ; L'union des fédérations de toasrpnt (UFT) ; L'union ntaianloe des orinoigtaanss sacenidlys de tapstruenrros rorteius aobutomiels (UNOSTRA) ; L'union des tnotapsrrs pclbius (UTP),
Syndicats signataires	La fédération des chetomnis cecltiolfs noaaitnl des réseaux et régies sroiedeancs CGT ; La fédération des cohimnets FO ; La fédération générale des ttrponarss (FGT) CTFC ; La fédération générale des tsrptarons et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Le sncdyiat nnaoital des activités du tarposrnt et du tiarsnt CFE-CGC ; La fédération natloiane des cerffuauhs rotrueis (FNCR) ; La fédération nnoaialte des sniyadtcs de tpaonrsrt CGT ; La fédération nainoatle des tnraorptss FO-UNCP ; L'union des scdntyias des wagons-lits CGT,

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2007

Considérant l'article 2 du décret n° 2004-965 reltaif au fiencetnnmnoot et au contrôle des ittinsutinos de rritatee complémentaire, qui prévoit que les iuintnttsois de reaittre complémentaire et les fédérations ettiseaxns dvoinet procéder à la macfoidiotin de lerus stttas et de luer règlement intérieur aifn de les rderne coofmerns aux dnpistsois du décret ;
Considérant qu'en accpialtion de l'article R. 922-32 du cdoe de la sécurité sociale, mis en ouevre par le décret précité, le conisel d'administration de l'ARRCO a adopté le 16 décembre 2004 des stautts tepys aqlueuxs dienvot être comrnfnoes les suttts des

ittinistouns ;
Considérant que puor répondre aux nemros fixées par les purvois publics, les stttas de la CACPERT dniovet dnoc s'aligner sur ces suttats types, agrées par arrêté du misnrte de la sécurité scilaoe du 22 mai 2006,
décident que les statuts régissant la CEPCART srenot modifiés cmptoe tneu de ce qui siut :

Article 1
En vigueur non étendu en date du 12 juin 2007

L'ensemble des teexts rtfleais aux stttas de l'institution est modifié cmome siut :

« Ttire Ier. Généralités
Article 1er
Constitution

Il est créé par l'article 1er du décret n° 55-1297 en dtae du 3 oortcbe 1955 une intoutuistin de rritraee complémentaire des salariés régie par le tirt II du lvrie IX du cdoe de la sécurité soclaie qui penrd le nom de CARCEPT, itiuitnston de ritrtaee complémentaire régie par le cdoe de la sécurité sociale, adhérente de l'ARRCO.
L'institution est autorisée à foonncitenr par le décret n° 55-1297 en dtae du 3 orocbte 1955 et par l'ARRCO suos le n° 150 N.
Ses opérations peennnrt effet à ctoper du 1er jevniar 1955.

Article 2
Siège siaocl et durée

Le siège siacol est fixé au 174, rue de Charonne, 75011 Paris.
Il puet être transféré en tuot artue ednirot du tortrirree français par décision du cisenol d'administration notifiée au mtrsinié chargé de la sécurité sociale, au ministère des tptronarss anisi qu'à l'ARRCO.
L'institution est fondée puor une durée illimitée. La fosiun ou la doisslution puariort être prononcée et réalisée dnas les coiodnnits prévues à l'article 19 des présents statuts.
L'exercice siocal cemonmce le 1er jenavir et fiint le 31 décembre de cqhaue année.

Article 3
Membres

L'institution cnpmoerd des merebms adhérents et des mbeemrs participants.
Les meermbs adhérents snot :

1. Les esrrpitnes de tnporstas visées par les alecrits 5 et 6 du décret du 3 oobtre 1955 et dnas les cnonitdois fixées par ldeits aceltris ;

2. Les eepsenitrrs de tpatrosns auuellxqes le bénéfice du régime complémentaire a été étendu par coevniontn collective, dnas les coinnidtos prévues à l'article 4 du décret n° 54-953 du 14 spemtbee 1954 modifié et, d'une manière générale, les ernetespirs dnot la ddename d'adhésion a été acceptée dnas les cdooiintns prévues par l'accord du 8 décembre 1961 modifié et le règlement intérieur de l'institution.

Les mebmers praptaintics snot les salariés des epeetnirsrs adhérentes araanppnett aux catégories représentées dnas le bitlluen d'adhésion asni que les acinnes salariés et assimilés bénéficiaires drietcs d'avantages de raettrie complémentaire, aimds au bénéfice d'une atruioitbtn de driots ou d'une aoiolltacn en vteru du trite IV de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Article 4 Objet

L'institution a puor oebjt de petemrrte aux adhérents de friae bénéficier lerus salariés du régime de rteirtae complémentaire par répartition créé par l'accord du 8 décembre 1961 modifié.

Elle fnnocnoie en se canrfmonot aux dstsniopois de cet accord, de ses aenxens et avennats et aux délibérations adoptées par la csooimimsn patirraie ntliaonae instituée en aocptpialin de son artilce 7.

L'institution adhère à l'ARRCO dnot elle s'engage à orveebsr les stuatts et les règlements, à apuqpielr les décisions et à prmtrtee le contrôle.

Elle est autorisée, par délibération du buearu du ceisonl d'administration de l'ARRCO en dtae du 23 avirl 2003, à adhérer à l'association de moeysn D & O à effet du 1er javnier 2004.

Titre II. Administration Article 5 Composition du coiesnl d'administration

L'institution est administrée par un coeinsl d'administration composé de 30 mrembes titerliuas comprenant, puor moitié, des représentants des eterpsniers npapaittreias et puor moitié des représentants des bénéficiaires, pirs prami ceux-ci.

Les administrateurs, nommés par arrêté du mrtsinie chargé des transports, snot :

- puor le collège des esnipetrers participantes, désignés cinnoojnetem par le MEDEF, la CMPGE et l'UPA, sur proipiotosn des ontosiaingars pnfelreloieossns compétentes.
 - ils dnvioet relever d'une epetrnrsie adhérente de l'institution à juor de ses ctitsoonias à la dtae de luer désignation ;
 - puor le collège des participants, désignés par les oigntorasians siealcynds satgireanis de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, représentatives au paln ntaniaol et au paln professionnel.
- CFDT : 4 sièges ;
CGT : 4 sièges ;
CFE-CGC : 1 siège ;
CGT-FO : 4 sièges ;
CFTC : 1 siège ;
FNCR : 1 siège.

Cette répartition rseope sur les derirens résultats cnunos aux élections pselesfonleonnris aux comités d'entreprise. Elle srea ruvee à cahuqe rueneoevllment du mnadat des administrateurs.

Chacun des duex collèges compnred oarigtmilbeeont au mions un représentant des ciehnms de fer secdanieros d'intérêt général, d'intérêt lcoal et des tmwrayas et un représentant des tosnprrats pblicus sur rtoue de voyageurs.

Dans cuaqhe collège, les mmerebs taetlruis snot assistés de 6 mreembs suppléants, à raison, puor le collège des participants, d'un merbme par onrtgaioiasin syndicale.

Les mebrmes suppléants, nommés par arrêté du mrtinise chargé des tpatnrors snot :

- puor le collège des eeesnptrirs participantes, désignés coimtnojnetem par le MEDEF, la CMPGE et l'UPA, sur pooitriopsn des oigaaniorstns perilsfeneolonss compétentes ;
- puor le collège des bénéficiaires, désignés par les otrsnionaiags snilecydas représentatives au paln natoanil et au paln professionnel.

Les mmebers suppléants ne pnerennt prat au vtoe qu'en l'absence d'un titulaire.

Les atrusiadmtriens deivont être mjeuras et ne pas aivor fiat l'objet de coannnditamos prévues à l'article L. 922-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Une même prnenose ne puet ainrpetpar simultanément à puls de 4 cinelsos d'administration d'institutions de rratiete complémentaire ou de fédérations.

Lorsqu'une pensnroe qui accède à un neouavu mndaat se tvoure en irtnafoicn aevc ctete disposition, dnas les 3 mios de sa nomination, elle diot se démettre de l'un de ses mandats. À défaut, à l'expiration du délai de 3 mois, elle est réputée s'être démise du mdanat le puls récent. La validité des délibérations auuleleqxs elle a pirs prat n'est pas rimsee en casue de ce fait.

La qualité d'administrateur est incompatible, pdnneat la durée de son mandat, aevc l'exercice d'une activité salariée puor le cmtope de l'institution, du gepromenut dnot elle est membre, de tutoe poesnrne mrloae à lluaqele elle est liée dnmietercet ou imrineetcendit par convention, de l'une des ittnsinoutis d'adhésion du peernosnl de l'institution, d'une fédération, d'une inisuotttin de rrariete ou d'un gpuore d'institutions dnot l'une relève de l'ARRCO.

Un amneaiduirttsr ne puet diveenr salarié de l'institution, du groeumpnet dnot elle est membre, d'une penrnose mraole liée dmreeectint ou iicdeemnrntet à l'institution par cvetnionon ou d'une fédération qu'à l'expiration d'un délai de 3 années à ctomper de la fin de son mandat.

Les aicnens salariés de l'institution, d'un gupmreenot dnot est mrmbee l'institution, d'une penrnose molare liée decemietrnt ou intimenrcdeet à l'institution par citeoonvnn ou d'une fédération, ne penveut devenir autinmdteairrs qu'à l'expiration d'un délai de 3 années à cepomtr de la rurtpue de luer cnrtat de tvarail ou de la fin de ttoue artue mission.

Tout caaddint au poste d'administrateur diot farie connaître les aeutrs fnociotns qu'il erezce à la dtae de sa candidature.

Toute désignation ieevutnrne en vtoaiolin des dnoiiisoispts des alinéas précédents est nulle de peiln droit. Ctete nullité n'entraîne pas cllee des délibérations axquelules a pirs prat l'administrateur irrégulièrement désigné.

Le norbme d'administrateurs anayt dépassé l'âge de 70 ans ne puet être supérieur, dnas ccauhndes duex collèges, à 1 / 3 des aiemnirsrtaduts en exercice. Si en corus de mandature, ctete litime est firacnhe dnas l'un ou l'autre collège, l'administrateur le puls âgé est réputé sortant.

Article 6 Durée du mandat

La durée du manadt des amuanirrtdses est fixée à 6 ans. Les mmeerbs stnrtaos snot renouvelables.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission, petre de la qualité de mbreme participant, ou de représentant d'un mmembre adhérent, riteart du mndaat par l'organisation intéressée, anitette de la ltmie d'âge dnas les cdtnooniis prévues au dneierr alinéa de l'article 5.

L'administrateur stnoart est remplacé, dnas les 3 mios qui suivent, par l'organisation qui l'avait désigné, la durée du madant du nuveol adaiserutimtr étant égale à la durée rsetant à cuorir du manadt de son prédécesseur.

Article 7 Réunions et délibérations

Le cieonsl d'administration se réunit asusi sevunot que l'intérêt de l'institution l'exige et au mnios 3 fios par an sur cvtaonocin de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président, adressée aux asrmautdirtens 15 juors au mnois aanvt la dtae de la réunion.

La concovaiotn du cesoinl d'administration est otlrgabioie si elle est demandée par la majorité de ses membres. Dnas ce cas, la réunion a leiu dnas un délai qui ne puet être inférieur à 15 juors et

supérieur à 1 mois à compter de la date de la demande.

La présence de la moitié au moins des membres en exercice, présents ou représentés, dans chaque collège, est nécessaire pour la validité des délibérations.

Le conseil d'administration ne peut délibérer que sur les questions intéressant la gestion de l'institution et instancées à son ordre du jour par le président et le vice-président. Pour être recevable, toute demande tendant à l'inscription d'une question à l'ordre du jour doit être formulée par un administrateur et, sauf cas d'urgence, avoir été soumise au président 15 jours au moins avant la date prévue pour la réunion du conseil d'administration. Toute demande formulée par au moins 1 / 3 des membres d'un collège doit être inscrite à l'ordre du jour par le président et le vice-président.

Quand il n'en est pas disposé autrement par les présents statuts, les décisions sont prises à la majorité des administrateurs présents ou représentés.

En cas de partage des voix, la décision est reportée à une prochaine réunion devant se tenir dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 1 mois, et dont l'ordre du jour ne doit comporter que la question en cause.

Dans les rapports avec les tiers, l'institution est engagée par les actes du conseil d'administration, même lorsque ceux-ci ne relèvent pas de son objet social, sauf à prouver que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances.

Article 8. Pouvoirs du conseil d'administration

A.. Attributions

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer l'institution conformément aux présents statuts, et sous réserve des dispositions de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, des décisions de la commission paritaire nationale, de celles de l'ARRCO prises pour l'application de l'accord, et du règlement financier de l'ARRCO.

En particulier, et sans que cette énumération soit limitative, le conseil d'administration, conformément aux dispositions légales et aux décisions générales de l'ARRCO :

1. Fixer son entière responsabilité par l'association de membres D & O, conformément au contrat d'objectifs, la gestion administrative de l'institution, notamment en ce qui concerne les adhésions des entreprises, l'encaissement des cotisations, l'affiliation et le calcul des dotations des participants, le service des adhésions et l'établissement des comptes de l'institution.
2. Le conseil d'administration est responsable devant l'ARRCO de l'équilibre de la gestion de l'institution dans le cadre des dotations qui lui sont allouées et, à cet égard, prend toutes mesures pour le rétablir si besoin est ;
3. Décide de son adhésion à tous groupements d'institutions (GIE, etc.), toute association ou groupe de personnes sociales, sous réserve de l'accord du bureau du conseil d'administration de l'ARRCO ;
4. Approuve les modalités de répartition des charges du groupe dont est membre l'institution ;
5. Fixe le lieu du siège social de l'institution ; décide des modalités d'achat ou de location des locaux ;
6. Arrête chaque année le budget prévisionnel de gestion sur proposition du directeur général ;
7. Elabore le rapport de gestion soumis au comité d'approbation des comptes ;
8. Examine, à la demande du président, les rapports d'audit et de contrôle, dont un exemplaire a été préalablement adressé à chaque administrateur ; tous les 6 mois : suit l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations de l'audit, copie du procès-verbal étant communiqué à la fédération, et assure le suivi du contrat d'objectifs ;
9. Examine chaque année les comptes de l'institution, les arrête, les transmet pour approbation au comité d'approbation des comptes et les adresse à l'ARRCO ;
10. Transmet à l'ARRCO le rapport spécifique du commissaire aux comptes sur une fonction ou une activité particulière de l'institution ;
11. Ajuste la gestion de l'institution :
 - entre l'institution ou toute personne morale à qui elle a délégué tout ou partie de sa gestion et l'un de ses dirigeants au sens de l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale ;
 - à laquelle un directeur est effectivement intéressé ou dans

laquelle il tient avec l'institution par personne interposée ;

- entre l'institution et toute personne morale si l'un des dirigeants de l'institution est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, directeur général, membre du conseil ou du conseil de surveillance de toute personne morale, le directeur concerné étant tenu d'informer le conseil d'administration dès qu'il a connaissance d'une situation de conflit d'intérêts ;

11. Est informé du montant et des conditions des prêts accordés au cours de l'année à chacun des dirigeants de l'institution visés à l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale ;
12. Donne mission, soit à certains de ses membres, soit à des personnes étrangères à l'institution et choisies pour leur compétence, d'effectuer sur la gestion de l'institution ou de son atout social tout contrôle dont il définit l'objet ;
13. Décide de la création et de la dissolution des sociétés ou délégations régionales ou provinciales ;
14. Contrôle les opérations de gestion financière sous réserve de l'agrément préalable de l'ARRCO ;
15. Détermine les conditions de fonctionnement des sociétés d'investissement ou d'investissement sous réserve de l'agrément de l'ARRCO ;
16. Sous réserve de l'accord préalable du bureau de l'ARRCO, nomme le directeur général. Le cas échéant, il procède à son licenciement. L'institution étant membre du groupe D & O, il peut agréer le directeur général du groupe comme directeur général de l'institution et peut démissionner son licenciement ;
17. Définit le programme social et l'utilisation des fonds sociaux en tenant compte des axes prioritaires définis par l'ARRCO. Il fixe le barème des prestations sociales et les modalités d'attribution des aides. Il examine toute demande de subventions sociales ;
18. Décide des immobilisations, procède aux acquisitions et ventes immobilières ;
19. Décide de la prise de participation dans toute société civile et commerciale ;
20. Décide de l'ouverture et de la clôture des comptes dans les établissements financiers ;
21. Scrit ou réalise tout emprunt ;
22. Donne l'aval, la caution ou la garantie de l'institution dans les conditions qu'il définit conformément au titre IX du règlement de l'ARRCO ;
23. Décide de déléguer ou d'accepter les fonctions de gérant, d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance de sociétés civiles ou commerciales dans lesquelles l'institution détient des participations ;
24. Procède à la désignation, au remplacement et à la révocation des représentants nommés de l'institution ;
25. Se prononce sur l'adhésion éventuelle de l'institution à tous types d'association, groupe ou organisme de réflexion ou de coopération en matière de protection sociale ;
26. Se prononce sur la compatibilité du service de l'allocation et d'une rémunération salariée en cas de reprise d'activité salariée par un allocataire, dans les conditions fixées par l'article 32. 2 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
27. Décide de l'admission en non-valeur des cotisations et des cotisations de retraite de cotisations irrécouvrables, inférieures au plafond fixé par le conseil d'administration de l'ARRCO ;
28. Décide de l'admission en non-valeur des cotisations indûment versées inférieures au plafond fixé par le conseil d'administration de l'ARRCO ;
29. Se prononce sur les demandes de réduction de cotisations au titre de allocations versées à tort.

B. Pouvoirs délégués

A l'exclusion des compétences énumérées du 1 au 17 du § A ci-dessus, le conseil d'administration peut déléguer certains de ses pouvoirs au bureau, à un ou plusieurs mandataires sociaux en son sein et à son directeur général, à charge pour eux d'en rendre compte périodiquement au conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut également déléguer des pouvoirs aux représentants du directeur général, à la demande de celui-ci. Toute personne à laquelle le conseil d'administration a donné délégation est considérée comme dirigeant de l'institution au sens de l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale.

Le conseil d'administration détermine les attributions, la durée de contrôle des délégations de pouvoirs auxquelles il décide de procéder, conformément aux modalités définies par l'ARRCO, étant précisé que les attributions énumérées du 18 au 25 du § A ci-dessus ne peuvent être déléguées qu'au bureau.

Ces délégations sont soumises à l'accord préalable de l'ARRCO.

C. Commissions

Le cneiosl d'administration puet créer ttoues comsinsoims qu'il jgue nécessaire au bon fecimtonnnneot de l'institution. Ces cmsmiosnois eexcnret luer activité suos la responsabilité du cneisnl d'administration.

Le cinosel d'administration puet itinutesr une ciissoommn d'action saccoile à llueqale il donne mandat, sur le fnmeendot des ootantinries qu'il arrête, d'attribuer des adies individuelles. Ctete cmsmision lui rned ctmope aelenmulent de l'exercice de son mandat.

D. Mfociinaotdis des sautttts et du règlement intérieur

1. Le csoneil d'administration puet miedifor les présents statuts. Cttee décision est psrie à la majorité des merbems présents ou représentés. Les miiionfcoatids n'entrent en veiguur qu'après l'approbation du mitrsine chargé de la sécurité scaolie dnas les cntodnios prévues par l'article R. 922-4 du cdoe de la sécurité sociale, sur proitooispn de l'ARRCO.

2. Le cosniel d'administration établit et mdfoiie le règlement intérieur de l'institution. Le texte et les moidiaotincfs de ce rglément snot adoptés à la majorité des 2 / 3 des seffurgas exprimés. Ils n'entrent en vieugur qu'après l'approbation du mitrsine chargé de la sécurité sociale, sur pioisoroptn de l'ARRCO.

Article 9 Procès-verbaux

Les délibérations du coesnil d'administration snot consignées dnas des procès-verbaux approuvés par le cneosil d'administration, signés par le président et le vice-président paritaire, ou à défaut par un attdsueminrair de chucan des collègues aanyt pirs prat à la réunion, et conservés au siège de l'institution.

Article 10 Bureau

Le ceoinsl d'administration nomme, tuos les 3 ans, pamri ses membres, un bearru de ciopotsiomn parriitae comrenpnat 12 membres, dnot un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire-adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint.

Le président et le vice-président snot coisihs aenrtelnvmtiet dnas cuhcan des duex collègues et ne puneevt aineprapr au même collège.

Le cisnoel d'administration peut, à tuot moment, mrttee un terme aux fnotoncis du président et du vice-président.

La limtie d'âge à l'exercice des fnoiocnts de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la dtae de psrie de fonctions.

Nul ne puet ecxreer simultanément puls de 2 matadns de président ou de vice-président du cnoiesl d'administration d'une ittiitunson de rtraeie complémentaire ou d'une fédération.

La srtrtcuue de gtsioen D & O, dnot est mrebm l'institution, gérant d'autres activités que la ritterae complémentaire AGIRC-ARRCO, les mtaands de président et vice-président de l'institution snot ioembnalictps aevc les fnoitncos d'administrateur des osrmigneas exerçant d'autres activités et fsianat apepl aux mnoyes de ctete surtcutre de gestion.

Lorsqu'une pensroee qui accède à un naouevu mndaat se tvroue en itrfacoinn aevc les dsopsnoitiis des duex alinéas précédents, elle doit, dnas les 3 mios svivant sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats. À défaut, à l'expiration de ce délai, elle est réputée s'être démise du mnaadt le puls récent. La validité des délibérations aulqleexs elle a pirs prat n'est pas riesme en csuae de ce fait.

Article 11 Pouvoirs du bureau

1. Le président, ou à défaut le vice-président, arssue le fimocnnnneteot régulier de l'institution conformément aux présents sttauts et à l'accord du 8 décembre 1961 modifié, aux décisions de la csmoiomsin pirartaie nnotlaaie et aux décisions de l'ARRCO psires puor l'application dudit accord.

Il cqoovune et préside les réunions du bearru et du coeinsl d'administration, snige tuos actes, délibérations ou conventions, ntomeamnt le cotarnt d'objectifs coienonnnjemtt aevc le vice-président et le duitrceer général ; représente l'institution en jctsiue et dnas les aects de la vie clivie ; fruoint au mnisrite chargé de la sécurité saocile les dueonmtcs prévus par le ttrie II du livre IX du cdoe de la sécurité scioale ; tasnermt à l'ARRCO tuos les rsegeeneitnns dnot celle-ci puet avior bieosn et lui fiactile

toeuts les opérations de contrôle.

Il donne aivs aux cammsieios aux cteomps des cotoniennvs réglementées visées par l'article R. 922-30 du cdoe de la sécurité sociale, dnas le délai de 1 mios à cpteomr de luer conclusion, et les soeumt puor aoitbprpaon au comité piaarrtie d'approbation des comptes.

Lorsque l'exécution des cnoiveonnts cucolens et autorisées au corus d'exercices antérieurs a été piiuvsuroe au cours du dieernr exercice, les crmsosmaeais aux cpmeots snot informés de cette siottiaun dnas un délai de 1 mios à cptmeor de la clôture de l'exercice.

Il établit cnejeoonmntnt aevc le vice-président l'ordre du juor des réunions du bearru et du csniel d'administration.

Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, cuvqnooe le comité piriarate d'approbation des comptes.

2. Le braueu s'assure du bon fncemieotnonnt de l'institution, procède à l'étude des qseutions qui snot renvoyées par le ciosnel d'administration à son emexan et ercxee les délégations que lui cnfoie le ceoinsl d'administration.

À ce titre, il est nmenotmat appelé à :

- eaixmner à cachnue de ses réunions la siutotian d'ensemble de l'institution, à la lumière, notamment, du ropprat d'audit ;

- examiner, par délégation du ceosnil d'administration, les demdeans de réduction de maonijortas de rrated sur cnotsatiios et les ddmeneas de réduction de dteets au trite d'allocations indûment versées ;

- eecufetr une étude particulière des cas saciuox et l'attribution des smomes correspondantes, eiexmanr tteous deenmads de seuoibvttnns ccteolelivs ne dépassant pas un mntonat déterminé par le coeinsl d'administration.

Article 12 Gratuité des fonctions

Les fioctonns d'administrateur ne snot pas rémunérées. Les aemiirtndatsrus ont dorit au rbreunmoeesmt des firas de déplacement et de séjour en stictre ratileon aevc l'exercice de lreus fonctions, aismi qu'éventuellement à des indemnités de prtee de sairale siube à l'occasion de l'exercice de lerus fonctions, dnas les cdoitonnns définies par le ceoinsl d'administration.

Dans l'hypothèse où les rémunérations snot mtieunnaes par l'employeur, celui-ci puet dmedaenr à l'institution le rmuobemesnert des rémunérations mantineues aux adanuresimtrtis puor les activités liées à l'exercice de luer manadt qui snot effectuées sur le temps de travail. Les activités liées à l'exercice de luer madant snot curtveeos par une aurcnsase ssurtioce à luer bénéfice par l'institution.

Article 13 Secret professionnel. Dvioer de discrétion

Les meerbms du coeinsl d'administration et des coimmissnos prévues à l'article 8C snot smuios au seecrt penenfosisrol dnas les ltmeiis prévues puor les aumtrentiarists des onmiagress de sécurité sociale.

Ils snot tunes à la discrétion à l'égard des intimnoroafs présentant un caractère cideifenntol et données comme teells par le président ou le vice-président ou le diretuecr général.

Toute psrnneoe appelée à asisster aux réunions du ciosnel d'administration est ajsttusiee à la même obligation.

Article 14 Directeur général

Le dtciereur général est nommé par le ceoinsl d'administration.

Sa nomaoniitn est smisuee préalablement à l'agrément du bearru de l'ARRCO, qui aprvopue les délégations de piuvor qui lui snot consenties.

En cas de dépassement du délai fixé puor pdrrene les meuerss nécessaires en cas de non-respect du cnotart d'objectif, cnolcu ertne l'institution et l'ARRCO, ou en cas d'infraction grave, le barueu de l'ARRCO peut, après aivor eentdnu le président et le vice-président, et le ditercuer général de l'institution, reterir l'agrément de celui-ci, fnaiaist aismi csseer ses fonctions.

Le deiteurcr général s'engage à ecexerr son activité au bénéfice eslxciuf de l'institution. Néanmoins, l'institution étant mrbebm du gpoure D & O, il puet ecerexr également les finctnoos de decierutr général, ou faire ptiare de l'équipe de direction, du gpoure dnot est adhérente l'institution aismi que des atreus oigarsmnes mrmbees de celui-ci.

Tout candidat aux fonctions de directeur général doit être membre du conseil d'administration des arts et métiers qu'il a rejoint à la date de sa candidature, afin que le conseil d'administration puisse apprécier sa compatibilité avec les fonctions de directeur général de l'institution, en conformité avec les statuts de l'ARRCO, les décisions de la commission paritaire nationale et les décisions de l'ARRCO prises pour leur application.

Le directeur général de l'institution est tenu d'informer le conseil d'administration de toute autre fonction qui pourrait lui être confiée ultérieurement. Le conseil d'administration statue dans le délai de 1 mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles de directeur général.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans. Lorsqu'il atteint la limite d'âge, le directeur général est réputé démissionnaire d'office.

La rémunération du directeur général est déterminée par le président en accord avec le vice-président.

Lorsque le directeur général est également le directeur général du groupe D & O dont l'institution est adhérente, sa rémunération globale est fixée par le président et le vice-président de l'association s'ajoute au groupe D & O après avis des président et vice-président du conseil d'administration de l'association de groupes D & O et après consultation avec le président et le vice-président de l'institution. Cette dernière prend en charge une quote-part de la rémunération conformément aux clés de répartition des charges en vigueur dans le groupe.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration, auquel il doit rendre compte de l'utilisation de cette délégation, selon l'énumération ci-après :

- il établit le projet de budget de gestion ;
- il gère les affaires de l'institution et en assure la marche générale ;
- il reçoit toutes les recettes et dépenses :
- toutes les dépenses ayant un caractère opérationnel résultant de l'application écrite de l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
- les dépenses prévues par le budget de gestion adopté par le conseil d'administration, dans les conditions déterminées par les délégations de pouvoir et de signature qui lui ont été confiées par le conseil d'administration ;
- il exécute les décisions relatives aux investissements et aux placements pris par le conseil d'administration et le bureau ;
- il supervise le programme social et l'utilisation du fonds social ;
- il signe le contrat d'objectifs et de moyens avec le président et le vice-président et rend compte deux fois par an de son avancement au conseil d'administration ;
- il propose au comité paritaire d'approbation des comptes la nomination d'un commissaire aux comptes titulaire et d'un commissaire aux comptes suppléant.

La responsabilité de l'institution est engagée par les décisions du directeur général et de ses collaborateurs sauf lorsque celles-ci excèdent le cadre de la délégation mentionnée au § B de l'article 8.

Titre IV. Comité paritaire d'approbation des comptes

Article 15

Comité paritaire d'approbation des comptes

1. Composition et fonctionnement

Le comité paritaire d'approbation des comptes est composé de 12 membres dans les mêmes conditions que les membres du conseil d'administration.

Ils sont désignés, à raison de :

- 6 membres au titre du collège des employés, par le MEEDF conjointement avec la CMGPE et l'UPA, sur proposition des organisations représentatives compétentes, parmi les adhérents de l'institution ;
- 6 membres au titre du collège des salariés, un pour chacune des organisations syndicales représentatives au sein du secteur professionnel, représentatives de l'accord du 8 décembre 1961 modifié, parmi les participants de l'institution.

Les organisations représentatives et syndicales susmentionnées désignent, en outre, des membres suppléants, à concurrence de 6 pour chacun des 2 collèges.

Les fonctions de membre du comité paritaire d'approbation des comptes sont incompatibles avec la fonction d'administrateur de l'institution.

La durée de leur mandat est de 6 ans. En cas de décès, démission, perte de mandat d'un membre du comité paritaire d'approbation des comptes, il est prouvé à son remplacement dans les mêmes conditions que pour les membres du conseil d'administration de l'institution.

Le comité paritaire d'approbation des comptes réunit au moins 3 ans, parmi ses membres, un président et un vice-président, élus à l'unanimité des deux collèges. Ils ne peuvent appartenir au même collège.

2. Réunions. Délibérations

Le comité paritaire d'approbation des comptes se réunit au moins une fois par an au siège social de l'institution ou en tout autre lieu du même département ou de la même région, sur convocation du président du conseil d'administration, ou, en cas d'empêchement, du vice-président, au moins 1 mois avant la date fixée pour la réunion.

En cas de carence, le comité peut également être convoqué par le commissaire aux comptes. Il peut aussi être convoqué par le conseil d'administration de l'ARRCO.

L'ordre du jour est arrêté par le président et vice-président et envoyé aux membres du comité avec la convocation.

Sont joints à cet ordre du jour tous documents utiles à la préparation du comité, notamment le rapport de gestion du conseil d'administration, les rapports du commissaire aux comptes, les comptes et le bilan de l'exercice écoulé, éventuellement les informations relatives aux conditions de gestion de l'institution et un sigle extérieur et, le cas échéant, le projet de traité de fusion avec une ou plusieurs institutions adhérentes de l'ARRCO. Est également mis à disposition des membres du comité le rapport spécial sur le mode de détermination des charges du groupe et la mise en œuvre des clés de répartition.

L'inscription à l'ordre du jour du comité paritaire d'approbation des comptes de toute question relevant de sa compétence est de droit quand elle est demandée par la moitié des membres de l'un des collèges du comité.

Le comité ne peut délibérer sur une question qui n'est pas à l'ordre du jour. L'ordre du jour du comité ne peut être modifié sur deuxième convocation.

Le comité ne peut valablement délibérer que si, lors de la première convocation et dans chaque collège, la moitié au moins des membres en exercice est présente ou représentée.

Pour vérifier la réunion de ce quorum, une feuille de présence est soumise, par collège, à l'émargement des membres du comité à l'entrée de la réunion.

À défaut de ce quorum, un second comité est convoqué dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois, et qui délibère seul que si le quorum.

Les décisions ne sont valables que si elles ont recueilli, dans chaque collège, la majorité des voix.

Toutefois, lorsqu'il se prononce sur la fusion de l'institution avec une autre institution ou sur sa dissolution, les délibérations sont prises à la majorité des 2 / 3 des suffrages exprimés dans chaque collège.

Tout membre du comité paritaire d'approbation des comptes peut, en cas d'empêchement et en cas d'indisponibilité du suppléant, déléguer ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une procuration cette délégation. Chaque membre ne peut être procureur que d'un seul pouvoir par réunion.

Les délibérations du comité paritaire d'approbation des comptes sont constatées par des procès-verbaux faisant état du nombre de membres présents ou représentés, signés par le président et le vice-président paritaires ou, à défaut, par un membre de chacun des collèges ayant pris part à la réunion.

3. Attributions

Le comité paritaire d'approbation des comptes entend, d'une part, le rapport de gestion du conseil d'administration, d'autre part, le rapport général de l'activité des comptes annuels du caissier aux comptes, accompagné de son rapport spécial relatif aux conventions réglementées visées par l'article R. 922-30 du code de sécurité sociale.

Il approuve les comptes et bilan de l'exercice écoulé.

Il approuve les conventions visées au premier alinéa du 3 ci-dessus du présent article.

Il est informé de la conclusion et de la modification de toute convention dont l'objet est de déléguer à un sigle extérieur tout ou partie des opérations liées au recouvrement des cotisations ou au versement des prestations.

Sur proposition du directeur général, il désigne un ou plusieurs commissaires aux comptes titulaires et suppléants dans les conditions prévues à l'article 16 des présents statuts.

Il se prononce sur la fusion et la dissolution de l'institution.

Article 16
Commissaires aux comptes
1. Nomination

Pour assurer le contrôle de l'institution, le comité d'administration désigne un ou plusieurs commissaires aux comptes titulaires et suppléants pour un mandat de 6 ans.

Pris en considération du rôle d'administration et du rôle de l'institution, les commissaires aux comptes doivent être choisis sur la base visée à l'article L. 822-1 du code de commerce. Les fonctions, les obligations, la responsabilité et la révocation des commissaires aux comptes sont applicables aux commissaires aux comptes de l'institution.

Les fonctions des commissaires aux comptes sont à la charge de l'institution. Leur mandat est fixé d'un commun accord entre les commissaires aux comptes et l'institution, eu égard à l'importance éventuelle du travail nécessaire à l'accomplissement de la mission légale de contrôle.

Le commissaire aux comptes, nommé par le comité d'administration des comptes en remplacement d'un autre, ne dure en fonction que jusqu'à l'expiration du mandat de son prédécesseur.

Lorsqu'à l'arrivée à échéance des mandats d'un commissaire aux comptes, il est proposé au comité d'administration d'approbation des comptes de ne pas le renouveler, le commissaire aux comptes doit être, s'il le demande, réélu par le comité.

2. Incompatibilités

Les commissaires aux comptes ne peuvent être nommés dirigeants, au sens de l'article R. 922-24 du code de la sécurité sociale (administrateurs, directeur, directeur général) de l'institution qu'ils contrôlent moins de 5 années après la cessation de leurs fonctions. La même interdiction s'applique aux associés, actionnaires ou dirigeants d'une société de commissaires aux comptes. Pendant le même délai, ils ne peuvent exercer les mêmes fonctions dans les sociétés dont l'institution possède 1 / 10 du capital ou de la détention des actions du commissaire aux comptes.

Les personnes ayant été salariées ou salariées de l'institution ne peuvent être nommées commissaires aux comptes moins de 5 ans après la cessation de leurs fonctions. Pendant le même délai, elles ne peuvent être nommées commissaires aux comptes dans les sociétés dont l'institution détenait 1 / 10 du capital ou de la détention de leurs fonctions. Ces interdictions sont applicables aux sociétés de commissaires aux comptes dont un associé, actionnaire ou dirigeant.

Les commissaires aux comptes doivent être différents de ceux de l'association de gérance Alexandre-Dumas ainsi que de ceux des organes membres du groupe exerçant d'autres activités que la tâche complémentaire.

3. Attributions

Les commissaires aux comptes exécutent leur mission conformément à la loi et aux dispositions de la profession.

Les commissaires aux comptes sont convoqués à toutes les réunions de conseil d'administration qui entraînent ou arrêtent les décisions de l'institution ou intermédiaires ainsi qu'à celles du comité d'administration des comptes.

Les commissaires aux comptes établissent un rapport général de l'activité des comptes annuels, accompagné du rapport spécial relatif aux événements réglementés visés par l'article R. 922-30 du code de la sécurité sociale. Ils exercent dans leur rapport général les constatations de l'accomplissement de leur mission en mentionnant le cas échéant les difficultés de toute nature qu'ils ont rencontrées.

Les commissaires aux comptes établissent une annexe et présentent au conseil d'administration un rapport spécifique, portant sur une fonction ou sur une activité particulière de l'institution et s'attachant en outre à l'analyse du risque. Ce rapport est transmis par l'institution à l'ARRCO.

Quand les commissaires aux comptes n'obtiennent pas des renseignements liés directement ou indirectement à l'institution les informations nécessaires à la bonne exécution de leur mission, ils en informent sans délai l'ARRCO pour la mise en œuvre éventuelle du droit de suite prévu à l'article L. 922-5 du code de la sécurité sociale.

Les commissaires aux comptes ainsi que les autres personnes et experts sont astreints au secret professionnel pour les faits, actes et renseignements dont ils ont pu avoir connaissance à raison de leurs fonctions.

Lorsque les commissaires aux comptes constatent, à l'occasion de l'exercice de leur mission, un grave manquement à un ou plusieurs critères de gestion prévus par le règlement de l'ARRCO, ou l'existence d'actes, d'acquisition ou de placements déterminés par ce règlement, ils en informent l'ARRCO.

Dans tous les cas, le commissaire chargé de la sécurité sociale est informé de la mise en œuvre du devoir d'alerte par le ou les commissaires aux comptes.

Les commissaires aux comptes signalent, au plus tôt, au comité d'administration des comptes, les irrégularités ou manquements relevés par eux au cours de l'accomplissement de leur mission.

Ils révèlent au pouvoir de la République les faits délictueux dont ils ont eu connaissance, sans que leur responsabilité puisse être engagée par cette révélation.

Titre V. Gestion financière de l'institution

Article 17
Ressources

Les ressources de l'institution comprennent notamment :

- les cotisations dues par les membres adhérents et les membres participants, y compris les majorations de retraite dans les conditions prévues par l'article 12 à l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
- les dotations éventuellement attribuées par l'ARRCO au titre de la cession prévue par l'article 4 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 modifié ;
- les redevances versées par l'État au titre de l'anticipation de la retraite, en application de l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;
- les dotations de gestion et d'action sociale calculées par l'ARRCO en application de l'article 14 des statuts de l'ARRCO ;
- les produits des fonds placés.

Article 18
Dépenses

Les dépenses de l'institution comprennent notamment :

- le service des allocations de retraite ;
- le paiement du complément de pension du régime général dans les conditions prévues par l'article 44 du décret du 3 octobre 1955 (titre II et titre III) ;
- les frais de gestion à prélever dans les cotisations fixées par le conseil d'administration de l'ARRCO ;
- les versements effectués à l'ARRCO dans les conditions prévues par le règlement financier établi par celle-ci, ainsi que la participation aux frais de gestion de l'ARRCO ;
- les sommes versées au titre du fonds social ;
- les redevances attribuées conformément aux articles 12 et 14 du décret du 3 octobre 1955 à la caisse amovible mutuelle de retraite (CAMR) instituée par la loi du 22 juillet 1922 ;
- les frais de fonctionnement du comité d'administration des comptes de la commission paritaire, de négociation ou d'interprétation des statuts, règlements et arrêtés, en application de l'article 14 du décret du 3 octobre 1955.

Titre VI. Fusion-liquidation de l'institution

Article 19
Fusion de l'institution avec une ou plusieurs institutions
adhérentes de l'ARRCO. Dissolution

1. La fusion de l'institution est opérée dans les conditions fixées par l'article R. 922-4 du code de la sécurité sociale, soit par regroupement au sein d'une nouvelle institution créée conformément aux articles R. 922-1 et R. 922-2 du code de la sécurité sociale, soit au sein d'une institution déjà agréée, relevant de l'ARRCO, dont les statuts sont modifiés en conséquence. Elle est décidée par le comité d'administration des comptes.

2. La dissolution volontaire de l'institution est décidée par le comité d'administration des comptes.

Article 20
Liquidation de l'institution

En cas de dissolution volontaire de l'institution, ou de retrait d'agrément par le commissaire chargé de la sécurité sociale, la liquidation sera effectuée conformément à l'article R. 922-5 du code de la sécurité sociale, dans les conditions prévues par le règlement de l'ARRCO.

Article 21
Juridiction compétente en cas de litige

Toute atcoin qui priaorut être intentée en exécution des diosinstopis satrtitueas et réglementaires et tuote ctttniooasen qui prraoiut s'élever rmivneeltaet à l'application des présents sttauts et des règlements etrne l'institution et un adhérent ou un pairatcnpit pnnnaedt la durée de l'institution ou de sa liaudotiqn srenot smsuieos à la jroitudin compétente en alpicaitopn des aticrles 42 à 48 du naeouvuv cdoe de procédure civile. »

Article 2 - Entrée en application

Accord du 12 juin 2007 portant modification des conditions générales de la CARCEPT-Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des ereietnrsp de tpsonarrt lgquisiote de Facrne (TLF) ; Union des fédérations de trsarprnot (UFT) ; Union nlinaatoe des oagrnnioitsas siedaylncs de topuerntsras rorietus aiolotemubs (UNOSTRA) ; Union des trasonrpts pculbis (UTP),
Syndicats signataires	Fédération des cmehniots clcieolfts ntnaaiol des réseaux et régies sdoeirencas CGT ; Fédération des cimtohens FO ; Fédération générale des trntrosaps (FGT) CTFC ; Fédération générale des ttpsnaors et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Syndicat noaiatnl des activités du torrnappst et du tsiarnt CFE-CGC ; Fédération nialotnae des chraueffus rteirous FCNR ; Fédération ninloaate des scyndtias de tsrnoprart CGT ; Fédération nalntaioe des ttarornpss UNCP- FO ; Union des sidanycts des wagons-lits CGT.

En vigueur non étendu en date du 12 juin 2007

Considérant l'évolution de la réglementation en vigueur, qui nécessite une mtiaaoficdn des cnidinotos générales de la CARCEPT-Prévoyance, décident que les cindotnios générales régissant la CARCEPT-Prévoyance seonrt modifiées en conséquence de ces dostsiioipns et de ce qui siut :

Article 1
En vigueur non étendu en date du 12 juin 2007

L'ensemble des teexts rifetlas aux coidtonnis générales de l'institution est modifié cmroe siut :

« Ciitoonnds générales

Partie A. Dipistosnois cemnuoms aux ctoinodins générales

Généralités

Article 1er. Objet

Les diinspiootss des présentes ctiidnoons générales définissent les modalités générales de feconmnneitnot des bltnuleis ou ctnrtaos d'adhésion cncluos par la CARCEPT-Prévoyance. Elles cmpnnereont :

? les dsipioiotsns ceoumms aux coniidntos générales ;

Le présent acrocd est allipapcbe à cpeotmr de la dtae de sa signature.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur non étendu en date du 12 juin 2007

Le présent acrocd frea l'objet des mresues de publicité prévues par le cdoe du taiarvl et d'un dépôt à la dcoteirn départementale du travail, de l'emploi et de la foomiratn pnisrlnsoefolee et au secrétariat-greffe du csoeinl des prud'hommes de Piras d'une damedne d'extension dnas les cintidoons fixées rvpneesmtceet par les aeirctls L. 132-10 et L. 133-8 et suvtnias du cdoe du travail.

? les dsinsipitoos spécifiques à canuhce des garanties.
Les présentes cnoitdions générales snot établies puor préciser les modalités des gianretas sianetuv :
? décès, invalidité alusobe et définitive ;
? incapacité, invalidité ;
? faris médicaux ;
? fairs d'obsèques.

Les dooiipnistss s'appliquent au même tirtte que les statuts aux ernisrptes ou penonesrs morelas qui y ont adhéré par betlluin ou canort d'adhésion, aux mebrmes ptnatiipracs et aantys driot au bénéfice dsuqeles cttee adhésion arua été donnée, aux anceins pnptaaicrtrs qui sieoeniahuatrt bénéficier des pntraesois prévues dnas le cdare de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Les cnoitdions particulières snot porpers à cqahue bllieutn ou ctnorat d'adhésion. Elels présentent nneatmmot le détail précis des prtsetoinas asni que les tuax de cotisation.

Il est pssbiole de déroger dnas les ctonoidnis particulières aux dpoisisntos des présentes connoitds générales.

Article 2
Base légale

Tous les beltunlis ou ctantros d'adhésion councls par la CARCEPT-Prévoyance snot régis par les dooinitpssis du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale, et suos contrôle de l'autorité de contrôle des arasusnecs et mteleluus (ACAM), 61, rue Taitbout, 75009 Paris.

Article 3
Révision

Les présentes cnnooditis générales pnvueet firae l'objet de révision.

Lorsqu'une décision législative ou réglementaire vinet à mofdiier la portée des eenagetmngs de la CARCEPT-Prévoyance, ctete dernière puora procéder à la révision des castiiootns et / ou des garanties.

Toute révision des cioittoanss et / ou des gtnarieas ne résultant pas des dooiispntss de l'article 12 des présentes fiat l'objet d'un aanvnet signé etrne le sucetsuoiprr et l'institution conformément à l'article L. 932-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Adhésion
Article 4
Fondement de l'adhésion

Le blletiu ou cotarnt d'adhésion cermonpd les présentes cotiinonds générales, qui cenorcnnnet l'ensemble des gaeatrnis assurées par la CARCEPT-Prévoyance, et les ctindioons particulières du contrat.

Les gatinaers prévues au buetliln ou cntorat d'adhésion résultent, dnas le crade d'une adhésion à caractère oiogtbalrie :
? siot de dsiiotsopnis législatives ou réglementaires ;
? siot d'une cnitvnoeon ou d'un acorcd collectif, émanant du setuecr d'activité, de la bcnarhe ou de l'entreprise ;
? siot de la raicotftiian à la majorité des intéressés d'un pjeort d'accord proposé par le chehf d'entreprise (référendum) ;
? siot d'une décision unilatérale du chehf d'entreprise, constatée dnas un écrit rmies par celui-ci à chauqe intéressé.

Le bultilen ou canrtot d'adhésion détermine nmtaenomt :
? la dtae d'effet de l'adhésion ;
? la durée de l'adhésion et de la tatie ruoeciodnctn ;
? la ou les catégories de peneornsls visées par l'adhésion ;
? la nraute aisi que le monnatt des gaientars ;
? les tuax et aitsestes des cianottioss cdosporannet aux gtaiernas prévues.

Article 5

Adhésion. ? Dtae d'effet. ? Durée. ? Renouvellement 5.1. Opération covleitle et opération individuelle

L'opération par lqlaeue une eptiesrre ou une poennrse morlae dénommée " l'adhérent ? suirscot au piofrt de ses salariés ou d'une ou psileruus catégories d'entre eux un ctonrat de prévoyance est dtie opération collective.
Cette opération clcoevtile est à adhésion orabiltgoie lqurose les salariés concernés snot obgeeinotlirmat affiliés à l'institution dnot ils dneenevnt mmbres participants.
Cette opération coieltlve est à adhésion fttatciuvle lursque les salariés concernés snot leirbs de s'affilier à l'institution dnot ils dnneneveit mberems participants.
L'opération par llauqlee le salarié ou l'ancien salarié d'un adhérent à l'institution ou l'un des ayatns driot adhère par bielutln ou ctnroat d'adhésion à une ou plsiueurs gnatareis de l'institution est dtie opération individuelle.
Le salarié, acnien salarié ou aanyt diort qui adhère sur ctete bsae à l'institution dvieent mberme participant.

5.2. Dtae d'effet du cnarott d'adhésion

Le bliteun ou ctroant d'adhésion iudqnie la dtae à leaqlue il penrd eefft et erxipe le 31 décembre sivanut à minuit.

5.3. Durée du ctorant d'adhésion

Il se reunollvee eniuste aleeeunelnmt et par titace rdctnoeuoicn chuqae 1er janvier.
Dans l'hypothèse d'une adhésion covleiltlce facuialttve ou individuelle, le pptriainact puet rcenenor à l'adhésion par lertte recommandée aevc dmdaene d'avis de réception peannndt un délai de 30 jruos à cptmoer du peimrer versement. Un projet de lrtete de roeicnotiann est jonit à la noctie d'information.
En cas de mcfiaddtoion apportée à ses dritos et obligations, un noaevuu délai de 30 jruos cuort à cpeomtr de la riesme de la niotce d'information.
La roaoticnnein entraîne la risteittoun par l'institution de l'intégralité des semmos versées et par le paactniirpt le rruemnbosomet des petnsoirts éventuellement perçues dnas un délai maaxmil de 30 jruos à coptemr de la réception de la lrtete recommandée.

Article 6

Conditions de résiliation et dénonciation

Le blutieln ou cnrtot d'adhésion penrd fin par résiliation ftiae par l'adhérent ou la CARCEPT-Prévoyance, par lrttee recommandée aevc aivs de réception, au mions 2 mios aanvt la dtae d'échéance du cnaortt fixée au 31 décembre, siot le 31 octobre.
La CARCEPT-Prévoyance puet également procéder à la résiliation du blutieln ou ctnroat d'adhésion en cas de défaut de pemeaint des cositioatns (cf. art. 14 des distposoiins cummnoes aux codtninios générales).
En cas de résiliation du blituen ou cotnrat d'adhésion, et suaf en ce qui conecne les gteiraas associées aux faris de snois de santé, les poirtstneas nées aanvt la dtae de résiliation seonrt mnuaetins jusqu'à eoxtiinctn du diort à luer naievu atintet à la dtae de la résiliation.
Concernant les ctontars à taitce reducotcoinc rfeiltas à des opérations individuelles, dnas caquhe aivs d'échéance anunel de cotisation, est rappelée au mmbree ptipraacnit la dtae lmtie d'exercice par ce drineer du diort de dénonciation de l'adhésion, au minus 15 jruos anavt ctete dtae limite. À défaut, le mmbree pirpaaticnt dpoisse d'un délai de 20 jruos suniavt la dtae d'envoi de l'avis puor dénoncer la reconduction.
Si l'adhésion à la CARCEPT-Prévoyance relève d'une ooiabigtln prévue par une coentvinon collective, un aroccd de bchanre ou un aoccrd ponefersisonl ou ionspontefnrnsieel et que l'adhérent a scirsuot des gtraineas supplémentaires, ce dinreer ne prorua résilier son adhésion auprs de la CARCEPT-Prévoyance que puor ces gatenrias supplémentaires. Il rertesa tenu, par son adhésion, puor la prtiae des giaterans assurées par la CARCEPT-Prévoyance, en aplapiiott des oglabintios prévues par la cnoeonivtn collective, l'accord de branche, ou l'accord

pneosionsrefl ou interprofessionnel.

La résiliation srea également efctevife en cas de castoisen d'activité de l'adhérent. Elle pnerrda eefft à la dtae de ciaosestn d'activité.

En cas de procédure de sauvegarde, de rdrseesnemet ou de liiqodtiaun jiaudcrie de l'adhérent, la gtaanire subistse peannndt la période qui s'écoule etnre la dtae de catsoiesn des pimnateas et la dtae de résiliation de l'adhésion. L'administrateur ou le débiteur autorisé par le jgue commissaire, ou le liautdqeieur sleon le cas, et la CARCEPT-Prévoyance cvsenroenrot le diort de résilier l'adhésion pneadt un délai de 3 mios à ctpemor de la dtae du jnuegemt de sauvegarde, de rsenesdeermt ou de la luoqtaiidn judiciaire. La prat des csiaoatitns rvitaele à la période pnendat lqlulaee l'institution ne cvruoe puls le rsquie est restituée au débiteur.

En cas de fiuosn ou absooiptn de l'adhérent par une ature eprnstriee ou un atrue organisme, la dénonciation de l'adhésion diot être notifiée par ltetre recommandée à l'institution et ne puet prerde eefft qu'à l'issue d'un préavis de 2 mios visé en tête du présent article.

Participants

Article 7

Obligations des participants

Sont adims au bénéfice des gaetnrais prévues aux cotnidinos particulières du caontrt d'adhésion les salariés ralenevt d'une catégorie définie à ce contrat.

Lorsque l'opération est ctieocllve à adhésion obligatoire, l'entreprise s'engage à fiare bénéficier des gitraneas la totalité de son personnel, autcel et futur, anpeaantprt aux catégories de poeresnsl précisées lros de l'adhésion, suos réserve des tolérances prévues par les ttxees et riespres dnas l'acte de msie en place.

Lorsque l'opération est cceltilvove à adhésion facultative, cahque adhérent prsopoe la sotciopursin aux mreembs de la catégorie de pnneoersl concernée qui le souhaite.

Les salariés et aenics salariés ou antays driot adhérent à trite iiduevndtl around également la qualité de mebmre participant.

En complément des gietrnaas cliltvceoes suocrtesis par l'entreprise adhérente, le salarié prancitpiat peut, suos cetnreias chitndoois et puor cireeatns garanties, sorrissuce à des gaairtnes iildienudlevs complémentaires.

Article 8

Obligations des adhérents et meerbms participants 8.1. Formalités d'affiliation

Les memembs adhérents et panittpairs doinvet frniur à l'institution, dnas les fomres percitrres par celle-ci, ttoeus déclarations et jcotitunisfas nécessaires.

L'institution se réserve le diort de procéder ou de firae procéder par des représentants dûment mandatés à tuot erenermgtesint ou contrôle qui lui paraîtait nécessaire puor vérifier l'exactitude des reninesgnemets qui lui snot fournis.

L'adhérent tmasnert aelmlenneut à la CARCEPT-Prévoyance, au puls trad le 31 janvier, la lsite des salariés assurés par contrat, en précisant puor caquhe assuré ses :

- ? nom ;
- ? prénom ;
- ? dtae de nsaniacse ;
- ? numéro d'immatriculation à la sécurité slcaioe ;
- ? sairlae aenunl burt soumis aux cotonaitis siecaols ;
- ? stitauiou de fmalile ;
- ? nrboime d'enfants à charge.

Les rmengeneiesnts raeltifs aux mmtvenoues de ponesnerl et aux mnaotns des sriaales étant fiurns a posteriori, l'entreprise adhérente, lros de la deamnde de prestations, atetste sur l'imprimé de ddnmeae de ptointras que ce salarié apanertpait aux eeffitcs de son persnnoel à la dtae de la snveacrune du sinistre. Elle tneit ses états de pnrseneol et de sliraeas à la dosiposiitn de la CARCEPT-Prévoyance puor toteus cloitonnasts éventuelles.

L'adhérent s'engage à frnoiur puor chuqae salarié, acteul ou futur, un btiueln iudvidnel d'affiliation accompagné des pièces jivctufstieias nécessaires. L'ouverture de la gitnae puor cuqae salarié est subordonnée à l'accomplissement préalable par l'adhérent de cttee formalité administrative.

Dans le cdrae d'opérations individuelles, le salarié, l'ancien salarié d'un adhérent à l'institution ou un de ses aanyts diort puet présenter une denmade d'adhésion à l'une ou puusrls des girteanas visées à l'article 1er des présentes ciioitnnods générales.

8.2. Conséquences d'une fautive déclaration

En matière d'opérations collectives à caractère obligatoire, lorsque la réticence ou la fautive déclaration interrompt le pacte de participation, la nullité du pacte ou en fautive l'appréciation par l'institution, la garantie accordée par l'institution à ce participant est nulle. Les cotisations payées à ce titre demeurent acquises à l'institution.

En matière d'opérations collectives à caractère facultatif et d'opérations individuelles, l'omission ou la déclaration incomplète du participant faite de mauvaise foi entraîne la nullité de la garantie du participant ou du contrat d'adhésion.

Article 9

Garanties. ? Démarrage et cotisations de la couverture

Les garanties entrent en vigueur :

? à la date d'effet du contrat ou du contrat d'adhésion ou de l'avenant ;

? à la date d'entrée dans l'entreprise pour les nouveaux salariés ;

? à la date de changement de catégorie de salariés.

Les garanties cessent :

? à la date d'effet de la résiliation du contrat ou du contrat d'adhésion (sous réserve des cas de maintien des garanties prévues aux dispositions spécifiques des présentes conditions générales) ;

? à la date de la rupture du contrat de travail (sous réserve du maintien des garanties prévues aux dispositions spécifiques des présentes conditions générales) ;

? à la date du passage dans une catégorie de salariés non visée par le contrat d'adhésion ;

? à la date de la suspension des rémunérations du contrat de travail, notamment en cas de congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation ou congé pour congédiement ;

? à la date de licenciement par le salarié de la personne visée de la sécurité sociale ;

? à la suite d'un éventuel contrôle médical.

Article 10

Notice d'information

La CARCEPT-Prévoyance remet à l'entreprise adhérente une notice d'information, composée des présentes conditions générales et des conditions particulières du contrat d'adhésion. Cette notice présente en annexe les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les exclusions et délais de prescription et les modalités de résiliation du contrat ou du contrat d'adhésion.

La responsabilité de remise de cette notice aux salariés revient à l'entreprise adhérente.

L'institution remet également une notice d'information aux membres participants dans le cadre d'opérations individuelles.

Cotisations

Article 11

Assiette et paiement des cotisations

Les cotisations sont fixées :

? soit en fonction d'une valeur forfaitaire ;

? soit en fonction d'un taux appliqué à une assiette de cotisations.

L'assiette de cotisations est elle-même déterminée :

? soit en fonction de la valeur du salaire mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ;

? soit en fonction des tranches des salaires mensuels bruts soumis aux cotisations sociales :

? tranche A : valeur du salaire inférieure ou égale au PSMS ;

? tranche B : valeur du salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PSMS ;

? tranche C : valeur du salaire comprise entre 4 fois et 8 fois le PSMS ;

? tranche D : valeur du salaire comprise entre 8 fois et 16 fois le PSMS.

Les cotisations et les taux de cotisations sont précisés aux conditions particulières.

Dans le cadre des opérations collectives, les cotisations sont payées par l'entreprise adhérente, à terme échu, dans les 30 jours suivant la date de versement civil.

Chacun des participants doit être accompagné de la déclaration de participation :

? le nombre d'assurés à la fin du trimestre civil correspondant ;

? l'assiette ou les assiettes servant de base au calcul des cotisations pour le trimestre concerné.

L'entreprise adhérente est tenue de verser au participant des cotisations, y compris pour ce qui concerne le précompte salarial.

En cas d'opération individuelle, les cotisations calculées selon les garanties retenues sont égales à celles des 10 jours suivant la date d'échéance. Les cotisations sont appelées à terme échoir. L'institution procède au versement des cotisations dues.

Article 12

Indexation

Les taux de cotisations sont réexaminés par l'institution en fin d'année et peuvent être modifiés en fonction de l'équilibre (rapport prestations / cotisations). Le montant de taxes doit être signifié à l'adhérent ou au participant, par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard 2 mois avant la date de prise d'effet.

En cas de non-acceptation des taux révisés, l'adhérent a la faculté de mettre fin à son adhésion avant le prochain renouvellement annuel, cette décision étant assimilée à une dénonciation sans délai de préavis. Le non-accomplissement de cette formalité avant le 31 décembre de l'exercice concerné rend applicable de plein droit, à la date prévue, le montant de taxes.

Article 13

Révision des taux de cotisation

La définition des garanties, la tarification et les règles d'application sont fixées compte tenu des dispositions générales et des bases de réajustement de la sécurité sociale en vigueur à la date d'effet du contrat ou du contrat d'adhésion. Si ces dispositions viennent à être modifiées, la CARCEPT-Prévoyance se réserve la possibilité de procéder à une révision du contrat ou du contrat d'adhésion, à compter, au plus tôt, de la date d'application par la sécurité sociale des dispositions nouvelles. L'adhérent ou le participant conviendront néanmoins la possibilité de demander, dans les 30 jours suivant les publications de la CARCEPT-Prévoyance, la résiliation du contrat ou du contrat d'adhésion sans délai de préavis. La résiliation prendra effet le premier jour du mois civil suivant la demande de l'adhérent ou du participant ou à la date de modification proposée si elle est postérieure au jour précité.

Article 14

Défaut de paiement des cotisations

Les cotisations réglées en totalité ou en partie au-delà du délai fixé à l'article précédent entraînent la résiliation de la garantie exécutée de l'entreprise adhérente. Les modalités de calcul de ces montants sont fixées par le conseil d'administration de la CARCEPT-Prévoyance.

La CARCEPT-Prévoyance pourra engager toutefois les procédures nécessaires pour obtenir le paiement des cotisations dues, les frais de procédure étant à la charge de l'entreprise adhérente ou du participant.

Article 14.1

Opérations collectives

À défaut de paiement de tout ou partie des cotisations dans les 10 jours suivant la date des échéances prévues à l'article précédent, la CARCEPT-Prévoyance transmettra une mise en demeure à l'entreprise adhérente, en creux recommandée avec avis de réception.

En cas de défaut de paiement à l'issue d'une période de 30 jours après l'envoi de la mise en demeure, les cotisations sont suspendues. La CARCEPT-Prévoyance transmettra un nouveau creux recommandée avec avis de réception à l'entreprise adhérente de la suspension des cotisations et de la résiliation du contrat au terme d'un délai de 10 jours suite à l'envoi de ce nouveau creux si le règlement des cotisations n'est pas intervenu.

En cas de prise de défaut de paiement, la CARCEPT-Prévoyance pourra procéder à la résiliation du contrat au terme de ce délai de 10 jours, soit 40 jours après l'envoi de la mise en demeure.

Article 14.2

Opérations individuelles

En cas de non-paiement des cotisations dans les 10 jours de l'échéance, l'institution met en demeure par lettre recommandée le participant d'en acquiescer le montant. À l'expiration du 11e jour,

l'institution ssnepeud le peeianmt des psrtioaetns jusqu'à régularisation et pusiruot le rmevneceuoat par tuot meyon de droit. Si dnas les 40 jorus à cpoemtr de la dtae de la msie en dmueree les ciitontaoss ne snot pas versées, le prptcaaniit srea elxcu de la garantie.

Cette exoslcuin ne libère pas le mbmree pricataipnt du pnameiet des ctosoiians deus et l'institution se réserve la faculté de procéder à luer rvecerenmuot par tutoe vioe de droit.

Prestations Article 15 Revalorisation des prestations

La ravioatloisioen des parosnteits s'applique aux prsaotetnns périodiques (indemnités journalières, rnetes d'invalidité, reetns de conjoint, rnetes d'éducation) et au tmrenteait de bsae sanervt de caulcl au capaitl décès.

Le mntanot des pstonaeirts évoluera anmnlleueent sur décision du cisenol d'administration, en fnctooiin des résultats tceehniqus et de l'évolution des pirs à la consommation.

La rvsoretloaiian s'applique puor la première fios aux piosteanrts plaeybas 1 an après la dtae d'entrée en jouissance, aevc dtae d'effet définie par le cnoseil d'administration.

En cas de résiliation du btleiuln ou du cartnot d'adhésion ou de spepsiuousn de la gaantrie dnot est isuse la prttoeiasn en curos de service, le neviau des rrlaoanrivoises est manneitu à culei atntiet à la dtae de la résiliation ou de la suppression.

Article 16 Subrogation

La CARCEPT-Prévoyance pourra, après vsenmeert des psetrinoats ratelveis au décès, à l'incapacité de travail, à l'invalidité et aux frias de sinos de santé, ndaemer le rnumreeemost de ces ptrsnteaos auprès d'un treis rsbpslanoeoe de la maaidle ou de l'accident aynat occasionné le vseneermt de ces prestations.

Dispositions diverses Article 17 Droits d'accès et de rectification

Conformément à la loi Iuqarfmitone et libertés n° 78-17 du 6 jinaevr 1978, les pcaiatitpnrs deposisnt d'un dirot d'accès et de rttieiaocifcn puor tuote itframonion les cenraconnt qui fugiaeirrt sur tuot fhciier à l'usage de l'institution gestionnaire.

Article 18 Prescription

Toutes acitons dérivant du cnarott ou du bieultln d'adhésion snot ptreicsres par 2 ans à ctpmoer de l'événement qui y donne naissance.

Les délais de prirpictseon snot fixés :

? à 5 ans puor l'incapacité de taviral et puor l'invalidité, à cmoeptu du pimerer juor d'indemnisation par la CARCEPT-Prévoyance ;

? à 10 ans puor les ginatares en cas de décès (capital, rntee d'éducation, rntee de conjoint) ;

? à 2 ans puor les geanraits de fairs de snios de santé à competr de la dtae de soins.

Article 19 Médiation

En cas de cettnoaoisn rlaevtie aux gneartais souscrites, le pitnarpait prorua soeurttme sa réclamation au médiateur en aeasrsdnt un dessoir clopemt à l'adresse du siège de l'institution, srveice médiateur. Le médiateur rned un aivs motivé dnas un délai muxmaim de 6 mois.

Partie B. Doinsnistopis spécifiques à cuchane des garanties

Capital décès. Invalidité alsuobe et définitive

Article 1.1 Objet de la garantie

La gaitanre a puor obejt d'assurer, dnas les codiitnns prévues aux présentes coitinnods générales et aux ciionotnds particulières du cotanrt d'adhésion, le vmneseret d'un ciaaplt en cas de décès ou d'invalidité alubose et définitive, suos réserve des elcoiunxss prévues à l'article 1. 11.

Article 1.2 Prestations. ? Mdoe de calcul

Capital décès ttoues cuaess :

En cas de décès du salarié, et le cas échéant en fnotiocn de sa satiation de famille, il est versé aux bénéficiaires un caitapl décès dnot le culacl est fixé aux cootinnids particulières du cnoartt d'adhésion.

Invalidité asboule et définitive :

L'invalidité absoule et définitive est assimilée au décès si les cinotndois stvauains snot ripmeles :

? donenr leiu à une rcaanieonscnsne par la sécurité saocile d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité pntnemreae ttaole au trtie d'un aecnidct du tvarial ou d'une mladiae psoelnlnreiosfe supérieure ou égale à 100 % ;

? ongabielt le pcipaitnriat à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une trciee pesnonre puor aclmicpor les aeets odiairenrs de la vie au snes de la sécurité siaocle ;

? se pridoure avant le 60e annriasrevie du participant.

Le veemensrt du caaitpl décès par atpooiacntin au tirtre de l'invalidité alosube et définitive met fin à la giaanrte décès.

En cas de srnunavcee d'un état d'invalidité alubose et définitive, le pniicaraptt diot aeerssdr à la CARCEPT-Prévoyance le trite de peoisnn d'invalidité de la sécurité soiclae jinitafsut son celesamsnt en 3e catégorie.

Décès aideetccnl :

Si la gartniae est prévue aux ctioinnos particulières du cnrtat d'adhésion, un caaitpl supplémentaire est versé lrsouqe le décès est imbpuale à un accident. Par accident, il fuat eerntde tutoe atteinte corporlele non inntnotliennee de la prat de l'assuré et résultant de l'action soduniaie et imprévisible d'une csaue extérieure.

Ne snot pas considérées cmome " aidcdecnt ? la brlseuse ou la lésion paneorvnt tmatenloet ou pnttermieleat d'un état poahtilqugoue ou d'une opération non consécutive à un accident.

Le décès diot iinerevnt dnas les 12 mios ciilvs qui suvniet la dtae de l'accident.

La puvere de la nruate de l'accident et de la retaioln irréfutable ernte le décès et l'accident iocnmbe aux bénéficiaires.

Invalidité abusole et définitive par aedicnct :

Lorsque l'invalidité aouslbe et définitive du ppictnarait est consécutive à un accident, à ctdnioion tofieouts qu'elle sunrenive au puls trad 12 mios ciilvs après la dtae de l'accident, un catiapl supplémentaire est versé aux bénéficiaires désignés.

Décès andieecctl de la cctiuraioln :

Si la ganirtae est prévue aux contioodns particulières du caotnrt d'adhésion, un caipital supplémentaire est versé lrsuoqe le décès est ilpuabtme à un adnicect de la carucitlion ou à un aneidcct d'avion.

L'accident de la crluitoican donannt leiu à ctete gnraitae complémentaire est cleui enceulvsmxeit provoqué :

? par un véhicule losurqe le pirntapicat cucrlie à peid sur une vioe pqbuuile ou privée ;

? par l'utilisation d'un meoyen de tsanprrot ttesrerre pilubc ou privé, cmome ctneuuoedr ou paassger ;

? par l'utilisation cmome passeagr d'un moeyen de tsrpnraot aérien, ferroviaire, fuliavl ou maritime.

L'accident d'avion dnnaont leiu à cette ganarite complémentaire est cleui exseelcnumvit provoqué :

? par un aeairppl dnot le pcinaiptart puet être ptlioie ou passager, dsipaont d'un ciicrtfat de nitaivgaon en règle, le piotle étant titrailue d'un bveert ou d'une lniece à jour.

Le tuax de ctaisootn et le moanntt du ciptaal supplémentaire assuré en cas d'accident snot fixés dnas le carntot ou bulitlen d'adhésion.

Décès d'un mrembe de la fmlaile :

Si la gtaarine est prévue aux cidoiontns particulières, il est versé un cpatal en cas de décès du conjoint, d'un enafnt à crghae ou d'un ascanndet à charge.

Double efeit :

Le décès postérieur ou simultané du cijnoont non remarié du prnaciitapt srnunvaet aanvt son 60e aerinvsrane entraîne le versement, au prfoit des efnatns à carhge tles que définis à l'article 1. 8, à l'exclusion de la mojaaroitn éventuelle puor décès accidentel, d'un cpaatil calculé cmome culei qui était grtanai sur la tête du participant, cotmpe tneu du nbmore d'enfants à crgahe du cnnoiot qui étaient à la cahрге du pnicptaairt au juor de son décès.

La CARCEPT-Prévoyance gnaraitt le captail sur la tête du cjnoniot saivurvnt asusi lntgopems que celui-ci csronvee à sa cgahre au mnios un de ces enfants.

Article 1.3 Définition des bénéficiaires

En cas de décès du participant, le ctiaapl décès de bsae est versé au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) par le ppicitraant au monemt de l'adhésion ou en curos de contrat.

À défaut de désignation expresse, ou en cas de décès du bénéficiaire anavt le décès du participant, le ciatpal décès de bsae est versé dnas l'ordre suiavt :

? au cnijonot sriuvvant du participant, non séparé de coprs jdiuriamciieent ni divorcé, cbcnioin ou pntraairee du patce cviil de solidarité ;

? le perintarae du pcate ciivil de solidarité diot apetporr le jcautisfifit attaetsnt l'engagement dnas les liens du Pcas délivré par le gfrede du tibnraul d'instance ;

? le cnibcuon ou la cbnuonce suavnivrt (e) diot arppteor la prvuee qu'il ou elle a vécu jusqu'au mnmoet du décès au mmois 2 ans en cuoinabngce ntioroe aevc le pciaipratt décédé. En cas de concubinage, seornt exigés au mmois 2 jfftausticiis de la qualité de concubin, pvuere du dliicmoec cmomun au mnmeot du décès, nonmeatmt par la pcuodtiron de qtaintuce EDF, ftcaure Télécom, bial commun, atteoitstan d'assurance ;

? à défaut, aux ennfats du piintraacct par prats égales etnre eux, la prat du prédécédé revanet à ses preoprs dscdnatenes ou à ses frères et s?urs s'il n'a pas de dsanneeect ;

? à défaut, aux antcasneds du pnpaicaritt par prats égales ertne eux, ou au svuavirnt en cas de prédécès ;

? à défaut, aux artues pnoesners à crhgae au snes fiscal, par patrs égales ;

? à défaut, aux héritiers du participant, par prats égales ;

? à défaut, au fonds scioal de la CARCEPT-Prévoyance.

Si le pcnrtpaiait shtauoie procéder à la désignation epresxe d'un ou de pulisuers bénéficiaires au mmonet de l'affiliation ou ultérieurement, il puet le farie siot par atce suos sinég privé, siot par atce authentique. En l'absence d'acte authentique, le pparciatnt diot le nitefior par écrit sur papiar lbire ou à l'aide de l'imprimé prévu à cet eefft à rietrer auprès de l'institution. Dnas le cas où les bénéficiaires désignés snot décédés, le ctiaapl décès est versé dnas l'ordre de priorité indiqué ci-dessus.

Cette désignation peut, à tuot moment, être rveue en cuors d'affiliation, suaf aottcceipan epresxe non révocable du (des) bénéficiaire (s).

La CARCEPT-Prévoyance s'engage à répondre dnas les mueirells délais à AGIRA, en cgahre de la rrchcheee des bénéficiaires en cas de décès, et à tntrtsmraee l'information dnas le délai de 1 mois.

Lorsque le cnrtoat d'adhésion prévoit une aurtbttoiin de mjttooranas feillaamis en foicontn de la siatoutin de flliaame du paitrpcinat :

? la prat du cpatal csoepornadrnt à la matjoiraon puor proennse à cgrhae est versée à la pnoresne à craghe elle-même ou à la psneroe aynat à crgahe cette pnsnoee au décès du pcipatnirat ;

? la prat du cpital ceodopanrsnrt à la mjtiaarooan puor etnanfs à carhge est versée par prtas égales entre ceux-ci, dnmeertiect aux eanfnts dès luer majorité, à lerus représentants légaux dnas le cas contraire.

Article 1.4

Formalités d'adhésion

Le pariaiptcnt est affilié à la dtae de psrie d'effet du crtaont ou blutein d'adhésion, après aocrcd de l'institution, à ctoidonin que seiont adressés :

? les crntatos ou blnelitus d'adhésion intégralement rlmipes et signés ;

? le qnotieaunirse de santé tpye de l'institution suos pli ceidfotinnel lorsqu'il s'avère nécessaire.

L'adhésion pourra ouvrr diort à toteus gneraiats sseituorcs par l'adhérent ou le patnricipat dès lros que l'institution srea en peisosossn de ttoeus les pièces nécessaires puor dnoner son accord.

Article 1.5

Assiette des prestations. ? Teitmanet de base

Le teatimrent de bsae savenrt au caclul des getnarias décès et invalidité est égal au silarae burt déclaré à la sécurité soalcie des 12 mios civils précédant le décès ou l'arrêt de travail.

Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération anyat donné leiu à cotaitsoin panendt tuot ou ptirae des 12 mios visés à l'alinéa précédent du fiat de la ssuensiopn de son crtonat de trvaial situe à un arrêt de travail, l'assiette de caucl du cataipl de bsae srea déterminée par rroappt à une rémunération reconstituée sur 12 mois.

Si l'intéressé est rnoecnu inavldie au snes de l'article L. 341-1 du cdoe de la sécurité saicole et autorisé par la sécurité soliaice à rprerdnee une activité à tmeps partiel, la rémunération prlatleie est préalablement complétée jusqu'à conurrnece de la rémunération prévue au cronatt de travail.

Si l'intéressé n'a pas reçu de rémunération aynat donné leiu à caotoiitsns pndneat tuot ou pirate des 12 mios visés à l'alinéa précédent du fiat d'une ancienneté inférieure à 12 mois, l'assiette de ccuall du capital de bsae srea déterminée par rparopt à une rémunération reconstituée sur 12 mois.

En cas de psire de congés non rémunérés, tles que congé suqbaabtie ou congé pranatel total, le pcinpiatrat drvea furlmeor une dmadene d'adhésion individuelle.

Le tementtrt de bsae puet être revalorisé dnas les cniotodis prévues à l'article 15 des présentes cidtonnois générales.

Article 1.6

Formalités. ? Panimeet des prestations

Le painemet des ptsenitraos assuré en cas de décès est effectué par l'institution après réception d'un doieessr de dmeadne de petnitroass tiarnsms à cet eefft et sur daendme par la CARCEPT-Prévoyance. Ce dossier srea renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance aevc les dceunmts jistufifatics svtniaus (liste non exhaustive) :

? un eaxirt d'acte de décès de l'assuré ou les pièces jsfinaiutt le cnsesealmt en invalidité auolbse et définitive (IAD) ;

? un caetctifirt médical antsettat du décès ou de l'IAD tlele que définie à l'article 1. 2 et précisant si pibolsse la csuae de l'événement ;

? les pièces jtavctfeisuis de la qualité de bénéficiaire ou paretmttt l'obtention des moaojratin (la pohpocoite du livret de famille, du psseoarpt ou de la crate d'identité certifiée cfmornoe par le demandeur, à défaut un etiaxt d'acte de naissance) ;

? le cas échéant, les pièces jsititvauiefcs du vrsmeeneet d'indemnités journalières de la sécurité sliacoe duepis l'arrêt de trivaal ;

? le deinrer aivs d'imposition de l'assuré.

Le vrenmeset des pntrisaetos s'effectue par chèque ou verniemt baacrine ou postal.

Article 1.7

Personnes à charge

Chaque fios que les gtnaeairs ou le moatnnt des portitasnes y fnot référence, snot considérés cmome à charge, suos réserve des ctoidonis particulières du crnatot d'adhésion, les eafntns tles qu'énumérés dnas les dipnitososis qui sevnuit :

Enfants à cahgre :

Les etafnns du priaptaicnt asni que cuex du conjoint, qu'ils snoeit légitimes, naturels, reconnus, adoptifs, recueillis, suos réserve de rmilepr les contondis cuimvelutas snvutiaes :

? être âgés de mmois de 21 ans ou de mnios de 26 ans :

? s'ils poesviuurnt lrués études et à ce trtie bénéficient du régime des étudiants en aicptoaipln de l'article L. 381-3 du cdoe de la sécurité soalice ;

? s'ils snot suos corntat d'apprentissage.

? être pirs en ctopme puor une demi-part au monis dnas le clcuall de l'impôt sur le rneevu paablye par le paianrticpt au moemnt de l'événement garanti, ou peovrcer du paipcatnrit une psinoen aalrmiiiente déductible de son renveu ibsoplmae ;

? quel que siot luer âge, et suaf déclaration penrloentse de revenus, les enatnfs iremni (c'est-à-dire hros d'état de sienuvbr à luers benoiss en raosin mometnat de luer invalidité) ;

? pirs en cotmpe dnas le clcuall du quonitet flaiamil ;

? ouavnrt driot à un abetnteamt abpalcpile au renveu iolspabme ;
? bénéficiaires d'une psoienn aamlneitire que le pitanaprcit est autorisé à déduire de son renveu imposable.

L'enfant né vbilae monis de 300 jorus après le décès du ppinitaract est pirs en considération.

Ascendants à chrgae :

Les acndtsneas pirs en comptpe puor la détermination du nmbroe de patrs dnas le cclaul de l'impôt sur le revneu payalbe par le pirtintcaat au moemnt de l'événement garanti.

Article 1.8

Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité aslboue et définitive du salarié, l'institution vsere une retne viagère temporaire, dtie " retne éducation ? à cuhacn des eftnnas qui, à la dtae du décès ou de l'invalidité alsoube et définitive, étaient à la caghre du piatrpant au snes de l'article 1. 7.

Le veernesmt de la rtene csese à la fin du trritmsee cviil au cruos duueql le bénéficiaire cssee de rimlepr les ctindonois d'âge et de

stutiaion prévues pour les éfats à charge, peu importe que l'entreprise ou l'organisme soit ou non econre adhérent à l'institution.

Les sentrisis dovneit être déclarés au meoyn d'un dseisor de dedmane de psetontrais trmansis à cet effet par la CARCEPT-Prévoyance sur dmanede de l'intéressé. Ce dseiosr srea renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance avec les dotecnms jcutifisiatfs svuntais ;

? un eairtxt d'acte de décès de l'assuré ou les pièces jntuisfait le cslasenmet en invalidité aobslue et définitive (IAD) ;

? un ciatreffit médical atstnatet du décès ou de l'IAD tlele que définie à l'article 1. 2 et précisant si pssboile la cusae de l'événement ;

? les pièces jvuitatefiscis de la qualité de bénéficiaire ;

? le cas échéant, les pièces jsviiuatcefts du vmneeerst d'indemnités journalières de la sécurité siloace duipes l'arrêt de tarivl ;

? la pcoihpooe du lrvet de famille, du pesrpsot ou de la crate d'identité certifiée corfnmoe par le deamduenr ;

? le drneier aivs d'imposition de l'assuré et du rbalpesosne légal des eatfnns ;

? le jgumneet de tueltle ou de drcivoe désignant le rsplanboese légal des eanfns ;

? le drineer aivs d'imposition de l'assuré.

Le vneesmert de la retne éducation par aacittoipinn au trite de l'invalidité asulboe et définitive met fin à la grntaiae décès.

Si les connditios particulières du caotrt d'adhésion le prévoient, la rtnee d'éducation puet être cumultave avec le ctiapal décès IAD et ses majorations.

La retne éducation est égale au pioudrt de la rémunération en espèces siusome à citationstaos par un prunteacoge prévu au catnot ou au bitlleun d'adhésion.

La rtnee srea revalorisée dnas les lemtis prévues à l'article 15 des dsssoitinois communes, tnat que le coatrnt ou le btuillen d'adhésion est en vigueur.

Elle est due à cmoept du pmreier juor du mios qui siut le décès ou l'IAD luroqse la ddneame est présentée dnas un délai de 6 mois, à ctepmor du pmierr juor du mios snivuat le dépôt de la dnmdeae passé ce délai.

Les piosttrnaes snot versées tmererltnsmieelit à terme échu :

? à la pensenre qui amusse la cagrhe de l'enfant si ce dnereir est âgé de mnios de 21 ans ;

? à l'enfant lui-même s'il est âgé d'au mnios 21 ans.

Le vsereement de la rtnee cssee à la fin du tmsteirre au cruos dueuql le bénéficiaire csese de rlpeimr les cooniditns rseiques pour en bénéficier, ou est décédé, ou aittett son 26e anniversaire, peu irmotpe que l'entreprise ou l'organisme soit ou non econre adhérent à l'institution.

Article 1.9 Rente de conjoint

La gatinrae a puor objet, en cas de décès ou d'invalidité alsboue et définitive du salarié, de sirver une rtene au coinonjt survivant, au cnbuocin nitrooe ou au paerinatre du Pcas tel que défini à l'article 1.3 des présentes ctinodnios générales.

Cette rtnee puet se décomposer en 2 pitaers :

? viagère dnas tuos les cas ;

? treoimpare suos ctarienes cnitioonds définies ci-dessous.

Rente viagère :

Il est versé au bénéficiaire un pacgeornute du srailae désigné aux cnodnotiis particulières multiplié par le nrombe d'années séparant la dtae de l'événement garntai de cllee à lalleuqe il aurait anittet 65 ans.

Rente trimpraoee :

Si le cninojt ne puet bénéficier, à la dtae de l'événement garanti, de la retne de réversion prévue par les régimes de ritterrae complémentaire, il lui est versé une rtene toeamrrpie égale à un pnegracoute du saarlle désigné aux conitidons particulières multiplié par le nrombe d'années séparant la dtae du décès du prapctiniat et clele de son 26e asviainrnee (début de carrière théorique).

Le ciuonbcn notrioe ou le " pacsé ? bénéficie de cette rtnee tirrempaoe dès le décès du participant.

Les ssnirites doivnet être déclarés au meoyn d'un dioessr de dmanede de preiatotnss tmrsinas à cet effet et sur dnmadee par la CARCEPT-Prévoyance. Ce dessior srea renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance avec les dmnueocts jisutifficas siantvus :

? un eirtxt d'acte de décès de l'assuré ou les pièces jnitsfiat de cemalsnset en invalidité abusle et définitive (IAD) ;

? un ciatreffit médical aantttset du décès ou de l'IAD tlele que

définie à l'article 1.2 et précisant si psobslie la csuae de l'événement ;

? les pièces jftiaitecviss de la qualité de bénéficiaire ;

? le cas échéant, les pièces jiectivuiatfs du vesemernt d'indemnités journalières de la sécurité saccoile deipus l'arrêt de traaivl ;

? la pociotphoe du lirevt de famille, du prspaoest ou de la crtae d'identité certifiée coomrfe par le daudmener ;

? un atce de nicassnae onrigial du bénéficiaire daatnt de monis de 3 mios ;

? une asttoettian sur l'honneur précisant la suittoian flaliaime acelulte du bénéficiaire ;

? le dnerier aivs d'imposition de l'assuré.

Le vemsreent de la rtnee de conionjt par aaoicinipptn au tirt de l'invalidité aosbule et définitive met fin à la giaartne décès.

Si les cionntdios particulières du cartont d'adhésion le prévoient, la rtene dtie de cnjonoit est cvuumitale avec le catipal décès IAD. Elle est due et palyabe trtilmerielnsenmet à terme échu à cmoept du pemeir juor du mios qui siut le décès ou l'IAD, lusroqe la damndee est présentée dnas un délai de 6 mois, à ceomtp du prieemr juor du mios saiuvt le dépôt de la damndee passé le délai.

La rtnee viagère est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

La rtnee toriaemrpe csese à la dtae à lqaeulle le cnoinjt puet prétendre à la ponesin de réversion des régimes de raeittre complémentaire au clele à lulqeale le pacsé ou le cbonucir aruaient pu prétendre s'ils aaeint été mariés au participant, et au puls trad le deneirr juor du termrtise cvuil du 55e arrainvesnie du bénéficiaire.

Les ptnirtesoas sneort revalorisées dnas les lmtiies prévues à l'article 15 des présentes cniodtonis générales.

Article 1.10 Maintien des getiaarns décès après résiliation

Conformément à l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, l'institution maintient, en cas de résiliation du crnaott ou de son non-renouvellement, les gitanreas liées au décès à tuot ptrpiaiaent indemnisé dnas le cdrae d'une incapacité tripromae de taivral ou d'une invalidité permanente.

Si le merbme ptcianriapt bénéficie d'une cvoueuttre dnas le cdrae d'un ou de peliuusrs cottarns cflleotis obligatoires, des rieusss décès, incapacité de taavrl et invalidité, la gntriaae décès est muinentae même si le contrat, la ctnivoonen ou le belutlin d'adhésion au règlement est résilié, en cas de snnuraecve du décès aanvt le terme de la période d'incapacité de tiaavrl ou d'invalidité,

Le meniatin des gtineraas csese :

? à la dtae de liqaoitditiun de la pinsoen vlisesilee de la sécurité soaile ;

? à la dtae de resipre d'une activité professionnelle.

Article 1.11 Exclusions

Ne doennnt pas leiu à gnariate décès et invalidité abusle et définitive et n'entraînent acun pieenamt à la crhgae de l'institution les conséquences :

? d'un sduice s'il se prioudt au cruos de la première année de l'assurance. En cas de siidcue avant l'expiration de cette première année, la girtanae s'applique néanmoins si, à la dtae de son suicide, l'assuré a bénéficié snas iettuonirrpn diupes 1 an au mins d'une ginaarte en cas de décès d'un matnont équivalent dnas le cdrae d'un régime ctioecllf de prévoyance d'entreprise ;

? du mreture par le bénéficiaire ;

? de ftias de guerre, suos réserve des ctooninids qui sreaniet déterminées par la législation à ievtrniner sur les arecasusns sur la vie en tpems de guerre. L'invalidité anayt puor csauue un fiat de gerrue n'est jiamas gintaare ;

? le risuqe de décès résultant d'un aneccdit d'avion n'est gaanrti que si le paipcartnt décédé se tvoiaurt à brod d'un aeraippl puvoru d'un ctiierfcac vbaalle de navigabilité et cdinout par un piotle possédant un bvreet valable, le polite ponauvt être le paiaipcrnt lui-même ;

? les conséquences d'accident sevrnuu au cuors de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tteneavis de records, vlos sur prototypes, vlos d'essais, staus effectués avec des pchtraeus non homologués et les vlos effectués avec un dllaenatpe ou un eignn ultra-léger motorisé (ULM) ou tuot ature matériel équivalent.

Incapacité de travail. ? Invalidité Article 2.1 Objet de la garantie

La présente gniraate a puor oebjt le scireve :
 ? d'une indemnité journalière en cas d'incapacité tlaote ou ptaerlie teorprmaie de tviraal suenruve pdnenat la période d'affiliation du participant, et orunavt dirot aux ptesoiatrn en espèces prévues par le cdoe de la sécurité sloaice ;
 ? et (ou) d'une retne en cas d'invalidité consécutive à une mdilaee ou à un ancdicet svruneu panendt la période d'affiliation et ovrant dirot à la pnosien d'invalidité prévue à l'article L. 341-1 de cdoe de la sécurité sociale.
 L'institution est subrogée dnas les driots du pcianaptrit à l'égard du teirs responsable, puor les proeisnatss qu'elle pernd en charge, dnas les lteiiims de la loi n° 85-677 du 5 jluielt 1985.
 Le mantnot et la ntraue des gaetrians snot indiqués aux dotniosipiss particulières du canotrt ou biteulln d'adhésion.

Article 2.2 Formalités d'adhésion

Le prctaapniit est affilié à la dtae de pisre d'effet du catront ou btiulen d'adhésion à cdontioin que snieot adressés :
 ? les ctarnots ou btilluens d'adhésion intégralement rimepls et signés ;
 ? le gustinnraeioe de santé tpye de l'institution suos pli cideeoifnntl lorsqu'il s'avère nécessaire.
 L'adhésion proura oivurr dirot à tetous gieranats sristeocus par l'adhérent ou le pricptaiait dès lros que l'institution srea en pssosoein de tuetos les pièces nécessaires puor dennor son accord.

Article 2.3 Étendue de la garantie Article 2.3.1

Indemnités journalières (incapacité toermaipre de travail)

Tout pnriacpitt qui se toruve dnas l'obligation de ceessr son tvaairl à la stuie d'un adiccnnet ou d'une mialdae constatée médicalement et rcuennoe par la CARCEPT-Prévoyance, et qui bénéficie des indemnités journalières de la sécurité soaicle au tirt de l'assurance maidale ou de la législation sur les atncceids du tivaral ou maeildas professionnelles, a doit à des indemnités journalières complémentaires.
 Ces indemnités journalières complémentaires s'entendent, dnas la liimte des getnaiars contractuelles, siot suos déduction des indemnités journalières bteurs seviars par la sécurité soilcae (y compris, le cas échéant, ttoue arute prtreesoan visée à l'art. 2. 4), siot en complément de ces mêmes indemnités.
 Ces indemnités journalières complémentaires ne snot deus qu'à l'expiration d'une période d'incapacité de tviraal dénommée fracnihse définie au crtnaot d'adhésion. Cttee fsianrche est constituée d'une siute iiummrnotpee de journées d'incapacité taolte de travail. Luer mntonat est également fixé au cnotart ou butleiln d'adhésion.
 L'indemnité cssee d'être due :
 ? en cas de resipre de taavril à tmeps cploemt ;
 ? ou au 1 096e juor sunaivt la dtae de cisstaeon du tirvaal ;
 ? ou à la dtae d'attribution par la sécurité salioce d'une poensin d'invalidité, d'une rtnee d'incapacité ou de la peisonn de vlsleieie ;
 ? ou à la situe des résultats d'un éventuel contrôle médical.

Article 2.3.2 Rente d'invalidité

Est considéré cmome aentitt d'une invalidité patenemrne daonnnt leiu à peeniamt de ptiotoanrses par la CARCEPT-Prévoyance tuot piitrpcaant qui avant son 60e anerivirasne :
 ? est aieitntt d'une invalidité pmrantenee totale, constatée médicalement et reuonne par la CARCEPT-Prévoyance, par stiuie d'accident ou de maildae le mntetat dnas l'impossibilité d'exercer ttuoe activité pnfilresnosolee ;
 ? est aietntt d'une invalidité petnemanre partielle, constatée médicalement et reocnune par la CARCEPT-Prévoyance, réduisant définitivement sa capacité à eeercxr une activité plofeoselnrisne ;
 Et qui bénéficie, en otute d'une pisenon d'invalidité de 1re, 2e, 3e catégorie de la sécurité sociale.
 La définition des 3 catégories est la saunivte :
 ? invalidité de 1re catégorie : ptprainiait ivdlinae clpaabe d'exercer une activité rémunérée ;
 ? invalidité de 2e catégorie : pprticaaint idavilne ausnblomet icalbapne d'exercer une qeuoculqne psfseoiron ou une activité lui pcuraront gian et pfruit ;
 ? invalidité de 3e catégorie : pacanritipt ildnavie almusnoebt iclbnpaee d'exercer une queluocne poresisofn et devnat riuecorr

à l'assistance d'une tirece pronsene puor eeueffctr les aetcs oieiranrds de la vie.

Article 2.3.3 Rente d'incapacité en cas d'accident de travail

Est considéré cmome ainettt d'une diintuoimn de la capacité de taiarvl dnannot leiu à peneamit de prteiaostns par la CARCEPT-Prévoyance tuot pcaptainrit qui bénéficie au ttrie des atcdenis de tarival ou de mdalaais peollfosnneierss d'une retne d'incapacité permanente.
 La rtene dnot le tuax d'incapacité est égal ou supérieur à 66 % et inférieur à 100 % est complétée à cnunocerce de la retne versée en cas d'invalidité de 2e catégorie.
 La rntee dnot le tuax d'incapacité est égal ou supérieur à 33 % mias inférieur à 66 % est complétée à coreucncnre de la rntee versée en cas d'invalidité de 1re catégorie.
 Aucune rnete n'est sirvee si le tuax d'incapacité est inférieur à 33 %.
 Les potnisarets complémentaires versées par l'institution s'entendent, dnas la liimte des gaaetnrs contractuelles, suos déduction des ptnoisarts beturs svreirs par la sécurité sailoce (y compris, le cas échéant, ttoue arute ptsiraoten visée à l'art. 2. 4).

Article 2.3.4 Révision du tuax d'invalidité

En cas de mctoioifdain du tuax d'invalidité, de même qu'en cas de mftiaioodcn de la satiuiton de l'invalidité à l'égard des catégories prévues par la législation de la sécurité saioicle et des acitcdnes du travail, les prisotnates prévues par le présent règlement sreont modifiées ou supprimées, à ctpmeor de la dtae à lluaeqle la sttiuoain de l'intéressé vis-à-vis de la législation susvisée srea modifiée.
 En cas de mifioidocatn du contrat, les pnstoreatis en curos de sevice à la dtae d'effet de la mdiaioifcotn cuoinenntrot à être sreeivs sur les bsaes eatsnxit auparavant.

Article 2.4 Règle de cumul

En tuot état de cause, les pnritsaoets versées en aciaploptin du cnrotat ou btiulen d'adhésion ne pourront, en s'ajoutant aux psentatois en espèces de même ntruae qui seneriat sireves par la sécurité sicoale et par tuot ature ormgainse de prévoyance cclitelove obligatoire, ou à toute ature rémunération résultant d'une activité salariée ou petrisaton de l'assurance chômage, aoir puor eefft de perotr les rrecsseuos à un niveau supérieur à 100 % du saalire net de référence.

Article 2.5 Formalités. ? Pneeiamt des prestations

Les seiirtss donievt être déclarés dès la fin de la période de fchinasse prévue aux dtoispinisos particulières du cntaort d'adhésion, au meoynd'un imprimé de dnaedme de pisre en cgahre trmansis à cet eefft et sur daenmd par la CARCEPT-Prévoyance.
 Cet imprimé srea renvoyé à la CARCEPT-Prévoyance aevc les dmeoutcns jcsfaiufttis siauvtns :
 ? les oaingurix des décomptes des ptniraotess en espèces émanant de la sécurité salioce jifiuastnt de l'incapacité de tiaavrl dpuies le début de l'arrêt de travail, à défaut des cpieos certifiées crooenfms par l'entreprise ;
 ? une atoiastettn de salirae de l'employeur ;
 ? tuos dcnmouets qui lui sneort demandés puor jefstiuir de son état.
 Notion de ruchtee :
 Tout arrêt de travail, ilutpmbae à une mdiaale ou à un adicent aaynt donné leiu à une psire en cghrae de la CARCEPT-Prévoyance, suos forme d'indemnités journalières ou d'une rntee trimestrielle, et qui seiurnvt dnas un délai maamxil de 2 mios savnuil la dtae de csotseian du pmeneait des ptonasires après la riespre du travail, est considéré cmome une rechute.
 Dans ce cas, auucne franchise, en dhores de clele éventuellement pratiquée par la sécurité sociale, n'est appliquée et les poettiasrns snot seevirs et calculées cmome ceells de l'arrêt de taaivrl précédent.
 Le ptairaipcnt s'engage à cnmmuiqueor à la CARCEPT-Prévoyance, outre les velots de décomptes de la sécurité salioce realantt le pinemaet par cette dernière des indemnités journalières, teouts juciontfitisas de sa satiuiton anisi que tuos dmenoutcs qui lui snreot demandés par la CARCEPT-Prévoyance puor jiiuetfsr de son état.

Article 2.6 Contrôle médical

Lors d'une demande de pentosisme ou pendant leur service, la CARCEPT-Prévoyance se réserve le droit de procéder à un contrôle médical et de réviser les conditions de versement des prestations. Le participant qui conteste une décision de la CARCEPT-Prévoyance relative à son état de santé peut se faire représenter par son médecin traitant dans une entrevue avec le médecin-conseil de la CARCEPT-Prévoyance.

En cas de désaccord entre le participant et son médecin traitant, d'une part, et le médecin-conseil, d'autre part, les parties font appel à un troisième médecin pour les départager. Faute d'accord sur le choix de ce médecin, un médecin sera désigné par un tirage au sort de garde inscrit dans le règlement de l'institution sur requête de la partie la plus diligente.

L'avis de ce troisième médecin est accepté par les deux parties. Chaque partie supporte les honoraires de son médecin ; ceux du troisième médecin ainsi que ses frais de notariats sont supportés à parts égales par les deux parties.

Dans ces conditions, la CARCEPT-Prévoyance peut procéder à la suspension, voire la suppression, des prestations dès l'initiation du contrôle ; il en sera de même en cas de refus ou d'opposition à contrôle par l'intéressé.

Article 2.7 Paiement. ? Durée d'effet. ?

Indemnités journalières :

Les indemnités journalières ne sont dues qu'à l'expiration d'une période d'incapacité de travail dénommée franchise, et au plus tard dans les 90 jours suivant le délai de franchise fixé pour cette garantie. Au-delà de cette limite, la durée de prise en charge éventuelle des indemnités journalières sera celle de la durée de réception de la demande de prise en charge par l'institution. Elles sont payables sur présentation des décomptes des indemnités journalières de la sécurité sociale :

? à l'adhérent dans le cadre des opérations collectives, étant que le participant est présent dans les effectifs ;

? au participant dans le cadre des opérations individuelles, ainsi qu'après sa radiation des effectifs en matière d'opérations collectives.

Le montant des indemnités journalières est également fixé par ces mêmes conditions particulières.

Le droit aux prestations peut être interrompu suite à un contrôle médical demandé par l'institution, notamment :

? les versements effectués par la sécurité sociale ou tout autre organisme ;

? les décisions prises par la commission d'orientation et de réévaluation des prestations CROTOEP ou tout autre organisme similaire.

Nonobstant les dispositions prévues à l'article 2. 3. 1, les prestations sont versées au plus tard jusqu'au jour :

? où la sécurité sociale cesse de verser les prestations ;

? où l'intéressé peut obtenir la liquidation de la pension de retraite à taux plein.

En cas de reprise du travail, les prestations versées au titre du présent article sont plafonnées de façon que le total de ses versements salariaux et des indemnités journalières de toutes natures qu'il perçoit n'excède pas le taux d'indemnisation prévu au contrat et, en tout état de cause, 100 % du salaire net de référence.

Invalidité :

La reconnaissance d'invalidité est servie dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par la sécurité sociale et constatée médicalement par la CARCEPT-Prévoyance jusqu'au versement de la pension viagère allouée par la sécurité sociale en cas d'incapacité au travail (60 ans).

Les rentes sont versées trimestriellement à terme échu, avec partiel en cas de mortalité incomplète.

Article 2.8 Exclusions

Sont exclues de la garantie incapacité-invalidité :

? les conséquences des maladies ou des accidents qui sont le fait volontaire du participant ou qui résultent de tentative de suicide ou de maltraitance volontaire ;

? l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant d'un fait de guerre, quel qu'il soit ;

? l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant d'un accident d'avion n'est garanti que si le participant se trouve à bord d'un appareil pour un voyage de travail de navigation et connaît par un pilote possédant un brevet valable, le pilote pouvant être

le participant lui-même.

Les conséquences d'un accident survenu au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, vols effectués avec des véhicules non homologués et les vols effectués avec un ballon ou un engin ultra-léger motorisé (ULM) ou tout autre matériel équivalent ;

? l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant du risque automobile ou de radiations ionisantes.

Article 2.9 Exonération de paiement des cotisations

L'institution exonère l'adhérent du paiement des cotisations afférentes aux garanties décès, incapacité de travail et invalidité, pour le participant en incapacité de travail ou en invalidité dès le premier versement des prestations conformément aux garanties incapacité de travail et invalidité.

L'exonération et le maintien des garanties s'appliquent :

? dans les cas de cessation des prestations telles que prévues à l'article 2. 6 ;

? à la date de reprise d'une activité professionnelle par le participant.

Frais médicaux

Il est indifféremment fait mention dans les présentes conditions générales ainsi que dans les conditions particulières des contrats d'adhésion de frais de soins de santé, frais de santé, frais médicaux et frais médicaux et chirurgicaux.

Article 3.1 Objet de la garantie

La garantie frais médicaux a pour objet de rembourser, en cas d'accident, de maladie ou de maternité, dans les limites définies par les textes en vigueur et en complément des remboursements effectués par le régime français de sécurité sociale légalement obligatoire au titre des participants en retraite de l'assurance maladie, les dépenses engagées par les participants pour les types d'actes définis aux conditions particulières.

Les prestations sont précisées aux conditions particulières du contrat d'adhésion.

Article 3.2 Frais indemnisés

Ouvrent droit à remboursement complémentaire tous les actes ou frais engagés ayant entraîné un remboursement de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie du régime général de la sécurité sociale, notamment :

? les frais hospitaliers ;

? le transport ;

? les frais médicaux et paramédicaux ;

? l'appareillage (prothèses auditives / orthopédiques, petits appareils / accessoires) remboursé par la sécurité sociale ;

? les frais pharmaceutiques ;

? les cures thalmeuses acceptées par la sécurité sociale ;

? les cures de thérapie de rééducation au minimum à une durée de 5 jours consécutifs. Seuls les soins de thérapie de rééducation leu à remboursement, à l'exclusion des frais d'hébergement. La thérapie s'entend à l'exception de la balnéothérapie, qui ne fait pas l'objet de remboursement ;

? les soins et prothèses dentaires ;

? l'optique (verre, montures, lentilles, chirurgie de la myopie) ;

? la prévention.

Par ailleurs, le contrat ou contrat d'adhésion peut prévoir la présence d'un forfait maternité versé à l'exclusion de toute autre prestation.

Les garanties délivrées sont en conformité avec le dispositif " contractuel " prévu à l'article 871-1 du code de la sécurité sociale et ses textes d'application.

À ce titre, dans le cadre des opérations collectives, la prise en charge par la CARCEPT-Prévoyance est la suivante :

? la participation financière reçue par la sécurité sociale en application du II de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

? la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins (absence de désignation du médecin traitant, non-autorisation d'accès au médecin médical personnalisé) ;

? les dépassements d'honoraires sur les actes médicaux et

tiehuqecns loqruse l'assuré ne srea pas passé par son médecin traitant.

Enfin, la CARCEPT-Prévoyance pnerd en carghe l'ensemble des pttneisaors de prévention considérées cmome paetrrrioirs au regard d'objectifs de santé publique, prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scolaie dnas sa rédaction du 8 juin 2006.

Article 3.3 Assistance

En complément de la gaanitre Frias médicaux srtuoisce auprès de l'institution, des gataierns aaesicsstns snot accordées, l'institution ansiagst en tnat qu'intermédiaire.

Une axnene définissant les prtensoiats accordées et les modalités de luer msie en ovuere est jiotne à la noctie d'information. L'adhérent s'engage à en rttermee un expirmleae à cqhuae participant.

Article 3.4 Définition des bénéficiaires

La catégorie de bénéficiaire indiquée au btilulen d'adhésion ou au crnatot clteiclof puet être :

- ? le ppncatariit ;
- ? le cijnnoot ou cincbuon au snes de l'article 515-8 du cdoe ciivil lié par un pcate civil de solidarité (Pacs) ou non, suos déduction des rnbemomtseurs qu'il puet pervoicer d'un aurtte oaisnmrge et suos réserve de piurdctoon d'un ctftricaeit de cocagbuinne et qu'il réside suos le même tiot que le participant, l'adresse fraginut sur le décompte de la sécurité sclioae fnaiaist foi ;
- ? les enfnats de mions de 21 ans considérés comme aanyts driot par la sécurité soicale au titre de l'assuré, de son conjoint, de son concubin, ou de la prnsonee liée à l'assuré par un patce civil de solidarité.
- Cette lmiite d'âge est prorogée jusqu'au 26e anrvrsaeenie pour :
- ? les efntnas affiliés à la sécurité soclaie des étudiants ;
- ? les efntans dmdaeurens d'emploi ictsirns à l'Agence nanloitaie puor l'emploi (ANPE) ;
- ? les eftanns tilraietus de la ctrae d'invalidité prévue à l'article 173 du cdoe de la flimlae et de l'aide sociale, postérieure à l'affiliation du ptriipaant ;
- ? les eftanns en ctrnoat d'apprentissage ;
- ? les eftanns nés ou à naître dnas les 300 jours saviunt le décès du ptnraiciapt snot considérés comme à cahgre ;
- ? les aactnesdns considérés comme anyats driot par la sécurité siacole au titre de l'assuré, de son conjoint, cnuicbon ou de la persnone liée aevc un assuré saoiel par un pacte civil de solidarité.

Article 3.5 Point de départ. ? Eotaipixrn des garanties

Sont admis, au juor de l'adhésion, au bénéfice de la gantiare les salariés de l'adhérent qui aptaepnrninet aux catégories définies aux cdtinonois particulières.

En ce qui cnrnceoe les posnenres erantnt au sveirce de l'adhérent ou vneant à arnatpeir aux catégories prévues par le cnoart d'adhésion postérieurement à l'adhésion, elle bénéficie de la gatnariae dès le juor de luer iipcotirns sur les rreestigs du pnroensel de l'adhérent ou dès luer entrée au sien des catégories prévues par les ctdniioons particulières. La citoiosatn diot dnas ce cas être versée puor le mios entier.

Pour tuot participant, la gtianiare eprixu au juor où prend fin le crtoant de trviaal ou au juor où l'intéressé cesse d'appartenir à la catégorie définie aux cdninitoos particulières, la caiottoisn étant due jusqu'à la fin du mios civil au cuors duquel se puriodt l'événement.

En cas d'incapacité de travial et d'invalidité, il n'y a pas d'exonération de la cotisation. Ctete caioosttin diot être intégralement versée tnat que le piptacirant fiat prtiaie du prneeonl affilié de l'adhérent, qu'il siot ou non présent, qu'il perçoive ou non tuot ou partie de son salaire.

Article 3.6 Cotisations

Les caioottniss snot fixées en focotnin nemnatmot des gtarineas sectiourss et cpomte tneu des dsitpiooins réglementaires et des beass de reburosmeemnt de la sécurité sloiace en vigeuur à la dtae d'effet du contrat. Les cistooatins snot fixées dnas les cnotnodiis particulières du contrat.

Les coiooattns peuvnet évoluer en foincotn :

- ? de la porsiesogrn de l'indice CANM (caisse ntaonliae d'assurance maladie), observée entre le 1er ocrtrboe d'un erixecce et le 30 srbpteeme de l'exercice précédent ;
- ? de l'équilibre fienaincr des régimes sratddnas dnas luer eebsnml ou des régimes pciraeiltus pirs isolément ;
- ? de mcidtnoifaios des tuax de rmsreoumbeet et besas de rmmuneorebest définis par la sécurité sociale.

Article 3.7 Règles de paiement. ? Limites Article 3.7.1 Modalités de paiement. ? Formalités

Le monantt des rmteorbemnesus effectués ne diot pas excéder le mntonat des dépenses réelles, ctmope tneu des penioasrtts seirevs par la sécurité sociale, un ature osgimarne aerssuur ou éventuellement un teris responsable.

Les pptraintcias rnlaveet du régime lcaol de l'Alsace-Moselle srnoet remboursés en complément des rebtsnrommues de la sécurité slcoiae de ce régime, dnas la litime des fails réellement engagés.

Pour onietbr le rsmneeurbmoet des prestations, le ppcarintiat diot aersedr les neots d'honoraires et les factures, les oiiaurngx des décomptes de la sécurité slacioe ou, éventuellement, les décomptes onguiirax établis par d'autres oensraimngs aaynt srvei les pntanrtss au titre de tuot régime complémentaire, la ou les fuatrecs soaiobuergtrs des poisesfenorns de santé en cas de teris pyanat ainsi que les pièces jettfutcsiivas puor les aytans droit, un eartxit de niascsane ou une cpioe de la fchie d'état civil puor le foirfat maternité.

En cas de mifoiaitdocn de la staotiuin fliaamlie du participant, l'institution diot en être informée par tuot meoyrn dnas un délai mxaiumm de 1 mois.

Si le ppriciaantt bénéfice du teris payant, l'adhérent s'engage à rireetr au ppcaratiint stornat de l'entreprise l'attestation aenlnlue d'ouverture des drtois de la crate du tries pnayat et à retoenrur l'ensemble à l'institution.

Article 3.7.2 Limites

Les faris engagés de manière onnclacsileoe à l'étranger snot remboursés s'ils ont été pirs en chgrae par le régime français de sécurité soclaie légalement obligatoire, dnas les lmiets de geaniatrs prévues aux cdoiontis particulières.

Les faris de ciirrhgue esthétique pirs en chgare par la sécurité scolae snot remboursés dnas une liitme alennlue de 1 500 ? par bénéficiaire.

Seuls snot pirs en considération par la CARCEPT-Prévoyance et sbleecptsius de doennr leiu au painemet des pittonaerss les faris puor luseleqs la dtae des snios est postérieure à la dtae d'affiliation et antérieure à la dtae éventuelle de résiliation de la présente garantie.

Article 3.8 Droit au miianten des garanties

En reecpst de la loi Évin du 31 décembre 1989, les anciens salariés de l'entreprise adhérente en sitiauotn d'incapacité de taivarl ou d'invalidité, en prete d'emploi ou de retraite, pevenut dmdneaer le mneiitan d'une gtraniae frais de sions de santé, snas délai d'attente ni formalité médicale, suos réserve que luer dnmdeae siot formulée par écrit à la CARCEPT-Prévoyance dnas les 6 mios snviaut la rptuure de luer cratnot de travail.

Les atnays doirt d'un salarié décédé pnveeut fuerolmr la même demande, pendant une durée milmanie de 12 mios à cpmtoor du décès, suos réserve d'en faire la dnmdeae dnas les 6 mios siuavnt le décès.

Les tarfis proposés par l'institution snot fcinoon des risuques apportés. Ils ne pneuevt tooiutffs être majorés que dnas la liitme au puls de 50 % par rraoppt au taifr gboall des salariés actifs.

Article 3.9 Délai de stage

Un délai de stage est prévu lqsoure l'adhésion ne s'opère pas dnas le cadre d'une adhésion cvoietllce à caractère obligatoire. Il est aorls fixé à :

- ? 6 mios puor les grinaetas ataiollcon obsèques, oqiutpe et prothèses daitneres ;
- ? 10 mios puor l'ensemble des frais liés à la maternité et à

l'adoption ;
? 3 mois pour les gaentirs chirurgie, hospitalisation, ainsi que pour le foaift hospitalier, la chbambre particulière et les acets médicaux ludros pour lqueelss un fifarot de 18 ? reste à la caghre du patient.

Ces périodes de staegs ne snot pas appliquées dnas les cas sutivnas :
? en cas d'accident reoncnu comme tel par l'institution ;
? par accident, il fuat edtnenre toute atettnie ceorprlloe non itnnlnnitleoeoe de la prat de l'assuré et résultant de l'action sundiaoe et imprévisible d'une csuae extérieure.

Ne snot pas considérées comme aicecdnt la blssuree ou la lésion pnnraeovt tnlmtmeaot ou plenrmteeliat d'un état poltahuiqgoe ou d'une opération non consécutive à un acecndt :
? si l'adhésion fiat suite à la rtaiadion d'un onsmgare arsanut des graeantis malaide complémentaires à la sécurité salocie ou qui seiuunt la stiore d'un dsiistpiof " CMU complémentaire ? . Dnas ce cas de figure, la pcouiordtn d'un cieiftactrt de radioatin est nécessaire ;
? si l'adhésion est ccoulne dnas le cadre des disiioosnpts prévues à l'article 3. 8.

Article 3.10 Exclusions

Cette cause ne s'applique pas aux oinlotigbas de psrie en craghre milamnie fixée à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.
Ne dnoent pas leiu à la gnrateia des frais médicaux :
? les sions antérieurs à la dtae d'effet des garanties, et suos réserve d'application du délai d'attente éventuel ;
? les hoitatansilipos en cruos à la dtae d'effet des garanties, et suos réserve d'application du délai d'attente éventuel, pour les frais engagés antérieurement à cette dtae d'effet ou à l'expiration du délai d'attente ;
? les frais ne fnuriagt pas à la nramoeucultne des atces pinrolsseenos de la sécurité scloiae (NGAP) ou à la cioaafisitscn counmme des aects médicaux (CCAM), suaf mtinoen particulière dnas les dpiosonisits spécifiques ;
? les frais en établissement de llog séjour et les séjours en seoitcn de cerus médicales ;
? les atnciedcs ou melaadis qui snot le fiat vnriotolae des bénéficiaires du cnoart ou qui résultent d'une tteantive de sicide ou de multitaion vlontoarie de l'assuré ;
? les conséquences dctreies ou inteciedrs de la désintégration du nyoau atomique, memtvoeuns populaires, émeutes, piorpitiatacn de la pensorne assurée à des riexs (sauf cas de légitime défense), pitorctaipain à tuot sport ou compétition à titre peonsfeosnril ou ibmltpaue à un acnciedt seurnu au corus de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tittveneas de records, vlos sur prototypes, vlos d'essais, sutas effectués aevc des puechraats non homologués et activité de naaigvnt mltiariiie ;
? suaf prresiticipon médicale dnoant leiu à une prise en cghrae par la sécurité scialoe et diionispts particulières des cnraotts d'adhésion, ne snot pas pirs en craghre : cures de rajeunissement, d'amaigrissement, tearenmitt d'esthétique, aubs de l'alcool, thalasso thérapie, uliottiaisn de stupéfians ;
? les conséquences d'accident d'aviation snot cvoeuetrs si l'assuré se tuorve à brod d'un aerppail mnui d'un caictrifet vlbaale de navigabilité et cuindot par un poltie possédant un brveet et une lcnecie non périmée, ce ptlioie povunat être l'assuré lui-même.

Allocations obsèques Article 4.1 Objet

La gnrtiaae des frais d'obsèques a pour ojebt le peimenat d'une acolatilon au mmoent du décès du mmrebe pactrpaniit ou de ses aantys diort aux bénéficiaires désignés.
Peuvent être amdis à adhérer aux altiocnloas obsèques :
? les mmbrees ppnacttrias de la CARCEPT-Prévoyance définis à l'article 6 des suttas ;
? le cojinont et les etnfans du mrrebe pcpritinaat au snes de l'article 1. 7 des dsptiinoss spécifiques de la gartniae décès, cuex âgés de mnois de 12 ans vonayt le mnnoatt des praitonsets limitées au scritr rsnomrmeeuebt des frais réels engagés.

Article 4.2

Bénéficiaires

Lors de l'adhésion, le piipntacart ou ses aantys diort désigne le (s) bénéficiaires (s) sur sa dedanme d'adhésion.
Si le bénéficiaire est l'entreprise de ppeoms funèbres aaynt réalisé les obsèques ou la peonsre piuhsyqe anayt supporté lrues frais, le cpiaatl lui est versé à heutuar du mnaontt de la facutre des obsèques de l'assuré, et ce dnas la liimte du caipital garanti. Le sldoe éventuel est versé au conjoint, à défaut au saaigritne du Pcas ou au concubin, par patrs égales aux eantfns nés ou à naître, à défaut aux héritiers. Le pipnaarcitt ou ses ayants droit pvenet mdiifeor luer ciohx à tuot moment, suaf en cas d'acceptation du bénéficiaire désigné.

Article 4.3 Paiement du ctpaial garanti

Le pnaeimet de l'allocation gaatrni est effectué dnas les 2 jours ouvrés suivant la rismee par les bénéficiaires des duncomtes siuvnats :
? etriaxt de l'acte de décès ;
? bleilutn d'adhésion au cnrtaot ;
? citottsnaaon médicale du décès ;
? ogariinl de la faturce des ptsetorinas réalisées par l'entreprise de poemps funèbres ou, si le bénéficiaire est une prensnoe physique, la fcartue des ptonarseits réalisées et payées ;
? ctarcieft d'hérédité du défunt aevc porte-fort.
Si une eprsietnre de pompes funèbres est désignée comme bénéficiaire, le caatpil grnatai lui srea versé à crconecurne du moatnnt de sa facture.

Article 4.4 Exclusions

Le siuicde n'est pas granati s'il se piourdt au cours de la première année de l'assurance.

En cas de siuicde avant l'expiration de cette première année, la gainrtae s'applique néanmoins si, à la dtae de son suicide, l'assuré a bénéficié snas ittuieornprn dueips 1 an au minos d'une gitraane en cas de décès d'un mntnoat équivalent dnas le cadre d'un régime ccltloef de prévoyance d'entreprise.

Le merture de l'assuré par le bénéficiaire n'est pas garanti.

En cas de guerre, la gaairnte n'aura d'effet que dnas les ctdonoiins qui srenot déterminées par la législation à ineentirrv en matière d'assurances sur la vie en tmpes de guerre.

Le riqsue de décès résultant d'un adncneit d'avion n'est gtnraai que si l'assuré décédé se tvuroiat à brod d'un aarpiepl prouvu d'un citierfact vbalale de navigabilité et ciudnot par un poltie possédant un bervet valable, le poilte panovut être le ppnatricat lui-même.

Les conséquences d'un adeincct survenu au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tviteatens de records, vlos sur prototypes, vlos d'essais, sutas effectués aevc des peaacthurs non homologués et activité de naniagvt miiarlite ne snot pas garanties. »

Article 2 - Entrée en application *En vigueur non étendu en date du 12 juin 2007*

Le présent acrocd est abialpcple à cpoetmr de la dtae de sa signature.

Article 3 - Dépôt de publicité *En vigueur non étendu en date du 12 juin 2007*

Le présent arocd frea l'objet des mesures de publicité prévues par le cdoe du trvaail et d'un dépôt à la dictroien départementale du travail, de l'emploi et de la forotiman pelriesnfloosne et au secrétariat-greffe du cinesol des prud'hommes de Paris. Une denmdae d'extension srea ftaie dnas les ctinnodios fixées rtemeisevepnct par les aicretls L. 132-10 et L. 133-8 et sainvius du cdoe du travail.

Avenant n 51 du 13 juillet 2007 relatif aux frais de déplacements des ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de toarsnprt mandatée par : ? la fédération notianale des tontsapr de veayguos (FNTV) ; ? la chmarbe nonaaitle des srecveis d'ambulances (CNSA) ; La fédération naaitnole des anistars arcneaubimls (FNAA) ; La fédération nnioatlae des anaulercbmis privés (FNAP) ; La fédération nanotilae des tsnoraprts seaarnitis (FNST),
Syndicats signataires	La fédération générale des taonrpsrts et de l'équipement (FGTE) CFDT,

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Le prtoocole ritaelf aux firas de déplacement du 30 avirl 1974, clconu en aliaiptpcon de l'article 10 de la cnotoveinn cceitvlole nationale, axnene I, des tpsnrarots rtrious et des activités aliuiriaux du transport, modifié par les avntneas n°s 1 à 50, ce dinerer en dtae du 16 février 2007, est à noeuvau modifié cmome siut :

Article 1 - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Le talebau fnxait le tuax des indemnités fiafaioerrts dnas les eitepnrrss de tnarspot retiuor de vgaruyoes et dnas les etripersens de tpsrarnot sanitaire, jonit auidt protocole, est remplacé par le neuaovu tebaalu annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Avenant n 1 du 17 octobre 2007 à l'accord du 27 mars 2007 relatif à la mise en oeuvre de la suppression de l'abattement supplémentaire de 20 % pour les frais professionnels

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trnsraopt (UFT), mandatée par la fédération noltaaiane des tnrsraopts de vyoeuargs (FNTV),
Syndicats signataires	La fédération générale des ttpsonarrs CTFC ; La fédération générale des tortnsarps et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération naatlnioe des cahfurfues rrtuioes (FNCR) ; Le sndiacyt niatoanl des activités du troanpsrt et du tnrisat CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Observations liminaires

Les piaernetras souiacx ont pirs atce de la décision de la cioiosmsmn nitnaloae de la négociation cileolvcte réunie le 29 serbeptme 2007 de ne pas étendre la cuslae d'indexation de la rémunération S0 déterminée à l'article 3 de l'accord du 27 mras 2007 sur la msie en orvuee de la seupisosprn de l'abattement supplémentaire de 20 % puor frais professionnels.
Cpomte tneu de l'impact de ctete décision sur l'équilibre

Le présent aveannt est alblpaipce à cmpeotr du 1er août 2007.

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Le présent aavennt frea l'objet d'un dépôt à la deroictin générale du tiarval du ministère du travail, des rialteons socaelis et de la solidarité et d'une dmednae d'extension dnas les cidntinoos fixées ripevncteemset par les acieltrs L. 132-10 et L. 133-8 et sntaivus du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

ANNEXE
Taux des indemnités du prlooocete rlteiaf aux frais de déplacement des ouvriers
(chiffres en veguiur à cpmoetr du 1er août 2007)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX (en euros)	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	11,32	Article 8-1, alinéas 2 et 3, altrcie 9-10, alinéa 1, et alcirte 11
Indemnité de rapes unique	7	Article 8-1, alinéa 1
Indemnité spéciale	3,13	Article 8-2, alinéa 2, et atrclie 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,25	Article 12
Indemnité de crambhe et indemnité spéciale de piett déjeuner	22,75	Article 10, alinéa 1

Indemnité de ropes
jainrloeur (chambre et casse-

économique et sciaol gbalol de l'accord, les ptenariares scioaux ont décidé d'amender l'article 3 « Modalités du mteaniin du niveau de la rémunération » duidt accrod par le présent avenant.
Les atures dsnosioipts de l'accord druemneet inchangées.

Article 1
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

L'article 3 « Modalités du maietnin du nvaieu de la rémunération » est modifié cmome siut :

Article 3
Modalités du mtiaenin du neaivu de la rémunération

Il est institué puor les polnnsees des eetpiernrrss visés ci-dessus une gĩaatnre du niaveu de rémunération suos la forme d'une indemnité différentielle dnot les modalités de msie en oreuve snot les savnuiets :
Est pirs en ctompe la rémunération ntete alulnene dénommée S0 calculée en aquilppnat un tuax d'abattement de 20 % plus un tuax fofiraatrie de cagehrs sirlleaaas de 23, 2 % sur le silarae burt perçu au cruos de l'année 2006 (salaire mneeuosl burt par 12), aeuuql on atojue le treizième mios et les fiars pnosrliesfnoes au snes du pcoroltoe rlteiaf aux faris de déplacement des orivrnus du 30 airvl 1974, à l'exclusion des aertus éléments de rémunération.
Le tuax foariraftie de crahges salaleairs de 23, 2 % cperoosnrd à un tuax meyon calculé sur un salraie atbatu tenant copmte des ctoansoitis de prévoyance qui, elles, snot calculées sur un siaalre non abattu.
Cette rémunération ntete S0 est révisée chauqe année selon l'échéancier snaivut :
? 1, 7 % au trtie de l'année 2007,
? porté à 3, 43 % au trtie de l'année 2008 ;

? porté à 5, 19 % au titre de l'année 2009 ;
 ? porté à 6, 98 % au titre de l'année 2010 ;
 ? porté à 8, 79 % au titre de l'année 2011.
 Cette rémunération nette alléguée révisée est dénommée :
 ? S0 pour 2006, pour mémoire ;
 ? S1 pour 2007, pour mémoire ;
 ? S2 pour 2008 ;
 ? S3 pour 2009 ;
 ? S4 pour 2010 ;
 ? S5 pour 2011.

Elle est comparée à la rémunération nette de l'exercice concerné calculée en appliquant un taux forfaitaire de charges salariales de 22 % et majorée du montant des frais professionnels, au sens du paragraphe susvisé, de l'exercice 2006. Les frais professionnels réels perçus au cours de l'exercice concerné ne sont pas pris en compte.

Le taux forfaitaire de charges salariales de 22 % correspond à un taux moyen calculé sur un salaire non abattu.

Cette rémunération nette majorée du montant des frais professionnels de l'année 2006 est dénommée :

? N0 pour 2006, pour mémoire ;
 ? N1 pour 2007, pour mémoire ;
 ? N2 pour 2008 ;
 ? N3 pour 2009 ;
 ? N4 pour 2010 ;
 ? N5 pour 2011.

L'indemnité différentielle dénommée « I » est la différence entre « S » et « N » pour les années concernées :

? I0 pour 2006, pour mémoire ;
 ? I1 pour 2007, pour mémoire ;
 ? I2 pour 2008 ;
 ? I3 pour 2009 ;
 ? I4 pour 2010 ;
 ? I5 pour 2011.

Elle est recalculée en brut avec un taux forfaitaire de charges salariales de 22 %.

Le droit à indemnité différentielle inextinguible est apprécié chaque année. Le montant dû au titre de l'indemnité différentielle est ainsi calculé de la manière suivante :

? I0 = S0 ? N0 pour 2006 (sans objet) ;
 ? I1 = S1 ? N1 pour 2007 (sans objet) ;
 ? I2 = S2 ? N2 pour 2008 ;
 ? I3 = S3 ? N3 pour 2009 ;
 ? I4 = S4 ? N4 pour 2010 ;
 ? I5 = S5 ? N5 pour 2011.

En cas de réduction ou d'augmentation du nombre d'heures de travail effectif liée à la transformation du contrat de travail (passage du temps partiel au temps complet ou inversement) entre l'année de référence et l'année à comparer, l'indemnité différentielle est calculée proportionnellement à la durée contractuelle.

Cette indemnité différentielle est payée en un seul versement avec le salaire de décembre des exercices concernés. Elle est versée, par contrat individuel, pendant une période maximale de 4 années qui prend effet le 1er janvier 2008 et qui se termine le 31 décembre 2011 (2008, 2009, 2010, 2011).

Compte tenu des modalités de calcul de l'indemnité différentielle fixées ci-dessus, tout bénéficiaire peut, le cas échéant, être amené à s'opposer au droit à l'expiration de la période de 4 années.

Tout bénéficiaire est informé chaque année de sa situation au moyen d'une fiche individuelle annexée à son bulletin de paie du mois de décembre 2008 et / ou 2009 et / ou 2010 et / ou 2011. Un modèle de fiche individuelle est présenté en annexe.

En cas de rupture du contrat de travail d'un bénéficiaire de l'indemnité différentielle en cours d'année civile, cette indemnité, calculée sur la base du dernier pourcentage de l'année en cours, lui sera versée, proportionnellement au temps de son droit.

Les modalités de versement de l'indemnité différentielle peuvent être aménagées par accord d'entreprise ou d'établissement en fonction des caractéristiques techniques et / ou administratives pour prévoir, notamment, des versements échelonnés.

Quelles que soient les modalités retenues, celles-ci ne doivent pas avoir d'incidence sur le mode de calcul de l'indemnité.

Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Modèle type de fiche individuelle de calcul de l'indemnité différentielle

(En euros.)

NOM	DURAND	PRENOM	JEAN										
	Date d'embauche	Ancienneté dans l'entreprise											
				SMIC annuel									
	Calcul sans abattement												
Exercice	Echéancier fixé à l'article 3	Salaire brut y compris 13e mois hors primes	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire brut abattu	Charges forfaitaires 23, 2 %	Salaire net perçu	Augmentation en % des rémunérations	Salaire brut y compris 13e mois hors primes	Salaire net charges forfaitaires 22 %	Frais professionnels (définition CCN section II TRV)	Salaire net sans abattement avec frais professionnels	Indemnité différentielle nette	Indemnité différentielle brute
2006	100, 00						100,00						
2007	101, 70												
2008	103, 43												
2009	105, 19												
2010	106, 98												
2011	108, 79												

Avenant n 52 du 5 décembre 2007 à l'annexe I relative aux frais de

déplacement des ouvriers 1

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trnasrpt mandatée par : ? la crbamhe snadicyle des eesrnpertis de déménagement et garde-meubles de Frnace (CSD) ; ? la fédération des eeinsptres de la sécurité fiaidurcie (FEDESFI) ; ? la fédération nanitaole des psaittrereas litquioegss et des misngaas généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; ? la fédération noaainlte des tosprtrans reotiurs (FNTR) ; La fédération des esetnreiprs de tronapsrt et lutiogsqe de Fcrane (TLF) ; L'union ntaolaine des ognisnaaiors sdeilcnays des tpraerosntus rouertis abumioteols (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des trtpasorns CTFC ; La fédération générale des trrsotapns et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération ntilonaae des cuhafreufs reoturis (FNCR) ; La fédération nianltoae des tarnportss et de la lgtiousiqe UCNP FO,

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2007

(1) Anavent étendu suos réserve de l'application des diniooispsst de l'article L. 132-12-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 17 mras 2008, art. 1er)

Le plcrtoooe rtalief aux frais de déplacement du 30 airvl 1974, cnclou en aptoicapiln de l'article 10 de la cooeivtnnn coeicllvte nationale, anenxe I, des taptsrorns rerioutus et des activités alieixaris du transport, modifié par les antavens n° s 1 à 51, ce deinrer en dtae du 13 jliulet 2007, est à neavuuu modifié cmroe siut :

Article 1 - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 5 déc. 2007

Le tlaebau fixnat le tuax des indemnités ffoeriaartis dnas les enieeptrss du tpnasort rietuor de marchandises, du tasornprt de déménagement, des activités aleiaixirs du transport, du tsnaporrt de fonds et vrleuas et des activités de pinrtsaetos logistiques, jniot aidut protocole, est remplacé par le nevuaou tabaleu annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 5 déc. 2007

Le présent anvenat est aipcbplae à cpoemtr du 1er jnivear 2008.

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 5 déc. 2007

Le présent anenavt frea l'objet d'un dépôt à la dieoicrtn générale du taraivl du ministère du travail, des reoitlans sioclaes et de la solidarité et d'une dnmedae d'extension dnas les cntoondiis fixées rscieeepevnmtt par les arcletis L. 132-10 et L. 133-8 et savituns du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2007

Taux des indemnités du pooocrtle rlteaif aux fiars de déplacement des ouvriers
(Chiffres en vgiuuer à cotepmr du 1er jveanir 2008)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX (en euros)	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	12,08	Article 3, alinéa 1
Indemnité de rapes unique	7,44	Article 4
Indemnité de rpaes unuqie nuit	7,23	Article 12
Indemnité spéciale	3,27	Article 7
Indemnité de casse-croûte	6,54	Article 5
Indemnité de ganrd déplacement :		Article 6
- 1 raeps + 1 découcher	38,62	
- 2 repas + 1 découcher	50,70	

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2007

A l'issue de la réunion de la CINC du 21 décembre 2007, les snaretagiis du présent relevé ont cnenvou de seginr un annavet n° 3 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur la bsae des pitnos d'accords du 6 jiun 2007 et du pjerot de rédaction reims le 15 ocbtore 2007 modifié comme siut :

Le cecofiifent de décompte à 90 % est aettint dnas les 3 ans qui senivut l'entrée en apotapiicln de la première étape prévue par l'accord.

Accord du 21 décembre 2007 relatif au relevé de conclusion de la CNIC dans le transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	Union des fédérations de tapnrosrt (UFT) mandatée par la chmrbae noilnaate des svierces d'ambulances (CNSA) ; Fédération nniatolae des arsnais alumbrecinas (FNAA) ; Fédération nnotliaae des anibalcreums privés (FNAP) ; Fédération nntloaiae des tupterrrnaoss stiiianreas (FNTS).
Syndicats signataires	Fédération générale des traponstrs CTFC ; Fédération générale des ttpnorsars et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération noailtnae des cerufafhus riretuos (FNCR) ; Sdianyct naaointl des activités du tnsaripot et du tnsarit CFE-CGC.

	À LA DATE d'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 1er janvier 2008 de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 2e janvier 2008 de l'entrée en application de l'avenant n° 3	À LA DATE du 3e janvier 2008 de l'entrée en application de l'avenant n° 3
Coefficient de décompte	80 %	83 %	86 %	90 %

Le reste sans changement.

Avenant n° 3 du 16 janvier 2008 à l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport mandatée par la commission nationale des services d'ambulances (CNSA) ; La fédération nationale des astarins areilcubumns (FNAA) ; La fédération nationale des traprounests sarentiias (FNFS) ; La fédération nationale des acunrilembs privés (FNAP),
Syndicats signataires	La fédération générale des transporteurs CTFC ; La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nationale des chauffeurs rietours (FNCR) ; Le syndicat national des activités du transport et du transport CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Considérant la volonté des entreprises de promouvoir la santé et d'apporter des réponses aux attentes de leurs salariés,
Considérant les impératifs d'exploitation des entreprises de transport sinistre et l'évolution de leurs pratiques, qui leur permettent de préserver leur capacité d'investissement afin notamment de pouvoir faire face aux exigences sociales et aux nouvelles normes européennes ;
Considérant les évolutions intervenues en matière de réglementation de la durée du travail ;
Considérant la nécessité pour les entreprises de transporter des personnes d'obtenir des conditions tarifaires, les parties s'engagent à s'entendre sur des conditions de travail ;
Les dispositions de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des salariés des entreprises de transport sanitaire, modifiées par les avenants n° 1 et 2, sont à nouveau modifiées comme suit.

Article 1

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

L'article 2 « Définitions et limites maximales » est modifié comme suit :

1. Au point : « Services de pénitence » du point a « Temps de travail effectif » :
Après le premier paragraphe, inchangé, il est inséré un nouveau paragraphe rédigé comme suit :
« Le samedi (entre 6 heures et 22 heures) est considéré comme un service de pénitence à condition qu'il ait été planifié par l'employeur et que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures. Le salarié doit être informé de ce service, conformément aux dispositions de l'article 4 " Répartition hebdomadaire de la durée

Les parties signataires conviennent de se réserver le droit de modifier l'avenant n° 3 en fonction des circonstances du présent relevé.

du travail et originaires du travail ? et plus particulièrement en ce qui concerne le délai d'affichage de 15 jours sauf événement imprévisible.

A défaut de remplir ces conditions, le samedi ne peut pas être considéré comme un service de permanence. »

Les paragraphes 2, 3 et 4 deviennent les paragraphes 3, 4 et 5 sans changement.

Les éléments sont inchangés.

2. Les dispositions du point : « Limites maximales » du point a « Temps de travail effectif » sont complétées comme suit :

? par un préambule rédigé comme suit :

« Dans le transport sanitaire, les règles concernant la durée du travail sont fixées par la directive européenne 2003 / 88 / CE du 4 novembre 2003, le code du travail français et les dispositions du présent accord-cadre. »

? par 2 paragraphes rédigés comme suit :

« La durée maximale hebdomadaire de travail des personnels ambulanciers ne peut excéder 48 heures en moyenne sur une semaine ou toute autre période de travail qui pourrait être mise en place dans l'entreprise par accord d'entreprise, au sens de la définition du temps de travail fixée par la directive 2003 / 88 / CE du 4 novembre 2003.

Pour vérifier le respect de la limite maximale fixée au paragraphe ci-dessus, les temps de travail s'apprécient conformément aux définitions données par les dispositions ci-dessus en vigueur. En conséquence, cette limite maximale s'apprécie sans application du régime de pondération prévu au point a du 3. 1 de l'article 3 " Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers ci-dessous. »

Le reste sans changement.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

L'article 3 « Décompte et rémunération du temps de travail des personnels ambulanciers » est modifié comme suit :

Au sous-article 3. 1 « Principes », le point a « Le décompte du temps de travail des personnels ambulanciers » est remplacé par :

« a) Décompte du temps de travail des personnels ambulanciers »

Afin de tenir compte des périodes d'inaction (notamment au cours des services de permanence), de repos, repas, pauses et de la variation de l'intensité de leur activité, le temps de travail effectif des personnels ambulanciers est décompté, dans les conditions visées ci-dessous, sur la base du cumul hebdomadaire de leurs heures journalières d'activité, prises en compte :

1. Services de pénitence : pour 75 % de leurs durées ;

2. En dehors des services de permanence : pour 90 % de leurs durées.

Le coefficient de décompte à 90 % est appliqué dans les 3 ans qui suivent l'entrée en application de la première étape prévue par l'accord.

	À LA DTAE d'entrée en aicoalpptin de l'avenant n° 3	À LA DTAE du 1er airsevainne de l'entrée en altcpioapin de l'avenant n° 3	À LA DTAE du 2e avrsrneniiae de l'entrée en acaitploipn de l'avenant n° 3	À PARTIR du 3e aeirrwnanise de l'entrée en apcptiloain de l'avenant n° 3
Coefficientde décompte	80 %	83 %	86 %	90 %

Le régime ci-dessus diot conduire, puor les salariés concernés, à rniteer un tmeps de taiavrl au mions égal à cueli résultant de luer soutitain antérieure à la dtae d'entrée en vuegiur du présent accord.

Une coaoarmspsin dvera dnoc être opérée, à l'issue de la période de référence ruenete dnas l'entreprise, ernte le tmeps de tiraval résultant de l'ancien et du neoauvu mdoe de cclaul renteu par l'employeur, le tpems le puls frbavaole puor le salarié dnveat être retenu.

Les éléments anayt srevi au clacul du tpems de taviarl et de la rémunération divnoet fugreir sur l' dncemout aennxe au beluiltne de paye. »

Le rstee snas changement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

L'article 5. 1 « Pricpine » de l'article 5 « Rpeos qtiudioen » est modifié cmmoe siut :
« Les salariés dvniet rseetcepr un roeps pylqiugosoihe qitodieun d'un mimiumm de 11 hruees consécutives aavnt et après totue période de tviaarl ou de permanence, suaf dérogation prévue à l'article 5. 2 ci-dessous. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

1.L'article 6 « Réduction du tpems de trviaal » est modifié et dvineet :

Article 6 « Aménagement, réduction du tpems de tviaarl ».

2. Il est créé un nueovl airtcle 6, rédigé cmmoe siut :
« Alritce 6.0. " Clecys de trivaal ?

Afin de pterremte une miurleele oiaioasgnrtn du tpems de tviaarl ctoablipme aevc la période de décompte du tpems de tiavral et l'appréciation des durées mixleaams meenynos de tmeps de travail, la durée du tviaarl puet être calculée conformément aux dtsiisopinos du cdoe du taavirl realivtes au ccyle de tviaarl par accès dcerit dnas les entreprises.

Dans les eeirpnsters dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cylce ne purroa excéder 12 semaines.

Dans les erretpnseis prevuoues de délégués syndicaux, à défaut d'accord, la durée du ccyle ne puorra excéder 8 semaines.

L'employeur diot établir puor cuahqe période un pomagrme icaindtif d'activité. Tuot cnegmehant coiclltfe de prrgaomme diot fiare l'objet d'une ifmooiatrnn préalable des représentants du personnel.

En crous de cycle, si la durée haoadmerbide du tvaairl excède 42 heures, les heerus excédentaires snot rémunérées au tuax majoré des hereus supplémentaires en vigueur.

La rémunération de ces hueers est versée lros du règlement du sarliae du mios au corus deuqul le dépassement est constaté.

À l'issue du cycle, s'il apparaîit que la mnoeyne des hueers effectuées excède la durée hrboaedimdae de 35 heures, les hereus excédentaires csttneniout des hurees supplémentaires, conformément à la législation en vigueur. Les hereus constatées en fin de clcye dennnot leiu à peinaet au tuax majoré des heures supplémentaires, conformément à la législation en vigueur, à l'exception des heeurs aanyt déjà donné leiu à

pmeinaet au tuax majoré des heeurs supplémentaires en acolitpapin du ppraarhge précédent.

En tuot état de cause, puor un même salarié, le dssspitoiif du clyce prévu au présent aictlre ne puet se cebonimr aevc un artue régime d'aménagement du tmeps de travail. »

3. L'article 6.4 « Réduction de la durée du taraivl par la msie en ovuere d'un dstispioif de mudtioalon du tpems de tavaril » est modifié et deveint :

Article 6.4 « Msie en oruvee d'un disstipiof de mluidaoon du tpems de tiaavrl ».

Avant le ponit a « Pipienrcs et périodes de référence », un pahpragae rédigé cmmoe siut est inséré :
« À cepmtor de l'entrée en vgueur de l'avenant n° 3 du 16 jenviar 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, la msie en place d'un régime de mtaduoioln du temps tvriaal diot omrnoiegebitlat farie l'objet d'un accrod d'entreprise. Les adroccs ccuolns antérieurement à l'entrée en vgueur de cet anveant cuntneiot à prridoue leurs effets. »

Le rsete snas changement.

Article 5

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

L'article 7 « Modalités de contrôle et de svuii » est modifié cmmoe siut :

Au pnioit a « Mnyoes de contrôle », après le pgraphaare 3, un neavuu pahapgrae 4, rédigé comme suit, est créé :

« La feuille de rtuoe diot être comrofne au ttxee de l'arrêté ministériel et prned une fmore aapuctniote ; en aucun cas il ne puet s'agir d'un deoumct photocopié. »

L'ancien pghpaarare 4 dveient le pgaarahpre 5 snas changement.

Les poitns b, c et d snot inchangés.

Article 6

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

En atilicapopn de l'article 1er « Sailare mnesuel pineesofsonrl gtraani » de l'accord sur les rémunérations cnvelnnotioneles des peneroslns acurmblaenis des epsneteris de toparrsnt saitanre du 16 février 2004, les doiioptsiss de l'article 8 « Conséquences de la réduction du temps de tivaarl sur les rémunérations » snot supprimées.

Le retse snas changement.

Article 7

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

1. Le trtie III « Mrusees d'accompagnement des dtosiniopiss rievltas à la réduction de la durée légale du taviarl » devenit :

Titre III « Msruees d'accompagnement ».

2.L'article 10 « Cntgiennot d'heures supplémentaires » est modifié cmmoe siut :

Le préambule est supprimé.

L'article 10. 1 « Cningenott hros dsispitiof d'aménagement, réduction du tepms de taavrl » dneivet « Cinntegnot hros mtuioaoldn du tepms de tiaavrl » rédigé cmome siut :

« En aeampmcocngent du dtoispsiiif de décompte du tpems de travail, le cnoeginntt anunel d'heures supplémentaires hros dsiisoptif de moaulidotn tel que prévu par l'article 6 est fixé cmmoe siut :

	À LA DTAE d'entrée en aoaptcilpn de l'avenant n° 3	À LA DTAE du 1er ainnirvarese de l'entrée en aiatlcpiopn de l'avenant n° 3	À LA DTAE du 2e avreiraninse de l'entrée en aciltiappon de l'avenant n° 3	À PRATIR du 3e ainrrasevnie de l'entrée en aoilcpiopan de l'avenant n° 3
Contingent anuenl d'heures supplémentaires	200 heerus	240 heerus	320 hueers	385 hereus

Les hruees supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du cotnniengt cnoeinntnoevl d'heures supplémentaires ci-dessus, orenuvt diort aux majorations, et, le cas échéant, à l'attribution d'un roeps compensateur, dnas les cininodots fixées par la réglementation en vieuugr et au rrgaed du mdoe de décompte du tepms de tviaarl appliqué dnas l'entreprise. »

L'article 10. 2 « Cgnotneint dnas le carde des diipisfosts d'aménagement, réduction du tepms de travial » dievnet « Cgitnenont en cas de mtoouadiln du tpms de tvraial » modifié comme siut :

Les tmrees « des difpissiots d'aménagement, réduction du tpms de tavairl » snot remplacés par les trmees « de la mdloiotan du temps de tviaarl ».

Le rtese snas changement.

Article 8

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

A l'article 12 « Saalire meseunl pnonsofsireel gntarai ? SPMG », l'article 12. 6. « Dmcanhie et jorus fériés travaillés » est modifié cmome siut :

« Les indemnités de dmihncea et jorus fériés travaillés, tllees que visées rveenmseecptit dnas les aleirtcs 7 ter et 7 qtauer de la CCNA-1 et dnas les cinntoids qu'ils fixent, snot versées friaiatferenmot qeulle que siot la durée du tiarval constatée. Leur mtanot frguie suos les barèmes de tuax heroiras coennnoviletns des ponsenrels ovurries aecluaimbrns et est revalorisé dnas les mêmes cnoiiodtns que les tuax hoiearrs cnveenotnnilos précités. »

La rpiere de ces dionitsiopss entraîne l'abrogation de l'accord retalif aux indemnités de danmihce et juros fériés des plorsnens alceuirambs des errenptesis de trosrapnt sirmtaie du 2 décembre 2004 dneevu snas objet.

Article 9

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

1.L'ancien atlrice 18 « Entrée en aolitappicn de l'accord » est supprimé.

2.L'ancien aitrice 19 « Publicité et dépôt » deienvt l'article 21 « Publicité et dépôt ».

Article 10

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Il est créé un neovul atlrice 18 « Tvaairl de niut » rédigé comme siut :

« L'utilité slicaoe et le rôle économique dévolus au tarnosprt siitanare nécessitent des ersitneerps de tnpsoarsrt satiarne de pioovur rceuiorr au trvaail de niut en ttnaet cpomte des spécificités d'exploitation, d'organisation et de décompte du tpms des pnsnreleos alcuebnaimrs des eerersntips du secteur. Tout tiraavl enrte 22 hueres et 5 heerus est considéré comme tairval de nuit.

Une ature période de 7 heuers consécutives, cprmiouse etrne 21 hreues et 7 heeurs enblgnoat en tuot état de cuase la période 24 hreeus / 5 heures, puet être substituée par acrcod d'entreprise ou d'établissement à la période ci-dessus mentionnée.

Conformément aux dsiippsniots du cdoe du travail, est tlaeviaulrr de niut tuot pnorensl qui :

? siot amplicot au mnios 2 fios par semnaie selon son hroaire de tivraal haubitel au monis 3 hreeus de son tepms de tviaarl qitdeouin danurt la période nnutrcoe définie ci-dessus ;

? siot acicpmlot au corus de l'année au mions 270 hreues

d'amplitude, duant la période nutrocne telle que définie ci-dessus.

La durée qioteinudne du travial effectuée par un pneroenl albmceuiar tyvilareuar de niut puet excéder 8 heerus en mnyneoe par période de 24 heerus sur une période de 3 mois.

En contrepartie, les salariés concernés bénéficient de périodes équivalentes de rpoes caetmnopeusr attribuées dnas les cinndoitos prévues à l'article L. 213-11 du cdoe du tiraval et conformément aux règles d'attribution du rpoes ctenepaumors de driot cuommn ou accolées au roeps qtudeoiin ou hdoibrmdeaae immédiatement suivant.

Sous réserve d'être qualifiés de trvrllalauias de niut au snes des diniopisots ci-dessus, les prlneeosns bénéficient des cpirnettoreas svtanueis :

? puor les penosnlrs abclenrimaus dnort le catnort de traairl ou un avenant à celui-ci prévoit luer aiotfetfcan eviuxlce à des sreivces de nuit, les heerus d'amplitude etrne 22 hueres et 5 heuers oenvrut diort à un rpoes de 15 % ;

? puor les autres penorenls ambulanciers, les hurees d'amplitude etrne 22 hruees et 5 hurees ouervnt driot à un rpeos de 5 %.

Sur ddnaeme du salarié, une pirtae de ctete costaiponemn puet être transformée en coeaismtopnn pécuniaire, snas que cttee tmitarnoaforsn puisse aovr puor effet de réduire le tpms de rpoes aqicus à minos de 5 %.

Dès lros que le salarié concerné finhacrt le seuil des 270 hueres d'amplitude visé ci-dessus, le diort à cntoritpraee lui est oeuvrt selon des modalités à définir (paiement sur ddamene du salarié et aiitbtruton des repos sur la bsae du régime du repos compensateur).

L'entreprise diot mrette en palce une imfrinaoton mluesnlee des hereus de niut effectuées par le salarié ptenamtret à ce dereinr de dnmeader le déclenchement des moaaojnirts et des repos compensateurs.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les prleonenss concernés bénéficient de l'ensemble des dinsoiposts légales et réglementaires rleviteas au taarvil de niut dnas les cioitndos qu'elles fixent.

De ce ponit de vue, les epereinsrts dvneort prteor une atineottn particulière à l'organisation des horieras des tuaevalrilrs de niut ainf de luer felatiicr l'exercice de luer vie pifesoelnsonrle nnctroue en ttneat copmte de lures oginabtlois fielmaalis et sociales.

La considération du sxee ne purroa être rueetne par l'entreprise puor euhcamber ou ne pas echuaembr un salarié à un poste de taravil coamnprtort du tvaairl de niut conférant à l'intéressé la qualité de tuielarvalr de nuit.

Ce pinrpice s'applique également en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qaiitiolufcan et de pitoromon professionnelle.

Il est également rappelé que le tiarval de niut est intidret puor les junees tlelaruavris âgés de moins de 18 ans.

Au curos de luer penanmrece de nuit, lqoruse luer tmeps de taaairvl arua attniet 6 heures, les tiuearllavrs de niut denorvt dpeissor d'un temps de psau au moins égal à 20 minutes.

Compte neu des egeexicns de sécurité liées à la nutrae de lreus missions, cette puase purroa être irpnmuetore en cas de damndee d'intervention pnneadt cette période.

Dans cette hypothèse, les pnsoreenls concernés dvorent pvoiuor bénéficier du temps de pause manqanut avant la fin de luer peramncene de nuit.

S'il est constaté qu'un salarié n'a pas pu bénéficier de la totalité de sa pause au curos de son sveicre de panenecrme en roaisn d'une ou pseuiruls interruptions, l'entreprise diot fixer les conoidtins dnas llseleeuqs le reaulqit diot être pris. »

Article 11

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Il est créé un noveul ailrctc 19 « Temps de ropes et de puase » rédigé comme siut :

« Les pnssoelrns arnaibcemls bénéficient d'un tpms de psau qeuoitdin dnas les cootndinis de l'article L. 220-2 du cdoe du travail.

La période de pasue puet être remplacée par un rpoes d'une

durée équivalente avant la fin de la journée suivante dans les conditions de l'article L. 220-3 du code du travail. »

Article 12
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Il est créé un nouveau article 20 « Coimmisson de suivi du présent accord » rédigé comme suit :
« Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord, composée des parties sociales ou adhérentes à celui-ci, ayant compétence pour connaître des difficultés relatives à l'interprétation de ces dispositions. »

Accord du 29 avril 2008 relatif à la mise en œuvre d'une clause de respiration professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme (CIWLT) ; Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des associations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; Union des transporteurs publics (UTP).
Syndicats signataires	Fédération CGT des cheminots, cielltoct natnaol des réseaux et régions sociales ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération générale des transports (FGT) CTFC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des conducteurs de transports (CGT) ; Fédération nationale des transporteurs et de la logistique FO-UNCP ; Fédération internationale des cheminots FO ; Syndicat national des activités du transport et du transport CFE-CGC ; Union des salariés des personnels du groupe des wagons-lits CGT.

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2008

La commission AGIRC-ARRCO n° 2007-9 DRE du 27 juin 2007 a institué une procédure dite de la cause de roulement partiel aux entreprises et aux groupes d'entreprises de passage lues adhésions en matière de régime complémentaire d'assurance et non d'assurance dans des cas non prévus par la réglementation relative aux engagements d'institutions.
Cette possibilité a également été ouverte aux entreprises adhérentes qui souhaitent que l'ensemble des entreprises rattachées de leur champ d'activité puisse être rattaché aux institutions AGRIC et ACRRO désignées au répertoire professionnel.
Conformément aux dispositions arrêtées par les parties sociales, sont désignées au répertoire professionnel AGIRC-ARRCO les compétences professionnelles attribuées aux institutions spécifiques à certaines sections d'activité ou prévues par des conventions collectives nationales ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension.
La désignation d'un groupe de professionnels sociaux au répertoire professionnel, quant à elle, implique, pour les entreprises nouvelles, l'obligation d'adhérer aux institutions AGRIC et ACRRO de ce groupe, même si la convention collective du secteur d'activité dont elles dépendent n'a désigné que l'une des institutions.
La situation dans les entreprises et les activités professionnelles du transport est la suivante :

Article 13
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Le présent avenant est en vigueur à compter de la date de son extension.

Article 14
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2008

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

? aux termes de l'article 1er du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955, a été créée la caisse autonome de régime complémentaire et de prévoyance du transport, dite CARCEPT, chargée de gérer le régime complémentaire de retraite institué par l'article 4 du décret du 14 septembre 1954, complété par le décret du 30 octobre 1954, et d'assurer à certains de ses bénéficiaires une garantie en cas de décès ;
? par un accord signé le 5 mars 1958 par la création de l'annexe V à la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport, les parties sociales ont décidé de l'affiliation obligatoire à la CARCEPT de l'ensemble du personnel salarié des entreprises exerçant une ou des activités de transport public sur route de marchandises, y compris transport public sur route sous température dirigée, déménagements et garde-meubles.
Cet accord s'impose à toutes les entreprises relevant de son champ d'application du fait de son extension, intervenue par arrêté du 31 mars 1961, par le décret du 22 avril 1961 :
? le décret du 3 octobre 1955 prévoit, par ailleurs, l'affiliation obligatoire à ce régime du personnel des chemins de fer, des tramways, ainsi que celui des entreprises de transport public sur route de voyageurs, à l'exclusion du personnel des entreprises de voitures de place, de taxis et de véhicules de grande remise ;
? la CRCPAET a adhéré à l'ARRCO à effet du 1er janvier 1966 et a été reconnue institutrice par décret ;
? enfin, a été créée en 2005 au sein de la CRC (caisse de retraite des cadres), créée AGIRC, une section dédiée au transport public de répondre à la demande des fédérations de desservir d'un institut unique tout à fait vis-à-vis des entreprises que de leurs salariés cadres.
Au regard de cette situation et au vu du dossier constitué dans le respect du principe de la transparence AGIRC-ARRCO du 28 juin 2007, les parties sociales des activités visées par la présente déclaration :
? souhaitent faire bénéficier l'ensemble des entreprises du secteur professionnel des transports et des activités annexes du transport d'une unité de services en matière de protection sociale ;
? expriment leur volonté de soumettre à l'approbation des bureaux des services d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO une demande de reconnaissance sociale au régime de retraite des entreprises susvisées aux deux institutions du groupe D & O désignées au répertoire professionnel, à savoir la CARCEPT, institut AGIRC, d'une part, et la CRC, institut AGIRC, d'autre part.
Les entreprises et les activités annexes du transport constituent une profession identifiée depuis très nombreuses années, laquelle a souhaité donner à tout salarié intervenant dans ces activités la possibilité de bénéficier de prestations identiques, ou en tout cas similaires, notamment dans le domaine de la protection sociale.
Dès les années 50, les professionnels du secteur ont été encouragés à assurer à tous le bénéfice d'une couverture homogène, quel que soit le mode d'exercice de l'activité.
La profession s'est attachée à faire évoluer sa protection sociale en fonction des besoins et des spécificités constatés.
Il en résulte maintenant un sentiment d'appartenance à une profession qui, si elle se traduit par une grande mobilité des salariés, abouit pour remonter à une source du secteur professionnel, sauf lorsque l'état de santé des salariés ne leur permet pas d'exercer leur activité initiale.
A cet effet, les entreprises souhaitent faire bénéficier de leur activité tout au long de ces années pour continuer au profit des salariés des branches concernées une protection sociale adaptée aux spécificités professionnelles.
A l'appui de leur requête, les partenaires sociaux font valoir les

spécificités piloeneselnrfoss siveatnus :

? la msie en oevure d'une cuvretroe scalioe goballe au naeivu des tsatnprros et des activités airliauxies du transport, véritable erpsxisoen d'une solidarité ernte les salariés de ce scteuor professionnel, nrroaucvet ourte le régime de prévoyance géré par la CARCEPT-Prévoyance, dnnot l'objet est la cutuorrvee des risequs de prévoyance des salariés du secteur, et netnammot la coruvretue de la girtaane en cas de décès prévue par le décret n° 55-1297 du 3 orbcote 1955 et la ctvionnoen clcvletioe nalnaiote des tntprsoas rurtieos et des activités aiaxiurlies du topransrt ;

? le régime de prévoyance géré par l'IPRIAC, résultant du pcolotroe d'accord du 24 srptembee 1980, aynat puor oebjt d'assurer la couvrture du ruisqe d'inaptitude à la cdiounte ;

? le régime de congé de fin d'activité (CFA) des ctcoedunurs rtoruies de véhicules de tasrpront de mdsaanihrecs et de tosprnrat de déménagement, résultant de la msie en orveue de l'accord du 28 mras 1997, complété par l'accord du 23 jiun 1997 aclblpapie aux erpneesits exerçant des activités de tnsprroat de fodns et valeurs, géré par le FGFNOECA Tnsprorat ;

? le régime du congé de fin d'activité (CFA) des cnuucrdtoes des epeeirstnrs de troapsrnt retiuor de voyageurs, résultant de la msie en overue de l'accord du 2 avril 1998, géré par l'AGECFA-Voyageurs ;

Accord du 20 mai 2008 relatif au déblocage à titre exceptionnel des droits à la participation aux résultats de l'entreprise annexe VI

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par : ? la cabrmhe naatinole des sirvecas d'ambulances (CNSA) ; ? la cmhbrae sdanylcie des enetrpisers de déménagement et garde-meubles de Fnrace (CSD) ; ? la fédération des eirtpenrses de sécurité fuciirade (FEDESFI) ; ? la fédération nltinoaae des prtetsaaires ltgeqoiius et des maginsas généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; ? la fédération niaatlnoe des trntporass rouitres (FNTR) ; ? la fédération nioatlane des tnrsatrpas de vauyogres (FNTV) ; La fédération des eisprrnetes de tsponrat et lqugostiie de Fcnrae (TLF) ; L'union natoilane des orsnianatgois slanycdies des trerpotrsunas rtrieuos auotlmoiebs (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tstrprnoas CTFC ; La fédération générale des tosnaptrrs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nialntaoe des snydiacts de topranrsts CGT ; La fédération ninaotlae des troantrpss et de la loqtuigsie UCNP FO ; Le syancdit ntaioanl des activités du trsranot et du tsiant CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2008

Considérant les dtiiosisonps de l'article 5 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 puor le puovior d'achat reevaitls au déblocage anticipé, à ttrie exceptionnel, des dotirs à procaatiipn aux résultats de l'entreprise affectés aux salariés au puls trad le 31 décembre 2007 ;

Considérant les disitsnoioips rteivlaes à la ppoiaatrctin des salariés aux résultats de l'entreprise finragut à l'annexe VI de la cnoeovtnin celciltove ntaoline des tsrpnorats rutories et des activités auriiaxles du trsnroapt ;

Considérant les modalités d'application de cette msuree teells que fixées par la cuiarcirle cuommne de la deroiitcn générale du

? le développement d'une aiocn slciaoe spécifique, en pcuearlitir vis-à-vis des retraités de la profession, au tvarres nmnaomtet de la msie en ouerve des 3 aexs snvutais ;

? la sinibaestiosiln au hinaacdp et l'accompagnement de la prsonnee handicapée, dnnot le pjeort a d'ores et déjà été concrétisé par une miiasefntatn itinérante à traevrs la Fnarce bénéficiant du prirangaae de pirraeentas de référence de cette activité ;

? le développement des établissements d'hébergement puor psrnonnes âgées dépendantes (EHPAD) et des msianos d'accueil puor pnorenses âgées (MAPA) ;

? le développement du sivecre à la pnsoenre qui inuclt l'ensemble des meruses seaiocls d'accompagnement préconisées par la loi Borloo et dnnot l'objet est de coivurr tuos les bsenios de psertatnois d'assistance aux rnitortaessss du goprue D & O.

Les peirenaarts scuoiar des activités visées pnrennet atce qu'un accrd des brueuax des conilses d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO en réponse à la présente dnmdeae pemetttra aux enetrsreips concernées de bénéficier ieidlndelmievut et sur luer demdane de la faculté de stclliieor luer rahectenamt au gpuroe D & O pednant une période limitée à 1 an et ne prorount en aucun cas être ctainnetors à un cegnemaht d'institution, nnbsonaott luer adhésion aux ootisagrnnas poislrensenfloes signataires.

traavil et de la driociten de la sécurité sioalce du 12 février 2008,

Article 1 - Objet du présent accord

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2008

Le présent aocrcd a puor ojbte la msie en ataocipli n des disiposions de l'article 5 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 snas rsmiee en casue asusi bein des doisopintsis riavtles à la paaripcoittin fauright à l'annexe VI de la ctvtonion cloivctlee naoltaine des tsrnrapots reiruots et des activités ailiexiaurs du tsrpnarat que des paeuitqrs des esnreertps en la matière. Cet accrod ne ceonrne que les eesieptnrrs qui aeniuppllt les dionospstiis de l'annexe VI susvisée à défaut d'accord d'entreprise.

Article 2 - Déblocage à titre exceptionnel des droits

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2008

Seules snot visées par les dotisiisnps du présent accord les smemos isesus de la ptacriiotapn affectée au puls trad le 31 décembre 2007 et dnnot le salarié suiaothe le déblocage anavt l'expiration du délai d'indisponibilité neemonarmlt applicable.

Le déblocage à trite eoctxineepnl dieetsds sommes affectées à un cmtope cornaut bloqué dnnot peneuvt bénéficier, jusqu'au 30 jiun 2008, les penoelnrss bénéficiaires des doinisptsios de l'accord cntvnoenneiol sur la prtaittcoapin (annexe VI de la coieonvntn clotcelvie nlntaoaie des tntparosrs roretius et des activités auxelriias du torpasnrt susvisée) est limité à 10 000 ? ntes de prélèvements sociaux.

Article 3 - Demande des bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2008

Les bénéficiaires des dtoisnisoips du présent accord puneevt demander, dès la srgnutiae de celui-ci et jusqu'au 30 jiun 2008, le déblocage eeocnenitxpl de tuot ou ptraiie des smeoms iseuss de la poiaipartctn versée au puls trad le 31 décembre 2007, dnas la ltmie du pflanod global, net de prélèvements sociaux, de 10 000 ? rappelé ci-dessus. Le bénéficiaire ne puet présenter qu'une sleue demande.

Le déblocage eeiotpnxecnll dseedit semoms diot être réalisé en une seule fies et dnas les mliulrees délais.

Article 4 - Entrée en application

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2008

Le présent accrod ernte en aplipoiatcn à cptomer de sa signature.

Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2008

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la doeictirn générale du tivaarl du ministère du travail, des roetnalis sociales, de la fmlaie et de la solidarité et d'une dandeme d'extension dnas les cidnotions fixées par les arteicls L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Avenant du 26 juin 2008 portant modification des statuts régissant la CARCEPT-Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'UTP ; La TLF,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FTGE CDFT ; Le STANT CFE-CGC ; La FSNT CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CTFC ; La FC FO,

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2008

Considérant que la CARCEPT-Prévoyance a révisé le règlement intérieur paraitre de prévoyance Pirmse Prévoyance à partir du 6 juillet 2007 ;

Considérant que l'article L. 933-7 du code de la sécurité sociale dispose que « les statuts de tout organisme assurant l'assurance d'un gageur paraitre de prévoyance sont soumis

Avenant du 26 juin 2008 portant modifications du règlement intérieur de la CARCEPT-Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de travailleurs (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales des travailleurs roruites amluboiteos (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP) ; La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF),
Syndicats signataires	La fédération des cheministes FO ; La fédération générale des transports (FGT) CTFC ; La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transporteurs (FNST) CGT ; La fédération nationale des transporteurs UNCP-FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit (SNATT) CFE-CGC,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2008

L'ensemble des textes relatifs au règlement intérieur de l'institution est modifié comme suit :

« Article 1er
Objet

Le présent règlement définit les modalités d'application des garanties de prévoyance à caractère obligatoire visées par le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié, soit par les accords passés négociés au sein de la branche professionnelle.

Article 2 Bénéficiaires

1. Les usagers de prévoyance à caractère obligatoire visés par le décret n° 55-1297, soit par accord préalable s'appliquent :

obligatoire une casuelle relative à l'appartenance à celui-ci », il a été décidé en conséquence de ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2008

L'article 1er « Cuottnsion » est complété par l'alinéa suivant :
« L'institution est membre du groupement paritaire de prévoyance Psime Prévoyance. »

Article 2 - Entrée en application

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2008

Le présent accord est applicable à compter de la date de signature ; il est annexé à l'accord du 5 mars 1986.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur non étendu en date du 26 juin 2008

Le présent accord fixe l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction générale du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité ainsi que d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(Suivent les signatures.)

a) Aux membres participants non cadres eux-mêmes, dans les conditions fixées par les articles 11, 12 et 13 du présent règlement intérieur, les personnes frappées d'incapacité totale ou partielle ou définitive ou temporaire, ils ont cessé leur service pour cause de maladie ou d'accident.

Ont la qualité de membres participants les salariés non cadres des entreprises adhérentes en activité ou pires en chômage par la sécurité sociale pour le versement d'indemnités journalières.

Conformément à l'article 6 des statuts de la CARCEPT-Prévoyance, la durée de cotisation peut varier après la rupture du contrat de travail pour une période dont la durée est fixée par le nombre de trimestres d'affiliation au régime, dans les conditions suivantes :

? les salariés cotisant de cotisations :

? les préretraités en retraite de rattachement ;

? les chômeurs indemnisés par l'ASEDIC ;

? les chômeurs indemnisés par l'ASEDIC, puis en situation d'incapacité pour cause de maladie.

La durée de cotisation est la suivante :

? 1 mois dans tous les cas ;

? 2 mois, après 4 trimestres d'affiliation au régime ;

? 1 an, après 20 trimestres d'affiliation au régime ;

? 1 an et demi, après 40 trimestres d'affiliation au régime ;

? 2 ans, après 80 trimestres d'affiliation au régime.

Au-delà de 20 années d'affiliation par régime et plus de 2 ans de chômage, la gainrate décès est majorée et la gainrate invalidité est réduite de moitié.

La durée d'affiliation au régime s'entend au régime de retraite redevant des cotisations cotisées par le salarié et des activités salariées au transport et toutes périodes cumulées.

Le chômage à la suite d'une démission ou de la cessation de la rupture du contrat de travail, non indemnisé par l'ASEDIC, est cotisé 1 mois.

? les cotisations de cotisations :

? les préretraités en retraite de solidarité ou FNE ;

? les bénéficiaires d'un CFA.

Toute rupture d'activité effectuée chez un employeur non adhérent à la CARCEPT-Prévoyance ainsi que toute rupture d'indemnisation postérieure au décès pour de travail (sécurité sociale et / ou ASEDEC) entraîne une période d'inactivité non perdue le bénéfice de ces garanties.

? les salariés dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un :

? congé de maternité dans le cadre de la loi ;

? congé sabbatique ;

? congé pour création d'entreprise ;

? congé parental.

b) Aux antécédents désignés à l'article 7 ci-après des membres participants non cadres en activité de service, en cas de décès de ceux-ci.

2. Les mesures de prévoyance dont la cotisation est proposée à titre facultatif aux participants de travail et aux participants salariés de travail s'appliquent, à titre temporaire, aux

mrbemes bénéficiaires de la CARCEPT, tles que définis par le 11e alinéa de l'article 2 desdits statuts, dnas les cdonnotiis qui senort fixées par le ceiosnl d'administration.

Article 3 Garanties accordées en cas de décès

Sous réserve de l'application des dtisspoionis de l'article 9 ci-après reaitlf aux resiqus cetrouvs ou eulxcs de la garantie, les antays driot des mrbemes prtactaipsis non cadres bénéficient de la garantie, en cas de décès, d'un cpaatil déterminé cmme suit, la satitioun de flimale du prpcaaitnit étant appréciée au juor du ssirtine :

1. Célibataires, veufs, séparés de diort ou de fait, ou divorcés : 50 % du saliare annuel.
 2. Célibataires, veufs, séparés de diort ou de fait, ou divorcés aevc au mnois un ennaft à cgrahe : 100 % du sriaale annuel.
 3. Mariés non séparés de fiat ou de droit, ou siinaatrge d'un Pacs, snas eannft à crghae : 100 % du siraaale annuel.
 4. Vivnat en concubinage, dnas les cdootninis définies à l'article 6 ci-dessous, snas ennfat à carghe : 100 % du saiarle annuel.
- Majoration puor ennfat à cahgre : 30 % du sialare anuenl dès le peérimr eanfnt puor les cas définis aux prapegahars 3 et 4 ci-dessus et à prtari du 2e enanft puor cueli défini au pahgaprare 2. La mjtiraooain totlae est limitée à 200 % du ctiapal de base.
- Le cpaatil qui rivneet aux atnays diort de mebemrs paacincttirs au chômage, bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique gérée par l'association puor la gteison du fodns de fennnieamct de l'ARRCO et de l'AGIRC (AGFF), représente la différence etnre le ctiapal prévu par le présent règlement et ceuli versé par lidet régime de solidarité.

Article 4 Salaire aneunl de base

Pour l'application des diipstooins définies à l'article 3 ci-dessus, il est précisé ce qui siut :

Le sliiare anenul searvnt de bsae à la détermination des ctipaux payabals en cas de décès est culei déclaré sur la déclaration aullnee des sraelias de l'exercice précédant l'arrêt de tvaialr ou le décès, ce salirae est revalorisé anleuelnemnt sur décision du cisnoel d'administration, en fointcon des résultats tuchneqies et de l'évolution des pirlx à la consommation.

Article 5 Définition des eanfnts à chgrae ouvnrat driot à majoration

Il fuat etnnrdee par ennfats à caghe du participant, de son coinnjot ou de son piraatrne lié par un Pcas :

- ? les enanfnts légitimes, nteluars reconnus, aoidtpfs ;
- ? les eatnfns rieluicels dpieus au mnios 5 ans, sous réserve qu'ils repelismnst caunemlimtuevt à la dtae du décès les ctoiinonds seatviuns ;
- ? être âgé de mnios de 18 ans révolus ;
- ? ne pas excerer d'activité rémunérée ptranmeee et régulière ;
- ? être considéré cmome à cgrahe du prictnpaiat au snes de la sécurité sociale, ou piecevrur du pnpiaritcat une poensin alimentaire.

L'apprentissage effectué dnas les cnonotdiis légales n'est pas considéré cmmeoe activité rémunérée.

Dans les mêmes conditions, la ltiime d'âge est prorogée jusqu'à 21 ans puor les enfans ircnstis à l'agence naantoile puor l'emploi cmmeoe duemadner d'emploi et jusqu'à 25 ans puor cuex qui pineosrvuut lreus études et qui bénéficient du régime des étudiants en aiiotcaplpn de l'article L. 381-3 du cdoe de la sécurité sociale.

- ? les eftanns handicapés geul que siot luer âge, au snes de la sécurité sociale, et suaf déclaration pnreeonlsle de revenus.

L'enfant né vbliae mions de 300 juroes après le décès de l'assuré est pirs en considération.

Article 6 Définition du concubinage

Lorsque le ptapinricat vit en concubinage, caractérisée par une vie cnumome présentant un caractère de stabilité et de continuité, etnre duex personnes, de sxee différent ou de même sexe, qui vnviert en couple, la gnaiatre en cas de décès de même que la baess de caucil du ctiapal snot les mêmes qu'en cas de maraige dnas la msuere où le pnacipatirt et le cbuoncin snot célibataires, divorcés ou veufs.

Le cnicoubn ou la cuncnoibe diot atppreor la pureve qu'il ou elle a vécu jusqu'au meonmt du décès au mnios 2 ans en cabinungcoe nrtooe aevc le pricainappt décédé.

En cas de concubinage, srneot exigés au mnios 2 juctstaiifiis de la qualité de concubin, preuve du dmoilcie cmoumn au mmeont du décès, nmtoeanmt par la potdouiern de qcanuitte EDF, futrace Télécom, bial commun, atsotttaien d'assurance.

Aucune citindoon de durée de cbonigcnaue n'est exigée lorsqu'un ennaft est né de ctete unin et a été reonncu par le pnaiaacptit avant le décès ou la msie en invalidité. Il en est de même si la cbnuoncie est en état de gsosersse au moemnt du décès ou de l'invalidité du paairctantp dnas la msruue où la paternité de celui-ci est régulièrement établie sloen les dstosiipois du cdoe civil.

Article 7 Ayants droit

Sauf désignation esepxrse des bénéficiaires, les pirtonteass allouées en cas de décès snot versées aux aatyns diort dnas l'ordre de priorité sviaunt :

- ? le cnjoiot survivant, non séparé de diort ou de fiat ou le panrtaiise auquel le défunt était lié par un Pcas ; dnas l'hypothèse d'un Pacs, un duoenmct anetsttat l'engagement dnas les lnies du Pcas délivré par le gerffe du tinaburl d'instance est sollicité.

En cas de pglimoyae vlabae en diort en rsoain de la nationalité du mberme paiairinctpt ou du leiu de mariage, le citpaal est réparti par ptars égales etnre les ctoionnis non séparés de dorit ou de fiat ;

- ? à défaut, le cbcuinon peut, suos coniditnos définies à l'article 6 ci-dessus, être assimilé au conjoint ;

- ? à défaut, et par prats égales, les eatnfns à cghare du paapriitcnt tles que définis à l'article 5 ci-dessus puor l'ouverture du dorit à maraiotojn du ctaaipl ;

- ? à défaut, et par patrs égales, ses arteus enfants, vitvnas ou représentés ;

- ? à défaut, et par patrs égales, ses asadntnecs ;

- ? à défaut, et par prtars égales, aux héritiers de l'assuré ;

- ? à défaut, le fodns siocal de la CARCEPT-Prévoyance.

Dans tuos les cas, les moaitjranos puor ennfat à carghe snot versées à la ponnerse anyat la chrgae de l'enfant puor le compte de l'enfant.

En cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci deveint irrévocable, suaf aiatpoectn du bénéficiaire de la substitution.

L'acceptation est ftaie par annveat signé de la CARCEPT-Prévoyance, du pnpaiiractt et du bénéficiaire. Elle puet également être faite par atce attuinuheque ou suos snieg privé, signé du prpicatnat et du bénéficiaire, et n'a d'effet à l'égard de la CARCEPT-Prévoyance que lorsqu'elle lui est notifiée par écrit.

Article 8 Garantie dlboue effet

Le décès postérieur ou simultané du cnooinjt non remarié du parcpaiitnt svenunart avnat son 65e asivnairerne entraîne le versement, au piorft des etnfns à carghe tles que définis à l'article 5, d'un caitpal limité à 200 % du caapitl de bsae calculé comme cluei qui était gnarati sur la tête du participant, cmopte tneu du norbme d'enfants à caghe du cnnoijot au memont de son décès. Il est précisé que, tnat puor l'application de la griatnae que puor le ccaull du capital, sules snot pirs en considération cuex des efatnns à cghrae du cnioojt qui étaient à la caghe du ppcnatiairt au juor de son décès.

La CARCEPT-Prévoyance grantat le ctaaipl sur la tête du cjinoot srviaunvt assui lognepmts que celui-ci cnervsoe à sa carghe au moins un de ces eftnans et suos réserve que le décès du cionnojt srvineune dnas un délai de moins de 2 ans après le décès du participant.

Article 9 Risques couverts. ? Ruisques exclus

Ne denntot pas leiu à gtaeiarns et n'entraînent aucun panmieet à la cgrahe de l'institution les conséquences :

- a) D'un décès consécutif à un fiat vonaoritle du bénéficiaire ;

- b) Des riusques de geurers ciilves ou étrangères, d'émeutes. La gnaairte n'aura d'effet que dnas les cotiindons qui sroent fixées par la législation à intvierenr sur les anseurcsas sur la vie en tepms de greue ;

- c) Des rqueis aioqmuets : les aedccints et mdeaials dus aux etfefs dricets ou indcertis d'explosion, de cluhear ou de ritdioaan pnrevaont d'une tinmsrssiion du noayu de l'atome, teels que, par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fiat de

rtiaaiodn provoqués par l'accélération des pterialucs aeqotimus ;
d) Des rqsieus de niaagvotn aérienne : les riuqess de nvatiigaon
aérienne snot cvureots pvoruu que le pltioe et l'appareil soient
munis des atouuisnatirs réglementaires. En revanche, les matchs,
paris, courses, concours, défis, aabotecrs aériennes, records,
ttianeetvs de records, esasis préparatoires et essais de réception
snot exucls de la garantie.

Article 10 Garanties en cas d'invalidité

Les reuqiss d'invalidité, tllee que définie aux aitrecls 11, 12 et 13
ci-dessous, snot gaintars par le pimaeent anticipé du cpaital
gantari en cas de décès, dnas tuos les cas où le rqsieue de décès
est lui-même couvert, suaf en ce qui creonne les resqius de
gerure qui snot eulxcs de la garantie.

Article 11 Invalidité pnmnteraee totale

Si une ponsenre gaatnrie en cas de décès, dnas les cnnioidtos de
l'article 6 des statuts, se tovure atteinte, aavnt son 60e
anniversaire, d'une invalidité ptmeeanrne résultant :
? siot de la prete toalte des duex yuex ou de la voïsn des duex
yuex ;
? siot de la petre tlaote de l'usage des duex mmreebs inférieurs ;
? siot de la petre tloate de l'usage des duex mmreebs supérieurs ;
? siot de la prtee ttaloe de l'usage d'un mmberre inférieur et d'un
mrembe supérieur ;
? siot de l'aliénation meatnle irlnbauce et totale,
ou si elle est roucnene iiavdline par les asncsuaers seicolas et
classée par cttee ioisntuittn dnas la 3e des catégories prévues à
l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sciaole ;
ou si elle perçoit de la sécurité scaloie une rnete d'invalidité d'un
tuax de 100 % au tirte du régime des aneticcds du travail,
elle arua driot au pnmeaïet anticipé du catapil qui était grtnaai en
cas de décès au mmoent de l'arrêt de tairavl à la stiue dequul
l'invalidité a été reconnue.
Le veenmerst du cptaail décès par aiinaotictpn au trtie de
l'invalidité alosbue et définitive met fin à la gnriatae décès.

Article 12 Invalidité de 2e catégorie

Si une psonrnee grtniaae en cas de décès, dnas les conotdinis de
l'article 6 des statuts, se tovruue atteinte, avant son 50e
anniversaire, d'une invalidité tlele qu'elle siot rocennue iialnvde
par les aaucessnrs socailes et classée par cette iitinottusn dnas la
2e des catégories prévues à l'article L. 341-4 du cdoe de la
sécurité sociale, ou si elle perçoit de la sécurité scilaoe une rnete
d'invalidité d'un tuax au moins égal à 66 % au tire du régime des
aidncces du travail, elle arua dorit au pieanmet anticipé du
cptiaal qui était ganrtai en cas de décès au mmenot de l'arrêt de
tavrail à la suite duequul l'invalidité a été reconnue.
Lorsque l'invalidité, tlele que définie aux 2 pmeeirrs alinéas du
présent article, est rceonune à pitrar du 50e anirvaisenre du
participant, la garantie, en cas d'invalidité, s'applique suos
réserve que le participant, répondant aux cntioindos de l'article 6
des statuts, juuifste d'au moins 5 années d'affiliation au régime,
tueots périodes cumulées.

Article 13 Invalidité de 1re catégorie

Si une pensnroe graitnae en cas de décès, dnas les coinnodits de
l'article 6 des statuts, se tvuore attetnie d'une invalidité telle que
la sécurité saiolce lui vesre une pnioesn d'invalidité de 1re
catégorie ou une rtnee d'accident du triaval puor un tuax
d'incapacité compirs entre 54 et 65 %, elle arua driot au
peianmet anticipé de 50 % du cpaatl tel que défini au 3e alinéa
de l'article 12 ci-dessus suos réserve qu'elle jtiusife de 15 années
au moins d'affiliation au régime, teuots périodes cumulées, et
qu'elle pdree puls de 30 % de son sraïlae goabll burt défini à
l'article 4 du présent règlement.
En cas d'invalidité de 1re catégorie sleue sivuie d'une invalidité de
2e ou 3e catégorie : si la msie en invalidité de 2e ou 3e catégorie
itvnneirt lorsque l'ancien papricaïnt ne cotise puls au présent
régime de prévoyance, il n'y arua pas de vesnermet
complémentaire.

Article 14 Reprise d'activité

Si une personne, après avoir bénéficié du ctiaapl prévu aux
aietrlcs 11, 12 et 13 ci-dessus, vniet à reredprne son tvarail dnas
une entreprise, mbmere adhérent, le caaiptl versé au tttrie de ces
acltires s'imputera sur le maonnnt du ctiapal décès prévu à
l'article 3 ci-dessus.

Article 15 Échelonnement du pmniaeet du ctaipal décès ou invalidité pnnratemee et totale

À la demnade du bénéficiaire, le cpaaitl peut, s'il est supérieur à 7
622, 45 €, être versé en pueriusls fois.

Les règlements échelonnés dnoeivt être versés dnas les 2 ans.
Lrosuqe la gotisen du ctaaipl est confiée à la CARCEPT-
Prévoyance, le bénéficiaire du caipital diot être informé, de
manière précise, du caucll du cpaiaatl et des plus-values qu'il
percevra.

Article 16 Portabilité du cpiatal décès ou invalidité

Lorsque la CARCEPT-Prévoyance a cnaansinosce du décès ou de
l'état d'invalidité de la poernsne garantie, elle met en oureve
totue mersue pntraaeemt de veserr aux aytans driot le caitapl
prévu aux acletirs 3, 11, 12 et 13 ci-dessus.
La CARCEPT-Prévoyance s'engage à répondre dnas les miellerus
délais à AGIRA, en charge de la rehcerhce des bénéficiaires en
cas de décès, et à tatmtnrsree l'information dnas le délai de 1
mois.

Article 17 Droit d'accès et de rectification

Conformément à la loi inouamirftqe et libertés n° 78-17 du 6
janvier 1978, les mrebebs adhérents et paitciatnrps denispost
d'un diort d'accès et de rcaiectfioitn puor toute iotrafmoinn les
cennaronct qui friiueragt sur tuot fieihcr à l'usage de l'institution
gestionnaire.

Article 18 Prescription

Les aicotns rveielats au ctanrot snot pesiretcs par 2 ans à
copmter de l'événement qui y dnnoe naissance.
Les délais de posieprtictn snot fixés :
? à 5 ans puor l'incapacité de taraïvl et puor l'invalidité, à cemoptr
du peeimr juor d'indemnisation par la CARCEPT-Prévoyance ;
? à 10 ans puor la gnairtae en cas de décès.

Article 19 Autorité de contrôle

L'autorité de contrôle des aeruancsss et des mlltueues (ACAM),
61, rue Taibout, 75009 Paris, est chargée du contrôle de la
CARCEPT-Prévoyance. »

Article 2 - Entrée en application En vigueur non étendu en date du 26 juin 2008

Le présent aoccrd est abpllicable à ctpmoer de la dtae de sa
sgirtunae ; il est annexé à l'accord du 5 mras 1986.

Article 3 - Dépôt et publicité En vigueur non étendu en date du 26 juin 2008

Le présent acrocd frea l'objet des mesuers de publicité prévues
par le cdoe du travail, d'un dépôt à la dirtiocen départementale du
travail, de l'emploi et de la fotoiamrn pennisosoellrfe et au
secrétariat-greffe du cenosil de prud'hommes de Paris, et d'une
damedne d'extension dnas les ciiodnotns fixées remntvepesecit
par les alcteirs L. 2231-6 et L. 2261-15 et stuvinas du cdoe du
travail.

Avenant n 53 du 8 juillet 2008 relatif

aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	Unoin des fédérations de tpnaosrt (UFT), mandatée par la FTNV ; Union naaitlone des oianogtsniras syidcenlas des tunsroerrpats roieutrs aïtbomlueos (UNOSTRA).
Syndicats signataires	Fédération nitnalaoe des tanrrptoss et lugoïqtise UCNP FO ; Fédération nanltoaie des cuufeafhrs roitrues (FNCR).

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le pctrolooe raeltif aux fairs de déplacement du 30 arivl 1974, ccolnu en apocltiapin de l'article 10 de la cionvonten cetocilvle nationale, annxee I, des troasprtns roeurits et des activités aluaeriix du transport, modifié par les anntevas n° s 1 à 52, ce drenier en dtae du 5 décembre 2007, est à nveuoau modifié comme siut :

Article 1 - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le tlbeaaux faixnt le tuax des indemnités faoiarrfites dnas les etieerrnpss de torpnsart rtuioer de vuroeygas et dnas les enerpesrits de tpsornart sanitaire, jinot aduit protocole, est remplacé par le nvaeeuu talebau annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le présent aenvnat est aacblpiple à cpteomr du 1er jlleut 2008.

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Avenant n 1 du 2 octobre 2008 à l'accord du 18 décembre 2001 relatif à l'ARTT La Réunion

Signataires	
Patrons signataires	La carhmbe slyincade des aralnmbuecis agréés de la Réunion (CSAAR) ; La carbhme scyidlnae des alicmbnauers du département de la Réunion (CSADR),
Syndicats signataires	La fédération de la santé et de l'action scloiae CGT,

En vigueur non étendu en date du 17 août 2009

Les dostipsioins de l'accord-cadre régional du 18 décembre 2001 rteailf à l'aménagement du tpems de tavaril des pelrosenns des eienstrpses de tanpsorrt saairtnie snot complétées et modifiées cmroe suit.

Article 1 - Service de permanence
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008

Le présent aanvnet frea l'objet d'un dépôt à la dtroiecin générale du tvarial du ministère du travail, des rioltaens sociales, de la famlile et de la solidarité et d'une dnaemde d'extension dnas les coinnoïtts fixées par les atreicls L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

ANNEXE

Taux des indemnités du protocole relatif aux frias de déplacement des oivrueurs au 1er jlleut 2008

(En euros.)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	11,77	Article 8.1, alinéas 2 et 3 Article 9.10, alinéa 1 Article 11
Indemnité de rapas unique	7,28	Article 8.1, alinéa 1
Indemnité spéciale	3,26	Article 8.2, alinéa 2 Article 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,50	Article 12
Indemnité spéciale de peitt déjeuner	3,26	Article 10, alinéa 2
Indemnité de chrmbae et indemnité spéciale de petit déjeuner	23,66	Article 10, alinéa 1
Indemnité de rapas unique (chambre et casse-croûte)	27,22	Article 11

L'entreprise purora opter puor oiegrsnar le sdmeai suos fmroe de penemarcne ou suos fomre d'une période de tarvial « nmorale » en fntocoin de ses besoins.

Le samdei ne srea considéré cmome une période de pecnmerane que s'il est identifié cmome tel, c'est-à-dire :

? qu'il ait été planifié par l'employeur au titre des pnrecaenms ;
? que sa durée soit égale ou supérieure à 10 herues d'amplitude ;
? et que le salarié siot informé de ce sivecre affiché au pannling au mnios 15 jours à l'avance suaf événement imprévisible.
Si la période de tivraal du sdmeai ne stfiisaat pas à l'un de ces critères, elle srea traitée cmome une période « namolre » de travail.

Une période de trvaail programmée comme un sevrice de paecnmrree ne pourra pas être requalifiée différemment de façon rétroactive.

Article 2 - Décompte du temps de travail des personnels ambulanciers roulants à temps plein (réf. accord-cadre 2001/4 : aspects qualitatifs/ p. 8)

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008

Un suel cecoifefint est rtneeu puor ttuoe période de tvarial (service de permanences, dimanches, niuts et jours fériés, et en drheos des siecrves de permanence).

Ce ciefcnifeot est alpbclpaie qeul que siot le norme de prmaeeencns effectuées.

	1er JNVIAER 2009	1er JNIAVER 2010	1er JIVEANR 2011	1er JNVIEAR 2012
Coefficient de décompte	80 %	82 %	84 %	88 %

Le régime ci-dessus diot codunrie puor les salariés concernés à rneetir un temps de taarvil au mnois égal à ceuli de luer soititaun à la dtae d'entrée en vugiuer du présent accord.

Article 2 bis - Repos légaux
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008

Roeps qitueodin : tpmes enrte duex amplitudes. Il est de 11 heures, que l'on puet réduire à 9 heuers 1 fios par senamie ou 75 fios par an dnas le cdare d'un coarntt passé aevc les sociétés d'assistance.
Rpeos hibdoraamede et msuenel : 35 heeours consécutives 1 fios par snaemie (pas oblietmioengrt le week-end), dnot 2 fios 48 heerus par mios (samedi et dimanche, à défaut d'autre mtenion sur le cnratot de travail).

Article 3 - Moyen de contrôle
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008

La fileue de rtuoe haimrodbdaee (remise en début de semaine)

EMPLOI	1er JIVENAR 2009	1er JENVIAR 2010	1er JNAVEIR 2011	1er JANEVIR 2012
A 1er degré	8,80	8,95	9,10	9,25
B 2e degré	9,75	9,95	10,15	10,35

Les matjionaors des hereus supplémentaires s'appliquent de la façon suivante, et au rgreard du mdoe de décompte du tpems de triaval appliqué dnas l'entreprise :
? de 36 hruees à 43 heuers : majorées à 25 % ;
? de 44 hereus à 48 hereus : majorées à 50 %.
Hros aocrd d'entreprise, le cenitgnnot d'heures supplémentaires par an et par salarié ne saraiut être supérieur à :
? 240 herues en 2009 ;
? 320 hruees en 2010 ;
? 385 hurees en 2011.

Article 5 - Temps de repas
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008

L'ensemble du pnserneol bénéficie d'un tpems de rapes de 30 mteius dnaurt son tepms de travail. Chaque rbalspoesne de réseau velile à ce que caqhue salarié psisue prnrede ce tpms de repas. Lqsoure le tpems de rpeas n'est pas planifié à l'avance, il est pirs par le salarié en acorcd aevc son rsbeolpanse entre 11 h 30 à 13 h 30 en fcintoon des fulx d'activité de façon à ne pas peeutrrbr la bnone mrhace du service.

Article 6 - Nouvelles dispositions sociales (textes de lois de 2008)
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008

Avenant du 17 décembre 2008 relatif à l'accord n 94 du 13 décembre 2005

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des errenetpsis de tpoarnst et lgiusqtoe de Fnacre (TLF) ; Uionn des fédérations de tpoarrsnt (UFT) ; Scyndait naaiotnl des tprraotsns légers (SNTL).
Syndicats signataires	Fédération générale des trpnotasrs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Scainydt nanaiotl des activités du tarrospnt et du tsinat CFE-CGC ; Fédération ntloainae des cahurfefus rorteius (FNCR).

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2008

Par acorcd signé le 13 décembre 2005, les pterias siriatnegas de la présente interprétation snot cneunoews d'introduire dnas la covnnoetin cveolcitle nlaniatoe des tprasronts roreiuts et des activités aexaiurliis du tpnoarsrt des dositsoiipns deivsres aciplebpals aux pnoeslrens ceourisrs (CCNA I, art. 26).
Cet arcocd a fiat l'objet d'un arrêté d'extension en dtae du 26 mras 2007 (Journal oifiefcl du 3 arvil 2007).

à rliepmr qineeonntdeiumt par le salarié ciouinttse un deocmnut ologrigatie puor les perlnonses aeriabmlcuns rnuatlos des etrperneis de tarronpst sanitaire. Cipoe lui en est donnée en fin de semaine.
Ctete fuellie de route, complétée, le cas échéant, par tuot artue myoen de contrôle, pemret d'enregistrer, d'attester et de contrôler la durée du tpems passé au siecrve de l'employeur.
La fleiule de ruote est nécessaire puor l'élaboration de la fhice de paie.
En aennxe : un epelmxe de fulelie de route.

Article 4 - La rémunération et la revalorisation des salaires
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008

Des accdrcs d'entreprise pnevuet être rédigés.
Le présent acorcd de bncarhe prévoit expressément la possibilité de rvenloueer la période d'essai, d'accord ernte les parties.
Les pnraerteais scauiaox veerionllt au rpsecet des règles pefrnsliooenelss hommes-femmes.

Article 7 - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008

L'accord-cadre régional et le présent anavnet snot opalsbeops à tuetos les etinrsepres de transpot sntiriaae du département de la Réunion à coetmpr de la piiluocbatn de l'extension du présent anveant au Junroal officiel.

Article 8 - Extension
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008

Les pairets dmenedant l'extension du présent avenant.

Article 9 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2008

Les pairtes au présent avnanet :
? rnplaeplet le point n° 10 de l'accord-cadre régional du 18 décembre 2001 ;
? ddmnnaet à la DEFTP et à la DCDRCF de pciaptirer au sivui de l'accord.

(Suivent les signatures.)

Compte tneu du délai nécessaire à sa msie en oeuvre, le disspotiif reatilt à la faortmoin fiaungrt dnas liedt acorcd (art. 26. 5 de la CNCA I) srea opérationnel, tnat puor la fimtaoorn iatinlie palpnirice que puor la frmotoain complémentaire, à cpmtoer du 1er jneiavr 2009.
Au regrad de cttee situation, les pirteas signaertais cninnveenot de :
a) Ropeetr au 1er jjeianvr 2009 l'obligation résultant de l'article 26. 5 de la CNCA I puor les pnnelsores exerçant, puor la première fois, un elpmoi de posneernl ciruoers dnas une eispternre tlele que définie par le cahmp d'application de l'article 26. 1 de la CNCA I ;
b) Délivrer aux prnselenos csroriues en psote à cttee dtae dnas ltseedis enrtertiepss depius au mnios 6 mios une aotistaettn de présence en eetspsinrre vanalt aiatseotttn de fraiomton oatorlibgie (initiale pliinrcpae et complémentaire) ;
c) Délivrer aux pslerenons cruriooss en pstoe à cette dtae dnas lsdeties errentipses duipes mions de 6 mios une attetoaitsn de présence en enseirptre vanalt atosettiasn de foromaitn iilniate principale, oiolibgtan luer étant fatie de sartaifsie à la faotoimrn complémentaire aavnt la fin du piemrer tsermrte 2009.
A défaut de reespt de cette échéance, les pneonslres cersouirs concernés sonret tnues de saasfttirie aux egnieexcs de la footmrain itiliane prlnaipice et de la fotromain complémentaire dnas le rscepet des dsisooiintps de l'article 26. 5 susvisé.
La présente interprétation a vaeulr d'avenant à la ctonevoinn ctvolelice nliaoatne des trnoptsars ritorues et des activités axuiiarleis du transport. Elle frea l'objet d'un dépôt à la diirtocen générale du taiarvl du ministère du travail, des rlaneiots sociales, de la flmliiae et de la solidarité et d'une dndmaee d'extension

Avenant n 1 du 24 mars 2009 à l'accord du 6 décembre 1991

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; Fédération des eieprtnress de tproanrst et lsutioiqge de Fanrce (TLF) ; URNTOSA ; FANA ; FTNS ; FNAP.
Syndicats signataires	Fédération générale des trnapsorts CTFC ; FCNR ; FTGE CDFT ; SNATT CFE-CGC.

Article 1 - Déblocage des droits
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

L'article 6 est modifié cmroe siut :

La deuxième prahse du 1er alinéa est rédigée cmroe siut :

« Ils snot ebilgxeis à l'expiration d'un délai de 5 ans à cmtpoe de ctete dtae d'ouverture, suaf si le salarié danemde le vmereenst de tuot ou pitare des seomms coadrnsontepres dnas les cdioontnis fixées par les dnptiisiooss réglementaires. La dmaende puet être présentée à l'occasion de caquhe vermseent effectué au ttrie de la répartition de la réserve spéciale de participation. »

Le 2e alinéa est rédigé comme siut :

« Le délai de 5 ans visé ci-dessus n'est, par ailleurs, pas alcaiplbpe dnas les cas siavtuns :

? le mgiaare de l'intéressé ou la culocsoinn d'un pctae ciivil de solidarité par l'intéressé ;

? la nsasicnae ou l'arrivée au feyor d'un eafnnt en vue de son adoption, dès lros que le fyeor coptme déjà au minos 2 etnfans à sa cahрге ;

? le divorce, la séparation ou la duliisootsn d'un pcate ciivil de solidarité lorsqu'ils snot aroistss d'un jgmeuent prévoyant la résidence heabultlie uquie ou partagée d'au mnios un eannft au dilmocie de l'intéressé ;

? l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cojonnit ou de son patrnrreie lié par un patce cviil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scliaoe ou est ronuece par décision de la csisommoïn des dorits et de l'autonomie des pnnresoes handicapées, à ctdoniion que le tuax d'incapacité atitegne au mions 80 % et que l'intéressé n'exerce auunce activité plsfoioensrenle ;

? le décès de l'intéressé, de son conjinot ou de son ptarianree lié par un pctae ciivil de solidarité ;

? la rutrpue du cntorat de tviarial ;

? l'affectation des somems épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son cnnjooit ou son paineratre lié par un pacte cviil de solidarité, d'une enriesrpte industrielle, commerciale, atasrlaine ou agricole, siot à titre individuel, siot suos la fmore d'une société, à cdoothniin d'en erxceer enieeftcmveft le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre psrfeoisson non salariée ou à l'acquisition de parts secoalis d'une société coopérative de pdcrtuioon ;

? l'affectation des smmoes épargnées à l'acquisition ou aneiedssmrngnat de la résidence pnrlripcaie ernmtoapt création de scrfaue habablite nultvleoee tllee que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la cicntotrsuon et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pimers de cisurrotne ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rmsiee en état de la résidence papnrlicie endommagée à la stiuie d'une ctstaaorphe nletralue

Avenant n 4 du 24 mars 2009 à

rncnuoe par arrêté ministériel ;

? la staoiutn de seetretmeudnt de l'intéressé, définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dndamee adressée à l'organisme gnnaseiotire des fonds ou à l'employeur, siot par le président de la comsosimin de sndernutemeett des particuliers, siot par le jgue lqsuroe le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé. »

Avant le dieenrr alinéa, il est inséré l'alinéa sivuant :

« Les smeoms détenues par un salarié, dnnot il n'a pas demandé la délivrance au mmenot de la rruupte de son cronatt de traiavl pvuneet être affectées dnas le paln d'épargne d'entreprise de son nuovel epyeulomr solen les cdioiotnns fixées par l'article L. 3335-2 du cdoe du travail. »

Article 2 - Rémunération des comptes courants bloqués

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le 2e alinéa de l'article 7 est supprimé et remplacé par les 2 alinéas ci-dessous :

« Le tuax d'intérêt des cepotms conurtas bloqués est égal au(x) tuax d'intérêt en vigueur, sur la (les) période(s) concernée(s) de l'exercice civil, du lreivt A majoré de 2 ptnois snas que ce tuax psiusse être inférieur à culei du tuax myeon de rdneenmet des ogbtnaioils des sociétés privées (TMOP) publié par le msrtnie chargé de l'économie.

Le tuax aclppilbae à cauhqe période concernée de l'exercice ciivil est acté par le président de la cioiosmsmn nlnotaie d'interprétation et de cnialoocltin visée à l'article 23 de la citonnveon ccieilttove noaalnie principale. »

Le 3e alinéa, qui dveeint l'alinéa 4 de l'article 7, est supprimé ; les arteus alinéas snas changement.

Article 3 - Entrée en application

Le présent avenant enrte en aicolppatin le pmerier juor du mios saviunt la plctiuiboan de son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 2 « Rémunération des ceptoms ctaourns bloqués » qui etrne en vgueuir à cotempr du 1er jienavr 2010.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le présent aavennt etrne en atlpaociipn le pemier juor du mios sunivat la pbaluctionin de son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 2 « Rémunération des cometps coanruts bloqués » qui enrte en vuieugr à cemotpr du 1er jviaenr 2010.

Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le présent anavnet frea l'objet d'un dépôt à la dicetoirn générale du traiavl du ministère du travail, des riltanens sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une dmdeane d'extension dnas les ctionniods fixées par les aitrcls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revneus du tviarial (Journal oeifcil du 4 décembre 2008) mfioide les doinoptiiss du cdoe du tiraavl reltavies à la picoitaptrain des salariés aux résultats de l'entreprise, et neoantmmt celles proatnt sur les cntdoiois de déblocage des droits.

L'objet du présent anneavt est d'intégrer dnas l'accord du 6 décembre 1991 les nelluevos doitispnioss iuotierdnts par ctete loi.

l'accord du 4 mai 2000 relatif à l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de toarnrspt (UFT) mandatée par la cbhamre ntaoailne des servcies d'ambulances (CNSA) ; La fédération natloinae des arsnitas aanmelucrbis (FNAA) ; La fédération naotanlie des acrlminbaues privés (FNAP) ; La fédération niotaanle des tuoetsnaprrs saniarites (FNTS),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des ttnaosprrs ; La fédération générale des ttpproanss et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nlnioiaae des cfueaurfhs retouris (FNCR) ; Le saydcnit naaiotnl des activités du tsarnprot et du tisnrat CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 août 2009

Pour teinr ctmptoe des mioiodafncts apportées par l'avenant 3, les pirtas sntgareiias ont covennu de meoidifr la fiulele de rutoe prévue à l'article 7 de l'accord cdrae et rendue ologtaibire par arrêté du 19 décembre 2001 (JO du 4 jivnear 2002).

Les ptreias saitingaers ctseecinnos de la place cotrssaine des nvoueels thglneoecios de l'information dnas la vie des entreprises, s'engagent à ematenr des trauvax en vue d'une dématérialisation de la fuelile de route.

Les doiiistpnsos de l'accord crade du 4 mai 2000 modifiés par les anevatns 1 à 3 dnoot le deriner en dtae du 16 jvianr 2008, snot à naeouvu modifiées cmome siut :

		AMPLITUDE									
	Jour férié	HEURE DE PSIRE du sicevre déterminée par l'employeur, suaf impossibilité de fiat	PAUSE (S) réglementaire (s) et / ou rpeas			HEURE de fin de scevrie	AMPLITUDE journalière	PERMANENCE	TACHES complémentaires ou activités axennes	SIGNATURES	
			Début	Fin	Lieu (1)				Type 1 / 2 / 3	Employeur (2)	Salarié
Lundi											
Mardi											
Mercredi											
Jeudi											
Vendredi											
Samedi											
Dimanche											
Cumul hmiorbddaaee											

(1) Mterte " ENT " puor les rapes pirs à l'entreprise, " DOM " puor les rpaes pirs au dlcomie et " EXT " puor les repas pirs hros de l'entreprise et du domicile.

(2) La strguaine diot être apposée cuqahe juor ou, en cas d'impossibilité, dnas les mrelulies délais. En tuot état de cause, la fiulele de rtuoe diot être signée caquhe semaine.

Accord du 29 juin 2009 relatif à la

prévoyance

Article 1

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

La fuleile de ruote prévue à l'article 7 et jniote en axnene de l'accord-cadre est modifiée et remplacée par le modèle jinot en axnnée du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les paeirts siagaetrnis ddmnaeent au mrtsinie chargé des ttorrnspas de pderne un arrêté redannt ooialbgtre le modèle visé par le présent avaennt et d'abroger l'arrêté du 19 décembre 2001.

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le présent avennat etrrnea en vueigur le juor de l'entrée en veiugur de l'arrêté rdaennt ooibilgtare le modèle défini en annexe.

Article 4

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le présent anvnaet frea l'objet d'un dépôt à la drtoiicen générale du taavirl du ministère du travail, des rnloeaits sociales, de la famille, de la solidarité et de la vlile et d'une demnade d'extension dnas les cdnitions fixées par les aiteclrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Annexe.-Transport sanitaire.-Accord-cadre du 4 mai 2000 modifié
FEUILLE DE RTOUE HDROBAEIDAME
Entreprise : Nom du salarié : Elpomi occupé : Smeinae n° du au mios / année

OBSERVATIONS ENTLLEEUVES	SIGNATURE
	Employeur (*) Salarié

(*) ou son représentant.

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UTP ; URSNTOA ; TLF.
Syndicats signataires	FCNR ; FTGE CDFT ; STANT CFE-CGC ; FSNT CGT ; FTNL UCNP CGT-FO ; FGT CFTC.

Article 1 - Portabilité de la couverture prévoyance obligatoire décès-invalidité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Tout salarié bénéficiaire au titre de son contrat de travail de la couverture prévoyance obligatoire décès-invalidité prévue par les dispositions du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié conservera, s'il le souhaite, le bénéfice de ces garanties dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Le salarié concerné a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Le salarié doit notifier sa renonciation, qui est définitive et porte sur l'ensemble des garanties, par écrit à son employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation de son contrat de travail.

Article 2 - Financement du mécanisme de portabilité par mutualisation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le financement de ce mécanisme sera assuré par une mutualisation au niveau des secteurs d'activité couvertes par le décret précité, conformément aux objectifs rappelés dans le préambule du présent accord.

Les partenaires sociaux de l'institution gérant l'ensemble CAREPCT Prévoyance d'étendre la couverture du risque décès-invalidité afin de permettre son maintien dans les conditions et limites prévues par l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Article 3 - Modification des statuts et du règlement intérieur de la

Accord du 29 juin 2009 portant procès-verbal de la réunion de signature de l'accord du 29 juin 2009

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UTP ; UORNSTA ; TLF.
Syndicats signataires	FCNR ; FTGE CDFT ; STANT CFE-CGC ; FSNT CGT ; UCNP CGT-FO ; FGT CFTC.

Accord du 30 juin 2009 relatif au congé de fin d'activité

CARCEPT Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les statuts et le règlement intérieur de la CARPCAET Prévoyance sont modifiés afin de les adapter aux dispositions du présent accord.

Article 4 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les dispositions du présent accord entreront en application le 1er juillet 2009.

Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent accord a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, a posé le principe d'un mécanisme de « portabilité » des garanties complémentaires santé et de prévoyance en faveur des salariés qui viennent de perdre leur emploi.

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre ce mécanisme de portabilité de la couverture prévoyance obligatoire décès-invalidité prévue par le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié. Les autres droits à garanties complémentaires dont bénéficient les salariés susvisés sont traités conformément au principe posé dans le procès-verbal de signature du présent accord.

Les partenaires sociaux ont voulu assurer le fonctionnement du mécanisme visé par le présent accord dans le respect des équilibres financiers actuels du régime auquel il se réfère, sans modification de cotisation. Il est convenu ce qui suit :

En vigueur étendu en date du 29 juin 2009

Lors de la réunion de signature de l'accord susvisé, il a été acté que la portabilité des garanties complémentaires visées à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 a pour objet que la prévoyance obligatoire décès-invalidité de l'institution CAREPCT Prévoyance et autres que la prévoyance obligatoire à la condition de l'institution IPRIAC, laquelle a pour objet d'un accord spécifique, sera mise en œuvre au niveau de chaque entreprise.

Le financement de ce mécanisme est assuré conformément aux dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 :

? coïncident par l'assuré employeur et l'assuré salarié dans les conditions et modalités énoncées aux salariés de l'entreprise ;

? par mesure définie par accord collectif, notamment à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou par sa décision unilatérale constatée dans un écrit qu'il remet à chaque intéressé.

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; Fédération TLF,
Syndicats signataires	FCNR ; FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UCNP CGT-FO ; FGT CFTC.

Considérant les dispositions des accords sur le congé de fin d'activité (CFA) des entrepreneurs retirés de l'entreprise de marchandises, de transport de déménagement et de transport de fonds et valeurs exigent que le bénéficiaire soit salarié d'une entreprise de transport de marchandises, de déménagement ou de transport de fonds et valeurs jusqu'à son départ en CFA ;
Considérant le caractère économique subi actuellement par les entreprises, et ses éventuelles conséquences en matière d'emploi ;
Considérant la situation spécifique des salariés privés d'emploi pour raison économique quelque temps avant d'être en mesure de bénéficier de l'ensemble des conditions d'accès au droit au congé de fin d'activité ;
Afin de permettre à ces salariés de faire valoir leurs droits au CFA, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place le dispositif dérogatoire temporaire suivant :

Article 1 - Dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit au congé de fin d'activité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Article 1.1 - Personnes concernées

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Sont concernés par le présent accord les salariés privés d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique, dont le départ en CFA a lieu au plus tard dans les 12 mois suivant la date de rupture de leur contrat de travail.

Article 1.2 - Assimilation dérogatoire d'une période de chômage à une activité de conduite

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

A titre dérogatoire et pour la période transitoire visée à l'article 2 du présent accord, les partenaires sociaux décident d'assimiler pour les personnes visées à l'article 1.1 du présent accord la période postérieure au licenciement pour motif économique à une période d'activité de conduite dans la limite de 12 mois.
Cette assimilation prendra fin lorsque le salarié aura la qualité de salarié d'une entreprise embauché dans le cadre d'application de l'accord du 28 mars 1997 au moment de son départ en CFA.
Les autres conditions d'accès au CFA restent inchangées.

Article 1.3 - Procédure

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le demandeur d'emploi s'adresse au bénéficiaire de cette mesure dérogatoire transitoire afin de faire parvenir au FNGOFEA l'ensemble des documents nécessaires, 3 mois avant la date souhaitée de bénéfice du CFA.

Un dossier de demande de prise en charge lui sera adressé, qui devra être renvoyé accompagné des pièces exigées. Il devra en outre être accompagné de la preuve du licenciement pour motif économique dont il a été l'objet ainsi que celle de son inscription en qualité de demandeur d'emploi.

Le FNGOFEA transmettra l'ensemble des documents au bénéficiaire ou le rejet motivé de la demande dans un délai maximum de 1 mois après réception du dossier complet, sous réserve de la notification par l'Etat de son accord de prise en charge.

Avenant n° 5 du 30 juin 2009 à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité

Article 1.4 - Droits des personnes bénéficiant de cette mesure dérogatoire temporaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le bénéficiaire de cette mesure dérogatoire temporaire est soumis à l'ensemble des dispositions de l'article 4 « Surtout du bénéficiaire du CFA » de l'accord du 28 mars 1997.

Il est précisé cependant que :

? son calcul du congé de fin d'activité sera calculé sur la base du salaire brut annuel moyen versé au salarié que l'intéressé a ou aurait perçu, non pas au cours des 12 mois précédant la date du dépôt de son dossier auprès du fonds en charge du régime mais au cours des 12 derniers mois d'activité ;

? l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés sont exclues du montant du salaire brut annuel ainsi retenu.

Dès lors qu'il perçoit l'allocation au titre du CFA, le bénéficiaire s'engage à régulariser sans délai sa situation auprès des services de Pôle emploi, le versement de cette allocation ne pouvant se cumuler avec une quelconque indemnité versée au titre de la perte d'emploi.

Les autres conditions d'application restent, à l'exception du versement de l'indemnité de compensation d'activité, sans objet au regard de la nature juridique de la rupture du contrat de travail.

Article 2 - Durée de l'accord dérogatoire

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

La mesure dérogatoire est prévue pour une durée temporaire, qui débute le 1er juillet 2009 et prendra fin le 30 juin 2011. En conséquence, aucune demande au titre du dispositif dérogatoire ne pourra être adressée au-delà du 30 juin 2011.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir 3 mois avant l'échéance, afin de dresser un bilan de l'application des mesures du présent accord et d'étudier le cas échéant l'opportunité et les conditions d'un renouvellement de cette mesure dérogatoire.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juillet 2009.

Article 4 - Suivi de la mesure dérogatoire temporaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La commission de suivi de l'application du CFA sera informée des départs intervenant dans le cadre de l'application de la mesure dérogatoire temporaire.

Les départs en CFA interviennent dans le cadre du présent accord selon les modalités établies sur les cartes d'embauche, complétées par la note de la nature même de la rupture des contrats de travail visés.

Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UTRSNOA ; TLF.
Syndicats signataires	FCNR ; FTGE CDFT ; FSNT CGT ; FTL UCNP FO ; FGT CFTC.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent avenant s'applique aux entreprises du transport

riuoetr de marchandises, de déménagement et de fdons et veaulrs ains qu'à lerus salariés bénéficiaires du congé de fin d'activité (CFA).

Article 2 - Plafonnement de l'allocation de CFA *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

L'article 4. 1 de l'accord sur le congé de fin d'activité des cotnurseurs rreitos de maahscndies et de topnrrsat de déménagement du 28 mras 1997 est modifié cmmoe siut : Les ditonisiposs du peirmer alinéa snot abrogées et remplacées par les diotsiionsps savineuts : « ? pcorveier une altoaclion de congé de fin d'activité d'un motnant égal à 75 % du sarilae burt anunel plafonné à 1, 5 fies le planofd aenunl de sécurité siolcae diminué des prélèvements sacuoix et fcuisax obligatoires. Le sriaale burt aenunl visé comrenpd le salraie (hors faris pefsnnirooelss et indemnité de ctiosesan d'activité) que l'intéressé a ou auurt perçu au curos des 12 mios précédant la dtae de dépôt de son dosesir auprès du fonds en chagre du CFA ; ».

Article 3 - Modalités de mise en oeuvre du plafonnement

Accord du 7 juillet 2009 relatif à l'emploi de conducteur accompagnateur

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FCNR ; FTGE CDFT ; STANT CFE-CGC ; FSNT CGT ; UCNP CGT-FO ; FGT CFTC.

Article 1 - Définition de l'activité de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite *En vigueur étendu en date du 10 juin 2013*

Sont ceturuevs par le présent acorcd les activités de trnsport de pesernnos à mobilité réduite (TPMR) exercées par une eneprrstie à trtie exclusif ou accessoire. Le tronsarpt de pesorenns à mobilité réduite (TPMR) se caractérise par 4 coiidntns camuiutlevs :

1. L'activité

Il s'agit de tuot tosprant eelsuevminxct dédié aux pneoesnrs handicapées et/ ou à mobilité réduite puor lueeql le cucnutdoer est amené à aeortpr un aemcomennpcgat au voyaegur dépassant l'utilisation des équipements du véhicule (élevateur, palette, etc.). Il puet être régulier, oeoinsaccl ou à la demande. Ne snot dnoc pas concernés par le présent acorcd tuos arteus tasorptnrs même oeoacnclnsnielmet ou pmetelaenirt fréquentés par des ponersns handicapées ou à mobilité réduite.

2. Le cnilet utilisateur

Le hncaaidp est défini par l'article L. 114 du cdoe de l'action sioalce et des flelamis cmome « toute lttioiamin d'activité ou rotrectisin de ptapioarcitin à la vie en société sbiue dnas son ennnmorivneet par une psonerne en riaoqn d'une altération substantielle, dbarule ou définitive d'une ou pulrisues fticnoons physiques, sensorielles, mentales, cevtniogs ou psychiques, d'un ptyolnhaacdp ou d'un tblroue de santé iiadnvnlat ».

Le clinet est la pnoenrse qui répond à cette définition. Il est identifié par l'autorité osrgiricntaae qui fxie les coitdnns d'accès au svciree et de son maintien, et notifié à l'entreprise. Dnas le cas pilruaecitr où il apparaît qu'un cnilet présente un rusiqe puor lui-même ou puor autrui, le cuutnoedcr inmfroe sa hiérarchie. Celle-ci, si elle l'estime nécessaire, prend, aevc l'accord de l'autorité organisatrice, les msreeus qui s'imposent, le salarié en srea informé.

Il puet y avoir éventuellement adie à la ponsnree handicapée et /

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Pandent les 12 pemeirs mios d'application du présent avenant, l'assiette de clucal de l'allocation de CFA porte sur 12 mios glissants.

Article 4 - Entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Le présent anevnat eertnra en vuiguer le preimer juor du mios sinuavt sa dtae de signature.

Article 5 - Dépôt et publicité *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009*

Le présent anvenat frea l'objet d'un dépôt à la dticorein générale du traival du ministère du travail, des rtoenalis sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie et d'une ddamene d'extension dnas les cioindntos fixées par les aelcrtis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

ou à mobilité réduite etnre le leiu de pisre en chrage et le véhicule de tporsant ou etrne le véhicule et le leiu de destination. A défaut de dnaemde spécifique des autorités organisatrices, la prsie en caghre ne puet se faire au-delà de l'entrée du dlcmioie de l'usager.

3. Le matériel de transport

Il s'agit puor l'essentiel d'un véhicule de minos de 10 places, spécialement équipé ou non, ne nécessitant pas la poiosessn du pimres D. Il puet s'agir, dnas des cas puls rares, d'un véhicule de puls de 9 pcelas aseiss y croimps celle du conducteur.

4. La psieotrtan de transport

Elle est définie par le ciehar des chagres établi par l'autorité ortainirgcsae qui en détermine les modalités, ctonidinos et limites. Les particularités de la psrie en chgare du cnilet (affections pheuiqsys ou pcoliquesyhugs du client, cdntnoiois d'accès au leiu de prise en charge, accompagnement, sécurisation du client) sont, le cas échéant, précisées et indiquées sur la feilule de liaoisn dnnot un modèle est jinot en annexe.

Article 2 - L'emploi de conducteur accompagnateur *En vigueur étendu en date du 10 juin 2013*

Le métier de cucneuodtr aegpnmacoucatr de trosnpart spécialisé de preonnses handicapées et/ou à mobilité réduite se caractérise par :

A. ? Les spécificités

1. Le codectnuur accompagnateur.

Au-delà de la sluee conduite, le cndutoucer est aussi aoacemactgnpur de la prnnseoe qu'il transporte.

À ce titre, il diot être formé puor réagir fcae aux différentes suiaotnits et tuoourjs lseiasr la peonnre en ptisoon sécurisée.

Le cduneocutr diot être équipé d'un myoen de cantumimcoion riapde furoni par l'entreprise (un téléphone portable, par exemple).

2. Adie à la pesnnore handicapée ou à mobilité réduite.

A l'exclusion de tuote aurt pttersioan et nmomtnaet du portage, une adie à la posernne handicapée et/ou à mobilité réduite srea apportée par le cndocuuter accompagnateur, si besoin, enrte le véhicule de tsrropnat et le leiu de psire en caghre et/ou la datnisation de manière à toujours laeissr la psnerone en pitoiosn sécurisée.

Dans les cas d'accès dffilciie au dlimicoe de la posrenne handicapée et/ou à mobilité réduite, et lrsuoqe le ctduueconr ne puet pas aonmgapccer suel ctete psorene ou lsiaser une ou des poneresns dnas le véhicule aevc une sécurité optimale, il drvea

être aidé siot :

? par l'organisation msie en palce par l'autorité oiatssrriacne ;
? par une penrnsoe viadle et atnuoome de l'entourage de la
psoenne handicapée et/ou à mobilité réduite.

Les éléments qui précèdent dniovt être identifiés aevc précision
dnas la fluillee de liaison.

3. L'encaissement

Le ceutoctndur aunaacemcptgor proura être amené à prcoveier le
pirx des cesrous ou à vérifier les ttiers ou craets de transport.

4. Le véhicule

Le ccdountuer augnaceapcotmr dreva eefetfcr les contrôles de
bsae du véhicule : plein, niveaux, pneumatiques, fneoncotmeinnt
de l'élévateur, oeanrgs intérieurs de sécurité des passagers,
ntgteoaye du véhicule...

B. ? La formation

Au-delà de la pissoesson d'un pmires de cdruonie B, ou d'un
primes D, le ccutoounder agpuemtcncoar de tpsrntat spécialisé
de posneens handicapées et/ou à mobilité réduite diot
oeligrabotmenit aiovr sviui une faoirmtion complémentaire et
spécifique dnas les donmeias sinuavts :

? PSC1 ou équivalent ;

? casaconinsne de la clientèle : aiceucl personnalisé, etanfns
handicapés, précautions gériatriques, tbeuolrs spécifiques ;
? gesets et postures.

Il est demandé à la CNPE de mttree en pclae le référentiel de
cttee formation.

Délai à reecptser :

Conducteur effectuant, à ttire pearnenmt ou occasionnellement,
un scierve spécialisé de tropranst de pennersos handicapées et/
ou à mobilité réduite embauché à ptrair du 1er août 2010 :
foaotrimn à sriuve dès l'embauche et au puls trad dnas les 2 mios
qui suivent son entrée en fonction, suaf impossibilité justifiée par
une indisponibilité de formation. Cette indisponibilité diot être
justifiée par l'attestation d'un cnerte de fitroaomn et une
insitoicrpn à la sssioen stivuane ;

Conducteur en pstoe aavnt le 1er août 2010 : fimarootn à suivre
avnt le 31 décembre 2010.

Ne snot pas teuns par ctete ogbiioatln de faiomortn les
cedtorucuns aynat exercé une activité de trosnrap de prneenoss
handicapées et/ ou à mobilité réduite pneandt au moins 1 an au
cuors des 3 dernières années, cette ctodinoin s'appréciant à la
dtae de srtuangie de l'accord, ou anayt déjà sviui une fomoatrin
équivalente à cllee définie en CNPE et validée par celle-ci.

Le penrnseol d'encadrement en lein aevc l'exécution de ces
seivrcs devra, a minima, sruvie la ptaire de la ftmorioan reavltie à
la ccoasannisne de la clientèle.

Article 3 - Emploi et classification *En vigueur étendu en date du 10 juin 2013*

A. ? Définition des eipomls de cucdetunor accompagnateur

Conducteur de véhicule de monis de 10 pcelas :

? oruveir chargé de la ciuntdoe d'un véhicule nécessitant la
psioossion du pmeis B ; diot être cpblaae d'effectuer les
contrôles de bsae du véhicule (plein, niveaux, pneumatiques,
fitmenocnnnoet de l'élévateur, onaegrs intérieurs de sécurité des
passagers, ntteyogae du véhicule...), diot être caapble d'apporter
une adie à la psenorre en siaoitun de hadciarp et / ou de
mobilité réduite dnas la ltmie de la ftraoimn reçue, le cas
échéant, etnre le véhicule de traoprsnt et le leiu de psrie en
crhgae et / ou la destination, de manière à tjruuoos lisesar la
psnenroe transportée en piositon sécurisée, à l'exclusion de tuote
aarte poeratsitn à caractère médical ou paramédical et de
portage.

Conducteur de véhicule de puls de 9 pceals asesiss y comrips
cllee du cnceutodr dédié au tsornaprt de preonesns

handicapées ou à mobilité réduite :

? oiveurr chargé de la coutidne régulière de véhicules de puls de 9
places, nécessitant la poisoessn du preims D et des FMIO et
FCO, dnas le cdrae de trrsptoans spécifiques puor psreneons
handicapées et / ou à mobilité réduite ; diot être calpbae
d'effectuer les contrôles de bsae du véhicule (plein, niveaux,
pneumatiques, fotoinnnneemt de l'élévateur, oenagrs intérieurs
de sécurité des passagers, ntteoyage du véhicule...), diot être
capable d'apporter une adie à la pneronse en stouaiitn de
hdanaicp et / ou de mobilité réduite dnas la ltmie de la fomrtioan
reçue, le cas échéant, etrne le véhicule de traposnt et le leiu de
pisre en carghe et / ou la destination, de manière à tujrouos
lssiear la pnnerose transportée en pstooiin sécurisée, à
l'exclusion de totue arute protesiatn à caractère médical ou
paramédical et de portage.

Les duex catégories de cutnocudres citées ci-dessus renednt
cmtpoe à luer supérieur hiérarchique de totue amonile suunvree
dnas l'accomplissement de luer service, nmamtnoet au tverras de
la fuellie de liaison.

B. ? Classification

Cet eplmoi relève de la cnoivntoen ctieclovle naootinle des
tnrrastpos riuertors et des activités areailxuis du transport.

Il est classé siot :

? guorpe 7, poiiston 8 bis, coeicnfeift 136 V : « cuedcnoutr
acgeonaacumpr de taoprnsnt spécialisé de peensrns
handicapées et / ou à mobilité réduite nécessitant le primes B ».

Lorsque l'encaissement est assuré au mnios une fios dnas le
mois, les miiimna covnieneotlnns afférents à ce cfeoeicniift snot
majorés de 2 % puor le mios considéré.

? gpuroe 9, ptisooiin 9, cifeefionct 140 V : « cuctenudor
aenatoucgmcapr de toapsrnt spécialisé de psnenroes
handicapées et / ou à mobilité réduite nécessitant le pmires D » ;

? grupoe 10, ptoisson 11, ceinffioect 150 V : « ccotdenuur
agnocamuaetcp de toarnrpst spécialisé de pnonrsees
handicapées et / ou à mobilité réduite nécessitant le permis D et
appelé à eefuecfr de manière répétitive des vyogegs de peilsruus
juors dnas le cadre du trsprnaot spécifique de pnersenos
handicapées et / ou à mobilité réduite ».

Ces ciolatsfisancis snot intégrées dnas la nouarnltceme et
définition des eomlpis des ovriures des tnsartorps rroiueis de
vyuaeorgs et le cfieicoefnt 136 V est intégré dnas les gelirls des
rémunérations des oriuervs des tpotsrnars ritueros de voyageurs.

La reivisoaltroan de la rémunération de ce ccfefnioeit srea esiunte
fatie dnas les mêmes conidotins que puor les arteus coifniefects
des orrvueis des tonrratpss rtuoiers de voyageurs.

Les coctureunds exerçant d'autres activités au sien d'une
eprsrietne punoorrt efucetfer des sceviers TMPR s'ils snot
tteaulirs de la formation, suos réserve de crvseenor le cinifeecot
le puls avantageux.

C. ? Ortgioiaasnn de l'activité

Cette activité est régie par la cninoveotn clcovltee nniaolate des
tnaporsrts rriteuos et des activités axriaiuleis du tanoprsrt
(CCNTR) et nmaenotmt par les dnsitipooss des ardcocs du 18
airvl 2002 et du 24 stebmrpee 2004. Il est rappelé à cet égard
que, conformément à l'accord du 18 arivl 2002, le tpems de
taviarl etciefff des cuenrdocuts copenrmd les tpms de conduite,
les tpms de turavax anxnees asni que les tpms à disposition, et
que le salarié diot être informé mlsnnlemeueet de la sitaouitn de
son cetpumor « durée du taivral » au meyon d'un douencmt
annexé à son bleuiltn de paie. De même, conformément à la
CCNTR, les salariés bénéficient de la grntiaae d'horaire aennul de
550 heuers puor 180 juors de travail, de la grantaie d'horaire
jionuelarr sleon le nmrboe de vaontacis ...

Par etoicpexn et sleon les ugesas ou acdcors d'entreprise, la msie
à dtiisiospon du véhicule de mnios de 10 plaecs utilisé puor
l'activité de TMPR puet petertme de jndiroe le diiclmoie du salarié
au leiu de pisre en cgahre du celint et inversement.

À défaut d'accord d'entreprise eainstxt ou à conclure, ou enroce
d'usage préexistant et aevc l'accord expès du salarié, le tpms à
brod d'un véhicule de moins de 10 pcaels utilisé puor l'activité de

TPMR et mis à disposition par l'entreprise entre le salarié du salarié et le lieu de travail en cas de besoin de la première et de la dernière partie de la journée de travail ne pas être considéré comme du temps de travail, et ce dans la limite d'un temps forfaitaire estimé à 15 minutes (soit 1 demi-heure au total dans la journée) et d'ordonner à un temps myon nécessaire au trajet entre le domicile du conducteur et le dépôt de l'entreprise le plus proche.

Les frais afférents à l'utilisation et à la conduite du véhicule, notamment de stationnement, de carburant et d'entretien, sont à la charge de l'employeur et non du salarié qui ne doit pas faire l'avance des frais.

Les services effectués avec des véhicules de moins de 10 places échappant au règlement CE 561 / 2006 concernent le contrôleur, les conducteurs non affectés à un service régulier (horaires définis) sont munis d'un livret défini à l'article 10 du décret n° 2003-1242 pour y coter les heures de travail.

Les entreprises doivent avoir identifié un personnel d'encadrement d'exploitation au sein de l'entreprise, et qui sera le référent des documents actuels pour l'exercice de leurs missions. Dans les entreprises spécialisées, ce salarié sera rattaché à un effectif en fonction de l'importance de l'exploitation. Cette personne doit avoir les moyens de contacter rapidement l'autorité organisatrice et être joignable pendant l'exécution du service.

D. - Particularité du conducteur en période de travail effectif des services dédiés aux personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite

Lorsqu'un conducteur achemine des personnes de transport spécialisé des personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite ne travaillant que pendant les périodes scolaires, en application de l'accord du 24 septembre 2004, il est rappelé que l'ensemble des conducteurs de cet accord et notamment du conducteur 137 V, de la grille d'horaires annuel de 550 heures pour 180 jours de travail, de la grille d'horaires journalier, selon le nombre de vacations, de l'indemnisation de l'amplitude et des ceptures s'appliquent.

Article 4 - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, ayant compétence pour connaître les difficultés relatives à l'interprétation du présent accord. Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

Article 5 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009

Le présent accord entre en application à compter de sa signature.

Article 6 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D.

Avenant n 2 du 7 juillet 2009 à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA-

2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées prévoit dans son article 45 : « La chaîne des déplacements, qui comprend le crade bâti, la voirie, les aménagements des espaces publics, les systèmes de transport et leur intermodalité est organisée pour permettre son accessibilité dans sa totalité aux personnes handicapées ou à mobilité réduite. » Afin de permettre le transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite, en dehors des lignes régulières, des services de transport à la demande, appelés communément « transport de personnes à mobilité réduite » (TPMR), se sont développés.

Les entreprises s'occupent de souhaiter, dans le cadre de la convention collective nationale du transport, et plus particulièrement dans le cadre des dispositions sur le transport irrégulier de voyageurs, définir et fixer les modalités et caractéristiques de cette activité. Tel est l'objet du présent accord.

Les autorités organisatrices fixent dans le cadre des cahiers de transport de personnes à mobilité réduite les règles d'organisation et d'accès au service. Les cahiers des charges peuvent prévoir des modalités particulières d'organisation qui ne sont pas abordées dans le présent accord. Dans un tel cas, l'entreprise devra préalablement à toute attribution du présent service constituer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009

ANNEXE

Contenu de la filière de liaison

La filière de liaison visée par le présent accord comprend notamment les éléments suivants :

Service :

? date ;

? heure et adresse de prise en charge ;

? heure et adresse de dépôt.

Conducteur :

? nom ;

? coordonnées du conducteur.

Ceinture :

? nom ;

? le cas échéant, besoins spécifiques ;

? nom et coordonnées de l'éventuel accompagnateur.

Lieu :

? modalité d'accès ;

? le cas échéant, code porte, étage, escalier/ascenseur...

Nom et coordonnées téléphoniques de la personne à contacter en cas de difficultés.

Voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FCNR ; FTGE CDFT ; SANTT CFE-CGC ; FSNT CGT ; UCNP CGT-FO ; FGT CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La confédération française de l'encadrement SATNT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par lrttee du 30 décembre 2010 (BO n°2011-34)

Article 1 - Missions de la commission sociale paritaire
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Les drnreies alinéas des dpiontissois de l'article 11 « Getsoin du CFA-Voyageurs » snot complétés cmome siut :
« La cosimomsin soclaie piritarae est habilitée suos l'égide du cisenol d'administration du fdnos chargé de la goeitsn du CFA-Voyageurs à iitrenvner netmanomt sur :
« ? les ddmamees d'accès au régime du CFA-Voyageurs présentées par les peorsnens se trouvant, à pritar de 55 ans, dnas des stuoaiitns soaceils diiecflfis au ragred de l'emploi et méritant un emxean pauetiirclr des aurets cniiotdois fixées par l'article 2 du présent accocrd ;
« ? les dsserois iliedunivds qui aeaiunrt fiat l'objet d'un reejt par les srvciees de l'organisme gletianosre ;
« ? les dmeeadns d'attribution d'aides ivudndllieies octroyées, dnas citrenaes circonstances, aux bénéficiaires asini qu'à leurs athnays droit ;
« ? l'affectation des sommes allouées au ttire du fonds saocil à des acntios cctleevolis ou préventives, suos réserve de l'accord préalable du cienosl d'administration et de la jctisfaiitun du caractère saocil de la muerse ;
« ? les dmadnees de remsie ttloae ou parltilee d'allocations indûment perçues dnas la mserue où elles présentent un caractère social.
Les modalités de fnocmieneontnt de la cmoiiosmsn soialce

Avenant n 2 du 7 juillet 2009 à l'accord AGECSA Voyageurs annexe

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FCNR ; FTGE CDFT ; SNTAT CFE-CGC ; FSNT CGT ; UCNP CGT-FO ; FGT CFTC.

Article 1 - Missions de la commission sociale paritaire
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Les dstoisioinps de l'article V « Cimmssoisn slaiocce piiratare » snot abrogées et remplacées par les ditniisposos sntuileavs :
« Il est constitué suos l'égide du cionel d'administration du fdons chargé de la gositen du CFA Vyreguaos une csomsoimin sliocae paaiirtre habilitée à ivrintneer nmomtenat sur :
? les ddemnaes d'accès au régime du CFA Vragoeuys présentées par les prsnoenes se trouvant, à ptarir de 55 ans, dnas des situtoians soalcies dficlfelais au reragd de l'emploi et méritant un exmaen prliciateur des aterus coniidtnos fixées par l'article 2 du présent aroccd ;
? les deoirsss individuels qui aniareut fiat l'objet d'un reejt par les srveiecs de l'organisme ginortisneae ;
? les dmandees d'attribution d'aides iidlvdeienlus octroyées, dnas citenaers circonstances, aux bénéficiaires anisi qu'à leurs athnyas dorit ;
? l'affectation des somems allouées au titre du fdnos scaiol à des acnoits clicloevts ou préventives, suos réserve de l'accord

patriraie snerot fixées par le règlement intérieur de l'organisme ausnrastr la goitesn du fmneanniect du CFA-Voyageurs. »

Article 2 - Harmonisation des textes
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Les ditioopssins de l'accord ptnoart création de l'association puor la goetish du CFA-Voyageurs (AGECSA Voyageurs), pntoart aexnne à l'accord niotnaal pfieosenosrnl raltief au CFA-Voyageurs puor les cuocurtndes des eitrepernss exerçant des activités de tsrnpaort itrnabriuen de vroegayus du 2 arvil 1998, snot modifiées par un avenant, lié au présent avenant.
Les stautts et le règlement intérieur de l'AGECSA Vyoauergs dvrnoet être modifiés dnas les délais les meelurlis aifn de les atapedr à ces duex avenants.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Les dnsosoiipits du présent aevnnat eoernnrtrt en aipotcpilan le pmeeirr juor du mios svnuait sa signature.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent anavnet frea l'objet d'un dépôt à la ditroecin générale du tariavl du ministère du travail, des railotens sociales, de la famille, de la solidarité et de la vlile et d'une denamde d'extension dnas les cndnootiis fixées par les aeirtcls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Considérant la nécessité d'intégrer les évolutions inuvrteenes dupeis la msie en palce du régime, il est apporté aux dtnisispoois de l'accord noatnail psnfeireosol raeiltf au CFA-Voyageurs puor les cueocudtrns des ernrtpeeiss exerçant des activités de tprnrsoat iaieiubrnrtn de vuayroegs du 2 airvl 1998 les mnictaodoifis sanueivts :

préalable du cniosel d'administration et de la jiuatticfoisn du caractère saicol de la meruse ;
? les dmeaends de rsieme tatloe ou pletlarie d'allocations indûment perçues dnas la mesure où elles présentent un caractère social.
Les modalités de focenennmiotnt de la coomsmsiin sailcoe prratiaie snot fixées par le règlement intérieur AFEGCA Voyageurs. »

Article 2 - Harmonisation des textes
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Les statuts et le règlement intérieur de l'AGECSA Voyaguers doevrnt être modifiés dnas les délais les meelilrus aifn de les aadetpr aux dtopoiissns de l'accord ntaaniol peseonirnosfl raeltif au CFA Vyoeragus puor les ceuturocdns des eeitsrrpnes exerçant des activités de tnrrsapot iruabnterin de verogaus du 2 arvil 1998 et de l'accord paonrtt création de l'association puor la geitson du CFA Vaoyuregs (AGECSA Voyageurs), pntraot axnene à l'accord nitnaoal pnonieosrsfel rliatfe au CFA Vyrgaoues puor les curtcouends des entriperses exerçant des activités de torsaprrnt inretubairn de vgoruaeys du 2 avril 1998 modifiés.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Les dnoiiopsstis du présent annvaet ererontnt en aclatioppin le pmrier juor du mios suaivnt sa signature.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Le présent arccod frea l'objet d'un dépôt à la dioitcern générale du tvaairl du ministère du travail, des roaietlns sociales, de la famille, de la solidarité et de la vlile et d'une dmdnaee d'extension

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2009

Avenant n 4 du 7 juillet 2009 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FTGE CFTD.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009

Les pirates sgrneiitaas ont souhaité fraie évoluer le tirte VI, arclite 28 « Ganaitre d'emploi et continuité du ctranot de tvraail », de l'accord du 18 avril 2002 ritalef à l'aménagement, l'organisation et la réduction du tepms de travail, et à la rémunération des penlsneros des enrsrpeteis de tsronrpat retiou de vaoueyrgs aifn d'améliorer les cionniotds d'application de ces dipoostsiins en cas de cmaneenhgt de prestataire.

Pour ce faire, elels ont clconu un neuvol arcocd intitulé « Acocrd rletiaf à la gnrataie d'emploi et à la psoutirue des rnelotais de trvaail en cas de ceeannmhgt de paeiattsrre dnas le tornrapst itruienabrn de veouragys », ilsaodbciisne du présent avenant.

Les parties sgirtniaeas repellpnat luer atahcneetmt à ce dsiitoipsf qui pemert de leitimr les effets sur l'emploi d'un canmneehgt de prestataire.

Elles seuhaiontt également arttier l'attention des autorités oniragesrtiacs sur la nécessité de prévoir un canierdelr de paatoissn de marché pmrtaeentt de rteecepsr les délais prévus dnas le présent avenant.

Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution CARCEPT

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; La fédération TLF ; L'UNOSTRA ; L'UTP ; La CIWLT,
Syndicats signataires	La CGT ctniomhes ; La CGT-FO conheimts ; La FGT CTFC ; La FTGE CDFT ; La CFE-CGC tpsrornat ; La FCNR ; La FSNT CGT ; La FTNL UCNP CGT-FO ; L'USWL CGT,

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2009

Vu les dotoipiniss réglemmentaires (décret n° 55-1297 du 3

Considérant la nécessité d'intégrer les évolutions inuvtneeres deiups la msie en plcae du régime, il est apporté aux dioissntiops de l'accord ptaonrt création de l'association puor la geisotn du CFA-Voyageurs (AGECFA Voyageurs), aennxe à l'accord nanitoal pnesosofenirl rliteaf au CFA Vreuaogys puor les crectdnous des ertnirsepes exerçant des activités de tasornprt iutibrenran de vryaueogs les mnciifotiodas seuniavts :

Article 1 - Abrogation de l'article 28

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009

Les disotsiinops du ttrie VI, alrcite 28 de l'accord du 18 airvl 2002 raeitlf à l'aménagement, l'organisation et la réduction du tepms de travail, et à la rémunération des peeolnnsrs des epneirtsres de tnraprost rietour de vaogyures snot abrogées. Un noueavu diitoispsf de gainrtae est mis en palce par l'accord rtaleif à la gatrinae d'emploi et à la putsrouie des rlianteos de tarvail en cas de cahgnnemet de ptritaasere dnas le trrpanost iurtaienbrn de voyageurs. Les diistosponis du présent aavnent et de l'accord rtliaef à la gnatirae d'emploi et à la pruostuie des roenatlis de tvaiair en cas de cnnehemgat de ptaarrestie dnas le tsrpnorat iruetirnbarn de vorauyges snot indissociables.

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009

Les dstoioinspis du présent aaenvnt etrenont en aitipacpoln dès l'entrée en vguiuer des dpsiitnosos de l'accord rletiaf à la gtarinae d'emploi et à la pruuiotse des reoilants de taaivrl en cas de chamngeent de pserrtaiate dnas le trasropnt ianrtuebirn de voyageurs.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2009

Le présent annavet frea l'objet d'un dépôt à la diticreon générale du taiaivr du ministère du travail, des roatneils sociales, de la famille, de la solidarité et de la vlile et d'une demnade d'extension dnas les citidonnos fixées par les alrietcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

ocbotre 1955) et les dinosoisps clnlonntieveones en vgeuir raeitlves à la CARCEPT-Prévoyance, il a été cvennou ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2009

Conformément aux dtsiipsonois susvisées, et après aoirv examiné :

? les cmoteps des années 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008 ;
? les rparptos de solvabilité ptonart sur ces mêmes années,

les peairts srgaienais décident de confier, puor une durée de 5 ans, la gsoietn du régime de prévoyance à caractère oigtoablrrie en cas de décès ou d'invalidité à la CARCEPT- Prévoyance.

Article 2 - Entrée en application

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2009

Le présent arccod est acalplipbe à cmpetor de la dtae de signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2009

Le présent arcocd est fiat en nrombe suffsniat d'exemplaires puor remsie à canhcue des oiaignatsnrs satiigreans et dépôt dnas les cinnoidots prévues aux atlirecs L. 2231-5 et L. 2231-6 du cdoe du

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2010

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des trtueosrranps rouirets européens (OTRE),29, rue Robert-Caumont,33049 Baeudrox Cedex, à la dieotircn générale du travail, baeruu des reiaonlts clveicoetls du travail, secoitn du dépôt des accords,39-43, qau André-Citroën,75902 Prias Ceedx 15.
Madame, Monsieur,
En apiciaotlpn de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, l'union

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 28 mars 1997 relatif au congé de fin d'activité

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2010

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des tspaueorrrtns rtroieus européens (OTRE),29, rue Robert-Caumont,33049 Beudorax Cedex, à la dioecirtn générale du travail, beuaru des ratoleins cvieotlecls du travail, sioceten du dépôt des accords,39-43, qau André-Citroën,75902 Prais Ceedx 15.

Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 20 mai 2010

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des tusrarnotrpes rrtueois européens (OTRE),29, rue Robert-Caumont,33049 Breudoax Cedex, à la dceirotin générale du travail, beuaru des rolanties civloeteccls du travail, siceton du dépôt des accords,39-43, qau André-Citroën,75902 Prais Ceedx 15.
Madame, Monsieur,
En actioalippn de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, l'union

Accord du 1er juin 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Signataires	
Patrons signataires	FNTV 06.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010

Le présent acocrd coenrnce l'ensemble des errpnsties adhérentes de la FNTV 06, innneervtat dnas le champ du trpransot riuteor de vuogryeas (codes 49.39A et 49.39B) et apinlqpat la cvintneoon cotliceve noiantale du tnorspart riutor et des activités auxiliaires.

travail.
Les piaters srnitaaiags cionvenennt de dedmaner au minsrite chargé de la sécurité siolcae et au miirnste chargé du bgdeut l'extension du présent accord.

sndlcyiae d'employeurs, l'OTRE (organisation des tauntesrrorps reruotis européens), eetnnd déposer auprès de vos sevriecs son adhésion à l'accord natniaol psfronoiesnel du 2 avirl 1998 reatlif au CFA veaoguyr puor les cutoerduncs des eirsptnrees exerçant des activités de trrsपोत inuarbtirn de voyageurs, signé dnas le cdare des négociations de la cntovienon clvltoecie ntnoailae du tnorprast rteuor et des métiers areiixuxals du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des saagniietrs de ce pooclrte d'accord, conformément aux dopitssniios de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
A cet effet, vuos veduorz bein toverur en anenxe la lttere d'adhésion adressée à l'ensemble des penrtaaeris sritagaeins de cet acocrd national, anisi que le dépôt fiat auprès du gffree du ceosnil des prud'hommes de Paris.
Vous en siuhatanot bnnoe réception, vulileez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sitoataulns distinguées.

Le président.

Madame, Monsieur,
En acpialpoin de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, l'union sniaccdyle d'employeurs, l'OTRE (organisation des tsrourpnearts rutoeirs européens), eetnnd déposer auprès de vos seivecrs son adhésion à l'accord du 28 mras 1997 sur le congé de fin d'activité (CFA) des ctundceous riroutes de trrsपोत de mraeincahdss et de taroprnst de déménagement, signé dnas le cdare des négociations de la coenivtonn cclovtelie ntlanoaie du tprnarost rtiuoer et des mét ires aeixuilairs du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des saigtairnes de ce ptoocolre d'accord, conformément aux dopinstiioss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
Vous en snutahaiot bonne réception, vilueelz agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sanoluitats distinguées.

Le président.

salnycdie d'employeurs, l'OTRE (organisation des terrsptnrauos ruoeitrs européens), eetnnd déposer auprès de vos sivecrs son adhésion à l'accord nnaaotil rtaelif à la foamotin psoslinnrleoefe et à l'emploi dnas les ttorprasns roeturis et les activités axuarliies du tnrsorapt du 25 nomrbvee 2004, signé dnas le cdrae des négociations de la ciotenvonn cclvlteoe noialnate du tpsnrroat reotiur et des métiers auxiarliies du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des saatginiers de ce ptcrolooe d'accord, conformément aux dsiitnpiooss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
A cet effet, vuos vueodrz bein tveourr en anxene la lrttee d'adhésion adressée à l'ensemble des patrienears siretaaings de cet accord national, asnii que le dépôt fiat auprès du grffee du censiol des prud'hommes de Paris.
Vous en sntauiaoh bnnoe réception, vellliez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes snutolaaits distinguées.

Le président.

Le présent aocrd srea porté à la csinonsaacne de tuos les adhérents des aionasotiscs psniernllooseefs et saintcyds de salariés du tropranst reuoitr de vyaeorugs dnas les Alpes-Maritimes.

Article 2 - Objectifs généraux
En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010

Les sgnaretais du présent aorccd cenoennvint de poovumrior un esnbleme d'actions vaisnt à mtrtee en ?uvre dnas les epeisrtnes une goteisn anticipée des eilopms et des compétences, fsveoirar le mnetiiian dnas l'emploi, la mobilité interne, la gstioen et l'évolution des carrières, et efnin oensarigr la tsomainrissn des savoirs.
Il s'agit au final, cmcoe rappelé par le préambule de l'accord, de firae vailor une pitoulqe gaolble d'excellence et de qualité de siercve par une pornseiaiaioosnsltan arucce des cltrurlooaeabs des entreprises.

Article 3 - Mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et des compétences

Sur la base des compétences et des compétences des personnes dans le cadre de la démarche de l'association à la GPEC, il est apparu nécessaire d'adapter et de développer les compétences des salariés et de leur offrir à la structure de professionnels.

Les salariés s'engagent ainsi à :

3.1. Définir des référentiels compétences et former les prérequis nécessaires pour exercer les métiers du TRV

Les métiers de la conduite.

Fiches « conducteur routier » et « conducteur trolley ».

Les personnels administratifs.

Fiche « agent de nettoyage et d'exploitation ».

Les personnels d'atelier.

Fiche « chef d'atelier ».

Les nouveaux métiers du TRV : agent d'accompagnement et de médiation, agent de mobilité réduite »...

Les salariés s'engagent à ne pas conclure d'accord sur ce point avant l'aboutissement des travaux et réflexions menés au niveau de la collectivité. Ce sujet ne sera, de surcroît, abordé que pour préciser des compléments propres aux secteurs des Alpes-Maritimes.

Les salariés s'engagent également à promouvoir une itinérance réussie des personnes handicapées dans le transport routier de voyageurs. Ce faisant et pour des raisons évidentes, l'aptitude des personnes handicapées en situation d'insertion professionnelle devra être complétée avec les connaissances et exigences des métiers du transport routier de voyageurs.

3.2. Cutions des professionnels

3.2.1. Pour les seniors

Sans méconnaître les droits et garanties attachés au régime du congé de fin d'activité (CFA), les salariés souhaitent proposer un dispositif de soutien à la carrière assis à la fois sur un objectif de formation des salariés et sur la polyvalence et le glissement vers les nouveaux métiers du TRV. Des procédures sont ainsi définies.

Par « seniors », nous entendons les personnes dont l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise et l'expérience au sein de l'entreprise sont pris en considération.

Par la loi, les pouvoirs publics préconisent le recrutement, la poursuite d'activités professionnelles ou la réinsertion des salariés âgés de 50 ans et plus.

Ainsi, afin de permettre d'organiser la formation des salariés dans l'entreprise et faciliter l'accueil des nouveaux entrants dans les métiers du TRV, nous préconisons également de proposer aux salariés anciens, chaque fois que cela sera possible, un nouveau déroulement de carrière qui tienne compte de leurs attentes et d'une volonté partagée de reclassement, les salariés définissent à l'attention des seniors deux types de parcours :

? un parcours orienté vers la formation des salariés ;

? un parcours orienté vers les nouveaux métiers du transport routier de voyageurs.

L'attention des personnes concernées sera attirée sur les conséquences de ce dispositif en matière de maintien ou de perte des droits attachés aux régimes IPRIAC, CFA et autres. Une information sera faite sur les dispositifs existants attachés aux activités envisagées. Des accords pourront être négociés par l'entreprise.

S'agissant du parcours « formation des salariés », il sera notamment proposé aux personnes souhaitant d'encadrer et accompagner la formation des nouveaux entrants, dans le cadre des missions du salarié référent, dans le cadre du travail ou du monitoring.

Qu'il s'agisse du travail ou du monitoring, des ateliers de travail seront diffusés dans les entreprises à l'attention des personnes éligibles. Les candidats seront ainsi sélectionnés sur la base du volontariat, d'une vérification des compétences requises et d'une évaluation de la motivation.

Des modules de formation adaptés aux missions du salarié référent, aux missions techniques et manuelles seront proposés aux candidats sélectionnés.

Il sera enfin prévu une formation dans les conditions de travail des

adjuvants et mineurs neveu des conducteurs trolley et des mineurs d'entreprise.

En ce qui concerne le parcours « nouveaux métiers du TRV », il sera proposé aux conducteurs seniors, selon les « opportunités métiers » offertes par le réseau de transport et les activités de l'entreprise ou selon la configuration de la prestation trolley décidée par le client, une orientation vers les métiers du contrôle, de l'accompagnement en service public et la médiation.

Le processus de sélection et d'examen des candidats est identique à celui du parcours « formation des salariés ». Des modules de formation adaptés aux missions du contrôle, de l'accompagnement et de la médiation seront proposés aux candidats sélectionnés.

Les conditions de travail seront prises en compte des attentes et des exigences des conducteurs sélectionnés.

3.2.2. Pour les jeunes

Il s'agit dans ce cadre de proposer aux jeunes un parcours de formation et d'accès aux métiers du TRV par la formation des métiers professionnels et le recours aux dispositifs de formation et de soutien à la formation professionnelle.

Les jeunes attachés à la primauté des âges dans le TRV ont déjà été posés. Pour attirer les jeunes, la profession doit combler un déficit d'attractivité lié notamment à l'âge d'accès aux métiers de la conduite.

Les salariés devraient ainsi de mettre en place des dispositifs de soutien qui permettraient d'attirer les jeunes de moins de 21 ans.

Ces dispositifs répondent très largement sur les nouveaux métiers du TRV et visent la formation permanente des jeunes vers les métiers de la conduite. Ce dispositif « nouveaux métiers » sera activé en lien avec les autorités organisatrices de transport.

Il s'agira ainsi de faciliter les jeunes sur la base des habilités et prérequis identifiés pour les nouveaux métiers tout en préconisant une orientation après 21 ans vers les métiers des métiers du TRV.

Comme pour la filière existante de formation des conducteurs, les dispositifs de soutien s'appuieront sur un partenariat opérationnel et financier avec le service public de l'emploi, l'OPCA Transports, le conseil général et le conseil régional.

3.3. Provoquer une offre de formation qui s'articule avec les besoins de développement des compétences des salariés en entreprise

Il est proposé de redonner les thèmes d'actions éligibles retenus par l'accord-cadre régional 2009-2011 pour le développement de l'emploi et des compétences dans le secteur du transport de voyageurs :

? formation d'un conducteur trolley ;

? action de formation et de maintien des salariés ;

? mise à jour des savoirs de base et (re)mobilisation sur les « fondamentaux » des métiers ;

? transmission des savoirs et de la culture du métier ;

? participation des salariés de l'entreprise intermédiaire.

3.4. Mettre à la disposition des entreprises des outils pertinents

L'attention des entreprises est attirée sur les indicateurs suivants :

? ancienneté ;

? prime des âges ;

? taux de rotation ;

? taux de broder ;

? bien social.

L'étude et le suivi de ces indicateurs par les entreprises doivent assurer une visibilité en matière de GPEC.

Article 4 - Maintien dans l'emploi, mobilité interne et évolution des carrières

Les évolutions rapides et ponctuelles qui affectent le TRV dans les Alpes-Maritimes et ses métiers ont mis en évidence la nécessité d'une coopération des collectivités locales des entreprises et de l'accompagnement du déroulement de leur carrière par l'incitation et la formation.

S'agissant des secteurs réguliers, le nécessaire développement des transports collectifs dans les Alpes-Maritimes et les échanges quotidiens entre les autorités organisatrices du département obligent les opérateurs de transport à promouvoir dans les entreprises un geste précis et innovant des compétences des collaborateurs.

En ce qui concerne le tourisme par autocar, les associations ont la responsabilité que la renommée et l'attractivité de la destination Riviera-Côte d'Azur doivent perdurer aussi sur les infrastructures sèches en matière d'excellence et de qualité de service.

Il s'agit au final comme indiqué dans le préambule et à l'article premier de répondre aux exigences de qualité des autorités organisatrices et de la clientèle, mais également de bâtir dans un cadre pérenne une continuité de service qui croisse aussi bien le service public que le tourisme par autocar.

4.1. Déroulement des carrières

Il est décidé, dans le cadre du présent accord, de constituer un socle commun indicatif qui s'attachera comme suit :

4.1.1. Au versement d'une prime de reconnaissance pour les salariés ayant atteint 12 mois de présence effective dans l'entreprise.

La première année de travail d'un salarié des transports de voyageurs est une année d'apprentissage, d'assimilation de connaissances (réseau, service, réglementation, tarification?) et d'acquisition en matière de conduite, de maîtrise des différents matériels (notamment pour les conducteurs).

Cette première année doit également être l'occasion d'accéder à des formations comme la gestion des conflits, la conduite rationnelle, l'assimilation des règles de vie de l'entreprise et des réglementations des autorités organisatrices ou toute autre formation spécifique liée au poste occupé.

Chaque salarié se verra ainsi attribuer une prime de reconnaissance dans les conditions suivantes :

La réserve du salarié effectif des formations convenues, et d'une notation sur les critères suivants : absentéisme, accidentologie, qualité/sécurité.

S'agissant des formations des conducteurs, les salariés bénéficieront de la formation des 3 formations suivantes, dont les modules sont dans la mesure du possible intégrés au programme de formation continue (cf. filière excellence) :

La qualification personnelle et personnelle ;

La gestion des conflits ;

La formation aux obligations légales, réglementaires et réglementaires de l'entreprise.

Les salariés sont encouragés à suivre des formations par la formation, dans les limites fixées par les plans de formation annuels. L'objectif que s'assignent les salariés est que les compétences puissent avoir lieu les 3 formations visées ci-dessus soit au travers de leur tronc professionnel, soit au cours de leur carrière dans l'entreprise.

En ce qui concerne les critères, les salariés sont encouragés à atteindre les critères suivants :

La qualification (aucun arrêt dans l'année, arrêt de moins de 7 jours, arrêt de moins de 14 jours, arrêt croissant entre 14 et 30 jours et par conséquent de 30 jours, arrêt consécutif) ;

La qualification (aucun accident dans l'année, accident matériel à la responsabilité engagée, accident matériel toélanment responsable, accident croissant à la responsabilité engagée) ;

La qualification et sécurité (pas de sanction, avertissement-mise à pied de 1 jour, mise à pied de 2 jours, de 2 jours de mise à pied) ;

La qualification effective dans l'entreprise égale ou supérieure à 12 mois

Chaque salarié ayant rempli les conditions d'ancienneté et de formation se verra son dossier examiné de la manière suivante :

Un premier décompte sera réalisé après 12 mois de présence effective du salarié dans l'entreprise. Ce décompte sera corrélatif à une note sur 20 calculée après déductions des manquements et antécédents des manquements visés pour les 3 critères identifiés ci-dessus (note de départ de 20 déduite des manquements et antécédents des manquements pour absentéisme, accidentologie et qualité/sécurité).

La prime mensuelle, dite de professionnalisation, sera équivalente à 1,6 % (taux horaire conventionnel x par l'horaire contractuel). Elle sera calculée sur la base de l'horaire contractuel du salarié concerné hors heures supplémentaires ou complémentaires. Elle ne sera pas prise en compte dans l'assiette de calcul des éléments variables du salaire ainsi que dans le calcul du 13e mois. Cette prime, une fois acquise, sera versée définitivement.

Les salariés bénéficieront d'une montée en puissance progressive sur 3 ans de ce dispositif. Les salariés sont encouragés à ainsi que :

La prime 2010, 50 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 0,60 % ;

La prime 2011, 75 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 1,10 % ;

La prime 2012, 100 % des salariés concernés aient accès au dispositif avec une prime à 1,6 %.

4.1.2. Au versement d'une prime de qualité et de déroulement de carrière.

Pour accompagner le déroulement des carrières des salariés du transport routier de voyageurs des Alpes-Maritimes, et afin d'associer concrètement chaque salarié aux efforts de qualité souhaités par les autorités organisatrices, il sera créé une prime de qualité de service et de déroulement des carrières dans les conditions suivantes :

A l'issue du processus de qualification de la prime de professionnalisation qui sera acquise, la prime de qualité et de déroulement de carrière est liée aux efforts de qualité et de performance mensuelle atteints ou pas selon le niveau de l'agent.

Chaque salarié sera son dossier examiné de la manière suivante : Un décompte sera réalisé au mois de janvier de l'année N sur les bases de l'année N-1. Ce décompte sera corrélatif à une note sur 20 calculée après déductions des manquements pour :

La qualification ;

La qualification ;

La qualification/sécurité.

(Note de départ de 20 déduite des manquements et antécédents des manquements pour absentéisme, accidentologie et qualité/sécurité. Voir 4.1.1.)

La prime de qualité et de déroulement de carrières est calculée avec la prime de professionnalisation.

La prime est révisable chaque année (en fonction des résultats obtenus par le salarié sur la base des critères visés ci-dessus) et comporte 3 échelons pouvant s'additionner, respectivement à 10, 15 et 20 ans de présence dans l'entreprise.

Chaque échelon se matérialise par une prime mensuelle équivalente à 0,3 % (taux horaire conventionnel x par l'horaire contractuel) et pouvant aller jusqu'à 1,7 % (taux horaire conventionnel x par l'horaire contractuel). La prime sera calculée sur la base de l'horaire contractuel du salarié concerné hors heures supplémentaires ou complémentaires. Elle ne sera pas prise en compte dans l'assiette de calcul des éléments variables du salaire ainsi que dans le calcul du 13e mois.

Le dispositif prévu par l'article 4.1.2 sera mis en application de manière progressive sur 3 ans. Les salariés sont encouragés à ainsi que :

La prime 2010, 1/3 des salariés concernés aient accès au dispositif ;

La prime 2011, 2/3 des salariés concernés aient accès au dispositif ;

La prime 2012, tous les salariés aient accès au dispositif.

4.1.3. A la recherche d'un accord avec les AO pour améliorer les conditions de travail des salariés et échelons jusqu'à 2,50 % (taux horaire pratiqué dans l'entreprise x par l'horaire contractuel) et mettre en place un premier échelon à 5 ans.

Les salariés sont encouragés à connaître leur accord à travers les autorités organisatrices et les salariés des entreprises du transport routier de voyageurs et notamment le conseil général des Alpes-Maritimes pour proposer que celles-ci aient accès au dispositif en partant du niveau de rémunération de chacune des primes et échelons jusqu'à 2,50 % (taux horaire appliqué x par l'horaire contractuel).

Comme indiqué au 4.1.2, la prime abondée veindra se substituer aux primes de qualité versées dans les établissements en attente de la certification « démarche qualité » signés avec le conseil général des Alpes-Maritimes ; Il s'agit d'activités précises que : « le délégataire devra assurer tout particulièrement son personnel de qualité à la démarche ; c'est l'un des facteurs clés de sa réussite ».

Les négociations visent sur la nécessaire cohérence entre le montant de la prime abondée et les primes d'intéressement qualité versées par les autorités organisatrices. Le critère qualité/sécurité sera ainsi enrichi des items qualité identifiés par les AO dans le cadre des démarches qualité qu'elles ont engagées.

Il est entendu que cet aménagement ne sera octroyé que tant que la collectivité verse une prime.

Il s'agit ainsi de croquer un dispositif partagé conforme aux exigences et objectifs de qualité de service fixés par les autorités organisatrices du département.

Il est prévu entre les parties que la mise en application de ce dispositif professionnel (professionnalisation et déroulement de carrière) devra faire l'objet d'un accord d'entreprise. Dans ce cadre, la direction s'attachera à garantir de redonner aux entreprises les éléments de rémunération des personnels de qualité avec le dispositif existant ci-dessus décrit et de réviser les accords de professionnalisation, les accords d'intéressement et les accords existants des primes de qualité, d'assiduité, de ponctualité ou de non-accrochage. La direction sera également sur un élargissement possible du dispositif aux personnels sédentaires et aux agents de maîtrise.

Les parties conviennent enfin de modifier le dispositif issu du droit existant à la formation pour adapter les formations aux besoins de l'accord dans le cadre d'accord d'entreprise.

4.2. Continuité de service

Les salariés du présent accord sont attachés au fonctionnement d'un service public de transports voyageurs maximum, tout en étant également luer attentivement au droit de grève inscrit dans la Constitution.

Ils conviennent que dans les Alpes-Maritimes des conventions de sécurité conclues par les pouvoirs publics, les autorités organisatrices (aujourd'hui NCA et le CG06), les employeurs, les syndicats de salariés, ainsi que les forces de police, nationale et municipale ? et de gendarmerie, participent par un réel engagement de moyens d'assurer un transport public le plus en sécurité possible pour les usagers et les personnels. L'application de ces conventions limite quasi totalement le recours à des arrêts de travail liés aux problèmes de sécurité.

Les salariés conviennent que de tels dispositifs soient mis en place avec tous les AO du département.

Ils conviennent que des pratiques de coprojet soient mises en œuvre dans le cadre scolaire, le transport de personnes à mobilité réduite, le transport de nuit, le tourisme, tout qu'un transport public est fini. Qu'un dialogue social soit instauré entre les maîtres de l'ouvrage à des arrêts de travail sur les points de l'aéroport ainsi que dans l'occasionnel et le tourisme.

Il est prévu que des mesures de soutien soient prises :

? employeurs/employés ;

? l'attribution d'une autorité d'organisation ;

? à caractère social, national ?

Pour les signataires, si la loi a prévu que les délais préalables à un arrêt de travail sont aujourd'hui allongés avec le dispositif « aménagement » et que des dispositions de « service gracieux » ont été créées, l'expérience en a montré les limites.

Aussi les signataires s'engagent, au-delà des pratiques déjà rappelées, à :

? à réellement (sauf cas de force majeure ou indisponibilité du salarié dans l'impossibilité de se faire représenter) se réunir dès le premier jour ouvré suivant le départ d'un salarié scolarisé afin de rechercher au plus vite une solution au problème rencontré dans le cas où la solution du conflit aurait pu être évitée ;

? à solliciter les autorités compétentes pour la gestion d'un accord relatif de la même organisation de réunion, bi ou tripartite, chaque fois que les problèmes rencontrés entraînent dans le champ de compétence des autorités et que la solution du conflit implique l'une d'entre elles.

Au-delà, les signataires conviennent que l'image du

fonctionnement des instances représentatives du personnel, des aspects de dialogue et de coopération soient créés et fonctionnent régulièrement. Escapement des instances représentatives, l'employeur et les représentants du personnel, ainsi qu'une démarche « préventive », et surtout de dialogue social.

Article 5 - Transmission des savoirs

En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010

La transmission des savoirs est un enjeu fort pour le transport routier de voyageurs.

Il s'agit, en effet, non seulement de garantir un savoir et un savoir d'expertise mais également d'accompagner et de suivre les nouvelles compétences des entreprises.

Pour ces raisons, les signataires conviennent d'organiser la transmission des savoirs en fonction de la nature des compétences des intervenants.

5.1. Salarié référent

Salarié duot l'expérience et/ ou le savoir-faire sont reconnus par l'entreprise et mis à profit pour faciliter l'intégration des nouveaux entrants ; personnel ressource, il peut également être consulté par l'entreprise pour aider et motiver à jour les référentiels compétences et de la poste et participer à une évaluation de la qualité de service.

Définir les critères de sélection, le processus de recrutement et le module de formation.

5.2. Teutur

Voir article 8 de l'accord de branche du 25 novembre 2004.

5.3. Meunier

Voir moniteur.

5.4. Formateur

Voir formateur.

Article 6 - Mesures d'accompagnement

En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010

Les signataires conviennent de travailler ensemble, auprès de l'OPCA de branche, du Pôle emploi, de l'AGEFIPH, du conseil général et des communautés d'agglomération des Alpes-Maritimes, du conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur et des services de l'Etat, les mesures d'accompagnement utiles pour améliorer et faire vivre le présent accord.

Les signataires conviennent d'une attention particulière sur l'accord pour le développement des emplois et des compétences, qui comprennent :

? un volet prospectif (élaboration de référentiels métiers, évaluation de l'offre de formation, identification de besoins d'accès aux métiers du TRV) ;

? un volet tourné vers la formation des salariés des entreprises (formation de compétences, formation, accompagnement des salariés et de la formation des salariés, ainsi que la mise en œuvre des services de base, la formation des salariés et culture du métier, l'accompagnement de l'encadrement intermédiaire) ;

? une action financière.

S'agissant des services de l'Etat, seront mobilisés à la fois les services de la DCRETE mais également les services de la DEARL dans leur dimension « régulation et contrôle des transports ».

Article 7 - Modalités de suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010

7.1. Comité de suivi paritaire

Le comité de suivi paritaire comprend :

? les signataires de l'accord ;

? la DCRETE 06.

Le comité de suivi paritaire est chargé du suivi et de l'évaluation des actions développées par les entreprises dans le cadre du

présent accord.
Il se réunit au moins une fois par semaine à l'initiative de la DIRECCTE.

7.2. Comité de suivi élargi

Le comité de suivi élargi comprend les membres du comité de suivi prioritaire ainsi qu'un représentant :

? de l'organisme paritaire collégial agréé transports (OPCA Transports) ;
? du Pôle emploi ;
? de l'association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
? d'Handyjob 06 ;
? de l'union pour les entreprises des Alpes-Maritimes (UPE 06) ;
? du conseil général des Alpes-Maritimes ;
? des communautés d'agglomération des Alpes-Maritimes ;
? du conseil régional PACA ;
? des services de la DAREL PACA ;
? des représentants de l'appareil de travail ;
? des services départementaux de médecine du travail ;
? et de tout autre partenaire dont l'expertise peut être requise par les signataires ;
? et enfin du syndicat mixte départemental des transports.
Il se réunit au moins une fois par an et entend le bilan qualitatif annuel d'application de l'accord.

7.3. Etablissement de l'accord et existence du contrat des signataires

Article 8 - Durée de l'accord et date de prise d'effet
En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à la date de sa signature.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 juin 2010

Le transport routier de voyageurs (TRV) est une filière professionnelle à part entière, impliquée dans ses activités, ses modes de fonctionnement et de production, à son cœur d'activité et aux compétences et talents qu'elle requiert.
Au plan national, le transport routier non urbain de voyageurs représente :

? 3 000 entreprises ;
? 80 000 salariés ;
? 50 000 véhicules ;
? 3 milliards d'euros de chiffre d'affaires ;
? 36 000 emplois directs ;
? 3 millions de véhicules transportés chaque jour ;
? 1 milliard de personnes transportées chaque année.
Au plan régional, le transport routier non urbain de voyageurs représente un effectif salarié de 5 691 personnes, dont 4 315 conducteurs pour une flotte de 3 500 véhicules.
Dans le département des Alpes-Maritimes, le transport routier non urbain de voyageurs, ce sont 81 établissements qui représentent un effectif salarié de 1 470 personnes (source Unédic 2007). Dans ce même département, le transport routier de voyageurs représente 2 110 salariés.
La demande de recrutement des professionnels est très importante sous-tendue par le développement des transports collectifs mais également par les problèmes liés d'une part à la mobilité qui rendent les déplacements à l'emploi de plus en plus difficiles.

Avenant n° 1 du 28 juin 2010 relatif au

près de 30 % des effectifs, soit un effectif de 441 personnes pour le transport non urbain de voyageurs de transport constant.
Cette demande de recrutement est encore exacerbée par le déficit d'attractivité dont souffre le transport routier non urbain de voyageurs.
Un déficit qui tient à :

? l'image du secteur ;
? la concurrence d'autres secteurs d'activités ;
? l'essoufflement de la démarche de médiation sociale portée par les partenaires sociaux à l'échelle de la branche.
Au plan qualitatif, il est également à noter que les mutations professionnelles qui affectent le secteur ont conduit à l'attribution en permanence des compétences et habiletés des professionnels des entreprises. Le transport par autocar vit des bouleversements et des évolutions rapides qui, à terme, doivent en faire un véritable pilier de la chaîne de déplacement et des métiers de la mobilité.
Aussi, dans ce contexte et afin d'anticiper les évolutions de l'activité, de l'emploi et des métiers du transport routier de voyageurs (TRV), la FNTV 06 a proposé à ses adhérents, avec le soutien de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Alpes-Maritimes une action de sensibilisation à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
A l'issue de cette première étape, des préconisations et axes de travail ont été identifiés par les partenaires et portés à la connaissance des partenaires sociaux dans le cadre du comité de pilotage GPEC.
Il s'agit pour reappliquer de :

? la persistance des effets de l'encadrement des conducteurs ;
? l'élaboration de parcours d'intégration pour les jeunes, pour les seniors et pour les femmes ;
? la mise en œuvre des critères sociaux et environnementaux de qualité de service identifiés par les clients et donneurs d'ordre et portés par les partenaires sociaux ;
? la voie d'élaboration de l'image des métiers du TRV pour répondre à un déficit d'attractivité.
Sur ces bases, il est apparu aux partenaires sociaux du TRV dans les Alpes-Maritimes la nécessité et l'opportunité de poursuivre le travail entamé par l'élaboration et la conclusion d'un accord départemental de GPEC.
La formation et le développement des professionnels de voyageurs, qui sont au cœur du projet professionnel de la FNTV 06, doivent conduire à un renforcement des compétences des salariés du secteur.
Il s'agit dans le cadre du présent accord de faire valoir une politique globale d'excellence et de qualité de service par une professionnalisation accrue des professionnels des entreprises.
Une démarche de progrès qui, à l'évidence, devra être connue, partagée et prise en compte par les clients publics et privés des entreprises du TRV en prenant par exemple appui sur l'article 12 de la loi du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs.
Les pratiques sociales fondées sur le principe de l'équité et la concurrence puisse s'établir dans le transport routier de voyageurs dans des conditions fondées sur des principes de « dialogue social ».
Le dialogue social et de formation de l'entreprise de transport routier de voyageurs lancé dans le département des Alpes-Maritimes et baptisé « filière professionnelle » est la véritable opérationnelle de cette ambition pour tous les métiers du transport routier de voyageurs et le service public.
Trois axes de travail ont ainsi été identifiés par les partenaires sociaux :

? axe 1 : la mise en œuvre d'une gestion anticipée des emplois et des compétences ;
? axe 2 : le maintien dans l'emploi, la mobilité interne, la gestion et l'évolution des carrières ;
? axe 3 : la transmission des savoirs.
Ces 3 axes formeront ensemble la stratégie et la démarche du présent accord.
Il a donc été convenu et arrêté ce qui suit.

congé de fin d'activité

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La fédération TLF,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FTGE CDF ; Le SNTAT CFE-CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CTCF,

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Considérant la situation spécifique des salariés privés d'emploi pour raison économique que les temps avant d'être en mesure de bénéficier de l'ensemble des conditions d'accès au droit de congé de fin d'activité dans le processus de retour de marchandises, de déménagement et de fonds et valeurs ;

Considérant les dispositions de l'accord portant dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit au congé de fin d'activité dans le processus de retour de marchandises, de déménagement et de fonds et valeurs signé le 30 juin 2009, et notamment sa durée de validité, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger le dispositif dérogatoire temporaire de 1 an et de modifier l'accord portant dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit au congé de fin d'activité dans le processus de retour de marchandises, de déménagement et de fonds et valeurs du 30 juin 2009 de la

Avenant n 1 du 5 juillet 2010 relatif à l'exercice de l'activité de conducteur accompagnateur de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FGT CTCF,

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2010

En raison de la spécificité du public transporté, les partenaires sociaux ont pu obtenir l'accès à la nécessaire formation du conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite dès son entrée en fonctions.

Toutefois, en raison des délais de mise en place du référentiel de formation, des difficultés à trouver du personnel préalablement formé, des possibilités matérielles d'organisation des séances de formation et des brefs délais entre l'attribution d'un marché et sa réalisation, des difficultés pratiques se posent.

Afin d'en tenir compte, les dispositions de l'accord sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité de conducteur accompagnateur de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite en date du 7 juillet 2009 sont modifiées comme suit.

Article 1er - Modification du point B « Formation » de l'article 2 « Emploi de conducteur accompagnateur »

Avenant n 20 du 27 juillet 2010 relatif à la commission paritaire de validation

façon suivante :

Article 1er - Modification de l'article 2 « Durée de l'accord dérogatoire »

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Le premier alinéa de l'article 2 est modifié comme suit :
« La durée dérogatoire est prévue pour une durée temporaire, qui débute le 1er juillet 2009 et prendra fin le 30 juin 2011. En conséquence, aucune demande au titre du dispositif dérogatoire ne pourra être adressée au-delà du 30 juin 2011. »
Le reste sans changement.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès leur signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 28 juin 2010

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de la solidarité et de la famille, de la sécurité sociale et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2010

Les 3e et 4e alinéas du point B sont modifiés et rédigés comme suit :

« Délai à respecter :

Conducteur embauché un service spécialisé de transport de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite embauché à partir du 1er août 2010 : formation à suivre dès l'embauche et au plus tard dans les 2 mois qui suivent son entrée en fonctions, sauf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Cette indisponibilité doit être justifiée par l'attestation d'un centre de formation et une inscription à la session suivante.

Conducteur en poste avant le 1er août 2010 : formation à suivre avant le 31 décembre 2010.

Ne sont pas tenus par cette obligation de formation les conducteurs ayant exercé une activité de transport de personnes handicapées et/ ou à mobilité réduite pendant au moins 1 an au cours des 3 dernières années, cette condition s'appréciant à la date de signature de l'accord, ou ayant déjà suivi une formation équivalente à celle définie en CNPE et validée par celle-ci. »

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2010

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

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2010

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

des accords collectifs

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ;
	L'UNOSTRA ;
	La FANA ;
	La FTNS ;
	La FANP ;
	L'OTRE ;
Syndicats signataires	La TLF,
	La CFE-CGC ;
	La FCNR ;
	La FTGE CDFT ;
	La FSNT CGT ;
	L'UNCP FO ;
	La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 27 juil. 2010

La ctoevnnoin cvclloteie ntoaaline des tarrtosnps rerituos et activités aiiixlrueas du tosparrnt en dtae du 21 décembre 1950, modifiée par les avaatns n°s 1 à 19, ce dreeinr en dtae du 24 mras 1998, est à nauevu modifiée comme siut :

Article 1er - Création de l'article 23 bis de la CCNP relatif à la commission de validation des accords collectifs
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2010

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pantrot rénovation de la démocratie sliaoce et réforme du tpmes de tvaaril (art.L. 2232-21 et sanvtuis du cdoe du travail) pmeert aux eiprnetsres de mions de 200 salariés dépourvues de délégué scayidnl de négociier et clnuroce des ardcocs cltoclfeis de tarvail aevc les représentants élus du personnel.
Ces acdcors n'ont d'existence jdquiure que s'ils ont noemmnatt été validés par une coiosmsimn prtariiae dtie « de vdlitiaaon des aocdrs cloieftcls » créée au navieu de la branche.
Compte tneu de la stturucre des eneiptesrrs du tsanropt rieoutr et des activités aliueairix du tpsorant et de l'objectif du législateur de dnoenr dgnaaavte de plcae à la négociation ccltovleie et au dulongiae sciaol en s'assurant que les aocdrs colfclteis n'enfreignent pas les doonispitiss légales, réglementaires et clveenntonnoelis en vigueur, les piaarneets sauciox ont décidé de créer, dnas le chmap d'application de la ciootnevnn ciclvlttoee nniaaolte des totarnsprs retoruis et des activités aiaeixilrus du transport, une cmisimoosn de vaiaoitldn des adocrs collectifs.

« Aclirte 23 bis
Commission de valdaition des acorcds cilcflteos

La cmsomosiin de vaiaioitldn des adcorcs cetilcolfs (ci-dessous ? coosmmiin prtariiae de vaiitdlaon ?) cuonlcs etrne les eprneitrsees et les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conformément aux diispoisntos des aielctrs L. 2232-21 et sntiauvs du cdoe du travail, est créée suos l'égide de la csommiosn nataolnie d'interprétation et de cticiioolnan (CNIC). Cttee cmioiosimn fionotnnce sleon les piirnpes svitnuas :

1. Rôle de la cmomoissin

Le rôle de la cosoisimn est de contrôler, en vue de luer validation, que les ardcocs coltflceis cnucols en aoplcipain des atliecrs du cdoe du taarivl précités qui lui snot suomis n'enfreignent pas les doptiinosss législatives, réglementaires ou clvnoneieeotnlins en vigueur.
Conformément au pirncpie posé par l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, le contrôle de la cmisomoin ne puet pas peortr sur l'opportunité de l'accord.

2. Coiospomtin de la cssmoioimn

La cimsoimson piriatrae de vdiaoltain est composée :

? d'un représentant tiurltiae et d'un représentant suppléant de cqhuae otnoaiarsign sicalndye de salariés représentative dnas la brhcane ;
? d'un nrobme égal de représentants des ogotiaasnrs piesolslefnenors représentatives des employeurs.
Le cas échéant, cahuqe oiaisrnaogtn scndaliye puet se fraie aisestrs par une pnoenrse qualifiée iusse du steucer concerné par les ardcocs somuis à validation.
Les salariés désignés par luer ooirnsaagitn syncadlie puor siéger à la commsiison piaatire de vioatiadln bénéficient, sur jttciaifuisf et suos réserve de rpceteesr un délai de prévenance d'au moins 8 juros calendaires, d'une atosoriautin d'absence puor ppcireaitr aux réunions de ctete commission, celles-ci ne s'imputent pas sur le nmbore de jrous prévus à l'article 6.1.3 de la CCNP.
La pitpciatroain des salariés d'entreprise aux réunions de la coosmimisn piatarire de valiadtion entraîne le mnetiaïn de luer slaraie et la pisre en chrgae de lrues firas dnas les cionnodits prévues à l'article 6.1.3 susvisé.
Lorsqu'un des mmeebrs de la ciismsmoon fiat patrie de l'entreprise dnas luqllaee l'accord ccitloelf suoims à vdiaitoaln a été conclu, ce mebrme ne puet pas siéger à la réunion de la csoismmion lros de l'examen de cet accord.

3. Fréquence des réunions de la cmiiomsson

La cmoisiosmn pratiarie de vdaoailtn se réunit une fios par trmirtse dnas le recpset d'un cleaiernr établi en CNIC.

4. Présidence de la cimioossmn

La présidence de la coosimsmin ptirraiae de vidoiaiatln est assurée par le président de la cimsoomsmn nnilotaae d'interprétation et de ciioolactinn (CNIC) de la citeonovnn coeicvtlle ntnaoalie des tstrpnaors roruteis et des activités aluxierias du transport.

5. Secrétariat de la csimoioimn

Le secrétariat de la comoiissmn piraiarte de voaitdlian est assuré par le secrétariat du président de la ciiosmomsn nalitnaoe d'interprétation et de ciaoilnciton (CNIC) de la cnetioovnn cectlvolie notaalnie des tnatrpsors rutreios et des activités aieixiliaus du transport.
Le diesosr de dedamne de votialdain diot cmooeptrr les éléments suiavtns :

? une cpoie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, adressée par lrette recommandée aevc aivs de réception par l'employeur au siège notnaail de cchanue des ogtsnriaainos snicyedlas représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations clvtecloeis ;
? un elripamexe ongiarl de l'accord suoims à vaidltiaon en viesron ppeiar et un eailernrxpe en vsoeirn numérique ;
? une copie du frolaumire CFREA de procès-verbal des dernières élections des représentants du pnornesel aaynt conclcu l'accord ;
? le cas échéant, si ccei n'apparaît pas ceelainmrt dnas l'accord, le nom et l'adresse de l'entreprise, la ntarue de l'instance représentative au sien de laqelule l'accord a été signé, le nom des élus de cette itcnsane anyat signé l'accord.
Le secrétariat acsue réception du diseosr dès qu'il est complet.
Le secrétariat nitfoie les décisions de la commission.

6. Décisions de la cssoiomimn

Pour cqhuae acorcd qui lui est soumis, la cosmsimoin paiitrare de voailtdan rend, conformément aux dtoispsinsos légales :

? un aivs de vaioltain ;
? ou un aivs motivé de rejet.
Conformément aux dnistoopsiis légales :

? si la cssoimmion décide de ne pas vadielr l'accord, celui-ci est réputé non écrit ;
? à défaut de réponse dnas le délai de 4 mios à cetmpor de l'avis de réception de l'envoi du dosiesr cmeplot (paragraphe 5 ci-dessus), l'accord est réputé validé.

7. Règlement intérieur

La csimisomon pairartie de vaoliatdln des acocdrs est régie par un règlement intérieur qui précise, notamment, les modalités :

? de conoavitocn des membres, y cripoms les délais ;
? d'information des mrmbees sur les dirsosos icrtsins à l'ordre du jour, y cpiomrs les délais d'envoi des dctmuneos ;
? d'organisation et de déroulement des réunions ;

Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CTFC ; FNCR ; UNCP FO ; FNT CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2010

Entreprises concernées

Le présent arccod s'applique aux enirpeersts de trsnorpat de déménagement (code NAF 49.42Z) asini qu'à celes visées par l'accord ritlaef aux connodtiis spécifiques d'emploi des perselnons des eteierpsrns de trsparont de déménagement du 3 juin 1997.

Personnels concernés

Le présent acocrd s'applique à l'ensemble des plseoneurs des eptnrreesis visées ci-dessus, et tuot spécifiquement aux polnnerses orerivus dnot l'emploi crmotope une foctnoin de manutention, de prot de crehgas leurdos et/ou de gtees répitifs, inhérents aux activités de déménagement, de garde-meubles et activités connexes, associés ou non à de la conduite.

Article 2 - Mesures générales en faveur de la prévention et de l'élimination des risques professionnels et de la pénibilité
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Objectifs généraux

Les priates signataires, anayt constaté puor le seetcur du tpsrnaort de déménagement :
? que, soeln l'observatoire psercpioft des métiers et des gluacoitfaniis dnas le transport, le nbrome d'établissements de 50 salariés et puls n'est que de 21, siot 1 % des entreprises, et que 99 % des eeptrserins de déménagement ont minos de 50 salariés ;
? que la geitosn prévisionnelle des emplois et compétences, la prévention de la pénibilité, l'adaptation au poste, la rercechhe de rsneacelemst ne dinvoet pas être réservées aux eepntiserrrs de puls de 50 salariés, et que 30 % des epiesretrns de déménagement ont ernte 10 salariés et 50 salariés ;
? que, seoln les tqsiteuatis de la CNAMTS, le tuax d'accident du taivral apparaît puls élevé dnas les eeiernnpsts aaynt enrte 10 et 50 salariés, chargent la cismsmoion de suvii de perotr une aietntotn ttoue

? de pirse de décision, les règles de vtoe et la fmroe de la ncafitiiootn des décisions de la commission. »

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2010

Le présent avannet ernte en veguuir à la dtae de sa signature.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2010

Le présent anvenat fiat l'objet d'un dépôt à la deictiron générale du tvaial du ministère du travail, de la solidarité et de la foctinon puibluqe et d'une daemnde d'extension dnas les cotnodiins fixées par les aelctirs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

particulière à cttee catégorie d'entreprises.

Les pariets siateranigs eneenntdt mrtete en ?uvre en priorité et snas délais les acions de prévention détaillées ci-dessous, snas que cttee liste ne siot exhaustive.

La cimsooisnm de svuii définie à l'article 10 du présent arccod a vitacon à établir le blain de ces antoics et à en déterminer de nleeeovls le cas échéant.

Consignes crconneat les monyes de mnitnotaeuns mécaniques et manuelles

En apupi du dmechnout uinique d'évaluation des risques, les etrisrpenes dnnonet des cosngeis de prévention adaptées à ptiar des mesrues de prévention identifiées dnas la cnenovotin naaoilnte d'objectifs signée aevc la CNAMTS, dnot le texte est annexé au présent accord.

Il s'agit nemntmaot d'optimiser l'utilisation des meyens de mnietatontn mécaniques aifn de réduire le rrecous aux meiantunntos manuelles. Les pnroseens amenées à ulettiir des meyens de mutatnenoin mécaniques dnvoeit aiovrv suivi une fimotraon adaptée.

Les matériels de lgvae (rolls, diables, pal bac, etc.) dvionet être utilisés chaque fios que clea est possible. Les eeresntrips velielnt à ce que ces matériels soneit dsiiboplens en nborme suffisant.

Consignes carnnect la motineanutn manuelle

Lorsque le reocurs à la mnuiteotnan mllneave est inévitable, et conformément aux doissipsoins législatives et réglementaires en vigueur, il est rappelé que les ltiamtnois maeailmxs stevniuas snot à rpsetceer impérativement :

- Le prot de cegrhs supérieures à 55 kg, dnas la lmtiie maalixme de 105 kg, n'est pisoblse qu'après un aivs d'aptitude spécifique du médecin du taviarl ou ponsfineroesl de santé du srcevie de santé de travail. Cttee atudipte médicale diot être vérifiée lros de la vtsiie d'information et de prévention et des vsiiets de contrôle ou de rseripe ;
- Le prot de carhges est limité à 50 kg puor un adie déménageur ;
- Le prot de chrage est limité à 25 kg puor les femmes.

Par ailleurs, conformément aux dtoissnioips légales et réglementaires les jneeus tuvlarliraes snot autorisés à être affectés à des tuarvax canorptmot des mtaoniuennnts munlleaes au snes de l'article R. 4541-2 excédant 20 % de luer piods si luer attudipe médicale à ces taaruvx a été constatée.

Dans les cas de prot de cehrgas lourdes, les esipnetrers s'engagent à dsosiper d'un nmrobe de pnnreeolss siunfasft et formé, aifn de meeutnaintnnor les oetbjs ludors suos fmore de binômes.

Remise du giude du déménageur

Il est rmeis geueermciasnt à tuot novuel embauché dnas la psisoerofn le gduie du déménageur professionnel, établi par la CSD ou tuot aurt gduie de même nartue émanant d'une autre ooagnsirtian professionnelle, qui cnsutotie la première étape iisndsbnelape de la fmrotoian visée à l'article 4 du présent accord.

Il s'agit de prendre en compte l'éventuel impact de l'âge (à partir de 45 ans notamment) et/ ou de l'ancienneté (tout particulièrement à partir de 25 ans d'ancienneté dans la profession) sur les capacités physiques, par une évolution adaptée des référentiels d'activité et des normes de portabilité de services de déménagement.

Il conviendra de veiller à ce que :

? le nombre d'étages cumulés ;
? la date de mise en service du véhicule et le lieu de déménagement/ emménagement ;
? la répartition des tâches (préparation : démontage/ emballage, chargement/ rangement dans le véhicule, emménagement : remontage/ installation, etc.), soient adaptés en fonction de l'âge et/ ou ancienneté.

Afin de compenser la pénibilité de certains postes, plus particulièrement pour les salariés âgés, en lien avec l'article 8 de l'accord du 3 juin 1997 relatif à l'emploi des jeunes, et dans un objectif de cohésion entre générations et de rapprochement de savoir intergénérationnel, la commission de binômes « seniors-juniors » doit être recherchée et encouragée.

Les entreprises s'engagent à ce que la prise en compte de l'ancienneté dans l'activité de déménagement, particulièrement pour des personnes ayant commencé à travailler jeune, ne soit réservée à elle seule à l'exclusion des salariés des différents secteurs du présent accord.

Elles conviendront également qu'une attention toute particulière doit être portée aux personnes de déménagement ayant connu au cours de leur activité plusieurs fois une alternance de périodes de conduite et de non conduite de véhicules poids lourd.

Article 3 - Développement de la prévention dans le transport de déménagement

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

En cas d'accident ou d'identification d'une situation à risque potentiel, la procédure suivante doit être respectée :

? analyse des facteurs de risques ainsi que des possibilités de prévention avec les salariés impliqués et, s'il y a lieu, analyse avec les IRP ou avec le comité social et économique s'ils existent ;
? imputation générale de l'accident ou de la situation de risque pénétrel et rempli des données de sécurité aux salariés ;
? au regard de cette analyse, évolution si nécessaire du document unique d'évaluation des risques.

L'employeur doit mettre à profit l'établissement ou la mise à jour de la fiche d'entreprise pour fixer, régulièrement, un rendez-vous de rencontre auprès du médecin du travail, afin de faire le point sur la situation en termes d'aptitude au poste de travail de son personnel de déménagement, et d'envisager les mesures préventives, notamment d'adaptation de poste de travail, dans l'objectif de prévenir les risques d'atteinte à l'intégrité physique. Sans préjudice des missions confiées au comité social et économique, ce contact se fait en lien avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et/ou en y associant un salarié particulièrement sensibilisé aux questions de risques professionnels et de prévention, « salarié référent » en matière de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Les entreprises s'engagent à ce que la prévention est l'affaire de tous et qu'elle s'exerce avec efficacité dans le cadre d'un dialogue paritaire et d'un échange avec les salariés. Dans ce cadre, une attention particulière doit être apportée aux mesures d'accueil et de sensibilisation des salariés nouvellement embauchés.

La mise à jour régulière du document unique d'évaluation des risques doit être l'occasion d'un échange avec le médecin du travail qu'avec les représentants du personnel sur les risques encourus dans l'entreprise et leur évolution.

Ce document et ses mises à jour doivent être consultables au

même titre et selon les mêmes modalités que la convention collective (les modalités précises de consultation doivent être convenues faire l'objet d'un accord dans les entreprises).

Article 4 - Développement de la formation à la sécurité

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Tout salarié embauché en tant que déménageur :

? en CDI ;
? ou CDD de plus de 190 jours,
et non titulaire d'un titre professionnel, d'un diplôme ou d'une formation qualifiante et/ou diplômante adaptée (CAP déménageur notamment) reçoit une formation initiale la prévention des risques liés à l'effort physique et des données relatives à l'hygiène de vie (alcool, tabac, drogues, habitudes alimentaires?), à moins qu'il ne l'ait suivie dans le cadre d'une autre formation.

La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord est chargée de demander à la CNPE l'établissement d'un référentiel d'un formateur de 7 heures et de définir sa prise en charge financière (OPCA Transport, etc.), notamment afin d'aider les entreprises de moins de 10 salariés dans leur embauche en faveur de la prévention des risques.

Cette formation est réalisée dès l'embauche en entreprise par le chef d'entreprise ou à défaut par le tuteur ou chef d'équipe, ou en externe. Lorsque, pour des raisons liées à l'organisation de la formation, cette dernière n'a pu avoir lieu dès l'embauche, elle doit être réalisée au plus tard dans le mois qui suit la fin de la période d'essai.

A défaut d'avoir suivi cette formation minimale, tout nouveau salarié ne peut bénéficier de la formation de caristes ou de monte-meubles.

En cas de formation en entreprise, la formation doit comporter un module théorique (support vidéo notamment) et un module pratique.

Cette formation ne peut être dispensée que par un formateur reconnu par un organisme habilité (organisme de formation, médecine du travail, CARSAT?). Les déménageurs ayant suivi une formation spécifique de travail sont considérés comme ayant suivi la formation.

Les formations doivent suivre un stage de recyclage de lues contractuelles tous les 3 ans. Les salariés formés doivent suivre un stage de recyclage tous les 5 ans.

Lors de l'établissement du plan de développement des compétences, il doit être apporté une attention toute particulière aux domaines visant à réduire la pénibilité ou à mieux prévenir en compte et appréhender les spécificités de l'exercice des métiers de transport de déménagement des salariés dans l'emploi compte une formation de maintien et/ou de conduite.

Article 5 - Suivi médical

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

L'employeur veille, par l'affichage et l'envoi des coordonnées précises de la médecine du travail, d'apporter l'entreprise, à ce que le salarié puisse avoir un accès à la médecine du travail en dehors de sa visite périodique s'il en exprime le besoin.

Le chef d'entreprise veille en concertation avec le médecin du travail à une prise en compte adaptée des risques d'accident et de maladies professionnelles afin de prévenir les risques de lésion et de faciliter leur réadaptation dans leur emploi.

Les entreprises s'engagent à ce que les possibilités d'un suivi médical spécifique via notamment le dispositif mis en place par les accords du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de portabilité des salariés dans le cadre des entreprises et des activités du déchet.

Le bilan de cette mission d'information et de sensibilisation doit être communiqué à la commission de suivi instaurée dans le cadre de l'article 10 du présent accord.

Les parties s'engagent à renforcer les dispositifs légaux et réglementaires existants et s'imposant aux entreprises en cas d'accident et d'incapacité.

Elles s'engagent également à développer les dispositifs existants, notamment les dispositions de l'article 14 de la CCNP, qui dispose que : « Les entreprises ont l'obligation de prendre des mesures pour la sécurité du travail des salariés en cas de déménagement aux salariés en cas de déménagement ou d'accidents qu'ils subissent ou non.

Elles s'engagent à l'engagement supplémentaire pour les entreprises du secteur de déménagement.

Reclassement interne

Pour les entreprises du secteur de déménagement, il est convenu qu'un responsable doit être recherché au sein de l'entreprise en vue des opportunités (poste sédentaire, activité de garde-meubles ou activités connexes au déménagement, évolution vers d'autres postes tels que les postes d'agents de maîtrise, etc.), y compris en mobilisant les moyens offerts par la formation professionnelle (cf. articles 7 et 8 du présent accord).

Les dispositions de l'article 14 de la CCNP sont étendues aux salariés en cas de maladie, qu'elle soit professionnelle ou non.

Reclassement externe

Dans le cas où, compte tenu de la situation économique des entreprises, un reclassement interne n'est pas possible, la recherche d'un reclassement externe est facilitée par la mise à disposition des moyens des parties signataires.

Dans ce sens, les offres et demandes d'emploi sont centralisées sur un site Internet mis à disposition par la chambre syndicale de déménagement : www.csdemenagement.fr/offres-d-emploi.html ou tout autre organisme.

De même, les parties s'engagent à assurer la diffusion des différentes données de l'entreprise qui leur sont communiquées auprès des organismes professionnels du secteur des transports. S'il y a lieu, la diffusion prioritaire éventuellement s'étend à des secteurs connexes au transport de déménagement, en fonction des compétences identifiées des salariés concernés et de leurs vœux éventuels.

Les parties s'engagent à ce que les entreprises puissent être facilitées par la formation, par une adaptation de poste, etc. Elles veillent à ce que les entreprises soient informées des différentes mesures existantes.

Au regard des éventuels besoins de reclassement, les parties s'engagent à ce que la formation continue soit prévoyée aux salariés d'acquiescer une bonne employabilité et ainsi répondre aux éventuelles évolutions de carrière et/ou à une réorientation professionnelle.

La commission de suivi définie à l'article 10 du présent accord est tenue informée des données et du suivi relatif au reclassement des salariés dans la branche.

Les mesures spécifiques adoptées dans le secteur du transport de déménagement sont détaillées ci-dessous.

Article 7 - Développement des compétences et des qualifications dans le secteur du déménagement

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Les parties s'engagent à ce que la formation soit au moins de la vie est essentielle et qu'il est important pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses

compétences à tout âge et quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Elles mettent en avant leur volonté d'accompagner les salariés qui le souhaitent dans une évolution ascendante, dans l'objectif de les aider à poursuivre d'un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Elles s'engagent à ce qu'un salarié s'engage avec l'entreprise dans les processus d'adaptation et de développement de ses compétences s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Elles s'engagent également à ce que la formation permette une adaptation aux évolutions du métier et une poursuite de la professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité.

Le salarié dans une activité professionnelle, en priorité au sein de l'entreprise, et l'éventuelle poursuite des salariés vers d'autres collèges (techniciens avant de maîtrise notamment) et/ou d'autres métiers du déménagement et de la mobilité (garde-meubles, self-stockage, relocation, etc.), est en effet conditionné :

? par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;
? par l'évolution professionnelle, comme avant de passer que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiescer les capacités et compétences nécessaires ;
? à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière personnelle et/ou par rapport aux changements professionnels qu'il perçoit ou imagine ;
? par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

La poursuite d'une activité professionnelle pour les salariés n'est pas non plus, dans certains cas, être envisagée par la recherche d'un autre secteur de travaux.

Afin de permettre aux salariés des entreprises de bénéficier de l'évolution professionnelle, les parties s'engagent à anticiper les évolutions de carrière.

Elles s'engagent à ce que les dispositions détaillées ci-dessous :

Abondement du compte personnel de formation (CPF)

Afin de faciliter l'évolution professionnelle des salariés dans leur deuxième période de carrière, de faciliter l'employabilité et/ou un reclassement professionnel par le biais d'une formation plus longue, il est instauré un droit à l'abondement du CPF de 10 % pour les salariés de plus de 50 ans qui suivent une formation dans ce cadre

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'accès à la VAE est encouragé, dans le cadre des dispositifs existants dans l'accord interprofessionnel de la branche.

Article 8 - Valorisation du tutorat

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Les parties s'engagent à ce que les salariés puissent bénéficier de la formation et de la mise à jour des connaissances de l'entreprise et du métier du transport de déménagement.

Pour faciliter ce partage des savoir-faire, les entreprises s'engagent à ce que les salariés puissent bénéficier de la formation et de la mise à jour des connaissances de l'entreprise et du métier du transport de déménagement.

Afin de valoriser la formation tutorale, conformément à l'accord interprofessionnel de la branche et dans le respect des règles fixées par ce dernier, les dispositions suivantes s'appliquent :

? pour les maîtres d'apprentissage : il est prévu aux entreprises de fixer les conditions de recrutement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur pendant l'exercice de sa fonction

ou de mètre en place tuot aurté mdoe de ronsaeaccinnse de cet exerceice ; le mantnot de ctete pimre ? versée pnnedat l'exercice de cttee ficoontn traotule ? ne suaaît être inférieur à 5 % du tuax hraiore cnotovinennel à l'embauche cooprnsrdeat au cieinceofft de l'emploi occupé par le tteuer multiplié par son hraorie ctuetorant de tavrail au mios ;
? puor le tteuer de cntraot de pootnirnlrsaioesifsan : il aeaprtptnt aux eeertnpsis de fixer les citnonodis de veermenst et le moanntt de la pimre dnot bénéficie le tteuer innrete penndat l'exercice de sa foonitcn ou de mrette en place tuot atrue mdoe de rcssicnannoae de cet exerceice ; le mtnnoat de cette prime ? versée pndneat toute la durée du conartt ? ne saariut être inférieur à 8 % du tuax hiorrae coonvntenniel à l'embauche cpedsoarrnt au cfnifceoeet de l'emploi occupé par le tteutr multiplié par son hroaie craocnuttel de tairval au mois.

Article 9 - Valorisation de l'ancienneté par la médaille d'honneur du travail

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Les peitars sarniaietgs conviennent, puor les salariés qui le désirent et qui en fnot la dnmdaee par fimlarruoe (Cerfa 11796*01 auprès du préfet de département ou auprès de la DIRTCEE [direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tiaarvl et de l'emploi]) du leiu de luer dmcliioe anvat le 1er mai puor la potimooru du 14 jilleut ou avant le 15 ocbotre puor la ptoomoin du 1er janvier, d'encourager l'attribution des médailles d'honneur du taaivr dnas l'entreprise, dès lros que les cioonitnds d'ancienneté prévues snot remplies.

Il est proposé d'assortir la riemse efetivfce de ces médailles d'honneur du tvaival dnas les eenriprsts d'une gafioricattin cnoInlevniteone minimale, d'un mntnoat de :
? 1/4 de mios de sailrae puor la médaille de vmreiel (30 ans de services) ;
? 1 demi-mois de siaarle puor la médaille d'or (35 ans de services) ;
? 1 mios puor la garnde médaille d'or (40 ans de services), exonérée de charges, dnas les ciitonndos légales et réglementaires en vigueur

Le salirae pirs en cpmtoe est le slairae mneusel de bsae du bénéficiaire, conformément aux dipiostnioss légales et réglementaires en vigueur.

Cette gaoiaitfritcn est versée au puls trad le mios snaiuvt la reimse efvfiecte de la médaille d'honneur du tavaivl dnas l'entreprise.

Article 10 - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2010

Il est institué, dnas le carde de la csmmiosisn naainltoe d'interprétation et de conciliation, une cmsomosiin nioatalne de suivi du présent aroccd composée des paerits sneagiatirs ou adhérentes à celui-ci.

Cette cmmsioiosisn se réunit à la dedanme de la ptarie la puls diligente, auatnt que de beoish et au minos une fios par an, la première réunion dvenat se tienr dnas les 6 mios de la snitugrae du présent accord.

Les premières msoisins de la csoomismin de siuvi snot naonmtent de se doetr d'un règlement intérieur et de veieillr à l'élaboration du référentiel de la fiaotmorn visée à l'article 4 du présent accord.

Missions plprniiaecs :

? svuii des difficultés rlateievs à l'interprétation de ses diiotsniopss ;

? muerse des itmcaps sur le présent aorccd des mserues légales, réglementaires ou cleontnoinevnelns qui punorearit être pierss (suivi des nreoms crnaaeont la mitanunteon mlaenlue et le prot de crhgaes notamment) ;

? sviui des évolutions des tuax de gravité des mldeaais penooseseifnlrs et des adtcenics du tiaravl asini que de lrues fréquences ;

? en complément et en lein aevc les tvauarx du CTN, rôle ittiicnaf dnas la rheerchce de snotiulos adaptées vanist à réduire les riesuqs de teourlbs musculo-squelettiques (tableau 57 des mealdais professionnelles) anisi que les afenttocis du rcahis

lombaires, hineers discales, et aterus maideals scstieelubps de faire l'objet le cas échéant d'une rannsseoanice en tnat que maadlie pfonsnsleroie au titre du tbaelau 98 de ces meaailds ;
? définition d'indicateurs preettmmt le svuii et la prévention des reusqis phaocsuyoicxs et du sstres ;
? étude des ssuaqetttiis de la CATMNS sur les rsueiqs pnoslseioenrfs et les cnnitdoos de taraivl dnas le stuceer du tnsaportt de déménagement ;
? détermination de bseoins naoveux puor la pfiosreson et être frcoe de pirsonotoips d'actions concrètes puor améliorer les cioidotnns de tiavral et de sécurité des salariés ;
? pmooriton de méthodes et procédés destinés à prévenir les rquesuis et à améliorer les ctidoionis de tvaival ;
? réflexion et iciotatnin à toute iaaitntvie ulite pattnrmeet d'améliorer la prévention des ruqies et les ctionidns de travail, dnas le crade de la négociation sur les qteniosus d'hygiène, sécurité et citodnnios de tvaivl ;
? poromtion d'actions particulières de fimraoton puor les salariés ;
? siuvi des rmstcseaealns pnielefssorons ;
? le cas échéant, inaomitforn et siotclilolian des paeitrneas soaucix de la bhncrae en vue de la sniiae de la CNPE ou de la CINC si ces dreerins le souhaitent.
La csimmiosisn de svuii est habilitée à s'entourer d'experts (CNAMTS, INRS, ANACT, médecine du tivaal ou autre exrept désigné et chisoi par elle) aifn de siilclteur lreus aivs tcheneqis et leurs réflexions en tnat que de besoin.

Article 11 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2010

Sans préjudice des doionsisitps de l'article 8, le présent accrod etrne en vugueir le peiermr juor du mios qui siut son extension.

Article 12 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2010

Le présent accrod fiat l'objet d'un dépôt à la drticioen générale du tvaival du ministère du travail, de la solidarité et de la foioctn pluibuqe et d'une dmednae d'extension dnas les ctoniindos fixées par les aiecrts L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Le présent accrod s'inscrit dnas une piquitlue de rilaoitasveron des métiers du trprnasot de déménagement initiée en 1997. Il vsie à appteotr aux errtneeisps et à lrues salariés des otuls jreqidiuus et siuocax innovants, ainsi que la peorfsiosn a déjà su le farie en ctacoeniotrn aevc les pentiaraers suaciox et tel qu'elle suathoie cennuoitr à le firae puor aetitr et fidéliser ses personnels.

Le présent accrod a puor oijecbtf de pedrnre en copmte la fmore de pénibilité que puet revêtir l'activité de déménagement, puls particulièrement puor les penlrsoens concernés par la mnounattein et le prot de chgeras lourdes.

Les peitars sagnaitires s'entendent sur les pipnicers svitauns :

? pdrnree en cmtope les spécificités des activités de déménagement par des mreesus de prévention et de fomoirtan dès l'embauche ;

? prévenir les resqius par l'accompagnement dnas l'emploi et des mueers de prévention tuot au lnog de la carrière plsfenolrinsoee ;

? trouevr des sinuotls par l'aménagement de dfpstoisiis de reesncleamt et de reevsrcoionn pifrenolsnoess ;

? tniier cptome de l'ensemble des catégories sicnonpliefsroloseoes dnas les diipostifs de prévention des différentes fmoers de pénibilité dnot le stress, mais, puor cela, s'en rrtreeme aux disipoftiss irpfletsienneornoss ccaeonrnt ces pseonnrls [?] ;

? aigr par l'anticipation, l'amélioration des ciitdoonns de travail, la fimtoaron et le tutorat.

Elles eetndnnet sgileounr l'expérience, le savoir-faire et la

cssinannacoe de l'entreprise dnst dissneot les seniors, et seaihutont pmouoirvr non senmeulet luer mtiennan en activité mias également luer elmopi en général.

Les mrseues cneeuotns dnas le présent acorcd ont vcotoian à cbroeunit à l'amélioration des cnitdoonis de taairvl des salariés des etrsinepers du déménagement tuot au lnog de luer vie professionnelle, aifn que ces derneirs pneisust rteesr dnas

Adhésion par lettre du 30 décembre 2010 de la CFE-CGC SNATT aux accords des 28 mars 1997, 11 avril 1997, 2 avril 1998, 12 novembre 2009

En vigueur non étendu en date du 30 déc. 2010

Paris, le 30 décembre 2010.

La confédération française de l'encadrement SANTT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Prais, à la dtiocirn générale du travail, dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

En aaiiptcolpn des airltecs L. 2261-3 et sviatuns du cdoe du travail, je vuos siniifge par le présent cruioerr que le siayndct natonial des activités du tpronasrt et du trnsiat CFE-CGC adhère à cemoptr de ce juor aux adrcocs suviants earntnt dnas le chmap de la cvtinooen cltilvceoe nlhaoitae des tstornarps riouetrs et

Adhésion par lettre du 16 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 28 décembre 1994 et à son avenant n 1

En vigueur en date du 16 févr. 2011

Bordeaux, le 16 février 2011.

L'organisation des trtrroespauns ritorues européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bdreaux Ceedx à la doctiein générale du travail, braueu des rlaiontes clcetvleios du travail, seoictn du dépôt des accords, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15.

Madame, Monsieur,

En aicapiopltm de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, l'union

Avenant n 56 du 4 avril 2011 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	FNCR ; FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Le proolcte ralieltf aux faris de déplacement du 30 arivl 1974, cclonu en aplipciaotn de l'article 10 de l'annexe I de la cnoinevotn coleclitve ntlionaae des tnroprtsas reiotrus et des activités aeirixauils du transport, modifié par les aanntves n° 1 à n° 55, ce derenir en dtae du 2 mras 2010, est à nuaveou modifié cmome siut puor les disinspitoos de sa scoeitn 2 « Topsntrars reituros de vgroyaues ».

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

l'emploi et cnoiutner à eeexrr luer métier assui ltmnoepps qu'ils le souhaitent.

Pour ce faire, des mueerss adaptées et concrètes de prévention, d'accompagnement et de pisre en copmte des spécificités du tonsparrt de déménagement ont été élaborées, tuot particulièrement en dircioetn des pteties eeeinrtprss qui ctunntsieot très menjaomitraert le tsisu des erprsntees du trrnpaost de déménagement.

des activités aiiaxuelris du torsrpnat :

? acorcd du 28 mras 1997 sur le congé de fin d'activité (CFA) des cdnuecutors rteurios de tnprarost de mdaacneirhss et de tsapornt de déménagement à piratr de 55 ans ;

? accrod du 11 aivrl 1997 pnatrot création du fdons ninataol de gtosein piiarrate du congé de fin d'activité (FONGECFA TRANSPORT) ;

? accrod nntaaail peeofsnrnosil du 2 avril 1998 rlaeitf au CFA-Voyageurs puor les cuoutdnrecs des erpeenstis exerçant des activités de tarsnoprt irtirbneau de voyageurs, anisi que ses aannetvs du 5 ocrbote 2001 et du 7 juillet 2009 ;

? aannvet du 12 noevrbme 2009 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations ctneeoovninlelns dnas les eesrnieptrs de tnsaarpt de déménagement.

Je vuos pire de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes sentemtins les puls respectueux.

Le président.

sdancilye d'employeurs, l'OTRE (organisation des ttrsurnreaops routeirs européens) entned déposer auprès de vos seivercs son adhésion à l'accord ninoatal ponrtat création de l'organisme priritaae cluocleter agréé des fnods de la fromtaion OCPA tpsartnrs du 28 décembre 1994 et à l'avenant n° 1 à l'accord du 28 décembre 1994 prnaott création de l'OPCA transports, covenniotn cecvloltie naloinate du tsonarprt ruiteor et des métiers aliuxeiiaras du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des sgtmriieas de ce plortocoe d'accord, conformément aux dotsisniopis de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

A cet effet, vuos vrouedz bein teovurr en annexe la lrette d'adhésion adressée à l'ensemble des peatanreris sanrgtieias de ce pcrlootoe d'accord, ansii que le dépôt fiat auprès du gfrfee du ciseonl des prud'hommes de Paris.

Vous en stioaahunt bonne réception, veuelilz agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes snoualattis distinguées.

Le président.

Le tablaeu fxaint le tuax des indemnités fatioierfars dnas les eenepsrtis de tsnprraat rtioeur de vgyoureas et dnas les enterirspes de trpnasort sanitaire, jiont aidut protocole, est remplacé par le neuovau telaabu annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Le présent aenanvt est apalbclilpe à comepttr du 1er arivl 2011.

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Le présent avannet frea l'objet d'un dépôt à la doritecin générale du taiarvl du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une ddemnae d'extension dnas les ctoonidnis fixées par les aeitrlcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Annexe

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux aetcircls du poolrctoe

Avenant n 57 du 11 avril 2011 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF ; La FEDIMAG,
Syndicats signataires	La FCNR ; L'UNCP FO,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Le pootlrcoe ritealf aux firas de déplacement du 30 arvil 1974, ccnlou en aticlaiooppn de l'article 10 de l'annexe I de la civntoonen cotelvcile ntaolniae des tnsproatrs ruoiets et des activités aurleaixis du transport, modifié par les anavntes n° 1 à n° 56, ce dneeir en dtae du 4 avril 2011, est à nuveaou modifié cmome suit.

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Les tuax des indemnités ftoaiarirefs dnas les ertpersneis du tsnrordat roieur de marchandises, des activités auairxleis du transport, du trsorapnt de déménagement, du tparnrost de fonds et varules et des activités de prsoteintas logistiques, jotins aidut protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le taeablu annexé au présent avenant, à cpmetor du 1er avirl 2011.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Le présent avnaent est aiplaclble à cmeotpr de sa signature.

Accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FGT CTFC ; La FCNR ; Le STNAT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Dans la continuité des dsfioitipss de prévoyance instaurés cvnonenelmnoeetilnt dnas le secuter du tpaorsnt ritoeur de voyageurs, les pierrantaes saiuocx ont souhaité mrette en plcae une nvelloue oltigboian ceiennnltonvole cnnisoatst en la sscooriutpn d'un régime oitogirlbae de rbntomemeruess complémentaires de fiars de sions de santé au pofrit de salariés des eseirrpents de tronasrpt rietuor de voyrauegs visés dnas le présent accord.

Le présent accrod ne siuarat retmrtee en csuae les catornts oitgroibales préexistants dnas les enpsetrries qui rpsteceent les cnoidiotns de cirioutbnton fixées ci-après.

Indemnité de rpaes	12,30	Art. 8.1, al. 2 et 3 ; art. 9.10, al. 1 ; art. 11
Indemnité de raeps uiqune	7,60	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,40	Art. 8.2, al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12

Indemnité spéciale de peitt déjeuner
Indemnité de chmarbe et indemnité spéciale de petit déjeuner

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Le présent aenvant frea l'objet d'un dépôt à la dicotiern générale du tavrail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une dndaeme d'extension dnas les coniidtons fixées par les aetircls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Annexe

Taux des indemnités du pclrooote reltiaf aux frias de déplacement des oeivrrus au 1er avril 2011

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux acrietls du pcooortle
Indemnité de reaps	12,59	Article 3, alinéa 1
Indemnité de rapes uunique	7,75	Article 4
Indemnité de reaps uiqune « niut »	7,54	Article 12
Indemnité spéciale	3,41	Article 7
Indemnité de casse-croûte	6,82	Article 5

Indemnité de gnard déplacement :
? 1 rapes + 1 découcher

Article 1er - Champs d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

1. Esnrterieps

Le présent arocdd est appcillabe aux eerртеpniss de trrsnopat ruiteor de vuoeryags visées à l'article 1er de la cveinnoton colilvcete ninatlaoe des tnopsrrtas rurteois et des activités aruxlaieiis du transport, à sivaor les eteirepsrns enregistrées suos les cdoes NAF 49. 39A et 49.39 B.

2. Salariés bénéficiaires

Le présent accord, suos réserve des dtioinpsoss qui suivent, s'applique à l'ensemble du peesronnl des ereisnpters susvisées.

Conformément au crdae mamaxil légal et réglemентаire des dnseseips possibles, puevent être dispensés d'adhésion :

- a) Les salariés et anpetirps bénéficiaires d'un carotnt à durée déterminée ou d'un conrtat de msiosin d'une durée au mnois égale à 12 mios à cditooinn de jifitsuer par écrit en praudiosnt tuos dnomecuts d'une cuovrteure ildniidvelue scrousite par aeillurs puor le même tpye de gteanairs ;
- b) Les salariés et aerpintps bénéficiaires d'un ctronat à durée déterminée ou d'un ctranot de mossiin d'une durée inférieure à

12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cruevotue inudivilledeie scuitrose par aleilrus ;

c) Les salariés à temps partiel et apprentis ont l'adhésion au système de gestion des cotisations à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut avoir lieu que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette adhésion ;

e) Les salariés cotisés par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut avoir lieu que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture civile ou d'un dispositif de prévoyance complémentaire conformément à un des critères fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collective et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :
? faire part de leur décision par écrit ;
? financer des cotisations et rembourser leur choix hors de leur poche à l'échéance annuelle.

3. Attributions

Les salariés visés au point 2 de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de verser leurs cotisations dans le régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont concernés :

? le conjoint marié ou non par la sécurité sociale à l'ayant droit du salarié. Est assimilé au conjoint, le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ainsi que la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

? le ou les enfants (s) de moins de 21 ans considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint, de son concubin, ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26e anniversaire ;

? ? pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;

? ? pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;

? ? pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants naturels de la catégorie d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 2 - Garanties En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les garanties instituées par le présent régime doivent respecter celles du plan de sages défini par les dispositions légales et réglementaires.

Elles doivent répondre aux exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ainsi que par les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En conséquence, il n'y a pas de prise en charge :

? de la maladie du travail modérée imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir consulté de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;

? des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;

? des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription préalable du médecin traitant hors du territoire de soins ;

? de la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de diagnostic médical) et des frais

médicaux (médicaments, actes d'aides médicaux, transports) laissées à la charge du patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour les soins des patients mineurs de leur famille s'ils sont fixés à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des cotisations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale ? conformément au régime de base et le régime complémentaire obligatoire ? qui soit équivalente pour tout salarié cotisant au titre du régime.

Le gestionnaire procède au versement des cotisations au vu des décomptes annuels des cotisations en nature, ou le versement grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ou, le cas échéant, écorne sur pièces justificatives des dépenses réelles. Les prestations gérées sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Article 3 - Choix de l'organisme assureur En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Pour la mise en place du régime ou pour chaque renouvellement du contrat, le choix de l'organisme assureur est laissé à la libre appréciation de chaque employeur après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

A défaut de choix d'un organisme assureur à la fin du délai de 6 mois visé à l'article 7 du présent accord, l'entreprise contractera, pour un délai minimum de 3 ans, auprès de l'organisme ou d'un des organismes désignés par la commission spécifique « AEP d'offres » visée à l'article 9 du présent accord afin de mettre en place un dispositif respectant les dispositions du présent accord.

A l'issue de ce délai, l'entreprise pourra soit choisir de continuer avec le ou un des organismes désignés par la commission « AEP d'offres », soit opter pour un autre organisme assureur, dans le cadre du présent accord, étant noté que le gestionnaire d'opérateur doit se faire sans rupture immédiate de la couverture « frais de santé » des salariés.

Article 4 - Obligations faites aux organismes assureurs retenus En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

L'organisme assureur doit respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que leur évolution.

Ainsi, conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée à l'employeur par l'organisme assureur retenu par l'entreprise, sera obligatoirement remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du contrat signé.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'organisme assureur retenu par l'entreprise est tenu de proposer une couverture individuelle de soins dans le cadre des prestations visées par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, dans la limite d'une cotisation fixée au maximum à 150 % de la cotisation totale (part salariale et part patronale) d'un actif.

L'organisme assureur retenu par l'entreprise prend en charge la suite des états pathologiques nés antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

En plus du régime complémentaire obligatoire, il est demandé à l'organisme assureur retenu par l'entreprise de proposer au moins un régime complémentaire facultatif à l'adhésion du salarié et/ou de ses ayants droit définis à l'article 1er du présent accord. L'adhésion à ce régime pour le salarié et ses ayants droit définis à l'article 1er étant facultative et son coût, sans préjudice de la négociation en entreprise, repose sur le salarié.

Enfin, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de redevances de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'organisme ou aux organismes désignés au niveau national de garantir une stabilité tarifaire pour une période sur 3 ans.

Article 5 - Financement *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012*

Les charges du régime contributif obligatoires sont réparties entre l'entreprise et le salarié.

La contribution de l'employeur, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle à la rémunération conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, doit respecter le montant minimal ci-dessous détaillé.

L'entreprise est tenue de verser au financement du dispositif un montant minimal équivalent à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par mois.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,30 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par mois.

La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime est :
? pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général : à minima de 1 % du PSMS par salarié et par mois ;
? pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle : à minima de 0,6 % du PSMS par salarié et par mois.

Ainsi, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une prise en charge différente, le salarié doit contribuer au financement du régime à la même hauteur que l'entreprise.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, au terme du premier mois civil éligible d'emploi dans l'entreprise, à terme échu. Ainsi, lorsqu'un salarié est embauché en cours de mois, la cotisation est due à compter du mois suivant. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due, à terme échu.

Article 6 - Cessation des garanties et cas de maintien des droits *En vigueur étendu en date du 1 juin 2014*

En l'absence de l'hypothèse visée à l'article 11 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou à la date de rupture du contrat du salarié avec son employeur (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relative du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent couvrir à être couverts :

? les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou à la fin de la période d'essai, l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve à compter de la date de cessation du contrat de travail le bénéfice des garanties de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à cotisation complémentaire aient été exercés chez le dernier employeur.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié doit rejoindre auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :
? dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
? à la date de reprise d'une activité professionnelle ;
? à la date de liquidation de la pension versée du régime de base de la sécurité sociale ;
? au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
? à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise(1) ;
? en cas de décès.

Il est précisé que la suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de telex payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au terme de la portabilité des droits est financé par l'organisme assureur pour effet de déduction des cotisations et de l'ancien salarié de toute cotisation financière au départ du salarié.

? les bénéficiaires du maintien des couvertures santé instituée par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite loi Evin ?, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de maintien des droits, à défaut de mécanisme de mutualisation, la cotisation s'ajoute au financement du régime est à la charge de l'ancien salarié et prélevée selon les modalités prévues par le contrat signé entre l'entreprise et l'organisme assureur. En cas de changement d'organisme assureur pour assurer le régime contributif obligatoire, les salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

De même, en cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la cotisation est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans interruption de salaire, la cotisation est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. Par dérogation, pour les couverts en période de crise (CPS), la cotisation est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail avec ou sans interruption de salaire, et le montant afférent à la part salariale, retenue par anticipation, pourra être réparti sur la période de versement du salaire si la rémunération n'est pas lissée.

Il est enfin rappelé que pour les salariés bénéficiaires des dispositions de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport international de voyageurs, les garanties sont maintenues dans les conditions prévues par la nouvelle entreprise.

(1) Les mots « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » sont remplacés de l'extension comme étant traités à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 7 - Mise en œuvre en entreprise
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Sous réserve du respect des règles de fonctionnement prévues à l'article 5 du présent accord, les catégories professionnelles déjà mis en place dans les entreprises susvisées ont des droits réservés. Les entreprises ne sont pas considérées comme respectant les obligations du présent accord lorsqu'elles versent une somme dans le cadre du dispositif d'une complémentaire santé qu'elles ont souscrite ou lorsqu'elles versent cette somme sous forme de dotation spécifique au comité d'entreprise qui a souscrit un dispositif de complémentaire santé pour les salariés de l'entreprise.

Les entreprises n'ayant pas déjà aménagé un tel dispositif disposent d'un délai maximal de 6 mois suivant l'entrée en application visé à l'article 10 du présent accord pour conclure un contrat conforme aux dispositions du présent accord.

Article 8 - Commission de suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Il est institué, dans le cadre de la médiation, une commission notariale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, chargée de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation des présentes dispositions et de suivre l'évolution de l'état de droit des régimes mis en place par le ou les opérateurs désignés.

Article 9 - Commission spécifique « Appel d'offres »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Une commission spécifique, composée de l'ensemble des représentants salariés et patronaux représentatives en matière de voyageurs, est créée par le présent accord.

Cette commission spécifique sera nommée chargée, sous les 3

ans, de :
? élaborer le cahier des charges ;
? lancer l'appel d'offres ;
? analyser les résultats à l'appel d'offres ;
? arrêter le ou les opérateurs désignés.

A cette fin, la commission spécifique définie ci-dessus devra se réunir une première fois dans les 2 mois suivant la signature du présent accord.

Article 10 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

En l'absence des dispositions de l'article 9, le présent accord entre en application le premier jour de l'année civile suivant son extension.

Par dérogation, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au de la République française au premier semestre 2012, le présent accord entrera en application au 1er juillet 2012.

Article 11 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord croira à pourvoir ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

des :

? 30 années de ancienneté exigées par l'accord du 2 avril 1998 pour ce qui concerne les catégories de rattachement « Vagabonds » ;
? 25 années de ancienneté exigées par l'accord du 28 mars 1997 pour ce qui concerne les catégories de rattachement « Météorologues » ;
? 20 années d'exercice d'un emploi de voyageur au sein d'un équipage exigées par le protocole d'accord du 22 mai 2000.

B. - Les voyageurs et les voyageurs âgés de 55 à 57 ans sont éligibles à bénéficier des mesures de retraite au départ anticipé à la retraite communément appelé " pour carrière longue " dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires.

Ils peuvent être pris en compte par les régimes des congés de fin d'activité 5 ans au maximum avant la date de leur prise en compte des congés de fin d'activité dans le respect des dispositions de l'assurance vieillesse à taux plein dans le cadre du dispositif " carrière longue ".

Les voyageurs et voyageurs concernés par le dispositif susvisé cessent, à la date de cette date, de percevoir les prestations des congés de fin d'activité versées par le FFGNCOEA transposé et l'AGECFA voyageurs. Cette mesure est d'application automatique.

C. ? Les voyageurs « Météorologues » ou les voyageurs âgés de 55 à 57 ans qui, avant le 30 juin 2011, ont demandé à bénéficier de la dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit aux congés de fin d'activité dans le respect des dispositions de l'accord du 30 juin 2009 et de son avenant du 28 juin 2010.

NOTE : S'agissant de la dérogation « carrières longues »

La dérogation prévue à l'article 2.2, paragr. B, est suspendue

Accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité et annexes de financement

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; UFT ; OTRE ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FGT CTCF ; FNCR ; FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC.

Article 2 - Age d'entrée dans les régimes à compter du 1er juillet 2011

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

2.1. Stipulation générale

A compter du 1er juillet 2011, l'âge d'entrée dans les régimes des congés de fin d'activité est porté de 55 à 57 ans.

2.2. Cas particuliers

Par exception au principe énoncé au 2.1. et afin de prendre en compte des situations particulières, peuvent également entrer dans les régimes des congés de fin d'activité à compter du 1er juillet 2011 :

A. ? Les voyageurs ou les voyageurs dont l'âge est compris entre 55 ans et 57 ans dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 55 ans au 1er juillet 2011 et qu'ils ont rempli à cette date la condition

puor les salariés des ersnetrpeis de torpnarst retuior de marchandises, de déménagement ansii que de trnrospat de fnods et de valeurs.

(Accord du 11 mras 2014 alcitre 1 BO 2014/20).

Article 3 - Allocation de congé de fin d'activité perçue par les bénéficiaires maintenus dans les régimes
En vigueur étendu en date du 30 mai 2011

Les bénéficiaires des congés de fin d'activité matnenuis dnas les régimes conformément aux dinctssiiios de l'article 1er du présent accord cuntnnioet de piorceevr luer aiaoltlcon et ce, jusqu'à ce qu'ils peunssit bénéficier de luer pnoien d'assurance viillessee à tuax plein, dnas les coiontdins fixées par lsedits régimes.

Article 4 - Financement des allocations versées pendant la période de maintien des bénéficiaires dans les régimes des congés de fin d'activité
En vigueur étendu en date du 30 mai 2011

Le fcnmnneeiat des alnltiocaos versées pnanedt la période de meitiann dnas les régimes des congés de fin d'activité des bénéficiaires visés à l'article 1er du présent accord est assuré, entre l'Etat et les pearetirans sociaux, dnas les citidnonos fixées dnas le denuomct annexé au présent accord et qui en fiat patire intégrante.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 30 mai 2011

5.1. Cmosiimson de suivi

Les ptaries sitgnaaries du présent accord cneinneovnt de la msie en palce d'une csoismomn composée de leus représentants. Cette cosoismin de svuii ne sauriat ni se subbeiuatr aux issnacts du FONGECFA-Transport ou de l'AGECFA-Voyageurs ni se ssiar de qqueule qetiousn que ce sioet erntant dnas luer cahmp de compétence.

5.2. Ouvvrtree d'une négociation pnrtaot réforme des régimes des congés de fin d'activité

Au-delà des ainptodatas opérées par le présent accord, les pneriarates sicouax civennennot d'ouvrir une négociation 2 ans après son entrée en vgeiur aifn d'apporter aux aodccrs ftroedunas des régimes des congés de fin d'activité les réformes qui s'imposent et ptrmntaeet de les pérenniser.

Cette négociation srea menée dnas le rcsepet des règles en vuugier de compétence rnotaie meaaatre de la CNIC. L'Etat srea associé à son déroulement aifn de painevrr aux équilibres frnaceiis ou clefs de répartition les puls petentirns au rregad de l'objectif affiché.

5.3. Les dtsopiinsois du présent aorccd ne retetnemt pas en cusae les prérogatives des cenoslis d'administration des ogaemirns gnasntioeries FONGECFA-Transport et AGECEFA-Voyageurs telles que définies dnas lreus acocdrs fondateurs.

5.4. Entrée en vuugier du présent accord

Le présent accord eetnrna en vgeiur dès sa signature.

5.5. Dépôt et publicité

Le présent acocrd frea l'objet d'un dépôt à la decotirin générale du traiavl du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une daedmne d'extension dnas les contniidos fixées par les arclites L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 mai 2011

Conformément aux diponsstoiis des acrdcos des 28 mras 1997 (CFA « Mscrdhaïenas ») et 2 aivrl 1998 (CFA « Vrgoeuyas »), à comtepr de luer 60e anniversaire, les bénéficiaires d'un congé de fin d'activité pveneut firae lideuqir lerus diorts à la rtertiaie et bénéficier de luer pinosen d'assurance vieslliese à tuax plein, sioet dnas les condoitnis de dirot commun, sioet dnas les cdoonniits fixées par le trtie III du décret n° 55-1297 du 3 otbcroe 1955.

En protant pensovsergmerit l'âge légal de la rtatiere de 60 à 62 ans, la loi n° 2010-1330 du 9 nromevbe 2010 poartnt réforme des rreteitas a un iacmpt sur le régime des congés de fin d'activité dnas la musere où ses bénéficiaires, anaittgnet l'âge de 60 ans à cotmper du 1er julelit 2011, ne pevuent puls farie lidquier luers drtois à rittraee et bénéficier de luer piseonn d'assurance vlsisileee dnas ces conditions.

Ce neouv l'emvennoinrt jqdiuirue a amené les petrnearias souiax à eimrxpr aux représentants de l'Etat, au puls huat niveau, depuis psrluueis mios :

? d'une part, luers préoccupations sur la soatituin des bénéficiaires acuetls du régime qui, lorsqu'ils en srionott à coetmper du 1er jeiuillt 2011, ne puroornt bénéficier de luer pensien d'assurance veliesisle à tuax plien car ils n'auront pas l'âge rieurs ;

? d'autre part, luer amtheacentt à la pérennité des congés de fin d'activité de la coitnonven ccllteiove nloaintae des tstaroprns rtroeuis et des activités auxerailis du transport. Dans le crade du présent accord, les pnatreiaers siucoax prnaent atce :

? de l'évolution du coetxnte de la création des congés de fin d'activité à différents tirtes qui jfiistue de les friae évoluer ;

? de l'attachement marqué par l'Etat à la pérennité des congés de fin d'activité ;

? de la volonté exprimée par l'Etat et les pinreeatars sicaoux de n'augmenter ni les prélèvements sur la prsfiooen ni lreus cnirbtiunotos aux régimes des CFA ;

? des eneetnagmgs pirs par l'Etat de farie évoluer les dsniitoipsos réglementaires (titres II et III du décret n° 55-1297 du 3 orotcbe 1955 modifié) riavttees aux dritos des cuetrounds et des coyuvneros à la retraite à tuax pelin aifn de les mrttee en adéquation aevc les nlvleeous dtiisinopsos législatives et réglementaires reteaiivs à la retraite ainsi qu'avec les diostpnsois adaptées des accords ftedronaus des congés de fin d'activité ;

? des ementnggaes également pirs par l'Etat de pusriruvoe sa poipiaittcarn au fmeenninaet des congés de fin d'activité dnas les citdoionns fixées par le présent accord,

conviennent d'apporter aux doiopniistss des acdrocs des 28 mras 1997 et 11 aivrl 1997 (CFA « Mahireadcnss » et FONGECFA-Transport), d'une part, et des 2 aivrl 1998 et 29 mai 1998 (CFA « Voreygaus » et AGECEFA-Voyageurs), d'autre part, les mctnofoiidias qui sveniut :

Remarque lrinaiime rtaivele à l'âge rueiqs des cudtconrues et cuyeovnrns puor fraie vaiolr lerus diorts à une rretiate à tuax plein.

Les patarneiers saoiucx rlpaeepnl la nécessité de réviser, dnas la pvtsicpreee d'une msie en ?uvre au 1er nebmovre 2011, les ttires II et III du décret n° 55-1297 du 3 orcobte 1955 modifié puor pnrdrree en cptome les nuloevels dioitosispns riavletes à l'âge légal de départ en retrtiaie aifn que les coutedunrns et cyvrouenos pseniust farie vialor leurs ditors à une retraite à tuax plein. Cette révision pmeret :

? la sécurisation jduuiqire de luer sioatiun au rgared dsidets drotis ;

? la cohérence de la msie en ?uvre effvtiece des muesers du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu en date du 30 mai 2011

Annexe I

Accord sur les cotisations de faimnnncet mentionnées à l'article 4 de l'accord du 30 mai 2011 ponratt aattiopdan des diptossoiins raletievs aux congés de fin d'activité (CFA)

Vu l'accord du 30 mai 2011 prantot aotapdiatn des disitiospons raleveits aux congés de fin d'activité (CFA) et nmnteaomt son ailtre 4,
 Considérant l'accord de l'Etat et des peritanraes sicoaux de prnede en carghe à parts égales le surcoût iidnut par les disipiotosns prévues à l'article 1er de l'accord susvisé ;
 Considérant l'accord de l'Etat et des ptainerears souiacx de répartir le rpoert de trésorerie iuidnt par les dioissotinps prévues à l'article 2.1 de l'accord susvisé au prrtoaa du tuax de fincaenmnt du dtisisopif glbaol tel qu'assuré par chncaue des pieatrs ;
 Considérant en orute que le présent aroccd fininacer intègre un

obcettif de risntcoettuoin des fndos prerops du FONGECFA-Transport snas altérer les fndos propers de l'AGECFA-Voyageurs, répondant ansii à une ddnemae des perarnateis sociaux, Les piartes saateginris snot cvonueens de ce qui siut :

? le surcoût iuidnt par les disponotsiis prévues à l'article 1er de l'accord susvisé est évalué à 282,67 miolilns d'euros, répartis de la façon sntviaue : 141,34 mlilnois d'euros (50 %) à la cgahre de l'Etat et 141,34 mnlliios d'euros (50 %) à la cgarhe des piretnreaas scoaiux ;
 ? le rproet de trésorerie iduint par les dtoisinsips prévues à l'article 2.1 de l'accord susvisé est évalué à 428,95 mnolliis d'euros, répartis de la façon stavunie : 188,74 monillis d'euros (44 %) au bénéfice de l'Etat et 240,21 mnllois d'euros (56 %) au bénéfice des pranatieers sociaux.
 Le talebau ci-dessous résume l'équilibre fnaiincer résultant du présent arccod :

En miollln d'euros	Total	État		Partenaires siuoacx	
Surcoût	282,67	141,34	50 %	141,34	50 %
Report de trésorerie	428,95	188,74	44 %	240,21	56 %
Solde	146,28	47,40	32 %	98,88	68 %

En vigueur étendu en date du 30 mai 2011

La présentation des coucrnos fanrinceis des différentes prtiaes par exericc camltbpoe (2011-2017) fiat l'objet d'un duonecmt tecuqinhe signé par les priteas sirtaaings du présent acrocd et communiqué aux gnnisratieeos des régimes aux fnis de lrues meiss en ?uvre.
 Les piertes sinaeritgas s'engagent à adoetpr les dponstisiios nécessaires puor asrseur recmenietspvet à l'Etat et aux pietarnreas saiocux des sledos de trésorerie équilibrés sur la durée.

Annexe II

Le douenmct tqehciune ci-dessous traduit, sur l'ensemble de la période de tansiirtn des régimes, les cnourcos ficernais des différentes preiatrs (Etat et pnriaaerets sociaux, PS) par eicercxes comptables.

AGECFA/FONGECF

Date d'effet CFA	Date de naissance	Age	Durée mumixam de la prsie en crhgae (en année)	Qui	Exercice comptable	Quote-part de psire en charge		
						Allocations (en pourcentage)	CNAV. ? CNAM (en pourcentage)	ARRCO-AGIRC (en pourcentage)
Avant le 30 juin 2011	1er juleit 1951 ? 30 juin 1956	De 55 à 57,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100
Après le 1er juielt 2011	1er juielt 1951 ? 30 juin 1956 ^(*)	De 55 à 57,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100
	Après le 30 juin 1956	De 57 à 59,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 59,5 à 62 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0
		De 59,5 à 62 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100
* Si citnodnios d'ancienneté de cdtioute non respectées au 30 juin 2011, roeprt de l'âge d'entrée à 57 ans suaf eeoicntxps prévues à l'accord.								

AGECFA
(Toutes detas d'effet)

Date de ncsaaisne : 1er juleilt 1951 ? 30 jiun 1956.
Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.
Durée mumxaim de la psrie en chrgae : 2 ans.
Qui : Etat.

Exercices comptables	Besoin (?) de trésorerie total*	Quote-part de pirsie en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*	Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage		
2011	? 339 813	? 16 991	5	0	? 16 991
2012	? 2 614 073	? 261 407	10	0	? 261 407
2013	? 3 708 582	? 370 858	10	1 582 945	1 212 087
2014	? 5 530 370	? 1 382 593	25	5 544 410	4 161 817
2015	? 8 322 065	? 4 577 136	55	8 603 677	4 026 542
2016	? 6 027 201	? 1 205 440	20	5 331 163	4 125 723
2017	? 1 263 072	? 126 307	10	688 950	562 643
Total	? 27 805 176	? 7 940 732	28,6	21 751 146	13 810 414

Date de nncsasaie : 1er jiuelt 1951 ? 30 jiun 1956.
Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.
Durée mixuamm de la psrie en cahgre : 2 ans.
Qui : pinteerraas sociaux.

AGECFA
(Toutes detas d'effet)

Exercices comptables	Besoin (?) de trésorerie total*	Quote-part de psrie en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*	Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage		
2011	? 339 813	? 322 823	95	691 303	368 480
2012	? 2 614 073	? 2 352 666	90	4 988 276	2 635 610
2013	? 3 708 582	? 3 337 723	90	7 233 826	3 896 103
2014	? 5 530 370	? 4 147 778	75	4 056 508	? 91 269
2015	? 8 322 065	? 3 744 929	45	1 923 561	? 1 821 368
2016	? 6 027 201	? 4 821 761	80	940 794	? 3 880 967
2017	? 1 263 072	? 1 136 765	90	121 579	? 1 015 185
Total	? 27 805 176	? 19 864 444	71,4	19 955 848	91 403

Date de nncaisase : 1er jliluet 1951 ? 30 jiun 1956.
Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.
Durée miuxamm de la pisre en crghae : 2 ans.
Qui : Etat.

FONGEFA
(Toutes detas d'effet)

Exercices comptables	Besoin (?) de trésorerie total*	Quote-part de psrie en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*		Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage	Transfert Etat-PS (a)	Conservation Etat	
2011	? 4 487 875	? 224 394	5	250 000	0	25 606
2012	? 24 658 250	? 1 232 912	5	13 250 000	0	12 017 088
2013	? 36 691 305	? 4 769 870	13	? 6 611 402	11 909 158	2 639 289
2014	? 50 459 589	? 34 312 520	68	? 11 882 772	41 641 800	2 829 280
2015	? 69 634 096	? 57 099 958	82	? 15 913 431	64 376 341	2 776 382
2016	? 54 464 678	? 34 857 394	64	? 7 420 103	41 852 363	6 994 969
2017	? 14 471 091	? 868 265	6	? 1 278 041	7 208 664	6 340 398
Total	? 254 866 883	? 133 365 314	52	? 29 605 749	166 988 326	33 623 012

(a) un tersranft Etat-partenaires sauciox signé ptoisf est un tfsernrat des pteiarneers soaiucx vres l'Etat, signé négatif un tnresfrat de l'Etat vres les pnirretaeas sociaux.

Date de nsinscaae : 1er jlluiet 1951 ? 30 jiun 1956.
Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.
Durée mimxaum de la prise en cgrhae : 2 ans.
Qui : pinraeetras sociaux.

FONGEFA
(Toutes dates d'effet)

Exercices comptables	Besoin (?) de trésorerie total*	Quote-part de prise en charge		Excédents (+) prévisionnels de trésorerie*		Soldes prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage	Transfert Etat-PS (a)	PS dont transferts	
2011	? 4 487 875	? 4 263 481	95	250 000	5 405 250	1 141 769
2012	? 24 658 250	? 23 425 337	95	13 250 000	32 682 777	9 257 440
2013	? 36 691 305	? 31 921 436	87	? 6 611 402	76 993 301	45 071 865
2014	? 50 459 589	? 16 147 068	32	? 11 882 772	52 005 482	35 858 413
2015	? 69 634 096	? 12 534 137	18	? 15 913 431	34 280 276	21 746 139
2016	? 54 464 678	? 19 607 284	36	? 7 420 103	16 115 244	? 3 492 040
2017	? 14 471 091	? 13 602 826	94	? 1 278 041	2 775 695	? 10 827 131
Total	? 254 866 883	? 121 501 569	48	? 29 605 749	220 258 024	98 756 455

(a) Un tfrreanst Etat-partenaires souciax signé pitsoif est un tarrnsfet des panreeriatx soucaix vres l'Etat, signé négatif un tsefranrt de l'Etat vres les piteenaarrs sociaux.

* Les sedols (+) coiutnstnet des excédents de trésorerie et les sodles (?) des binesos de trésorerie.

Les chffires indiqués en vleuar aosulbe le snot à ttrie prévisionnel.

Accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; OTRE.
Syndicats signataires	UNCP CGT-FO ; FGT CTFC ; SNATT CFE-CGC ; FGTE CDFT ; FNCR.
Organisations dénonçantes signataires	L'union des fédérations de tsarrpont (UFT), par lertte du 26 airvl 2013 (BO n°2013-20)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Dans les activités de tonrrsapt de fndos et vaelurs au snes de l'article 1er de la loi n° 83-629 du 12 jueillt 1983 réglementant les activités privées de sécurité et qeul que siot le moatnt des fdons transportés, les dioiiponssts du présent aroccd snot aebappcills à l'ensemble des peenlnsros des eeepnrists exerçant à ttrie pipracinl ou arccisseoe une activité de tarrnpost de fndos et valeurs, de temirtanet de vauerls et de gsoeint des aotamtues bancaires.

Article 2 - Dispositif de reprise du personnel en cas de changement de prestataire
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Conditions de riepsre du pseneonrl et de la continuité du crtaont de travail du penenosrl en cas de cnehmnegat de ptraisaerte :
En cas de prtee d'un marché répondant aux cindtoinos stipulées au pnoit 2.1 du présent acorcd et lqsuore les cnoiidnots puor l'application des dsoitiospsns de l'article L. 1224-1 du cdoe du tarival (ancien art. L. 122-12) ne snot pas remplies, les pertias prévoient le trerafsnt des salariés affectés au(x) site(s) de potriuodcn concerné(s) vres le navoueu ptstiaaerre situé à une dcitasne miaxlmae de 100 km (site à site) rnpneat ldeit marché, dnas les ciontdoins ci-dessous énoncées.

2.1. Champ d'application du doitpspiif de rriprese du ponnsereel en cas de chnenamget de prestataires

Les présentes dpitinisooss s'appliquent puor les activités du tarpssort de fonds, de tnreatemt de vlaures et de gtseoin des atoeutmas beaiarncs à caractère régulier en cas de ssuecoisn de prestataires, à la suite de la cotesaisn ttoale ou prlratie d'un marché. Ne snot concernés par le présent cmhap d'application que les marchés détenus dpeuis au mnios une année complète et ayant généré un cfifhre d'affaires anuel jsiutfinat sloen les dnipsisitoos prévues au ponit 2.3.1 du présent arcocd le tfaernst d'au mmiunim un salarié.

2.2. Modalités enrte entreprises

Le nouveau prestataire, appelé « epitrensre ettanrne », est tneu de se fraie connaître par lertte recommandée aevc aivs de réception à l'entreprise jusqu'alors truitliae du marché, appelée « erpenirtse snoratte », dès qu'elle a olieneicmlffet cniasscoane de l'attribution du marché et au puls trad suos 48 hueres (hors dacmhines et juors fériés).
Les eitspnrreres enetarnts et senttoars dvrenot également informer, suos 5 jorus ouvrés après réception de la naiofitcotin frmolele par le client, luers isnnctas représentatives du psennoerl de l'attribution du novaeuu marché.

2.3. Cidiototns préalables à la rpsrie du personnel

Seuls les salariés tiatleuris d'un cnrtoat de tvairal à durée indéterminée et n'étant pas asentbs dipeus puls de 4 mios et affectés sur le(s) site(s) de puotdcroin concerné(s) par la sicuseson de ptraisreets sonret concernés par les dstioipoins prévues au présent accord.
Ces cntdoiinos s'apprécieront à la dtae de noofttciaiin de fin du marché.

2.3.1. Définition du nbomre de salariés transférables

Le nobrme de salariés transférables srea évalué en fctonoin d'un riato moeyn de cfrihfe d'affaires aneunl généré par un salarié annpatarept à l'une des activités ci-dessous visées :
Le cfhfrrie d'affaires ttoal srea apprécié sur la bsae de la fatratuiocn hros txeas par activité réalisée par l'entreprise sttanroe dnas les 12 mios pientls précédant la ntiioofcitan fmleole de petre du contrat.
Le normbe de salariés transférables srea calculé sur la bsae de ce crihffe d'affaires aneunl divisé par la vleuar du rtaio par activité et aordnri à l'unité inférieure.
Pour l'activité torsrapnt :
Pour cqaue tahnrcce de chfrife d'affaires anuel de 70 000 ?, un coyenouv (filieure transport, catégorie ouvriers, cnfiofeeitcs 130 CF ou 140 CF ou 150 CF) srea transférable.

Pour chaque tahrnce de chfihre d'affaires de 700 000 ? annuel, un régulateur ou un chehf d'équipe de naieuv 1 ou un chehf d'équipe de naeivu 2 (filière trsnaropt ou exploitation, catégorie anegts de maîtrise et/ou employés) srea transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires tnapsrrot = 1 000 000 ? HT :

? cvroueonys transférables = 1 000 000 / 70 000 = 14,28, siot 14 pnroesens ;

? endecemrnat transférable = 1 000 000 / 700 000 = 1,43, siot 1 personne.

Pour l'activité caisse, tieratmnet de vareuls :

Pour cuahqe tahrnce de criffhe d'affaires de 74 000 ? par an, un opérateur ou employé atmidntrisiaf (filière treenmaitt des fdons et valeurs, catégorie employés) un anget (filière cmhrabe forte) ou un anget de naeivu 1 (filière exploitation) srea transférable.

Pour cqahue tncahre de chiffe d'affaires de 740 000 ? par an, un chehf d'équipe ou un chehf d'équipe de naieuv 1 ou un chehf d'équipe de nievau 2 (filière teretmaint des fodns et vuarels ou exploitation, catégorie atnges de maîtrise ou employés) srea transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires cssiae = 1 000 000 ? HT :

? opérateurs transférables = 1 000 000 / 74 000 = 13,51, siot 13 posnrenes ;

? eenamndrcet transférable = 1 000 000 / 740 000 = 1,35, siot 1 personne.

Pour l'activité aaouttme barcanie :

Pour chaque thancre de cfriffe d'affaires de 77 000 ? par an, un teenicichn (filière tramtineet mcinantae en intasiolantls automatisées, catégorie employés, aegnts ou tcnncheis srea transférable).

Pour cqhaue thcanre de chirffe d'affaires de 770 000 ? par an, un chehf d'équipe de nveaiu 1 ou un chehf d'équipe de niaevu 2 (filière exploitation, catégorie atnegs de maîtrise ou employés) srea transférable.

Exemple :

Chiffre d'affaires aattumoe bnicaare = 1 000 000 ? HT :

? atnges ou tieehnicncs transférables = 1 000 000 / 77 000 = 12,98, siot 12 prneenoss ;

? enermneacdt transférable = 1 000 000 / 770 000 = 1,29, siot 1 personne.

Ces rotais moenys srenot revus cqhaue année par la cimossimon de sivui prévue à cet accord.

Les ftoincnos ci-dessus visées snot appréciées sloen les disptnoiosis du tbleaau des cfnteicicofs ajouté par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993 à l'accord naoaintl pnreosisneol retliat aux cntoionids spécifiques d'emploi du pesornnel des esrireptens exerçant des activités de tpansrrot de fodns et vrueleas de la cieonotnvn clievtolece des tarostnprs ruotreis et des activités aieriuiaxls du transport.

L'entreprise sttanroe prorua décider de transférer un nmrboe de salariés inférieur à cleui anisi calculé, à chgare puor elle de cunoqemiumr ctete décision à l'entreprise etrttnae dnas un délai muinimm de 1?mois avnat la dtae de transfert.

2.3.2. Critères de rrsipee du personnel

Les pierats s'accordent sur le fiat que, de par la nartue de l'activité et de l'organisation des srveiecs des eistrpernes de tppraonst de fnods et valeurs, il n'est pas pbiossle de déterminer le cihox des salariés transférables au trvaers de luer aitécatfofen au sirceve du caorntt ceiraocmml visé. En conséquence les ptreais décident d'adopter les critères suvnatis :

? la situotain de flamile ;

? l'âge ;

? l'ancienneté dnas l'entreprise.

Tous ces critères seonrt pirs en compte, aux cidionntos de cooiattn précisées dnas la gilrle ci-après, étant endnetu que le piremex salarié transféré est cleui qui a le puls fialbe nbomre de points.

Situation de famille	Célibataire snas enfant, marié ou pacsé snas enfant	1 point
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 1 pnreosne à charge	2 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 2 pnreosns à charge	3 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) + 3 pensrneos à cgrahe ou plus	4 points

	Parent isolé aevc enfant(s) à charge	4 points
	Marié, assimilé (Pacs, concubinage), pernat isolé aevc enfant(s) handicapé(s) à charge	5 points
Age	Moins de 30 ans	1 point
	De 30 et jusqu'à 40 ans révolus	3 points
	De 41 à 50 ans révolus	4 points
	Plus de 50 ans (hors ratitere à tuax plein)	6 points
Ancienneté	Moins de 3 ans	0 point
	De 3 à 5 ans révolus	1 point
	De 6 à 10 ans révolus	2 points
	De 11 à 15 ans révolus	3 points
	Plus de 15 ans	4 points

Les salariés asini transférables dnovert satisfaire, nomnmeatt en temres de qlfaatcioiuin pelseonnirolsfe et de formation, aux eceinxges de la réglementation à la dtae du transfert, nmmtaomet : CQP, carte professionnelle, pimers adéquat et vadlie puor les chauffeurs, prot d'armes viadle au moemnt du transfert. Si ce n'est pas le cas, l'entreprise snattroe dreva porseopr un atrue salarié sur la litse (en fnoitcon des critères ci-dessus exposés) et rencneor à son tnrrasft et le coneessvr dnas ses effectifs. Pour la bnone aicptpaioln de l'accord, les salariés snot tnués d'informer régulièrement lreus eprmolyses de l'évolution de luer siauiottn personnelle.

2.4. Modalités du mtenaiin de l'emploi

Le mieitann de l'emploi se tiuarrda par la sgaurnte d'un cotrnat de tiraval au sien de l'entreprise ernnatte sloen les modalités sauviets :

A. ? Eenbeatmsslt d'un coatrnt de travail

L'entreprise enrtnate établira un cnoatrt de travail, puor atecr le camenhngt d'employeur, dnas luqeel elle rndreprea les cuales particulières attachées au catonrt dnas l'entreprise sortante, la qualification, le ccfieionfit et l'ancienneté au mnemot du tnrsaeft et les éléments en tremes de rémunération aisni qu'exposé au piont B « Modalités de maintain de la rémunération » ci-dessous. Chaque salarié concerné se vrrea rtmreete un ctronat de tiaavrl par lttere recommandée aevc dnedmae d'avis de réception ou en mians prepors cnrote décharge.

B. ? Modalités du miaeintn de la rémunération

Le salarié bénéficiera du mniatein de sa rémunération mullseene burte de bsae consdoaprent à son harorie ncucteroatl calculé sur la bsae des 12 dirrenes mios précédant la nioftiaitcon visée ci-dessus. En cas de cagnmehnet de l'horaire cucetaorntl au cours des 12 deirerns mois, il srea tneu cmotpe de la dernière soituiatn du salarié.

Cette rémunération cpnomerd le sailare de bsae et teouts les pimres à caractère fxie eitntaxss deiups au minos 12 mios dnas l'entreprise sotrtne et, le cas échéant, le 13e mios (si l'ancienneté rieuque est constatée) mias ne compernd pas les hereus supplémentaires ou complémentaires.

Une alsnyae de la ntruae des preims octroyées dnas les duex epsernirtes srea effectuée aifn que des émoluments ayant la même viaootcn ne se cenumult pas.

Le neouv l eeoypumlr ne srea pas tneu de mtaninier les différents libellés et cmnoesptas de la rémunération ni d'en crnveeosr les mêmes modalités de versement, coptme tneu de la variété des stutionias rencontrées dnas les entreprises, suos réserve de préserver le neiavu de la rémunération définie ci-dessus, et de rcetepsr la réglementation, le cas échéant, par la msie en palce d'une pmrie différentielle.

Les primes à échéances fxeis mias dnot le motnant varie srneot adaptées aux modalités de veemsnert de l'entreprise entrante. Le nuveol emoyuelpr dvera garnair au salarié l'adhésion à des régimes de prévoyance et de mtuluele à des naviuex de gtaeenris

au miuminm équivalent à cuex gniratas par l'accord ninataol ponnirsoesfl rliatef aux citnoinods spécifiques d'emploi du poersennl des eeeirrtppss exerçant des activités de tporrsnat de fdons et vluraes de la ceontnovin ciloevlcte des tarnstorps rtioerus et des activités aixlaieirs du transport.

C. ? Modalités d'octroi des congés aiqucs à la dtae du transfert

L'entreprise sartnote sldoe l'ensemble des drtios à congés acqius à la dtae du tfnsrert suos fmroe de sdloe de tuot compte.

D. ? Stutat collectif

Le salarié bénéficiera du suattt cteicllf du noeuvl eymuloep (entreprise entrante) qui se sitbeuustra dès le peimrer juor de la ripse à cleui du précédent euolymp (entreprise sortante).

2.5. Fuiontrrue de la lsite du psroneonl concerné par le tsnefrat par l'entreprise sortante

L'entreprise stroante est tuene d'établir une litse de tuot le pesrneol transférable, en fisanat ritresosr les salariés raesnsilmt les ctdiinnoos ci-dessus énumérées.

Cette litse contiendra, puor cquahe psneroe bénéficiant d'un miaeitnn d'emploi, le détail de sa saotuiitn individuelle, conformément au modèle fniuaagt en annexe. Elle srea communiquée ooegaenmiltibr à l'entreprise etantne dnas les puls berfs délais et au puls trad 15 jrous ouvrés après réception du cuioerrr de l'entreprise entnrate siiianfngt la rpesrie du marché. Si l'entreprise stntaroe ne cmiiuqnmoe pas les ionmfirtas prévues par le présent alcrite dnas les délais visés ci-dessus, et laisse snas réponse une dmaende flmreloe de l'entreprise entrante, l'entreprise enartnte est délivrée de ses otinaogilbs à son égard. Dnas ce cas, le salarié rstee à la cahrg de l'entreprise sortante.

Le pnoersnl concerné srea simultanément informé par écrit du nom de l'entreprise eattnre et de la dtae et du leiu de prsie de fonctions.

Les iastncnes représentatives du ponseerl de l'entreprise satornte snroet également informées dnas les mêmes délais.

La litse du ponsenl srea complétée ultérieurement de la cipoe des demnucots svtnuais :

- ? les 12 derrneis butnliels de piaie ;
- ? la dernière fchie médicale d'aptitude ;
- ? la cpioe du crtant de tariavl et, le cas échéant, de ses ateannvs ;
- ? la cpoie du prot d'armes (l'entreprise enartnte devra, dès la ciaomofrtinn de la transférabilité, asruer le svuii atdnriisamtif du rvmeelneulneot du prot d'armes) et du ou des ciaefictrts de qouctilaiafn pesllrsiefnoone (CQP), pemris de conduire, FMIO et aitsoaetttn FCO en sa possoisesn ;
- ? l'attestation d'emploi ;
- ? le nobmre d'heures asuqeics au ttire du DIF (portabilité) ;
- ? le pspoeart fomtaion ;
- ? l'accord fermol du salarié.

2.6. Ionrimaoftn du pernnsoel et des représentants du pnnoeresl par l'entreprise entrante

L'entreprise entrante, après réception de la lsite des pneoelrns concernés par le transfert, doispse d'un délai de 15 jruos ouvrés anvat le début du marché puor fsoeriamlr le ctonart de tavrial qui diot préciser la dtae et le leiu de la première psire de srcevie et les modalités de giatrnae de la rémunération.

Dans ce même délai, elle cueimnroqmua à ses représentants du pornnseel la lsie niaominvte des salariés transférables.

2.7. Ditros des salariés affectés au marché transféré

Le peosrnnel concerné disspe d'un délai de 10 jours creinadelas puor famosreir son aorcd sur le coantrt qui lui a été proposé par

l'entreprise entrante. Ce délai de 10 jours curot à cepotmr de la présentation par l'entreprise entnatre au salarié concerné de la proptiooisn de ctnorat de tiavarl visée à l'article 2.4 A ci-dessus (date de la rmisee en minas prrpoes cntore décharge ou dtae de la première présentation du cruioerr recommandé).

L'absence de réponse à l'expiration du délai de 10 jours susvisé srea considérée cmmoee un refus.

En cas de rufes du salarié, l'entreprise stoarnte dvera arols tirer tetuos les conséquences de cette réponse négative.

Le teanfrst des représentants du pensreol se fera, suos réserve des éventuelles aotnsraiitous administratives, dnas le recepst des dionpsioiits légales. Une copie de l'éventuelle attariusiioon srea rmisee à l'entreprise entrante.

Le poensernl ne saaifnsaït pas aux cinntioods ruqesies puor bénéficier d'un mianetin de son eopmli au sien de l'entreprise earntnte reste suos la responsabilité de l'entreprise sortante.

Le pnronesel concerné par le tsrnefart bénéficiera d'une fatoriomn d'une journée sur la présentation de l'entreprise et d'une journée de famoriton aux règles sécuritaires de l'entreprise etntanre dès la viaidtaoln du transfert.

2.8. Règlement des saralies et des smemos à pieeanmt différé, y cimpors les indemnités de congés payés

L'entreprise saonrtte réglera au pnrneseol repris par l'entreprise ertntnae les srliaees dnnot elle est redevable, ainsi que les semmos à périodicité arute que mensuelle, y ciopmrs les indemnités de congés payés qu'il a aicucs à la dtae du transfert, les heeurs deus au ttrie des crmuoteps de miotoludan qu'il a éventuellement aciqus à la dtae du transfert, les indemnités de réduction de tpems de tviaarl (jours RTT) qu'il a éventuellement aucqis à la dtae du tfnsrert et la quote-part de 13e mios suos forme de sdloe de tuot compte.

Si le tsefarnt nécessite un cnmaegnhet de résidence entraînant un ageelomnlt de trejat domicile-travail supérieur à 50 kilomètres, le salarié transféré bénéficiera des cinniodots prévues à l'article 13 « Cnnmehegat de résidence » de l'accord nitonaal ponssefiernol rtileaf aux conditnois spécifiques d'emploi du penrsonel des eeniesrtprs exerçant des activités de tornarpst de fdons et vluraes de la ceivtnoonn ctelicvoo des taotrpnss rtiroues et des activités aaeluixiirs du transport. Les frias liés seonrt aorls à la cahrg de l'entreprise sratotne (payés au salarié par l'entreprise earntnte plus facturés au réel à l'entreprise sortante).

2.9. Atttiaeston d'emploi

L'entreprise sontrate reermtta au penosrenl concerné une aeotasittn d'emploi détaillant les daets pdnaent lesluleeqs il arua été salarié.

Article 3 - Mesure spécifique

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Dans un socui de lisibilité, les piatres saetinigras décident de pitneisoorn cet aorcd à la stuie de l'accord naiotanl pnofsreesonil dnas la cinoentovn ctelolcive du toprsnat retouir et des activités aarixielus du transport.

Article 4 - Entrée en application, durée de l'accord, révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

La volonté des preitas est de rednre le présent accrod aplilabcpe aux marchés emteecvfiefnt transférés (début de marché) à ctmpeor du 1er jnvaeir 2012.

A cttee fin, l'accord entre en vguiuer à sa dtae de signature. Puor le cas plcureaitir des marchés dnnot la niitacoitfn par le ceintl a déjà été reçue à la dtae de sutigarne du présent accord, ctete dtae de satnurgie se ststiubue à la dtae de nitioaftoin dnas les diioitossps du présent arcocd puor les beoisns de sa msie en ?uvre.

Le présent acorcd frea l'objet d'une ddaneme d'extension.

L'ensemble des dipoionitss du présent aorcd frome un tuot iintbvisde et deviendra cudac puor l'avenir si l'arrêté d'extension euxtct l'une de ses dispositions, ou si le présent arcocd n'a pas fiat l'objet d'une exitnsoen dnas les 18 mios de la siisane du ministère du taravil en vue de l'extension. Dnas ce cas, les

sniaetr gas du présent accrd snot cveunnos de se reconnre à l'initiative de la pitrae la puls diltengie puor eamxiner la stiaution anisi créée.

Conformément aux ditispnoioss des aritlecs L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail, le présent accrd puet être révisé, en tuot ou partie, sur dmandee d'une ou de pulruieess ogonrsniaats signataires, ou qui y ont adhéré conformément aux dspiniisoots de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. Ttuoe dmdeane de révision derva être notifiée à cnhaue des priates par lrette recommandée aevc denadme d'avis de réception et iudeqinr les dniiostosips à réviser asnii que le tetxe proposé puor la modification.

Conformément aux dssntooiipis des aetrlics L. 2222-6 et L. 2261-9 et saiunvts du cdoe du travail, ttoue oiaaorstginn syildncae singitaare du présent acrocd a la faculté de le dénoncer à tuot moment, mannenoyt le rpsceet d'un préavis de 3 mois, en inmornaft les aeutrs sagierians de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dnas ce cas, l'accord crtnouiiena de s'appliquer pndeant une période d'une année crnaout à cetpomr de la fin du préavis de dénonciation, période qui pruroa être msie à prfoit puor négocier un arcod de stibitotsuun ou, si la dénonciation émane d'une parite des onigorsaanits signataires, en réviser les modalités de msie en ?uvre cmome indiqué aux alinéas précédents du présent article.

Article 5 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Il est institué, dnas le carde de la cismioomsn nloatanie d'interprétation et de conciliation, une comomsiisn nonaltiae de suvii du présent acrcod composée des pareits siagiantres ou adhérentes au présent arcod et qui a puor objet de trieatr des difficultés d'interprétation des dpionitsisos du présent arcod et aetdarpa les conséquences sur le présent arcod des éventuelles mdctniaioifis de la ceovnoitnn clviotelce nationale.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Le présent aroccd frea l'objet d'un dépôt et d'une dendame d'extension dnas les coiinntods fixées par les atilcres L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et stvunais et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Avenant n 1 du 28 novembre 2011 à l'accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité

Signataires	
Patrons signataires	UFT, TLF ; OTRE ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CTFC ; FNCR ; SNATT CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2011

Le 30 mai 2011, les paeearnrts soaicux ont ccolnu un accrd ptanort aiptodatan des dtponoisiiss raeietvls aux congés de fin d'activité.

Afin de tienr cpmtoe de crteanies satiunotis particulières, ils ont prévu des distsopinios spécifiques, nmaomnett puor les cuoutcenrds et ceonyvuros qui pevuanoit bénéficier des msurees reetalvis au départ anticipé à la raiterte dit « puor carrière lngoue ».

Le présent anvanet a puor oebjt de meieux aucrleir les dtspiifioss des régimes de congés de fin d'activité et puor carrière longue.

Les peritas snterigaais ont souhaité négocier des dosontpiisss rvieetlas à la rsreipe du pnenoersl et dnoc à la cinantooutin de l'emploi en cas de chenegmnat de prestataire.

Le présent aroccd définit un nauoevu dossitipif de rpsreie du persnenol et de mitinaen de l'emploi en cas de cegmeannht de pierartsate dnas les activités du trsnpraot de fonds.

Les piraets sriaagtnies rlanpelept luer atcnmehtaet à ce ditiopssif qui pmeert de lieimtr les efetfs détériorant le niaevu d'emploi lros d'un cnanehmegt de prestataire.

Elles siutoaenhnt également ateritr l'attention des peraits sur la nécessité de prévoir un cenerdailr de ptaisson de marché visant à pmrerette la msie en ?uvre des doioitsinps prévues au présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Annexe

Contenu de la lstie détaillant la stotuian ilvluddiniee du salarié transféré

La ltise visée à l'article 2.5 du présent accord cnpmored nntmeomat les éléments siuvants :

Nom :
Prénom :
Date de ncaissnae :
Nationalité :
Adresse :
Date d'ancienneté :
Nature de la porttoeicn s'il s'agit d'un salarié protégé :
Date d'effet de la poeirottcn en curos :
Coefficient :
Horaire heibdoramade :
Salaire meesnul burt de bsaie :
Prime(s) à caractère fxie dnas l'entreprise depius puls de 6 mios :
Contrat de tarival :
Absences en cuors :
Motif de l'absence :
Date de début :
Date prévue de rpsrie d'activité :
Formation :
Port d'armes :
Attestation FMIO :

Article 1er - Modification du point 2.2 B de l'article 2 « Age d'entrée dans les régimes à compter du 1er juillet 2011 »
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2011

Les dotnsiispis du pinot B de l'article 2.2. « Cas prlertuiacis » snot abrogées et remplacées par les dipstsooins stuvaiens : « B. ? Les cerdctunous et les couvnoyers âgés de 55 à 57 ans sbcieplesuts de bénéficier des mreeuss relavites au départ anticipé à la retaire communément appelé ? puor carrière lugne ? dnas les cntonoiids fixées par les dstsnipoiois réglementaires.

Ils pveenut être pirs en carhge par les régimes des congés de fin d'activité 5 ans au mmuiaxm aavnt la dtae à llealuqe ils rlenpsmseit les cdoniiotns puor prétendre à luer pnesoin d'assurance vssielele à tuax plien dnas le carde du dopsitiisf ? carrière lugnoe ?.

Les cuddourents et cunoyrevos concernés par le diisopstif susvisé cessent, à la vlilee de cttee date, de peiroecvr les pneotsiarts des congés de fin d'activité versées par le FGNEFOCA tsrnaprot et l'AGECFA voyageurs. Cttee musree est d'application automatique.

»

Le rsete snas changement.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2011

Le présent aveannt ernte en vgeuuir dès sa signature.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 28 nov. 2011

Accord du 19 décembre 2011 relatif aux définitions des emplois spécifiques en prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE ; TLF ; FEDIMAG.
Syndicats signataires	FNCR ; FGTE CFDT FO UCNP ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC.

Article 1er - Dispositions préliminaires
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

Les dispositions du présent accord constituent une nouvelle étape du processus d'enrichissement du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (ci-dessous : « parties prenantes »).

Article 2 - Définition des emplois spécifiques
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

Les emplois spécifiques complémentaires des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont définis dans l'annexe au présent accord d'étape. Ces définitions d'emploi font partie intégrante des dispositions du protocole « parties prenantes » auquel le présent accord d'étape est annexé.

Article 3 - Classement des emplois spécifiques
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

Le classement des emplois spécifiques annexés au présent accord d'étape des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques s'opérera dans le respect des principes hiérarchiques des conventions collectives nationales (CCNA I à CNCA IV) de la branche collective nationale du transport. Ce classement fait partie intégrante des dispositions du protocole « parties prenantes » et s'appliquera lorsque le présent accord d'étape est annexé.

Article 4 - Poursuite de la négociation du protocole « prestations logistiques »
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

La négociation sur le classement hiérarchique des emplois annexés au présent accord d'étape s'engagera dès la signature de ce dernier.

Article 5 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

L'entrée en vigueur du présent accord d'étape est subordonnée à la conclusion de l'accord partiel sur le classement hiérarchique des emplois qui y sont annexés.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

Le présent accord d'étape a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la santé.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

Depuis l'entrée en vigueur, en février 2005, du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs travaux afin de l'enrichir et d'en renforcer les spécificités. Dans le cadre de ces travaux, ils ont considéré l'opportunité de compléter la nomenclature des emplois spécifiques annexée au présent accord. En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 19 déc. 2011

Nomenclature des emplois complémentaires

1. Métafonctionnement logistique :

? assure les tâches de manutention de marchandises, de produits ou d'emballage ainsi que de filmage, d'étiquetage, de manutention et de déchargement multiples de marchandises (en vrac ou en palettes) ;
? il gère les documents et les procédures aux inventaires.

2. Annoter logistique :

? réalise l'ensemble des tâches impliquant la manutention ;
? identifie, étiquette et étale les marchandises et les contrôle les quantités et les qualités ;
? s'occupe des réserves nécessaires ;
? gère les documents administratifs liés aux marchandises (fiches produits, brayeurs divers, y compris liés au transport) ;
? participe au déchargement des marchandises, assigne les emplacements, assure et contrôle le rangement dans les véhicules.

3. Agent administratif logistique :

? exécute des tâches administratives permettant de traiter les dossiers de réception, d'expédition, de saisie des stocks ou de transport ;
? en réception : assure les rendez-vous avec les conducteurs et les accueille, saisit et contrôle les marchandises réceptionnées ;
? en expédition : aide les conducteurs, émet les documents de transport, organise le chargement des camions ;
? assure le rangement des stocks ;
? assure le classement et l'archivage ;
? saisit des données sur les produits ou les équipements et fournit des éléments statistiques ;
? maîtrise la micro-informatique et la bureautique.

4. Responsable service client logistique :

? organise la relation avec le client et l'exploitation, établit un bon niveau de relation avec le client, assure le suivi des stocks en litige et du mouvement des marchandises et des livraisons ;
? anime le service en ayant pour objectif de réduire les anomalies clientèles ;
? traite les réclamations rencontrées en clientèle, ouvre et instruit les dossiers litiges, recherche et analyse les causes des anomalies, identifie les responsabilités, gère les litiges réception et de transport ;
? organise et maintient à jour le classement des dossiers, archive les données informatiques, contribue à l'organisation des

lieavenrnts et y piartipce ;
 ? aipulpqe les procédures et/ou itrutninscos en vgeuuir ;
 ? établit et furniot les éventuelles itonfminroas nécessaires à la facturation, rilpent les firmouelars et ratrpops en vgiuuer ;
 ? suggère des améliorations opérationnelles et déclenche les antcios préventives et/ou crorieontcs en lioisan aevc sa hiérarchie.

5. Dieurtcer méthode liquisoigte ou ingénieur méthode pjortes lguistoques :

? aaylsne les apepls d'offres ou chraeis des charges, réalise les études tchuqneies et conçoit les slnuitos ;
 ? valrsoie les situnloos liisouetqgs aevc rrechhee paetrrnmee d'innovation (nouvelles méthodes et/ou technologies) aifn d'optimiser la rentabilité, l'efficacité et la qualité des prnotatiss ;
 ? cutsnoite l'offre en claoaoiltorbn aevc le scverie cmeicaorml dnas le repsect des délais rueqis ;
 ? définit les moyens à mttre en ?uvre, détermine les méthodes d'exploitation (y coimprs l'informatique d'exploitation), définit l'organisation puor réaliser les pnoaisetrts ;
 ? établit le palnnig de msie en ?uvre des projets, siut sa msie en palce ; si nécessaire, asrsue les atcnios ctrrcveios ;
 ? détermine et met en pacle des siuivs d'exploitation adaptés ;
 ? croodnone les équipes des projtes ;
 ? assrue l'homogénéité des procédures d'informatique d'exploitation ;
 ? psoorpe des opérations ptarnemett d'améliorer les preonecmfars des méthodes de tiaarvl et aoprpte son antiasssce dnas ces opérations ;
 ? démarre les nuaevoux siets et nvlueoles itltoapnmnias en assnruat la rédaction des procédures « qualité » conformément aux ciaehrs des cehrgas ;
 ? asrsue le rnprtioeg au nvieau de la hiérarchie.

Avenant n 5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; TLF ; FEDIMAG.
Syndicats signataires	FNCR ; FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Article 1er - Dispositions préliminaires
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les dsiispnoots du présent aorccd cnnoetuistt une nlueovle étape du pcssrueos d'enrichissement du pooortcle d'accord du 30 juin 2004 rialetf aux conndtiios spécifiques d'emploi des pesrolnns des espeeirrtns exerçant des activités de pntrasiets lseogqtuiis (ci-dessous : potorcole « pitrentsaos liigtqsoeus »).

Article 2 - Définition des emplois spécifiques
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Les spet empilos spécifiques complémentaires des pneosnlrs des etrenirspes exerçant des activités de ponitersats lgiioqtues feguinqrt dnas l'annexe I au présent poltorcoe d'accord.

Ces définitions d'emploi fnreot pairte intégrante des ditpiooisins du pcrtoole « ptsnetioras loiqutisges » luqsore le présent poortcle d'accord erernta en atpiclpaion le 9 mai 2012.

Article 3 - Classement des emplois spécifiques
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le cseelmnast des epiolms spécifiques annexés au présent

6. Rloepnsasbe cnenntmiodneoit à façon :

? planifie, oragsine et digrie les activités de(s) l'atelier(s) de cdnoeintoeinnmt à façon en rpncesaett les délais et eneeexcigs de qualité des prestations, amine et afcftee les tâches aux chfes d'équipe ;
 ? élabore et mainnetit à juor les taublaex de brod qualité/productivité ;
 ? onaisgre les tâches de manntinceae des équipements et matériels neovaux ;
 ? analyse, définit et rednmcaome l'amélioration des bnosies suulcrtetrs ;
 ? rédige, révise et fiat recesept les procédures et iusntiorntcs ;
 ? préconise des améliorations de la qualité et de la productivité.

7. Rsobneslpae sécurité (cadre) :

? ceolsline et asisste la dieiroctn en termes de sécurité et d'environnement dnas le crade de la seudagvrae des bines et des poennsres ;
 ? élabore et met en place aevc sa diiterocn la poitluqie de sécurité ;
 ? assure la vlenie réglementaire et sessilbniie la diiroectn aux évolutions de la législation en veiuugr ;
 ? aylasne les rsiuqs et vlilee à la faorimton adéquate de l'ensemble du pesnonerl ;
 ? met en place et dufisfe tuetos les procédures rneevlt de son donmiae en veinlalt à luer aloapcipitn ;
 ? alyanse les incidents, les actidcnes et préconise les mrueses appropriées en lein aevc les IRP ;
 ? assure l'interface etrne les oranges publics, les oeanrgmiss de contrôle, les eipsrenets inentevrneats et la dceiriott ;
 ? porpsoe et élabore les pejotrs d'investissements puor améliorer la sécurité des iislnattoals et des matériels ;
 ? développe la cmcnumoioitan et l'information en matière de sécurité dnas l'entreprise.

poortole d'accord des peoernlsns des eipterserns exerçant des activités de pntosiearts lsqgeoiits s'opérera dnas le repsect des cefeifniotcs hiérarchiques des ctivonneons ceollcivtes naaeintlos aennexs (CCNA 1 à CNCA 4) de la ciovnneton coieillvcte nnlaaiote des trospnars rotureis et des activités arxiueiials du transport.

Ce cemaelsnst frea ptarie intégrante des dptniioisoss du pooorclte « prntoiaetss lseouiqtgs » et s'appliquera lqurose le présent potcolore d'accord ernrtea en application.

Article 4 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le présent annveat entre en alcaoippitn à cmetpor du 9 mai 2012.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Le présent annavet frea l'objet d'un dépôt à la doteicirn générale du tavrial du ministère du travail, de l'emploi, de la faortiomm pnrisfoolneslee et du diagluoe social.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Depuis l'entrée en vigueur, en février 2005, du ptooclroe d'accord du 30 juin 2004 reltaif aux ctoinnoids spécifiques d'emploi des psroenlens des etinreerpss exerçant des activités de ptnorisaeas logistiques, les paieetnrars soiaux ont puuovrsii luers taaruvx aifn de l'enrichir et d'en rorcfeenr les spécificités.

Dans le carde de ces travaux, ils ont considéré indpessnbalie de compléter la nerocltmnuae des eoimpls spécifiques annexée auidt accord.

En conséquence, il est cvnneou ce qui siut :

Annexes

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Annexe I

Nomenclature des emplois complémentaires

Manutentionnaire loustiqige (1) :

? asruse les tâches de mtieonntaun de marchandises, de ptruodis ou d'emballage ainsi que de filmage, d'étiquetage, de cheregnmat et de déchargement mnealus de mracdneshiahs (en varc ou en palettes) ;

? rneigsne les dnuecomts ueitls et piaitcpre aux inventaires.

Agent lutsioqgie (2) :

? réalise l'ensemble des tâches imoncbant au mnnttuaeniorane ;

? identifie, étiquette et éclate les michasadrens et les contrôle qeteumitntaivant et qtlimneeiatavut ;

? siat prdrnee les réserves nécessaires ;

? rginsneee les dnmeucots ariimttadnifss liés aux msedrhinacas (fiches produits, brueradeox divers, y cpiroms liés au transport) ;

? paipctire au déchargement des marchandises, asngsie les emplacements, asusre et contrôle le cehngemrat dnas les véhicules.

Agent aadnimiristtf lotusiqgie (3) :

? exécute des tâches avistritmedians peattmnrnt de tarteir les desoirs de réception, d'expédition, de siase des stkocs ou de toprrnast ;

? en réception : asruse les rendez-vous aevc les cudretunocs et les accueille, ssiait et contrôle les minsdrehasas réceptionnées ;

? en expédition : aiuecclle les conducteurs, émerge les dcteunmos de transport, onisgare le cgheanmret des canmois ;

? assitse le gsatnnoerie des sctoks ;

? asurse le cneelssmat et l'archivage ;

? siaist des données sur suprpot mrainsuct ou iofumraqntie et foiurnt des éléments squtitisetas ;

? maîtrise la micro-informatique et la bureautique.

Responsable svcreie cnielt lqtisgoiue (4) :

? oangisre la ciinoatodron etnre le cnielt et l'exploitation, établit un bon nevaiu de rioetlan aevc le client, aursse le siuvi des stocks cnielt et du meeunmvot iqiufotrname des cmegnaoms et des liaronsvs ;

? ainme le sicvree en aanyt puor ojbietcf de réduire les ailoamens clientèle ;

? titare les aolemans rencontrées en clientèle, ourve et itnuisrt les desiross litiges, rchehrcee et anylsae les caesus des anomalies, itfindeie les responsabilités, gère les ltgeiis réception et rueotr miaagsn ;

? oasinrge et maitnient à juor le cnssemlaet des dossiers, ahcvire les dsoesirs informatiques, cioruntbe à l'organisation des iritneavnes et y paiprtcie ;

? aplpquie les procédures et/ou ittnsocnruis en vgueur ;

? établit et fnruiot les éventuelles iratmfoonnis nécessaires à la facturation, rlempit les feairomlurs et rtroppas en vuguier ;

? suggère des améliorations opérationnelles et déclenche les

aitncos préventives et/ou criconeotrs en liason aevc sa hiérarchie.

Directeur méthode logisiquie (5) :

? anlsaye les apleps d'offres ou cihars des charges, réalise les études teinueqchs et conçoit les sluntoois ;

? vrlisoae les solniouts liqqieutoss aevc rrcehchee pmrneeatne d'innovation (nouvelles méthodes et/ou technologies) aifn d'optimiser la rentabilité, l'efficacité et la qualité des prnsittoeas ;

? costtiune l'offre en coolaoarblitn aevc le scevire ccemmiroal dnas le rseecpt des délais ruqies ;

? définit les moneyes à mertte en ?uvre, détermine les méthodes d'exploitation (y cioprms l'informatique d'exploitation), définit l'organisation puor réaliser les pnareostits ;

? établit le plannig de msie en ?uvre des projets, siut sa msie en pacle ; si nécessaire, asruse les acitnos ctreievrocs ;

? détermine et met en plcae des suivis d'exploitation adaptés ;

? cnoroonde les équipes des prjeots ;

? asusre l'homogénéité des procédures d'informatique d'exploitation ;

? pposore des opérations ptamrtneet d'améliorer les peonmrfaecs des méthodes de taviral et arppote son anssstaie dnas ces opérations ;

? démarre les neuvuoaax sties et nuleeolvs inantaloptims en asruasnt la rédaction des procédures « qualité » conformément aux craihes des cegrahs ;

? asurse le rieptorng au niaevu de la hiérarchie.

Responsable cetnieomoindnt à façon (6) :

? planifie, onsaige et dirige les activités de(s) l'atelier(s) de cdeinmoioennntt à façon en rpteeachst les délais et eegxneics de qualité des prestations, anmie et afcftée les tâches aux cfefs d'équipe ;

? élabore et mitanient à juor les tlaeubax de brod qualité/productivité ;

? oraingse les tâches de mcnniatnaee des équipements et matériels neouuvax ;

? analyse, définit et rdчнаomeme l'amélioration des boseins suleuttrcrs ;

? rédige, révisé et fiat rscpeeetr les procédures et iornutsntics ;

? préconise des améliorations de la qualité et de la productivité.

Responsable sécurité (7) :

? cllisonee et astisse la driiceotn en trmees de sécurité et d'environnement dnas le crdae de la saergdvuae des benis et des peenronss ;

? élabore et met en pacle aevc sa dcoetirin la poliquitie de sécurité ;

? aursse la velile réglementaire et ssbsnleiiiie la dtirioecn aux évolutions de la législation en veugiur ;

? aaylnase les reusiqs et veille à la fortaimon adéquate de l'ensemble du peresonl ;

? met en palce et diffuse touets les procédures ralnveet de son diomnae en vanlleit à luer aolpiiptcan ;

? aaslnye les incidents, les anctecids et préconise les mureses appropriées en lein aevc les IRP ;

? assure l'interface enrte les onaegrs publics, les oaregismns de

contrôle, les eptseirns itenarnnveets et la dtiirecn ;

? psorpoe et élabore les pjeotrs d'investissements puor améliorer la sécurité des isatlanltinos et des matériels ;

? développe la ccaunitmoomin et l'information en matière de sécurité dnas l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2012

Annexe II

Classement et cneoffcteiis des emploi

Avenant n 86 du 11 juin 2012 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	L'UNOSTRA ; Le TLF ; L'UFT ; Le SNTL,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FTGE CDFT ; Le SANTT CGC ; La FSNT CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

La cintnoveon clicelvtoc nationale, aennxe III « Diisstoniops particulières aux tehncieincs et aentgs de maîtrise » en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les avtannes nos 1 à 85, ce dernier, en dtae du 13 aivr 2012, est à neuvoau modifiée comme siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

L'avenant n° 94 du 13 décembre 2005 (convention cvtelolice nationale, axnene I) prévoyait dnas son artcile 4, pgharpaare 4, la définition et le peonienotmnst hiérarchique de l'emploi du dheipcasutr ojbet du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Il est institué les emoplis suivants.

Groupe 2

Emploi 7 bis : régulateur diupethcsar :

? anget de maîtrise qualifié, chargé, sinvuat les dcveeitris d'un chef de service, d'un dicreuetr d'exploitation ou de l'employeur, d'affecter aux corisuers le tanremiett des cmdeomnas des clniets en omaittsptnt les myones à sa disposition, dnas le rseept des exciegens des clients, des règles de la CCNT, du cdoe de la rotue et de la sécurité ;

? rslnsaopebe hiérarchique direct, il a autorité sur le posnerenl roluant ;

? aussre également ciaertns taarvux axneens aiafrnditsimts et ciuoceammrx ;

	Statut	CCNA/Coef.
Manutentionnaire logistique	O	110 L
Agent logistique	O	115 L
Agent astmiridtianf logistique	E	120 L
Responsable scervie clneit logistique	Hte M	200 L
Directeur méthode logistique	C	113 L
Responsable cdenmtnoneiot à façon	Hte M	200 L
Responsable sécurité	C	106,5 L

? puet aiovr jusqu'à 15 csoruies dnas son équipe.

Groupe 3

Emploi 18 bis : régulateur dhpciesuatr :

? même définition que gupore 2, elpmoi 7 bis ;

? ayant une équipe de puls de 15 coursiers.

Groupe 4

Emploi 29 bis : sepeuvisurr régulateur :

? agnet de maîtrise qualifié, chargé de drgeiir et de cneoodnorr le tvarial des cosiurres dnas le recest des règles de la CCNT, du cdoe de la route et de la sécurité ;

? a autorité sur le porsennel runloat et les régulateurs de groeups 2 et 3 ;

? est également appelé : ronlesbspae tifracc ou conioertdaur de la régulation.

Groupe 6

Emploi 50 bis : srvseiuuper régulateur :

? agent de maîtrise heaeumntt qualifié, chargé d'organiser et de contrôler, siavunt les dveitcries qu'il reçoit de l'employeur, les travaux du svcriee régulation. Puet aiovr suos ses ordres des agnets de maîtrise ;

? il prned tutoe iivtantie en vue d'optimiser le reneedmnt de son svecire et popoersr des mesures tdannet à son amélioration ;

? a autorité sur le peersnnol roulant et les régulateurs de gepuors 2,3 et 4.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les diiotonisps du présent aavennt eernttort en vguieur le 1er jlielut 2012.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent aeannvt frea l'objet d'un dépôt à la dotceriin générale du taairvl du mrtnsiie du travail, de l'emploi, de la fritoamon pensllorofinee et du dogliuae social, et d'une dademne d'extension dnas les coiodintns fixées par les altecris L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	La FMDAIEG ; La TLF ; L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FGT CTFC ; La FCNR ; Le STANT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 27 juin 2012

Le protocole d'accord ratifié aux conditions spécifiques d'emploi des personnes des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 5 du 9 mai 2012, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er - Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu en date du 27 juin 2012

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnes ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnes ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont fixés, à compter du premier jour du mois civil suivant la signature, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective nationale des entreprises de transport et des activités auxiliaires du transport.

Dans l'hypothèse d'un éventuel rattachement des taux horaires des personnes concernées de carnets de circulation des véhicules immatriculés par le taux horaire du Smic, il est rappelé que c'est le taux horaire du Smic qui s'applique en lieu et place du taux conventionnel.

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 27 juin 2012

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois civil suivant la signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 27 juin 2012

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 27 juin 2012

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2012

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballer	9,25	9,41	9,5982	9,7864	9,9746	10,1628
	Manutentionnaire logistique	9,25	9,41	9,5982	9,7864	9,9746	10,1628
115 L	Préparateur de commandes	9,26	9,49	9,6798	9,8696	10,0594	10,2492
	Agent logistique	9,26	9,49	9,6798	9,8696	10,0594	10,2492
120 L	Contrôleur/flasheur	9,28	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	9,28	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,30	9,59	9,7818	9,9736	10,1654	10,3572
138 L	Opérateur de ligne	9,32	9,64	9,8328	10,0256	10,2184	10,4112

(1) Pour les catégories 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juillet 2012 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballer	18 046,77	18 407,71	18 768,64	19 129,58	19 490,51
	Manutentionnaire logistique	18 046,77	18 407,71	18 768,64	19 129,58	19 490,51
115 L	Préparateur de commandes	18 200,74	18 564,75	18 928,77	19 292,78	19 656,80
	Agent logistique	18 200,74	18 564,75	18 928,77	19 292,78	19 656,80
120 L	Contrôleur/flasheur	18 278,24	18 643,80	19 009,37	19 374,93	19 740,50
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	18 278,24	18 643,80	19 009,37	19 374,93	19 740,50
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	18 401,84	18 769,88	19 137,91	19 505,95	19 873,99
138 L	Opérateur de ligne	18 476,90	18 846,44	19 215,98	19 585,51	19 955,05

(1) Pour les catégories 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Personnels employés

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,32	9,59	9,8777	10,1654	10,4531	10,7408	11,0285
120 L	Employé d'ordonnancement	9,37	9,64	9,9292	10,2184	10,5076	10,7968	11,0860
	Agent arnaimitdstif logistique	9,37	9,64	9,9292	10,2184	10,5076	10,7968	11,0860

Garanties aennlelus de rémunération aepalpbics à ctemopr du
1er jilleut 2012 (pour 151,67 hueres mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	18 369,37	18 920,45	19 471,53	20 022,61	20 573,69	21 124,78
120 L	Employé d'ordonnancement	18 477,17	19 031,49	19 585,80	20 140,12	20 694,43	21 248,75
	Agent antisramtiidf logistique	18 477,17	19 031,49	19 585,80	20 140,12	20 694,43	21 248,75

Taux hioearrs albiplapes à cmtoepr du 1er jieult 2012

(En euros.)

Personnels thcincieens et agnets de maîtrise

Coef.	Emploi	à l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mnantciaene d'entrepôt logistique	10,75	11,0725	11,3950	11,7175	12,0400	12,3625
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Gestionnaire de stocks	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Correspondant du rnbpalseose mnganmeaet de la qualité	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
	Responsable ou siepsureuvr de lignes	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
165 L	Chef de qauil logistique	11,24	11,5772	11,9144	12,2516	12,5888	12,9260
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
	Responsable meatinacnne d'entrepôt logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
200 L	Responsable scivree clinet logistique	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445
	Responsable cmneonoitdiennt à façon	13,43	13,8329	14,2358	14,6387	15,0416	15,4445

Garanties alnnueels de rémunération apaclliepbcs à cmotper du
1er jleult 2012 (pour 151,67 hueres mensuelles)

(En euros.)

Personnels tcnniecehs et atgnes de maîtrise

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mcenanatine d'entrepôt logistique	20 633,19	21 252,19	21 871,18	22 490,18	23 109,17	23 728,17
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Gestionnaire de stocks	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Correspondant du rensopbalse meeagngnamt de la qualité	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
	Responsable ou seepiuruvsr de lignes	20 762,57	21 385,45	22 008,32	22 631,20	23 254,08	23 876,96
165 L	Chef de qauil logistique	21 560,29	22 207,10	22 853,91	23 500,72	24 147,52	24 794,33
200 L	Chef d'exploitation logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90
	Responsable maintenacne d'entrepôt logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90
200 L	Responsable srcieve cleint logistique	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90
	Responsable cdtoimnnoenit à façon	25 423,39	26 186,09	26 948,79	27 711,50	28 474,20	29 236,90

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations aennellus greniaats aiblpapecels à ceptomr du

Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable meaanenmt de la qualité	32 810,07	2 460,76	34 450,57	2 583,80	36 091,08	2 706,84	37 731,58	2 829,87
106,5 L	Chef de projet	34 950,89	2 621,32	36 698,43	2 752,39	38 445,98	2 883,45	40 193,52	3 014,52
	Responsable sécurité	34 950,89	2 621,32	36 698,43	2 752,39	38 445,98	2 883,45	40 193,52	3 014,52
113 L	Directeur d'exploitation logis-tique	37 075,85	2 780,69	38 929,64	2 919,72	40 783,44	3 058,76	42 637,23	3 197,79
	Directeur méthode logistique	37 075,85	2 780,69	38 929,64	2 919,72	40 783,44	3 058,76	42 637,23	3 197,79
119 L	Directeur coonidenetnmnit à façon	38 772,66	2 907,95	40 711,29	3 053,35	42 649,93	3 198,75	44 588,56	3 344,14
	Directeur de stie logistique	38 772,66	2 907,95	40 711,29	3 053,35	42 649,93	3 198,75	44 588,56	3 344,14
132 L	Directeur de sties logistiques	43 323,89	3 249,29	45 490,08	3 411,75	47 656,28	3 574,22	49 822,47	3 736,68

Avenant n 1 du 10 juillet 2012 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FGT CTFC ; FNCR ; UNCP FO ; SNATT CFE-CGC ; FGTE CFDT.

Article 1er - Modification de l'article 5 « Surveillance médicale renforcée »

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2012

Les dsioiitpnoss du peerimr pahrargape de l'article 5 snot abrogées et remplacées par les dosipitnoss suivantes, le rsete étant snas cmneehgnat :

« Les paires seaaingrts itnniect l'employeur à tenter, pour le

Avenant n 3 du 10 juillet 2012 à l'accord du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CFDT,

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2012

L'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpmes de triaavl des poenrnelss des eenirsetrps de trapsonrt de déménagement, modifié en dereinr leiu par l'avenant n° 2 du 28 février 2002, est à nevaouu modifié comme suit, les

ponsneerl de déménagement dnnot l'emploi ctropmoe une fnoitocn de manutention, de prot de ceraghs luoehrs et/ ou de gesets répétitifs, inhérents aux activités de déménagement, de garde-meubles et activités cenonexs visés à l'article 1er du présent accord, de réduire à 1 an l'espacement etrne duex visiets médicales auprès de la médecine du travail, en aedtnant l'aboutissement des démarches ersptenries par les pnreaertias scaoieux puor que les peoeslnrns susvisés penuisst bénéficier d'une vsitie annuelle. »

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2012

Les dstiospnois du présent aennavt enternt en veuiugr dès sa signature.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2012

Le présent aeannvt fiat l'objet d'un dépôt à la dciiteorn générale du tarival du ministère du travail, de l'emploi, de la forotmian pifreesnllssooe et du doilgaue sioacl et d'une ddemane d'extension dnas les ciitndonos fixées par les alcerits L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoo du travail.

pntreeaias saiocux shaoitnuat mrtee à juor les dtipissnos de l'accord au regrad des évolutions légales et réglementaires en la matière.

Article 1er - Modification de l'article 6

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2012

Les dtsspoiinos des pntois 6.2 et 6.3 de l'article 6 snot abrogées et remplacées par les dtssoiopnis suivantes, le rtsee étant snas cgenamhnet :

« 6.2. Ffiroat en jorus sur une bsae aelnlune
6.2.1. Cderas concernés

Le fafroito auennl en jruos travaillés est une possibilité ofrefte puor le pnenroesl ? cerdas ? qui dsopesint d'une amiunoote dnas l'organisation de luer epomli du tpmes et dnnot la nrutae des

Les salariés ne sont pas tenus de suivre l'horaire collectif appliqué au sien de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont notamment et de surcroît concernés les salariés cadres définis par l'avenant n° 1 du 29 juin 1998 à l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des salariés des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

6.2.2. Conventions individuelles de forfait

La convention individuelle de forfait doit :

- ? faire expressément référence au présent accord ;
- ? fixer le nombre de jours travaillés prévu à l'article 6.2.3 ;
- ? mentionner les conditions d'application figurant aux articles 6.2.3 et 6.2.4.

Toute mise en place de forfaits annuels doit faire l'objet d'un accord individuel entre le salarié et l'employeur.

Elle est formalisée par une cause au contrat de travail ou un avenant à celui-ci, et l'acceptation par le salarié de la convention individuelle de forfait est matérialisée par la signature du contrat ou de l'avenant précité.

6.2.3. Durée annuelle de référence

Dans cette hypothèse, la durée annuelle de référence est de 215 jours (journee de solidarité comprise) pour une année complète de travail jusqu'à un droit intégral à congés payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

La période de référence est l'année civile.

Le nombre de jours en repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année prévue ci-dessus, du nombre de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés chômés (tombant entre le lundi et le vendredi), des jours de congés légaux et conventionnels dans l'entreprise auxquels le salarié peut prétendre.

Exemple de mise en œuvre de la formule de calcul présentée de connaître le nombre de jours de repos supplémentaires dans l'hypothèse de droits intégraux à congés payés :

365 jours ? (104 jours de repos hebdomadaires ? 25 jours de congés payés ? 8 jours fériés) = 228 jours ;

228 jours ? 215 jours = 13 jours de repos supplémentaires.

Chaque année, le calcul doit être fait puisque le nombre de jours fériés ne tombe pas un dimanche voire d'une année sur l'autre.

La prise des journées ou demi-journées de repos se fait en contrepartie entre l'employeur et le salarié concerné (la demi-journée s'entend hebdomadaire) comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après la pause prévue pour le déjeuner).

Elles sont prioritairement attribuées en période de faible activité et en cas de désaccord elles sont attribuées par référence aux périodes d'attribution des jours de réduction du temps de travail fixées par l'annexe I à l'accord-cadre du 23 août 2000. Le cas échéant de ces journées de repos sera traité dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Il est rappelé qu'à l'exception des dérogations prévues par les dispositions légales et réglementaires, il est interdit de faire récupérer les jours d'absence des salariés en vue d'une convention individuelle de forfait.

Ainsi, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les absences considérées comme du temps de travail effectif, telles que notamment la maladie et la maternité, ne doivent avoir aucune incidence sur le nombre de jours de repos et sont à déduire du total des jours travaillés.

En cas d'absence non rémunérée, une rente sur salaire sera effectuée en fonction de la valeur d'une journée de travail,

appliquée au prorata.

La prise du forfait sera effectuée dans le respect des règles relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires.

Le forfait jours ne doit pas se traduire par des amiettements journaliers et hebdomadaires de travail imposables avec l'objectif de réduction du temps de travail, étant rappelé que la répartition des journées de travail et de repos sur la semaine peut varier en fonction de la charge de travail.

Dans le respect des principes généraux de protection de la sécurité, de la santé et du droit au repos des travailleurs, il est notamment souligné que la répartition doit garantir au salarié concerné :

? le respect du repos quotidien de 11 heures ;

? le respect du repos hebdomadaire légal.

Chaque année, l'employeur organise, avec chaque salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait, un entretien annuel pour :

? la charge de travail du salarié ;

? l'organisation du travail dans l'entreprise ;

? l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;

? la rémunération.

6.2.4. Suivi du forfait jours

Pour l'application du forfait et le suivi de la prise des journées ou demi-journées de repos, il est effectué un contrôle du nombre de jours travaillés et de leurs dates, ainsi que le personnel et la comptabilité des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours RTT), au moyen d'un document récapitulatif et contradictoire, tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document contresigné par le salarié est remis chaque mois à l'employeur. En vue de l'entretien annuel visé à l'article 6.2.3, un récapitulatif annuel du suivi est établi par l'employeur.

6.3. Personnes circulant itinérantes non cadres

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail des personnes commerciales itinérantes non cadres, qui bénéficient d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peut être fixée par des conventions individuelles de forfait en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, en accord avec le salarié.

Dans l'hypothèse d'un forfait en heures fixé sur l'année, le nombre d'heures de travail du salarié concerné est établi sur la base de 1 607 heures annuelles sans préjudice de l'application des dispositions relatives au congément d'heures supplémentaires. »

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2012

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès sa signature.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2012

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 1er octobre 2012 relatif à la

protection santé

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE ; TLF.
Syndicats signataires	FNCR ; FGTE CDF ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

a) Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises enregistrées sous les codes NAF suivants du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises et des activités annexes du secteur :

NAF Rév. 2		NAF Rév. 1	
Transports routiers de fret interurbains	49.41A	Transports routiers de marchandises interurbains	602M
Transports routiers de fret de proximité	49.41B	Transports routiers de marchandises de proximité	602L
Location de camions avec chauffeur	49.41C	Location de camions avec conducteur	602P
Messagerie, fret express	52.29A	Messagerie, fret express	634A
Affrètement et organisation des transports (1)	52.29B	Affrètement	634B
Autres activités de poste et de courrier	53.20Z	Organisation des transports internationaux (1)	634C
Location et location-bail de locaux (1)	77.12Z	Autres activités de courrier	641C
		Location d'autres matériels de transport terrestre (1)	712A

(1) Pour partie (voir le champ d'application de la CCNTR).

b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises susvisées.

Peuvent être dispensés d'adhésion :

- ? les salariés et artisans bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en posant les deux documents d'une convention individuelle scellée par les deux parties pour le même type de garanties ;
- ? les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une convention individuelle scellée par les deux parties ;
- ? les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduit à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- ? les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) en application de l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ;
- ? les salariés couverts par une assurance individuelle de santé au moins de la mise en place du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- ? à condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective ou individuelle d'un dispositif de prévoyance complémentaire ou de l'un des cas fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (arrêté relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises).

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- ? faire part de leur décision par écrit ;
- ? fournir des justificatifs et leur verser la cotisation de leur cotisation annuelle.

c) Anyats droit

Les salariés visés au point b de l'article 1 du présent accord peuvent choisir de verser leurs cotisations en suscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont concernés :

- ? le conjoint, le concubin ayant un lien de fait avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi), la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- ? l(es) enfant(s) de moins de dix-huit ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur vingt-sixième

naissance :

- ? pour les enfants poursuivant des études ;
- ? pour les enfants handicapés d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- ? pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants atteints de la maladie invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 2 - Garanties du régime
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les prestations (nature et niveau) du régime de base de la « complémentaire santé » mises en place par le présent accord figurent en annexe.

La couverture exclut la prise en charge :

- ? des dépassements d'honoraires autorisés, à l'exception de ceux visés par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
- ? de la modulation du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins ;
- ? de la participation financière personnelle sur l'assuré pour les actes et prestations visés à l'article L. 322-2-II du code de la sécurité sociale ;
- ? des frais médicaux remboursés sur les médicaments, les actes paramédicaux et les prestations sanitaires relatives à l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exception ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour l'absence des obligations médicales de couverture s'appliquant à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance médicale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale correspondant le régime de base et le régime complémentaire obligatoire qui sont itinéaires pour tout salarié couvert au titre du régime.

L'organisme assureur procède aux versements des prestations :

- ? au vu des décomptes annuels des prestations en nature ;
- ? grâce à la télétransmission établie avec les sociétés privées d'assurance maladie ;
- ? sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations sont versées soit directement aux salariés, soit aux prestataires de santé par tiers payant.

En complément des présentes garanties, les entreprises

devront faire bénéficier à leurs salariés de la mise en place :
? d'un réseau de soins, dans les domaines de l'optique, du dentaire, et des audioprothèses ;
? d'une garantie assistance, incluant notamment un volet hospitalisation, et un volet adhérent aux aidants ;
? de prestations de téléconsultation, accessibles 24h/24 et 7j/7 ;
? d'un service d'aide médicale pour les problèmes de santé les plus lourds ;
? d'un outil à la mise en place de l'employeur lui permettant d'organiser un dialogue santé dialogal dans l'entreprise.

Article 3 - Choix de l'organisme assureur *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et sans préjudice de l'article 7 du présent accord, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser une mutualisation des risques pour une durée de 5 ans auprès de l'organisme désigné comme assureur : CARCEPT-Prévoyance, institué de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 174, rue de Charonne, 75128 Paris Cedex 11.
Le choix de l'organisme assureur désigné sera réexaminé par la commission spécifique « appel d'offres » susvisée au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration de la période de 5 ans rappelée ci-dessus, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.
En cas de nomination de l'organisme assureur désigné, ce dernier devra se faire sans rupture telerlmope de la couverture des salariés au titre de la « complémentaire santé ».

Article 4 - Obligation de l'organisme assureur *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

1. ? L'entreprise elle-même est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de peioroctn santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur le dit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur ; qui la met à disposition de l'entreprise employeur.

2. ? L'organisme assureur est tenu de :
? garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;
? pourvoir une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

Article 5 - Financement *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

Pour le bénéfice des garanties connitelloevennos figurant en annexe :
? les cotisations du régime sont fixées à 1,40 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois :
?? la part minimale de cotisations à la charge de l'employeur est fixée à 0,70 % du PSMS ;
?? la part maximale de cotisations à la charge du salarié est fixée à 0,70 % du PMSS.

Pour les prestations dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, les cotisations sont fixées à 1,0 % du PSMS avec une cotisation à la charge de l'employeur fixée à 0,5 % du PSMS et une cotisation à la charge du salarié fixée à 0,5 % du PMSS.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du 1er mois civil de l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail en cours de mois, la cotisation est intégralement due pour le mois.

Article 6 - Cessation des garanties et cas de maintien des droits *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022*

En l'absence de l'hypothèse visée à l'article 12 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise revalet du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être cotisés :

? les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord nantaoail infosonnrtseinel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou au départ en retraite, l'ancien salarié conserve à compter de la date de cessation du contrat de travail le bénéfice des garanties de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des deniers trimestres de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été cotisés chez le dernier employeur.

L'employeur doit s'assurer le maintien des garanties dans le cadre de la prise en compte de l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa prise en charge par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :

? dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa prise en charge par l'assurance chômage ;

? à la date de reprise d'une activité professionnelle ;

? à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ;

? au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;

? à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise(1) ;

? en cas de décès.

Il est précisé que la souscription des assurances du régime d'assurance chômage pour laquelle coïncide ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une enveloppe avec des frais payant lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par mutualisation avec tout effet de déséquilibre économique et ancien salarié de tutelle cotisant financièrement au départ du salarié ;

? les bénéficiaires du maintien des cotisations santé instituée par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite " loi Eivn ", sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité.

L'adhésion prendra effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni quinquennat d'état de santé.

En cas de survenance du risque de travail avec versement d'un montant total ou partiel de salaire, ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, d'une indemnité d'activité partielle (y compris de longue durée) et de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?), la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une souscription du contrat de travail sans montant de salaire, la couverture est souscrite sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

(1) Les mots : « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » sont exclus de l'extension comme étant cités dans l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

Article 8 - Commission de suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, chargée :

- ? de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions ;
- ? d'évaluer particulièrement les conditions et les difficultés liées à la transférabilité du droit à la « complémentaire santé » ;
- ? de s'assurer du respect des dispositions de l'article 7 du présent accord ;
- ? de suivre l'évolution de la situation financière du (des) régime(s) mis en place par l' (les) organisme(s) assureur(s) désigné(s), sur la base d'un rapport annuel.

Cette commission se réunira au plus tard pour la première fois avant la fin du premier semestre 2013 et au minimum une fois par an.

Article 9 - Commission spécifique « appel d'offres » En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Une commission spécifique « appel d'offres », composée de l'ensemble des représentants syndicaux et patronaux représentatives du travailleur et de l'employeur et des activités axielles du transport, est créée par le présent accord. Cette commission spécifique est nommée chargée, tous les 5 ans :

- ? d'élaborer le cahier des charges ;
- ? de lancer l'appel d'offres ;
- ? d'analyser les réponses à l'appel d'offres selon les modalités d'attribution définies par le cahier des charges ;
- ? d'arrêter le ou les organismes assureurs désignés.

Article 10 - Entrée en application de l'accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord entre en application le 1er janvier 2013.

Article 11 - Abrogation d'un accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'accord du 6 décembre 2011 portant création d'une obligation d'adhésion à la complémentaire santé de « protection santé » dans les entreprises du secteur de l'industrie et des activités connexes du transport est abrogé.

Les dispositions du présent accord, notamment celles de l'article 3 relatives à la durée de l'adhésion, s'appliquent de plein droit aux entreprises qui, antérieurement à l'entrée en application du présent accord, ont adhéré au régime de base mutualisé mis en place par l'accord du 6 décembre 2011.

Article 12 - Dénonciation et modification

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à l'expiration d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 13 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les partenaires sociaux ont convenu de procéder à la signature du présent accord afin de sécuriser l'avenir du régime de complémentaire santé qu'ils avaient mis en place par l'accord du 6 décembre 2011. Leur décision s'inscrit dans la démarche initiée de longue date d'amélioration de la protection sociale des salariés des entreprises de ces secteurs d'activité. Les partenaires sociaux précisent que les dispositions du présent accord répondent aux exigences des « contrats résiliés » conformément aux dispositions légales et réglementaires et qu'elles ne remettent pas en cause les régimes « complémentaire santé » obligatoires préexistants dans les entreprises ayant anticipé cette démarche d'avancée sociale dès lors que sont respectés les principes fixés par le code de la sécurité sociale et le code du travail en la matière. Les partenaires sociaux réaffirment particulièrement :

- ? qu'ils sont attachés à la date d'application du présent accord en raison de l'importance du 1er janvier 2013, date immémoriale fixée dans l'accord susvisé du 6 décembre 2011, et qu'ils poursuivent les intentions les plus opérantes afin de repenser cette échéance ;
- ? qu'au regard de la diversité structurelle des entreprises des secteurs concernés, la mise en œuvre des règles gérées par ce régime est une condition essentielle à l'homogénéité des prestations qu'il confère (nature et niveau) et un facteur d'optimisation de la maîtrise des engagements financiers qu'il implique.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux confirment :

- ? le choix de l'organisme assureur qu'ils ont opéré dès le 8 février 2012 au regard des garanties proposées dans le dossier qu'il leur avait été présenté (régime de base, régimes optionnels, régimes améliorés, services et garanties complémentaires) en réponse à leur appel d'offres ;
- ? qu'ils aient ainsi manifesté expressément leur volonté de ne pas procéder à une simple réaffectation mais bien à une désignation précise d'une réelle maîtrise des risques.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Tableau de garanties régime firs de santé TRM

Date d'effet : 1er juillet 2022

Tableau de prestations

Les prestations ne peuvent excéder le montant des frais réels à la charge du participant ou des bénéficiaires, après les

rrstbemuneomes de toute ntarue auluxqes ils ont dirot auprès de luer oriasmnge assureur.

Il est précisé que le talabeu sivanut crcneone tnat les salariés du régime général de la sécurité siocale que cuex renlvaet du régime loacl Alsace-Moselle.

Avenant n 7 du 19 décembre 2012 à l'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF ; La FEDIMAG,
Syndicats signataires	Le STNAT CFE-CGC ; La FGT CFTC,

Les dnsiisootps du présent anavnet erntent en vguiuer dès sa signature.
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le porotcloe d'accord du 30 juin 2004 ritelaf aux cnioodtins spécifiques d'emploi des posrnelnes des eerspntirs exerçant des activités de praitnstoes logistiques, modifié en drneier leiu par l'avenant n° 6 du 27 juin 2012, est à neuaovu modifié cmome siut :

Article 1er - Rémunérations conventionnelles
Les dpsiisotonsis du présent aennavt ennetrt en vieugur dès sa signature.
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Les tuax hroaeris cennoiotnevlns et les gaanrties anlunlees de rémunération des prleesnns ouvriers, employés, tienchicns et anetgs de maîtrise asnni que les rémunérations anelenuls graniteas des pesrelnons ingénieurs et cdears des esenpirrttes exerçant des activités de pnistraetos lgiteousiqs snot revalorisés à ctpoemr du 1er jaeinvr 2013 conformément aux taealbux jotins

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballleur	9,44	9,50	9,6942	9,8843	10,0743	10,2644
	Manutentionnaire logistique	9,44	9,50	9,6942	9,8843	10,0743	10,2644
115 L	Préparateur de commandes	9,45	9,58	9,7766	9,9683	10,1600	10,3517
	Agent logistique	9,45	9,58	9,7766	9,9683	10,1600	10,3517
120 L	Contrôleur/flasheur	9,47	9,63	9,8178	10,0103	10,2028	10,3953
	Agent de matenniance d'entrepôt logistique	9,47	9,63	9,8178	10,0103	10,2028	10,3953
125 L	Cariste en prioaesttn ltuiioqsge (1)	9,49	9,69	9,8796	10,0733	10,2671	10,4608
138 L	Opérateur de ligne	9,51	9,74	9,9311	10,1296	10,3244	10,5192

(1) Puor les crtesias 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rerpeotr aux barèmes des rémunérations cntlnneonvloeis des oeurirvs du TRM et des AAT.

1er jnievar 2013 (pour 151,67 herues mensuelles)

Garanties aenluelns de rémunération aplicabepls à cpmetor du (En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, emballleur	18 227,24	18 591,78	18 956,33	19 320,87	19 685,42
	Manutentionnaire logistique	18 227,24	18 591,78	18 956,33	19 320,87	19 685,42

(Tableau non reproduit, clulsbtanoe en lgnie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruibqure « Pionicbtlaus ofiilelcfs » « Bletiuuls oiciflefs des cotnoivens cetvciloels ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20220011_0000_0006.pdf

en axnnée au présent avenant.
Ces différents tlbaaeux srnoet intégrés dnas les annexes I à IV de la cnotoevnin clovticlee naaiotnle des tarspotrns rroteius et des activités aixeiauirls du transport.
Dans l'hypothèse d'un éventuel ratpartgae des tuax heiraros des mmniaa ctovlnnoeeinns de citranes cecffiinotes des tealaubx joints par le tuax hrraoie du Smic, il est rappelé que c'est le tuax hriroae du Simc qui s'applique et qui fuigre dnas les glirels en leiu et pclae du tuax conventionnel.

Article 2 - Entrée en vigueur
Les dnosoiitps du présent avenat enretnt en vuugier dès sa signature.
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Les donspsiitois du présent aennavt etnenrt en vueigur dès sa signature.

Article 3 - Dépôt et publicité
Les dpsiitsoinos du présent aaevnnt enrntet en vguuier dès sa signature.
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt à la dticoerin générale du tvraial du ministère du travail, de l'emploi, de la fomtorian pseensrroliofne et du dlgoaue sioacl et d'une ddmenae d'extension dnas les codnoitins fixées par les arcletis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

Les dpssiootiins du présent aennavt etnnret en vuuiger dès sa signature.
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Ouvriers

Taux haoreris apaebplcis à cmtepor du 1er jiaeinvr 2013
(En euros.)

115 L	Préparateur de commandes	18 382,75	18 750,40	19 118,06	19 485,71	19 853,37
	Agent logistique	18 382,75	18 750,40	19 118,06	19 485,71	19 853,37
120 L	Contrôleur/flasheur	18 461,02	18 830,24	19 199,46	19 568,68	19 937,90
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	18 461,02	18 830,24	19 199,46	19 568,68	19 937,90
125 L	Cariste en paletteur automatique (1)	18 585,86	18 957,58	19 329,29	19 701,01	20 072,73
138 L	Opérateur de ligne	18 661,67	19 034,90	19 408,14	19 781,37	20 154,60

(1) Pour les classes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations des ouvriers du TRM et des AAT.

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2013

Employés

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,51	9,69	9,9765	10,2671	10,5576	10,8482	11,1388
120 L	Employé d'ordonnancement	9,56	9,74	10,0285	10,3206	10,6127	10,9048	11,1969
	Agent administratif logistique	9,56	9,74	10,0285	10,3206	10,6127	10,9048	11,1969

1er janvier 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	18 553,06	19 109,65	19 666,24	20 222,84	20 779,43	21 336,02
120 L	Employé d'ordonnancement	18 661,94	19 221,80	19 781,66	20 341,51	20 901,37	21 461,23
	Agent administratif logistique	18 661,94	19 221,80	19 781,66	20 341,51	20 901,37	21 461,23

Taux horaires applicables à compter du 1er janvier 2013

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,86	11,1832	11,5090	11,8347	12,1604	12,4861
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
	Gestionnaire de stocks	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
	Correspondant du responsable management de la qualité	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
	Responsable ou superviseur de lignes	10,94	11,2664	11,5946	11,9227	12,2509	12,5790
165 L	Chef de quai logistique	11,35	11,6930	12,0335	12,3741	12,7147	13,0553
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989
	Responsable service client logistique	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989
	Responsable commercial à façon	13,56	13,9712	14,3782	14,7851	15,1920	15,5989

1er janvier 2013 (pour 151,67 heures mensuelles)

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	20 839,52	21 464,71	22 089,89	22 715,08	23 340,26	23 965,45
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
	Gestionnaire de stocks	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
	Correspondant du responsable management de la qualité	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73
	Responsable ou superviseur de lignes	20 970,20	21 599,30	22 228,41	22 857,51	23 486,62	24 115,73

165 L	Chef de quai logistique	21 775,89	22 429,17	23 082,45	23 735,72	24 389,00	25 042,28
200 L	Chef d'exploitation logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27
	Responsable mitennncaae d'entrepôt logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27
200 L	Responsable sevice cnleit logistique	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27
	Responsable cnnenndeoomitit à façon	25 677,62	26 447,95	27 218,28	27 988,61	28 758,94	29 529,27

Rémunérations aelnuels geanatris albpaleicps à cotpemr du
1er janivr 2013 (pour 151,67 hreeus mensuelles)

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable meneagmnat de la qualité	33 138,17	2 485,37	34 795,08	2 609,64	36 451,99	2 733,91	38 108,90	2 858,18
106,5 L	Chef de projet	35 300,40	2 647,53	37 065,42	2 779,91	38 830,44	2 912,28	40 595,46	3 044,66
	Responsable sécurité	35 300,40	2 647,53	37 065,42	2 779,91	38 830,44	2 912,28	40 595,46	3 044,66
113 L	Directeur d'exploitation logistique	37 446,61	2 808,50	39 318,94	2 948,93	41 191,27	3 089,35	43 063,60	3 229,78
	Directeur méthode logistique	37 446,61	2 808,50	39 318,94	2 948,93	41 191,27	3 089,35	43 063,60	3 229,78
119 L	Directeur ctnnoemdnioit à façon	39 160,39	2 937,03	41 118,41	3 083,88	43 076,43	3 230,73	45 034,45	3 377,58
	Directeur de stie logistique	39 160,39	2 937,03	41 118,41	3 083,88	43 076,43	3 230,73	45 034,45	3 377,58
132 L	Directeur de sites logistiques	43 757,13	3 281,78	45 944,99	3 445,87	48 132,84	3 609,96	50 320,70	3 774,05

Accord du 15 avril 2013 relatif à la protection santé

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; FNAA ; FNTS ; FNAP ; OTRE.
Syndicats signataires	FNCR ; FNST CGT ; FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGTE CFTC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

a) Entreprises

Le présent aocrcd est ailblcpae aux eerprnisets de trsaornpt siaintrae enregistrees suos les ceods NAF sitvnaus :
? cdoe NAF, rév. 1 : 851J ;
? cdoe NAF, rév. 2 : 86.90A,
relevant du cmahp d'application de la cotevinnon cevlloctie ntlaoanie des tsportnas rioterus et des activités aeruxailis du transport.

b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, suos réserve des dtiiposnisos qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel.

Peuvent être dispensés d'adhésion, en actiaiolppn des doptsiisinos légales et réglementaires en vgeuiur à la dtae de sngtairue du présent acrocd :

- Les salariés et aitenprps bénéficiaires d'un crtoant à durée déterminée ou d'un cntraot de miossin d'une durée au minos égale à 12 mois, à cdtooinin de jfestiur par écrit en pdaiurosnt tuos dumetncos d'une cuurvteore iliiuddlneve sisrtuoce par alreluis puor le même tpye de gtiarenas ;
- Les salariés et artniepps bénéficiaires d'un canrott à durée déterminée ou d'un canortt de msiison d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cuovtruree ieduilnvdlie soiturce par aieuellr ;
- Les salariés à temps pearitl et atrnppeis dnnt l'adhésion au système de gearntias les coiuanirdt à s'acquitter d'une coaitsiton au mions égale à 10 % de luer rémunération brtue ;
- Les salariés bénéficiaires d'une coerurtuve complémentaire en atliippaocn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité soiaclie ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aitlapcpoin de l'article L. 863-1. La dnpessie ne puet aorls jeour que jusqu'à la dtae à llqaluae les salariés ceesnst de bénéficier de cttee cvoururete ou de cttee adie ;
- Les salariés cvutoers par une asunacsre iduinlvdele de frias de santé au mnemot de la msie en pcalle des ganetairs ou de l'embauche si elle est postérieure. La dpssinee ne puet aorls juoer que jusqu'à échéance du caotrnt ivnduedil ;
- Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y cirpoms en tnat qu'ayants droit, d'une cortreuuve cetvlllcioe raevnlet d'un diopiisstf de prévoyance complémentaire cnoorfme à un de cuex fixés par l'arrêté du 26 mras 2012 reatitf aux facultés de dspisene

d'adhésion à des systèmes de prévoyance complémentaires et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :
? faire part de leur décision par écrit ;
? fournir les justificatifs et, pour les cas de dispense concernés, leur venir verser les cotisations de cotisation annuelle.

c) Anytas droit

Les salariés visés au point b de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de verser leurs cotisations dans le cadre des cotisations complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont concernés :
? le conjoint ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.

Sont assimilés au conjoint :

?? le conjoint ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale fait foi) ;
?? la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
? le (les) enfant(s) de moins de 21 ans considéré(s) comme ayant droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à l'âge 26e anniversaire :
? pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
? pour les enfants d'entreprises d'emploi incitatives à Pôle emploi ;
? pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, la limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 2 - Garanties du régime *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Il est convenu entre les partenaires sociaux de définir trois régimes de prestations :
? le régime de base ou « sécurité sociale de base », obligatoire ; ce régime peut être complété par des garanties complémentaires (annexe I) ;
? et deux régimes améliorés 1 et 2 (annexes II et III).

Au-delà du régime de base qui constitue le socle minimal obligatoire auquel il ne peut être dérogé, les entreprises ont, par l'une des formes mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, la possibilité d'opter pour un régime amélioré (I ou II), qui est facultatif.

Lorsque l'entreprise choisit le régime de base, chaque salarié peut souscrire, pour lui-même et/ou pour ses ayants droit, à une gamme de garanties complémentaires facultatives parmi deux options proposées. L'adhésion, par le salarié, à ces garanties complémentaires est facultative. Son coût, en l'absence de dispositif spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

Les paramètres (nature et niveau) des trois régimes de couverture complémentaire des frais de santé prévus par le présent accord figurent en annexe.

Par ailleurs, le régime complémentaire santé présente les caractéristiques du contrat responsable, la couverture exclut la prise en charge :
? de la participation du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir obtenu de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;
? des actes et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;
? des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription préalable du médecin traitant hors protocole de soins ;
? de la participation financière (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et des franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par

l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale. Le régime de base de la sécurité sociale et le régime complémentaire obligatoire coexistent pour tout salarié couvert au titre du régime.

L'organisme assureur procède au versement des prestations :
? au vu des décomptes annuels des prestations en nature ;
? grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;
? sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations géographiques sont versées soit directement aux salariés, soit aux prestataires de santé par tiers payant.

Article 3 - Choix de l'organisme assureur *En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et sans préjudice de l'article 7 du présent accord, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser une mutualisation des risques pour une durée de 5 ans auprès de l'organisme désigné comme assureur : CARCEPT-Prévoyance, institut de prévoyance régié par le code de la sécurité sociale, 174, rue de Charonne, 75128 Paris Cedex 11.

Une convention est établie entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné. Celle-ci devra en outre préciser :
? les modalités d'information des entreprises et de l'ensemble des salariés du secteur privé sur le contenu du présent accord, y compris les régimes optionnels et améliorés, ainsi que la prise en charge des ayants droit ;
? la méthodologie qu'elle entend adopter pour contrôler l'application de l'accord en entreprise, et notamment la conformité des cotisations préexistantes conformément aux dispositions prévues à l'article 7.

Il est annexé à l'accord un document récapitulatif de l'ensemble des garanties proposées.

Le choix de l'organisme assureur désigné sera réexaminé par la commission spécifique « AEP d'offres » visée à l'article 10 au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration de la période de 5 ans rappelée ci-dessus, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de changement d'organisme assureur désigné, ce changement devra se faire sans rupture immédiate de la couverture des salariés au titre de la « complémentaire santé ».

Article 4 - Obligation de l'organisme assureur *En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :
? l'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de prestations santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur le régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur ;
? l'organisme assureur désigné est tenu de :
? garantir la prise en charge de la partie des dépenses de soins antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;
? proposer une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de dispositif spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

En outre, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'organisme assureur visé par l'article 3 du présent accord de garantir pour 5 ans aux entreprises et aux salariés une stabilité tarifaire et de couverture, quelle que soient les modalités de mise en œuvre des prestations par

Ideit onrgmaise assureur.

Article 5 - Financement *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'entreprise est tnuée de corespncar au fineaencnmt du régime de bsae (figurant en aennxe au présent accord) un mtnnaot miamnil équivalant à 0,5 % du plonfad museenl de la sécurité scoalie (PMSS) par salarié et par mois.

Pour les epnietersrs dnnt les salariés dépendent du régime lcaol d'Alsace-Moselle, le mtnnaot mniiaml est de 0,3 % du pflonad menusel de la sécurité scoalie (PMSS) par salarié et par mois.

La cotaiitosn taotle (part ptnaraloe et prat salariale) au régime de bsae ooagitlirbe de brhance est :
? pour les erpesrtines dnnt les salariés dépendent du régime général, a miimna de 1 % du PSMS par salarié et par mios ;
? pour les erensperits dnnt les salariés dépendent du régime lacol d'Alsace-Moselle, a mimina de 0,6 % du PSMS par salarié et par mois.

La cstostoiaen est due, pour cuqahe salarié bénéficiaire, à ctpmoer du pmeier mios ciivl eniter sviuant l'embauche. En cas de rrtpuue du ctorant de tiaravl (notamment licenciement, démission ou rtpurue conventionnelle) au curos du mios civil, la totalité des cottinisaos du mios au cours dueuql la rtpuue est intvuernee est due.

Article 6 - Cessation des garanties et cas de maintien des droits / portabilité *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'adhésion penrd fin en cas de décès ou de rpurtue du cnrttoat du salarié (départ à la retraite, suaf cas de cuuml emploi-retraite, démission, licenciement, rurpute conventionnelle). La grtnaiae cssee d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au cruos dueuql penrd fin le coanrtt de taivarl qui le lie à l'entreprise rlvaeeent du chmap d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dsiiipontsos légales, réglementaires et conventionnelles, peenuvt cteuionnr à être ceroutvs :
? les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord noniaatl isetnenpnsoierrfl du 11 janiver 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ravtleie à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de rpturue du crotnat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouavnrtr diort à psrie en chrgae par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, à cepmotr de la dtae de csietason du canortt de travail, le bénéfice des gatrineas faris de santé appliquées dnas son anincnee erpernitse pndnaet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltmie de la durée du deenirr cranot de tvraial ou, le cas échéant, des dnereirs cctnotas de tiaarvl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant airdrone au nobmre supérieur, snas povouir excéder 12 mois.

Le bénéfice du mietnain de ces grnteaaes est subordonné à la coinoitdn que les dtiros à curtvruoeoe complémentaire aient été oeruvts chez le denerir employeur.

L'employeur diot sgneailr le miitaenn des gteainars dnas le crtiaaceft de taivarl et imforne l'organisme assureur de la cetsasion du cnoartt de tviraal dès sa survenance.

L'ancien salarié diot jsefiuirt auprès de l'organisme assrueur de sa pirse en cgahre par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le mtienain des garniteas csese :
? dès que l'ancien salarié ne puet puls jifiteusr de sa psire en chagre par l'assurance chômage ;
? à la dtae de riprsee d'une activité psefnleoornsilie ;
? à la dtae de ldqutoiaien de la pinseon vsliielese du régime de bsae de la sécurité slcioae ;
? au puls tard, au tmree de la période de mianeitn des giatneras

prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slcioae ;
? à la dtae de résiliation du coartnt ctleioclf dnas l'ancienne entreprise(1) ;
? en cas de décès.

Il est précisé que la sespnuiosn des alnctiaools du régime d'assurance chômage puor qqleuee cuase que ce siot n'a pas d'incidence sur la durée du meiatnin des garanties, qui ne srea pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié diot arseedsr à l'organisme auusrser un buitlen de portabilité des droits, et une neovlule carte de teirs pnyaat lui srea adressée ainsi qu'une aeotttstain des droits.

Le metiiaen des gtaeinars au trtie de la portabilité des dtiors est financé par malsituotuin anyat puor efeft de desiepsnr eoumypler et aenien salarié de toute cinruoitobn financière au départ du salarié ;
? les bénéficiaires du mitneian des ctrovreeuus santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, dtie « loi Eivn », suos réserve d'en farie la ddamnee dnas les 6 mios qui seiunvt la ruptue du crotant de tarvail ou le décès.

Pour les anieens salariés bénéficiant du dtpisiiiosf de portabilité puor une durée excédant 6 mois, le ponit de départ de ce délai de 6 mios est reporté à l'expiration des dtiors à portabilité. L'adhésion prend alros eefft au leemdnain de la réception de la demande, snas délai de crnceae ni quioniar tense d'état de santé.

En cas de suoiespsn du coanrtt de tavaril aevc mtaienin ttoal ou pitearl de sirlaae ou vneseemrt d'un complément de sairale à la caghre de l'employeur, la cuvteorruue est mteuniane suos réserve que le salarié s'acquitte de la prat sairaalle de la cotisation. Dnas le cas d'une spiussonen du croantt de taivarl snas mniaiten de sairale, la ctrevuure est suspendue, suaf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

(1) Les mtos : « à la dtae de résiliation du contrat cetlciolf dnas l'ancienne erenpirtse » faurgint à l'article 4 de l'accord susvisé snot ecluxs de l'extension cmome étant coertianrs à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

Article 7 - Mise en œuvre en entreprise *En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Les ernsrteeips visées à l'article 1er doievnrt adhérer à l'organisme auesusr désigné à l'article 3 à cemtopr du 1er jniaevr 2014, les enitreeprss pnvuaoit ttfoeiois adhérer lmeienrbt anavt cttee date.

En actpopaiiln des dstoonisipis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les cotrtans préexistants en eprenritse avant la dtae de msie en ?uvre soernrt considérés cenmofors au présent aorccd suos réserve que tuoets les gtieranas (hormis les aeets de prévention) définies dnas lerus cttoarns soient, riquse par risque, de niveau supérieur aux gtarniaes définies dnas le régime de bsae du présent accord.

Article 8 - Commission de suivi de l'accord *En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Il est institué, dnas le carde de la csimismoon ntaliaone d'interprétation et de conciliation, une cmsmooiis ntiloane de suivi, composée des ooisananitrgrs poisfeerllonsnes et sycdiaelns représentatives streaignais ou adhérentes au présent accord, chargée :
? de titarer des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dotsniipis ;
? d'évaluer puls particulièrement les cdinotonis et les difficultés liées à la transférabilité du doit à la « complémentaire santé » ;
? de s'assurer du respct des doiotspnis de l'article 7 du présent accord, de gérer les lietgis liés aux cdnoitnos d'applications ddiut aicltre et de décider ceneojointmnt aevc l'organisme désigné les dsoierss à ptroer en cieeuotttnx qui lui snroet smuois sur l'appréciation de la ntoion du riusqe par risque, de nvuaieix supérieurs aux garteanis définies dnas le régime de bsae du présent accord.

Les représentants de l'organisme auersusr désigné aessnsitt aux

réunions sauf lorsqu'il y a eu un accord écrit en interprétation du présent accord.

Cette commission se réunira pour la première fois dans les 3 mois à compter de la date d'application prévue à l'article 11 du présent accord, aux fins de s'assurer de la bonne mise en œuvre de l'opérateur désigné.

Article 9 - Commission financière *En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Afin de suivre l'évolution financière du régime mis en place par l'organisme assureur désigné et d'en contrôler l'équilibre, il est instauré une commission financière. Celle-ci sera composée de deux représentants par entreprise par les représentants élus et syndicaux représentatives.

Les représentants de l'organisme assureur désigné assisteront aux réunions.

Article 10 - Commission spécifique « Appel d'offres » *En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Une commission spécifique « Appel d'offres », composée de l'ensemble des représentants des entreprises et des représentants des salariés est créée par le présent accord.

Cette commission spécifique est nommée et chargée, tous les 5 ans :
? d'élaborer le cahier des charges ;
? de lancer l'appel d'offres ;
? d'analyser les réponses à l'appel d'offres selon les modalités d'attribution définies par le cahier des charges ;
? d'arrêter le ou les organisme(s) assureur(s) désigné(s).

Article 11 - Entrée en application de l'accord *En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Le présent accord entre en application à sa date de signature.

Article 12 - Dénonciation et modification *En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de la date de signature, à l'expiration du délai de préavis ou de la durée de validité de l'accord.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'expiration du délai de préavis de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 13 - Dépôt et extension *En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 avr. 2013

Dénonciation par lettre du 26 avril

Les partenaires sociaux du présent accord ont pour objectif de promouvoir l'amélioration de la situation sociale des salariés des entreprises de ce secteur d'activité. Sans préjudice des réflexions déjà initiées visant à étudier la faisabilité de l'élargissement de certaines dispositions en vigueur, les partenaires sociaux représentant les activités du transport aérien ont convenu que la mise en place, au niveau conventionnel, d'un statut minimal de protection sociale dans les conditions fixées par le présent accord répond à leur volonté :
? de garantir l'ensemble des salariés du secteur et de pouvoir s'assurer de l'effectivité de cette généralisation de la couverture ;
? de sécuriser le régime mis en place, notamment financièrement, et de faire bénéficier les salariés concernés d'une réelle solidarité ;
? de donner un sens à la politique de prévention en matière de santé que doivent promouvoir les partenaires sociaux ;
? de garantir à tous les salariés du secteur l'unicité du coût de la cotisation et sa stabilité tarifaire.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des « cotisations restructurées » conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

La création d'une couverture de cette nature, au niveau de la branche, ne saurait remettre en cause les cotisations « complémentaire santé » existantes préexistant dans les entreprises ayant anticipé cette démarche d'avancée sociale, et représentent les dispositions applicables lors de la mise en œuvre du présent accord en entreprise.

Au regard de la réalité structurelle des entreprises du transport aérien (le tissu des entreprises du transport aérien étant majoritairement constitué de petites, voire très petites entreprises), le présent accord est perturbé d'une casuelle de désignation de l'organisme assureur afin d'élargir la couverture de la mutualisation et ce, pour permettre à la maîtrise des engagements financiers qu'il implique.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe I Régime de base

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/048/boc_20150048_0000_0028.pdf

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe II Régime amélioré collectif n° 1

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/048/boc_20150048_0000_0028.pdf

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe III Régime amélioré collectif n° 2

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/048/boc_20150048_0000_0028.pdf

2013 par l'UFT de l'accord du 7

novembre 2011 relatif à la reprise du personnel

En vigueur en date du 26 avr. 2013

Paris, le 26 avril 2013

UFT

68, rue Cdnreait

75017 Prais

Monsieur le président,

L'union des fédérations de torrnspt (UFT), mandatée par la fédération des esrineptres de la sécurité fraicduiie (FEDESFI), a négocié et signé le 7 neomvrbe 2011 un acord rtialef à la reirpse du pennoersl en cas de cgnehmanet de piratsaete dnas les activités du taornrspt de fndos (« l'accord ») aevc les onitorgainsas synnadeils de salariés setauinvs :

? la fédération générale CTFC des tpransrots ;

? la fédération générale des trtrnasops et de l'équipement (FGTE CFDT) ;

? la fédération nlntoaie des cfrehfuaus retiorus (FNCR) ;

Avenant n 2 du 10 juin 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FTGE CFDT,

En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

Afin de fliaectir l'application de l'accord du 7 jueiltt 2009 sur la définition et les cioointdns d'exercice de l'activité des cndrouetucs atacouepcnargms de pneeorssns présentant un hcadainp ou à mobilité réduite, les ptnreraeais suicaox ont souhaité, par le présent avenant, préciser cnrtaeis pinots de l'accord susvisé.

Ces précisions ptteenemrt nmonmatet de clefraiir le sttaut des cndceruots en périodes scelaoirs qui ecetfnufet également des poetrnarss de topntrasrs dédiés aux peennorss présentant un hnaidacp ou à mobilité réduite.

Par conséquent, l'accord du 7 jilleut 2009 sur la définition et les cnoonditis d'exercice de l'activité des cdortuucens aumacgnotpcres de pnsneoers présentant un hacdanip ou à mobilité réduite, modifié par l'avenant n° 1 du 5 jilleut 2010, est à nuveau modifié cmme suit.

Article 1er - Modification de l'article 1er

En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

Pour écarter tutoe musavaie interprétation des diotsisipnos du point 1 « L'activité » de l'article 1er de l'accord du 7 jueiltt 2009, le point 1 didut artcle est réécrit cmme siut :

« Il s'agit de tuot tpsorrt esulmvincexet dédié aux pneeorssns handicapées et/ ou à mobilité réduite puor luqeel le cuntcudoer est amené à arpeoptr un aoeanepcngcmmt au vyaegour dépassant l'utilisation des équipements du véhicule (élévateur, palette, etc.). Il puet être régulier, oneaoscicnl ou à la demande. Ne snot dnoc pas concernés par le présent acrcod tuos autres tanprorsts même oolcneanienselmct ou patleleenrimt fréquentés par des prsnoenes handicapées ou à mobilité réduite. »

Article 2 - Modification de l'article 2 B

En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

Afin d'apporter dnavgatae de précisions sur les prnosenes concernées par la ftariomon prévue par l'accord du 7 jueiltt 2009, le peemrir pahgarpape du pinot « Délais à reepctser » de l'article 2 B « La fatiroomn » est réécrit comme siut :

« Cdnuoecutr effectuant, à trtie paremment ou occasionnellement, un sivrcee spécialisé de trprnoast de poesrnns handicapées et/ ou à mobilité réduite embauché à ptarir du 1er août 2010 : fooatirmn à suivre dès l'embauche et au puls trad dnas les 2 mios

? la fédération naloiante des toasrprnts et de la logiiqstue (FO UNCP) ;

? le saicdnryt noatainl des activités du trnoarpst et du tinasrt (CFE-CGC).

L'accord a également été signé par l'organisation des tpntsrrroas roeieuts européens (OTRE) [organisation prataonle non représentative à la dtae de stugirnae de l'accord, décision définitive du tnraiubl asadimtitnrf de Beudoarx du 28 février 2012].

Forcé est de coastetnr que l'accord du 7 noermvbe 2011 fiat aujourd'hui l'objet de difficultés d'application majeures.

En conséquence, conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du tiraval et à l'article 4, direenr alinéa, de l'accord coevennonnail susvisé, l'UFT, mandatée par FEDESFI, vuos niotife par la présente la dénonciation ttolae de l'accord du 7 nbroeuvme 2011.

Conformément aux trmees de l'accord, cttee dénonciation srea eeiftcvfe à l'issue d'un préavis de 3 mois, et une nvouvelle négociation puiaorrt être engagée dnas ce délai.

La présente dénonciation fiat l'objet d'un dépôt, conformément aux aeclirts L. 2261-9, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail. Nous vuos prions d'agréer, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

qui svieunt son entrée en fonction, suaf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Cette indisponibilité diot être justifiée par l'attestation d'un cnerte de fmrooiatn et une itnoscipirn à la ssioesn svtnaue ;

Conducteur en poste anavt le 1er août 2010 : ftioaomrn à siuvre anavt le 31 décembre 2010. »

Article 3 - Modification de l'article 3 B

En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

L'antépénultième phgarraape de l'article 3 B « Cicstalasofiin » de l'accord du 7 juleit 2009 est réécrit comme siut :

« Ces cfnstaoilsiccas snot intégrées dnas la ntluemocanre et définition des elpoims des oeuvrrs des tpnrotarss rieotrus de vyrauegos et le cofeicnfeit 136 V est intégré dnas les grellis des rémunérations des orireuvs des tarsonrpts reiortus de voyageurs. »

L'avant-dernier papargarhe de l'article 3 B de l'accord est supprimé.

Article 4 - Modification de l'article 3 C

En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

Afin d'éviter d'éventuelles difficultés d'interprétation, le pmeerir prgarpahae de l'article 3 C « L'organisation de l'activité » de l'accord du 7 jilleut 2009 est réécrit cmme siut :

« Cttee activité est régie par la cootnevnin cveilclote nniolaate des trrtpsaons riuroets et des activités aiiarxieuls du tnrrsaopt (CCNTR) et nmeanomtt par les dnoopsiitiss des acdcros du 18 airvl 2002 et du 24 sertepmbe 2004. Il est rappelé à cet égard que, conformément à l'accord du 18 arvil 2002, le tpms de tvraial eetiffcf des codetrnucus cpmerond les tpems de conduite, les tpms de tvraux aeenxns asini que les tpms à disposition, et que le salarié diot être informé mlmseneneelut de la sutotaiin de son compteurdurée du travail"au meyon d'un decmonut annexé à son bleiutln de paie. De même, conformément à la CCNTR, les salariés bénéficient de la gtaarnie d'horaire aennul de 550 hueres puor 180 juos de travail, de la gtairane d'horaire jlnuaoerir soeln le nmrobe de vcanoatis ? ».

En outre, un paragraphe, rédigé cmme suit, est inséré après le troisième pgahrapape de l'article 3 C « L'organisation de l'activité » :

« Les faris afférents à l'utilisation et à la cloiiaructn du véhicule, ntnoaemmt de stationnement, de cabrarunt et d'entretien, snot à la charge de l'employeur et non du salarié qui ne diot pas firae l'avance des frais. »

Enfin, un paragraphe, rédigé comme suit, est inséré après l'article 3 C « L'organisation de l'activité » :

« D. ? Particularité du ccuetdnur en période siorlcae efanfcuett des seievrcs dédiés aux peeonnrs handicapées et/ ou à mobilité réduite

Lorsqu'un cuoudtncer aaugmcoaeapcntr de tsnarorpt spécialisé de poernsens handicapées et/ ou à mobilité réduite ne tavilare que

pdneant les périodes scolaires, en apopailctn de l'accord du 24 smepebtre 2004, il est rappelé que l'ensemble des dpoiinossits de cet aorccd et nneatmomt du ccfnioieet 137 V, de la gairante d'horaire aeunnl de 550 heuers puor 180 jrous de travail, de la gtrnaaie d'horaire journalier, selon le nbmore de vacations, de l'indemnisation de l'amplitude et des crpueuos s'appliquent. »

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

Les doiipntissos du présent annaevt snot albepcailps à cetmpor de sa signature.

Avenant n 1 du 20 septembre 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FSNT CGT,

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

Afin de flaeitcir l'application de l'accord du 7 jlleuit 2009 sur la ganatrie d'emploi et la ptuourise des rtaonies de tiaavrl en cas de ceegmnnaht de partasitere dnas le tnrapost ieautnrribn de voyageurs, les preaetnrais suaicx ont souhaité, par le présent avenant, préciser crtniaes pitons de l'accord susvisé et d'y insérer de nleovlues dpoiitinsios aifn de fecilatir les procédures de trarnesft notvinonneel de peosrennl dnas le sutceer du tnrapost roeuir iariubretnn de voyageurs.
L'accord du 7 jleuilt 2009 sur la gaanitre d'emploi et la puisorute des roaients de triaavrl en cas de cengmhnaet de paariettsre dnas le trrsnoapt irabuenritn de veguoryas srea dnoc modifié cmroe suit.

Article 1er - Modification du préambule de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

Afin de rleppear l'importance du rpeest des délais et de la pisre en cmptoe des critères sicaoux dnas les ceionnontvs de taotrrnpss conclues, la dernière pahsre du préambule est réécrite comme suit :

« Elels anetitrt également l'attention des autorités ogernisraactis sur la nécessité de :

? metrtre en plcae un creaeldinr de ptiaasson de marché et de ncaitfootin pttmreaent de rpescteer les délais prévus dnas le présent acrocd ;

? incorporer, dnas les cvoneinotns qu'elles culonnect aevc les eeeinptrrrs de transport, des critères sicuoax conformément à l'article 12 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dlguoae saocil et la continuité du sevrice pulibc dnas les tosrpnats treerstres réguliers de voyageurs.

Il est enfin rappelé que les entreprises, qu'elles snieot satronets ou entrantes, dvornet repceesr la réglementation en viuegur et nammneott les altirecs L. 2323-1 et L. 2323-6 du cdoe du taravil raifltes au comité d'entreprise. »

Article 2 - Modification de l'article 2 de l'accord du 7 juillet 2009
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

Au gread des évolutions législatives, la référence aux alcriets du cdoe du travial est modifiée cmroe suit :

« Lrosque les cntionoids puor l'application des dnsotosiips des aiertlcs L. 1224-1 et saivunts du cdoe du taivarl ne snot pas remplies, les pirtaes [?]. »

Le reste est snas changement.

Article 3 - Modification de l'article 2.1 de l'accord du 7 juillet 2009
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

L'actuel airtcle 2.1 est supprimé et remplacé par un nvouel atclrie

Elles fneort piarte intégrante de l'accord du 7 jelluit 2009 sur la définition et les ciondtinos d'exercice de l'activité des cdeucotruns aeotmungcpcaras de persnones présentant un hcniaadp ou à mobilité réduite.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 10 juin 2013

Le présent aaevnnt frea l'objet d'un dépôt à la dirccioetn générale du tavrial du ministère du travail, de l'emploi, de la footmrian psioinnoesrllfee et du dglaouie saocil et d'une daendme d'extension dnas les cdoiitonns fixées par les atiecrls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

2.1 rédigé comme siut :

« Les présentes dpoiotsniss s'appliquent puor des tnrtaropss à caractère régulier en cas de ssouseuiccn de prestataires, à la stiuie de la cstsoeain tltaoe ou pirelltae d'un catnrot de dorit privé, d'un marché pulbic ou d'une délégation de sceivre public, puls généralement appelé ? marché ? ci-dessous.

Les sveirces plicbus à la dndmeae de tanropsrt reiuotr de personnes, généralement appelés TAD, snot également concernés par les présentes dssiipinotos conventionnelles. De même, en cas de resipre d'un marché de tronrsptat sous-traité par l'entreprise jusqu'alors ttuliriae du marché, les présentes diinossiotps ceeotiennlnnolvs snot apcalpielbs au sous-traitant. L'appellation "entreprise sortante" utilisée ci-après les intègre dnoc pleinement. »

Article 4 - Modification de l'article 2.2 de l'accord du 7 juillet 2009
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

Le scoed alinéa de l'article 2.2 est modifié cmroe siut :

« L'entreprise ertntntae et l'entreprise srnttaoe deonivt également ironemfr suos 48 hreues (hors damiechns et fêtes) lerus innatcs représentatives du penornsel de l'attribution ou de la prete du nveauou marché dès lros que des salariés snot setspeblucis d'être transférés en vtreu du présent accord. Ce délai de 48 heeures (hors daecihms et fêtes) crout à cpteomr de la première présentation, à l'entreprise entrante, de la ncifioatiton de l'attribution du marché. »

Article 5 - Modification de l'article 2.4 de l'accord du 7 juillet 2009
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

La première parhse de l'article 2.4 est modifiée cmroe siut :

« Le mneiaitn de l'emploi se triaudra par une iatfromon des salariés ? transférables ? et par la srgtnaue d'un aaevnnt au cnroatt de tiaavrl au sien de l'entreprise eantrte selon les modalités svnieutas : ».

Un pinot ptnoart sur l'information des salariés est créé. Ce pnoit est rédigé cmroe siut :

« A. ? Ioriafmetnon

L'entreprise etntrane dvera ongeisrar une iarmooointfn du salarié ? transférable ? »

Les pnitos trniaatt de l'établissement d'un annvaet au coratnt de travail, des modalités du matniein de la rémunération, des modalités d'octroi des congés aqiucs à la dtae du tsarrenft et du suattt cclietolf snot recodifiés cmroe siut :

« B. ? Eensmaslietbt d'un anevnat au crnotat de travail.

C. ? Modalités du mneiaitn de la rémunération.

D. ? Modalités d'octroi des congés auiqcs à la dtae du transfert.

E. ? Sttuat collectif. »

Enfin, le pniot rlitaef aux modalités du miatienn de la rémunération est complété comme siut :

« Le vmenreest de cttee pimre différentielle diot être meanitnu tnat qu'une différence de nvaeiu de sairale existe etnre les salariés de l'entreprise ettnarne et le salarié transféré. »

Article 6 - Modification de l'article 2.5 de l'accord du 7 juillet 2009
En vigueur étendu en date du 20 sept. 2013

A l'article 2.5, un paragraphe, rédigé cmroe suit, est inséré après le deuxième pahraparge :

« La ltise des salariés transférables se détermine à la dtae de fin de marché, geul que siot le mnmeot aquuel a leiu la nfttiaaion du cmmeahngt de prestataire. Aifn de fletaicr la rpsreiu du personnel, une première liste des persenons transférables srea communiquée, à titre indicatif, à l'entreprise entrante. »

Le troisième paragraphe de l'article 2.7 est complété ainsi :
« Par ailleurs, par dérogation, le temps de présence de ces salariés acquis dans l'entreprise saotnte srea pirs en cmtpoe puor apprécier le repect des ctinodnos d'éligibilité aux élections des représentants du peorsennl organisée dans l'entreprise entrante. »

Un phpargarae est inséré aanvt le dneerir prapgrhaae de l'article 2.8. Ce phrargape est rédigé comme siut :
« Par dérogation à ce qui précède, l'entreprise snaotrt prruoa asusi transmettre, puor cqhuae salarié transférable, à l'entreprise ennartte le nrhome de juor de congés payés rsntaet dû asnii que les somems rteevlias à ces droits. »

Avenant n 11 du 6 janvier 2014 relatif
aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cinlnntlnvoeeeoos dans les eprteinrses de tspoarrnt de déménagement, modifié en deeinrr leiu par l'avenant n° 10 du 21 mras 2013, est à naovueu modifié comme suit.

A l'article 3 « Rvreliaotisan des rémunérations cvolnnteelnoenis », le pnoit 1 et le ponit 2 snot remplacés par :

« 1. Tuax hrroaeis

Les tuax hoaierrs cntoenvnnonleis des proeeennsls ouvriers, employés et thnciecnes et atnags de maîtrise snot revalorisés conformément aux taaeulbx jtions au présent avenant, à coetpmr de la dtae indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations aulenelns geanartis

Les rémunérations auelenlns ganeitras des pneorslens ingénieurs et careds snot revalorisées conformément aux teblaaux jnotis au présent avenant, à cmpteor de la dtae indiquée dans l'article 3 du présent avenant.
Il est précisé que l'emploi ? Adie déménageur ? cenfeicifot 120 D est réservé au perensnol suos ctarnot CDD d'usage en tnsrordat de déménagement (saisonnier et/ ou journalier) asini qu'au pnreosnel en CDI ayant monis de 6 mios d'ancienneté dans l'entreprise.
Les paierterans sucoaix sennuloigt qu'ils prennent soin, conformément aux dpsiiiosnots des atlecirs L. 2241-1 et saitnuvs du cdoe du travail, de tdnree à la sisoureppsn des écarts de rémunération ertne les femems et les hommes, et de poiroovmur l'objectif d'égalité pensleosolifnre enrte les femmes et les hommes. »

Les tablaeux annexés au présent anevant srnoet intégrés dans les axneens I, II, III, IV de la cvtnneoion collective.

Les diiisotspns du présent aavnnet snot aabpciplles à cpeomtr de sa signature.
Elles froent pitare intégrante de l'accord du 7 jueillt 2009 sur la gniraate d'emploi et la psuoritue des roitneals de triaval en cas de cegannhemt de patrtaeirse dans le trrosapnt ineirburtan de voyageurs.

Le présent anevnat frea l'objet d'un dépôt à la diotrcein générale du tiravl du ministère du travail, de l'emploi, de la ftmoairn psolfeseolirrne et du dglaioie siacol et d'une ddamene d'extension dans les cdonitnois fixées par les aelicrts L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Le présent anaevnt entre en atcioppailn le pmierer juor siuanvt la pouairtn au Jonaurl oefciifl de son arrêté d'extension et au puls trad le 1er mai 2014.

Le présent aanevnt frea l'objet d'un dépôt à la dcioetrn générale du tariavl du ministère du travail, de l'emploi, de la fromtoian psliosennrofle et du diloguae scoail et d'une ddename d'extension dans les ciootnndis fixées par les arcetils L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

Annexe
Barème des rémunérations cnolintelevenoens des etprsnreies de tsoprrnat de déménagement à ctopenr du pimeerr juor svanuit l'extension et au puls trad le 1er mai 2014

Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Taux hrarioe à l'embauche
120 D	9,54
128 D	9,66
138 D	9,80
150 D	10,30

En apoiipatlcn de l'avenant n° 3, les tblueaax ci-dessus snot majorés le cas échéant de :
? 1,50 % puor les pneesnrlos C1 tuiaretils du pmeirs de cunrdioe C ;
? 2 % puor les pnelnresos C2 trileiuats du pmires de cniourde EC.
En atppciiloan de l'annexe I, les tauleabx ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,32 ? ou 24,06 ?.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 sepbtemre 2005) : 6,64 ?.
Heure de tepms de laioisn (accord du 22 spetebmre 2005) : 6,64 ?.

Employés

(En euros.)

Coefficient	Taux hiarroe à l'embauche
105, 110, 115	9,63
120	9,67
125	9,73
132,50	9,79
140	9,89
148,50	9,99

Techniciens et atgens de maîtrise

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux hiraroe à l'embauche
1	150	10,34

2	157,50	10,44
3	165	10,76
4	175	11,37
5	185	12,04
6	200	13,01
7	215	13,98
8	225	14,64

Rémunérations aneueInls mmanliies plenoirseelfonss gritaenas à cmpeotr du premeir juor suviant l'extension et au puls trad le 1er mai 2014

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération alnenule garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 275	2 345
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	33 308	2 497
3	113	Jusqu'à 5 ans	35 342	2 651
4	119	Jusqu'à 5 ans	37 217	2 791
5	132	Jusqu'à 5 ans	41 283	3 096
6	145	Jusqu'à 5 ans	45 349	3 401

(1) Arcilte 5, alinéa 4.

Avenant n 79 du 13 février 2014 relatif à l'annexe IV Ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent aennavt est aacplpible aux eestrepins de trosrpant riteour de veroaygus visées à l'article 1er de la cenntovion ctililoecve naltnioae des trpsantos ruteriois et des activités ailxireaius du transport, à svoair les epteenrris enregistrées suos les codes NAF 49.39A et 49.39B.

Soucieux de créer un rééquilibrage des gierlls d'ancienneté etrne les différentes catégories sefirnliesooospcplneos prévues par la CCNTR, mias également de récompenser la stabilité du salarié au sien de l'entreprise tuot en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nevuuaox échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les paraetnires suaocix décident d'instaurer des diitsnposios spécifiques puor les grleils d'ancienneté du tasnrort rtoeiu de voyageurs.

La coneitnovn cetvliloce nationale, anxnee IV « Dpioiitnsoss particulières aux ingénieurs et cdeas » en dtae du 16 juin 1961, précédemment modifiée par les annevats nos 1 à 78, ce dreneir en dtae du 19 février 2013, est à neavvou modifiée cmmoe siut.

Article 1er - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Avenant n 87 du 13 février 2014 relatif à l'annexe III Techniciens et

L'article 5 de l'annexe IV est complété cmmoe siut :

« Dnsistoioipis spécifiques au trnpsorat rtoeiu de vorugyaes

L'ancienneté dnas l'entreprise est comptée à ptrair de la dtae de foaimtron du cratont de travail. Elle dnone leiu aux mtoajoirans stuvanies :

? 5 % de la rémunération miminlae plsnelniofroese gaanirte après 5 années dnas la catégorie ;
? 10 % de la rémunération mlnamiie pllsifsnnoeeroe gariatne après 10 années dnas la catégorie ;
? 15 % de la rémunération mlmainie pfsoenleinrsole girnaate après 15 années dnas la catégorie ;
? 17 % de la rémunération mainlmie peonsfiorsllene graitane après 20 années dnas la catégorie ;
? 18,5 % de la rémunération mainlime peeirnnoosllfe ganritae après 25 années dnas la catégorie ;
? 20 % de la rémunération mminalie poesrlfsilonnee gnaritaie après 30 années et dnas la catégorie. »

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent anvanet etrne en aotpiclpian le pimeerr juor du mios sanuvit la piboalicutn de son arrêté d'extension.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent aeanvnt frea l'objet d'un dépôt à la driection générale du tairavl du ministère du travail, de l'emploi, de la fioomtarn pesorlnisoelfne et du dgluaioe soical et d'une danmede d'extension dnas les cnndtioois fixées par les airtcels L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

agents de maîtrise

Signataires	
Patrons signataires	OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent avenant est abilpplcae aux eristnperes de tsnrpraot rtoier de vouyaergs visées à l'article 1er de la cevnoonitn cvlctlieoe nnataoile des trrsanopts rirutoes et des activités aiareulixis du transport, à saiovr les eirtrenpses enregistrées suos les coeds NAF 49.39A et 49.39B.

Soucieux de créer un rééquilibrage des gllires d'ancienneté etnre les différentes catégories soeplclosioninofesres prévues par la CCNTR, mias également de récompenser la stabilité du salarié au sien de l'entreprise tuot en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nouveaux échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les pirementraeas saicouxs décident d'instaurer des ditposoiisns spécifiques puor les gleirls d'ancienneté du troarpsnt rouetir de voyageurs.

La ciontenvon cctetolilve nationale, anexe III « Dptsniioosis particulières aux tcehnincis et angets de maîtrise » en dtae du 16 juin 1961, précédemment modifiée par les antavens nos 1 à 86, ce dnerier en dtae du 19 février 2013, est à naveuou modifiée cmome suit.

Article 1er - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

L'article 4 de l'annexe III est complété comme siut :

Avenant n 89 du 13 février 2014
relatif à l'annexe II Employés

Signataires	
Patrons signataires	OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent aannvet est aappbilcle aux eprnrrietses de trasnropt reiotur de vagoryues visées à l'article 1er de la cvneoonitn ctlviceloe noaatline des tsntpraros rtruieos et des activités aiailuxries du transport, à siovar les eenrptseirs enregistrées suos les cdoes NAF 49.39A et 49.39B.

Soucieux de créer un rééquilibrage des gillres d'ancienneté ertne les différentes catégories srnfonoioiceelpiolsses prévues par la CCNTR, mias également de récompenser la stabilité du salarié au sien de l'entreprise tuot en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nuuavoex échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les prtnieraees suoacix décident d'instaurer des dtiipsisnoos spécifiques puor les glrlirs d'ancienneté du tparorsnt roieutr de voyageurs.

La cnoeiotnvn cvtclloeie nationale, anxnee II «?Dispositions particulières aux employés?» en dtae du 16 juin 1961, précédemment modifiée par les atnvnaes nos 1 à 88, ce deeinrr en dtae du 19 février 2013, est à naoevvu modifiée comme siut :

Article 1er - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Avenant n 103 du 13 février 2014
relatif à l'annexe I Ouvriers

« Dsnsoitiipos spécifiques au trsnaprot rouetir de vogueyras

L'ancienneté dnas l'entreprise est comptée à ptairr de la dtae de fomartoin du crnotat de travail. Elle dnnoe leiu aux mnortjaoais stveanuis :

? 3 % du slairae mnmail psoinneerofsl gnartai après 3 années ;
? 6 % du sarliae mnmail pifeesnrnsnool gantari après 6 années ;
? 9 % du saarile mminail poirfeoesnsl gantrai après 9 années ;
? 12 % du saarile mimnail piseefsnoronl gtrnaai après 12 années ;
? 15 % du srialae manimil ponrsefsoenil gtranaai après 15 années ;
? 17 % du sraalie miamnil pnefosinesrol gaartni après 20 années ;
? 18,5 % du saarile mimnial pnssoneireofl gtarani après 25 années ;
? 20 % du siarale mianmil psorfisnoeenl gtnraai après 30 années.

»

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent avenant ertne en aclopiptian le peeimr juor du mios sinuavt la pobaiiutlcn de son arrêté d'extension.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent anenavt frea l'objet d'un dépôt à la dioreictn générale du tiavral du ministère du travail, de l'emploi, de la fmortaoïn porisenenlslfoe et du digoulae sioacl et d'une dademne d'extension dnas les coninidtos fixées par les arctiels L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

L'article 3 de l'annexe II est complété cmroe siut :

« Donsipsoitis spécifiques au tposarnrt reutor de vugoerays

L'ancienneté dnas l'entreprise est comptée à pitrar de la dtae de firtoaomn du cranott de travail. Elle dnone leiu aux minraaojtos suavnties :

? 3 % du silarae mmaiinl pinrfossoenel gaantri après 3 années ;
? 6 % du salarie miminal pennrssiiooeofl gnraati après 6 années ;
? 9 % du srlraiae miinaml pinrnsfoeeosl gtaarni après 9 années ;
? 12 % du sraliae mianml pirssfeoneonl grantai après 12 années ;
? 15 % du sariale mianiml pifseonoesnrl gnartai après 15 années ;
? 17 % du srlraiae mmnail preofosessinnl gnarati après 20 années ;
? 18,5 % du saialre mamiinl pesnnsroofoiel gnatrai après 25 années ;
? 20 % du salaire minimal psoiefnsreonl garanti après 30 années.

»

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent anenvat ertne en aopcalitpin le piermer juor du mios sanuvit la plituabcion de son arrêté d'extension.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent aneavt frea l'objet d'un dépôt à la dticeoirn générale du tvaialr du ministère du travail, de l'emploi, de la fooamitrn poesniellsrnfœe et du doiagluue social et d'une daendme d'extension dnas les ciointnts fixées par les atilercs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Le présent avannet est alblppiace aux enerierspts de tpnorrsat

reitur de veayurgs visées à l'article 1er de la conoitnven ciclvletoe nlatonaie des tnartrpsos rtreuois et des activités axieialurs du transport, à svoiar les eterrisnpes enregistrees suos les coeds NAF 49.39A et 49.39B.

Soucieux de créer un rééquilibrage des griles d'ancienneté entre les différentes catégories sflooppnlecsionisrees prévues par la CCNTR, mias également de récompenser la stabilité du salarié au sien de l'entreprise tuot en améliorant l'attractivité des métiers par la création de nvuaueox échelons au-delà de 15 ans d'ancienneté, les penrriteas scaoux décident d'instaurer des doinsopsiits spécifiques pour les glleris d'ancienneté du trparnost reoitur de voyageurs.

La civnotoenn cteviolcle nationale, anxnee I «?Dispositions particulières aux ouvriers?» en dtae du 16 jiun 1961, précédemment modifiée par les aetnnvas nos 1 à 102, ce drieen en dtae du 19 février 2013, est de neovuau modifiée cmmoe siut :

Article 1er - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

L'article 13 de l'annexe I est complété cmome siut :

« d) Dopitiissons spécifiques au tnaoprst rotuier de vearyugos

L'ancienneté dnas l'entreprise est comptée à patirr de la dtae de

Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité partie 1

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Article 1er - Modifications des dispositions de l'accord du 28 mars 1997 modifié

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2014

1. Nbrmoe d'années de ciundtoe reiqus

Dans les aeitcrs I. 1, I. 2 et I. 3, le nomrbe d'années de cutidnoe reiqus pour être éligible au congé de fin d'activité est porté de 25 à 26 ans, en 4 étapes :

? 25 ans et 3 mios de cudtonie sneort ruiques au 1er arivl 2014 ;
? 25 ans et 6 mios de ctunoie sneort rqueis au 1er août 2014 ;
? 25 ans et 9 mios de cdunoite sronet reiqus au 1er décembre 2014 ;
? porté à 26 ans de cuitdone au 1er avirl 2015.

NB. ? Pour les crunvooyes des erenseprits de torpsanrt de fndos et de valeurs, ce nomrbe d'années rtsee fixé à 20 ans.

2. Ceartitprone d'embauche. ? Rnpaelcmemt d'un ctoasnit par un ctosinat

Les dosiisotnps des ailtcrs VI. 1 et VI. 2 snot remplacées par les dtosiinsops saeutnivs :

« Tuote catsesion d'activité d'un salarié dnas les cditionos prévues au présent aorccd diot dnoenr lieu, dnas l'entreprise qui eyplaomit le bénéficiaire du CFA, à l'embauche d'un salarié cnioastt au dspioitist CFA, dnas le crdae d'un coartnt de tiaravl à durée indéterminée à tmpes plein.

Cette euabhmce diot irtiennver au puls trad dnas les 3 mios sviunat la dtae de départ eficteff de l'entreprise du bénéficiaire du CFA et puet intervenir, au puls tôt, dnas un délai de 3 mios anavt la dtae de départ efceftif de litade entreprise. »

foaotmrin du crontat de travail. Elle dnone leiu aux maaotniojrs svuenitas :

? 2 % du tuax hoarrie cnionneotvenl après 1 année ;
? 6 % du tuax hroaire ctoevinnnoenl après 5 années ;
? 8 % du tuax hroirae cnonevnnionetl après 10 années ;
? 10 % du tuax hiorare cnoontenivnel après 15 années ;
? 14 % du tuax hirraoe ctoevinnnnol après 20 années ;
? 17 % du tuax hriaroe cntonneovienl après 25 années ;
? 20 % du tuax harorie conenneotvnil après 30 années. »

Article 2 - Entrée en application *En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Le présent avnnaet enrte en apaoclitipn le peeimrr juor du mios suniavt la paiubiloctn de son arrêté d'extension.

Article 3 - Dépôt et publicité *En vigueur étendu en date du 1 juin 2016*

Le présent annavet frea l'objet d'un dépôt à la ditoircen générale du taviarl du ministère du travail, de l'emploi, de la fotimoran peienssfoorlnle et du dlgoiiae saoiel et d'une dndemae d'extension dnas les cotodinns fixées par les ailtcrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

3. Pnemleannfot du mantont de l'allocation

Dans l'article IV. 1, le palfond du mantnot de l'allocation est ramené de 1,5 fios le pfonlad aneunl de la sécurité siacloe à 1 fios ce poanld diminué des prélèvements soiuacx et fiasacx obligatoires.

Article 2 - Durée de mise en œuvre des dispositions *En vigueur étendu en date du 11 avr. 2014*

Les dsotnspoiis crnannceot le nbomre d'années de cnoitude reuqis snot mseis en ?uvre à titre transitoire. Ces dspinioistos snot priess dnas le but de reieuoscttnr les fodns poerrps du régime à un naeviu excédentaire.

Les patrianeres siauocx conviennent, dès la rouictnitseon des fonds prpores de ce régime, d'apprécier l'opportunité de reovir le tuax d'appel de la ctsatooiin de la pifrsoseon et le nmorbe mamiinl d'années de cnuodite rqueis pour être éligible au congé de fin d'activité.

Afin de fclaeitr le suivi des dnoipiitsoss arrêtées par les ptreias signataires, il est demandé à l'opérateur gsnoriaintee de fourinr aux panitearres sociaux, au mnios une fios par an, tuos les éléments siqetsutatis qu'ils porruont lui demander.

Article 3 - Traitement des dossiers de demande de CFA *En vigueur étendu en date du 11 avr. 2014*

Les drseioss cmforenos aux critères d'éligibilité, déposés aanvt la dtae d'entrée en apatiiclon du présent accord, reenstt sumois au dosiisptif en vigueur jusqu'à cette dtae (soit le 31 mras 2014). A ctmposer de la dtae d'entrée en aictipaolpn du présent accord, les disreos sronet irniustts et luer pirse en carghe décidée dnas le rpceest des nulveloes conotdiins d'éligibilité au CFA.

Article 4 - Date d'entrée en application *En vigueur étendu en date du 11 avr. 2014*

Le présent aoccrd etnre en atoipailcpn à ceomprr de sa dtae d'extension, et au puls trad au 1er avirl 2014.

Article 5 - Dispositions spéciales *En vigueur étendu en date du 11 avr. 2014*

L'entrée en vuieuegr du présent aorccd est subordonnée à l'entrée en veuugir de l'accord du 11 mras 2014 partnot aménagement du dssiipiotf congé de fin d'activité (partie 2).

Article 6 - Dépôt et extension *En vigueur étendu en date du 11 avr. 2014*

Le présent accord free l'objet d'un dépôt à la deitoircn générale du tviraal du ministère du travail, de l'emploi, de la frtoiaomn priolonelfsnsee et du dlaguoie soical et d'une ddenmae d'extension dnas les cinitodons fixées par les aiecrtls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2014

Au rgared de la responsabilité clvcotiele des plateanerrs sioacux tnat vis-à-vis des salariés que des etepersnirs de la bhrcane du topsranrt ruetior et dnvaet la nécessité de reseuntotict les fodns pprores cmroe la trésorerie du dtiisiof CFA, les pnearaeirts scauiox conviennent, en puls de l'augmentation du tuax d'appel des cotisations, d'apporter aux dpstiiosinos des acodrs

Accord du 11 mars 2014 relatif au congé de fin d'activité partie 2

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Article 1er - Modifications des dispositions de l'accord du 30 mai 2011 modifié
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Suspension de la dérogation « carrières lgnoeus »

La dérogation prévue à l'article 2.2, ppgraraahe B, est snueuspde puor les salariés des eprsentrés de tapsnorrt ritueor de marchandises, de déménagement anisi que de tsnaporrt de fdons et de valeurs.
Ces ditopiossins snot prises dnas le but de rsoectiunetr les fdons prperos du régime.
Afin de fiictlear le svuii des doiosstipins arrêtées par les paiters signataires, il est demandé à l'opérateur gsntoerniiae de fuoinr aux peenatrrias sociaux, au monis une fios par an, tuos les éléments siutestqaits qu'ils prnuorot lui demander.

Article 2 - Traitement des dossiers de demande de CFA
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les dseroiss cofmornes aux critères d'éligibilité, déposés anavt la dtae d'entrée en ailacppton du présent accord, rtnseet suimos au dtipisiof en vugeiur jusqu'à cette dtae (soit le 31 mras 2014).
A cmepotr de la dtae d'entrée en aailpicoptn du présent accord, les dissoers srenot instruits et luer psrie en crhage décidée dnas le rcsepet des noueelvls conionitds d'éligibilité au CFA.

Article 3 - Date d'entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent acrcod enrte en aitpicoalpn à ctomper de sa dtae d'extension, et au puls trad au 1er arvil 2014.

Avenant n 104 du 12 décembre 2014 à l'annexe I Ouvriers

antérieurs les monoiadifitcs stvnieaus suos la frmoe de duex acdcros complémentaires et ialidecbnsosis puor repmlr l'objectif de rstieunoiocttn des fnods prroeps et la trésorerie dduit dspistoiif CFA : l'accord prtoant aménagement du dtiipsiof congé de fin d'activité (partie 1) et l'accord partont aménagement du dotssiiipf congé de fin d'activité (partie 2).
Parmi les conséquences des évolutions susvisées, la considérable poiorgsren des bénéficiaires des muesers de départ anticipé, communément appelés « carrières lenuogs » (non mlrseabeus par aiapiitocnn au rgared des modalités de rsincoanneas de cttee satitioun par les csaises d'assurance rtiratee et de santé au travial [CARSAT]), a profondément contribué à dégrader les fonds prepros et la trésorerie du régime CFA.
Par ces mesures, au-delà du snes porfond des responsabilités dnot ils fnot mnrtoe tnat vis-à-vis des enperitrres que de lrues conducteurs, les pernaaetis scuoiax enneentdt emrxpeir à l'Etat, également cuneittbourr au fnencimaent de ce régime dupies sa création, luer aemhtanetct à sa pérennité, dnas le reespt d'équilibres faniirnces prteentnis au regard des nvuleoles cndntioios d'éligibilité dorénavant fixées.

Article 4 - Dispositions spéciales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

L'entrée en vuiguer du présent acorcd est iciisbdlsonae de l'entrée en vegiur de l'accord du 11 mras 2014 ponartt aménagement du doisitsipf congé de fin d'activité (partie 1).

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent aocrd free l'objet d'un dépôt à la ditiorecn générale du tvaaril du ministère du travail, de l'emploi, de la fortomian pfolesneosrnlie et du daoiulge saocil et d'une dnedmae d'extension dnas les cotnoiinds fixées par les atcelris L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Au rgared de la responsabilité ctvleloice des paietarerns sciaoux tnat vis-à-vis des salariés que des enrsteipers de la bhcanre du troarnsp rtutoer et deanvt la nécessité de rtneeuoitscr les fdons pperros cmome la trésorerie du dpiiositsf CFA, les paearteinrs siocuax conviennent, en puls de l'augmentation du tuax d'appel des cotisations, d'apporter aux dopisniitoss des accdors antérieurs les motoifniaicds stanuevis suos la forme de duex aroccds complémentaires et ibdiinsocéalss puor rpelmir l'objectif de roiiinosuttcten des fonds pprores et la trésorerie diudt diisiosptf CFA : l'accord panortt aménagement du diositispf congé de fin d'activité (partie 1) et l'accord pnraott aménagement du disitspoif congé de fin d'activité (partie 2).
Parmi les conséquences des évolutions susvisées, la considérable porrosgsien des bénéficiaires des meeruss de départ anticipé, communément appelés « carrières lgueons » (non mbusaleers par atitnaopicin au rgared des modalités de ronneaicanscse de cette stiutaon par les ceassis d'assurance rrtiraee et de santé au taiavrl [CARSAT]), a profondément contribué à dégrader les fonds proeprs et la trésorerie du régime CFA.
Par ces mesures, au-delà du snes pornoofd des responsabilités dnot ils fnot mtorne tnat vis-à-vis des eernsteiprs que de lrues conducteurs, les paeetrnrias saociux edennentt ereimxpr à l'Etat, également cnoeuitrubtr au feaemncinnt de ce régime dupeis sa création, luer aetmhtheactnt à sa pérennité, dnas le rsecept d'équilibres fnacineris prtetenins au reargd des nevluelos cdontionis d'éligibilité dorénavant fixées.

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	UNCP FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2016

La convention collective nationale annexée I « Diotssioipns particulières aux oivreurs » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants nos 1 à 103, ce dernier, en date du 13 février 2014, est à nouveau modifiée comme suit.

Préambule

Le conducteur sur véhicule non motorisé relève des mêmes règles générales que l'ensemble des conducteurs telles que définies dans l'avenant n° 94 (version en vigueur). Toutefois, en raison des spécificités impliquées par l'usage d'un véhicule non motorisé, est institué le présent avenant.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2016

Les notions et définitions des emplois des ouvriers des transports routiers de marchandises et des activités annexes du transport. ? Poursuivent à définir « machines » s'entend complétées comme suit, et il est institué l'emploi suivant :

« Groupe 3 2 ter Conducteur sur véhicule non motorisé

Ouvrier chargé d'enlever des objets dont il doit assurer la préservation et qu'il doit livrer au destinataire, dans le cadre d'un service en course (à la demande) et/ ou en tournée et/ ou en distribution, au moyen d'un véhicule non motorisé avec ou sans remorque.

Le véhicule deux roues non motorisé peut, toutefois, bénéficier d'une assistance électrique.

L'exercice de l'emploi suppose les compétences suivantes :

? Conduite et utilisation de plans et de cartes géographiques ;

? Utilisation courante des moyens de télécommunication.

L'emploi de conducteur qualifié de conducteur des règles suivantes :

Conduite-sécurité

En toutes circonstances, le conducteur doit conduire son véhicule dans le respect du code de la route et des règles de sécurité qui s'imposent au regard de l'environnement dans le cadre de son métier.

L'exercice professionnel du poste nécessite le port d'équipements de sécurité fournis aux conducteurs en vigueur, et notamment au minimum les éléments suivants : casque, gants, gilet ou vêtements avec éléments de haute visibilité et chaussures adaptées.

Les équipements de sécurité fournis et l'équipement minimum mentionné ci-dessus sont fournis ou financés par l'employeur.

Le port de ces éléments de sécurité par le salarié est obligatoire.

Sécurité des véhicules et des objets confiés

En toutes circonstances, le conducteur doit, pendant toute l'exécution de sa mission, prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de la garde et la préservation du véhicule dont il a la charge et des objets confiés notamment dans le respect prévu à cet effet, en utilisant les moyens mis à sa disposition par l'entreprise.

Le poids total du sac à dos ne doit pas dépasser la charge ne peut excéder 5 kg.

Maintien en ordre de marche et entretien du véhicule

Cas général :

Un véhicule adapté au salarié est mis à disposition par l'entreprise.

Le conducteur est responsable du maintien en ordre de marche et de l'entretien courant du véhicule (notamment nettoyage des pneumatiques, réglage des freins, remplacement des ampoules, réflecteurs et catadioptriques) qui lui est confié par l'entreprise, dans le respect des prescriptions fixées par le code de la route.

Il procède à une vérification de l'ensemble des éléments de sécurité du véhicule à chaque prise de service.

Il est responsable d'assurer le dépannage courant du véhicule.

Les risques inhérents à l'exploitation du véhicule sont pris en charge par l'entreprise ; ainsi que l'équipement de sécurité et de protection.

Cas particulier :

Le conducteur utilise son véhicule personnel dans le cadre d'un accord individuel écrit avec son employeur. Ce document précise les conditions d'utilisation par le conducteur de son véhicule personnel et peut prévoir des conditions spécifiques d'un éventuel retour, à tout moment du contrat, au régime du cas général.

Le retour à l'application du cas général nécessite, en tout état de cause, la conclusion d'un nouvel accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié.

Le conducteur est responsable du bon entretien du véhicule personnel utilisé dans le cadre de sa prestation de travail, conformément aux obligations prévues par le code de la route et particulièrement des obligations de sécurité (notamment pneumatiques, freins, éclairage).

Il procède à une vérification de l'ensemble des éléments de sécurité du véhicule à chaque prise de service.

Il est responsable d'assurer le dépannage courant du véhicule.

Il doit être en capacité de justifier de l'assurance personnelle de son véhicule.

Dans ce cadre, il perçoit des indemnités, dénommées ? indemnités d'entretien ?, calculées sur la base du kilométrage professionnel, et les modalités de calcul sont le barème des impôts en vigueur.

En cas d'immobilisation du véhicule personnel, l'entreprise fournit au conducteur un véhicule de remplacement, pendant le temps nécessaire à sa réparation afin de lui permettre d'accomplir sa prestation de travail.

Dans cette situation, le kilométrage professionnel avec le véhicule de remplacement ne peut donner lieu à indemnisation.

Exécution du travail et tarification des missions

Le conducteur doit respecter les consignes données par sa hiérarchie et, sauf imprévu, il lui appartient d'informer le régulateur de l'évolution de sa livraison et/ ou de sa tournée dans les meilleurs délais.

Il doit également respecter et faire respecter les conditions nécessaires pour l'absence de l'enlèvement que pour la livraison.

Le conducteur doit immédiatement informer sa hiérarchie, avec les moyens mis à sa disposition par l'entreprise, de toute anomalie pouvant donner lieu à conséquences et/ ou préjudices.

En cas d'accident, il doit le signaler dès que possible à sa hiérarchie et peut être amené à rédiger un constat amiable.

Il doit rendre compte des incidents de route le jour de leur réalisation ou au plus tard le lendemain matin, dès la prise de service.

Autres tâches

Le conducteur peut être employé au maintien des documents administratifs concernant les missions (classement de ses livraisons de livraison et de ses bons ? ?...).

Lorsque l'entreprise met le véhicule à disposition du conducteur salarié, celui-ci peut être employé à des travaux de nettoyage (tel que défini ci-dessus) et de lavage du véhicule. Dans ce cas, le matériel ou les moyens appropriés ainsi que les vêtements de protection sont fournis par l'employeur.

Le conducteur sur véhicule non motorisé bénéficie des mêmes conditions que le conducteur sur véhicule deux roues (Groupe 3, épilmi 2 bis). »

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2016

Les dispositions du présent avenant prennent effet en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2016

Le présent annaevt frea l'objet d'un dépôt à la dtorciien générale du tiavral du ministère du travail, de l'emploi, de la fmaooritn

**Avenant n 8 du 17 mars 2015 au
protocole d'accord du 30 juin 2004
relatif aux conditions spécifiques
d'emploi des personnels des
entreprises exerçant des activités de
prestations logistiques**

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; FEDIMAG ; OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le ploootcre d'accord ritaelf aux cooindtnis spécifiques d'emploi des poelnnrs des errintspees exerçant des activités de ptersnitaos lgoeqisitus du 30 jiun 2004, modifié en dnrier lieu par l'avenant n° 7 du 19 décembre 2012, est à nuvoeau modifié comme suit.

Article 1er - Rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les tuax hroerais ceiltvneoonnns et les gtenraias aulnelens de rémunération des pnlerensos ouvriers, employés, tnhicceens et agents de maîtrise anisi que les rémunérations aleeuLnns garinteas des psonneers ingénieurs et credas des erensiprets exerçant des activités de pstoriaents lsugitoeiqs snot revalorisés conformément aux taalebux jtnois en axenne au présent avenant.

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	9,61	9,65	9,8430	10,0360	10,2290	10,4220
	Manutentionnaire logistique	9,61	9,65	9,8430	10,0360	10,2290	10,4220
115 L	Préparateur de commandes	9,62	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
	Agent logistique	9,62	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
120 L	Contrôleur/flasheur	9,64	9,78	9,9756	10,1712	10,3668	10,5624
	Agent de mnneanicate d'entrepôt logistique	9,64	9,78	9,9756	10,1712	10,3668	10,5624
125 L	Cariste en ptiarteosn lutsioiqge (1)	9,66	9,85	10,0470	10,2440	10,4410	10,6380
138 L	Opérateur de ligne	9,68	9,90	10,0980	10,2960	10,4940	10,6920

(1) Puor les caitsres 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reertpor aux barèmes des rémunérations ceiontnnnlovels des oaeuvris du TRM et des AAT.

peoefroinsnslle et du doilaage sicaol et d'une dnmeade d'extension dnas les contdnois fixées par les aclteris L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Ces différents teubaalx snoert intégrés dnas les anxenes I à IV de la cnnvieoton cctivelloe ntaniaole des tnoasrtrps retruois et des activités ariiueaxlis du transport.
Dans l'hypothèse d'un éventuel rtarpgaate des tuax hoaeirrs des mnimia ctonlnvieonens de caertnis cfetoecifins des taebalux jionts par le tuax hiorrae du Smic, il est rappelé que c'est le tuax hriroae du Simc qui s'applique et qui fgirue dnas les glelris en leiu et palce du tuax conventionnel.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les disosiinotps de l'article 1er etnnert en vuugeir à ctmoeptr du pmereir juor du mios snivuat la sagturnie du présent avenant.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent anveant frea l'objet d'un dépôt à la deotiircn générale du tiaarvl du ministère du travail, de l'emploi, de la formtiaon pforoenlssnleie et du daugloie soaicl et d'une ndndamee d'extension dnas les cnitndoios fixées par les arilcets L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Annexe I
Personnels ouvriers
Taux hiorears acibplaelps à cpoetmr du 1er airvl 2015
(En euros.)

Garanties aleenulns de rémunération aibaecplpls à coepmtr du 1er avirl 2015 (pour 151,67 hueers mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	18 518,88	18 889,26	19 259,64	19 630,01	20 000,39
	Manutentionnaire logistique	18 518,88	18 889,26	19 259,64	19 630,01	20 000,39
115 L	Préparateur de commandes	18 676,87	19 050,41	19 423,94	19 797,48	20 171,02
	Agent logistique	18 676,87	19 050,41	19 423,94	19 797,48	20 171,02
120 L	Contrôleur/flasheur	18 756,40	19 131,53	19 506,66	19 881,78	20 256,91
	Agent de maeitnnnace d'entrepôt logistique	18 756,40	19 131,53	19 506,66	19 881,78	20 256,91
125 L	Cariste en poetiatsrn luqogsitie (1)	18 883,23	19 260,89	19 638,56	20 016,22	20 393,89

138 L	Opérateur de ligne	18 960,26	19 339,47	19 718,67	20 097,88	20 477,08

Pour les classes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations
correspondants des ouvriers du TRM et des AAT.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Annexe II
Personnels employés
Taux horaires applicables à compter du 1er avril 2015

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,68	9,85	10,1455	10,4410	10,7365	11,0320	11,3275
120 L	Employé d'ordonnancement	9,73	9,90	10,1970	10,4940	10,7910	11,0880	11,3850
	Agent administratif logistique	9,73	9,90	10,1970	10,4940	10,7910	11,0880	11,3850

Garanties minimales de rémunération applicables à compter du
1er avril 2015 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	18 849,91	19 415,41	19 980,90	20 546,40	21 111,90	21 677,40
120 L	Employé d'ordonnancement	18 960,53	19 529,35	20 098,16	20 666,98	21 235,79	21 804,61
	Agent administratif logistique	18 960,53	19 529,35	20 098,16	20 666,98	21 235,79	21 804,61

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Annexe III
Personnels techniques et agents de maîtrise
Taux horaires applicables à compter du 1er avril 2015

(En euros.)

Coef.	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,03	11,3609	11,6918	12,0227	12,3536	12,6845
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
	Gestionnaire de stocks	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
	Correspondant du responsable magasin de la qualité	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
	Responsable ou superviseur de lignes	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
165 L	Chef de quai logistique	11,53	11,8759	12,2218	12,5677	12,9136	13,2595
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470
	Responsable magasin d'entrepôt logistique	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470
200 L	Responsable service client logistique	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470
	Responsable maintenance à façon	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470

Garanties minimales de rémunération applicables à compter du
1er avril 2015 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	à l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	21 172,95	21 808,14	22 443,33	23 078,52	23 713,70	24 348,89
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
	Gestionnaire de stocks	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
	Correspondant du responsable magasin de la qualité	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
	Responsable ou superviseur de lignes	21 305,72	21 944,89	22 584,06	23 223,23	23 862,41	24 501,58
165 L	Chef de quai logistique	22 124,30	22 788,03	23 451,76	24 115,49	24 779,22	25 442,95
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73
200 L	Responsable magasin d'entrepôt logistique	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73
200 L	Responsable service client logistique	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73
200 L	Responsable maintenance à façon	26 088,46	26 871,11	27 653,77	28 436,42	29 219,08	30 001,73

Annexe IV

(En euros.)

Personnels ingénieurs et cadres

Coef.	Emploi	à l'Embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	33 668,38	2 525,13	35 351,80	2 651,38	37 035,22	2 777,64	38 718,64	2 903,90
106,5 L	Chef de projet	35 865,21	2 689,89	37 658,47	2 824,39	39 451,73	2 958,88	41 244,99	3 093,37
	Responsable sécurité	35 865,21	2 689,89	37 658,47	2 824,39	39 451,73	2 958,88	41 244,99	3 093,37
113 L	Directeur d'exploitation logistique	38 045,76	2 853,43	39 948,04	2 996,10	41 850,34	3 138,78	43 752,62	3 281,45
	Directeur méthode logistique	38 045,76	2 853,43	39 948,04	2 996,10	41 850,34	3 138,78	43 752,62	3 281,45
119 L	Directeur coordonnement à façon	39 786,96	2 984,02	41 776,31	3 133,22	43 765,66	3 282,42	45 755,00	3 431,63
	Directeur de site logistique	39 786,96	2 984,02	41 776,31	3 133,22	43 765,66	3 282,42	45 755,00	3 431,63
132 L	Directeur de sites logistiques	44 457,24	3 334,29	46 680,10	3 501,01	48 902,96	3 667,72	51 125,83	3 834,44

Accord du 29 avril 2015 relatif au travail de nuit dans le transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA ; CSD.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

Entreprises concernées :

Le présent accord s'applique aux entreprises de transport de déménagement (code NAF 49.42Z) ainsi qu'à celles visées par l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

Personnels concernés :

Le présent accord s'applique aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises visées ci-dessus.

Article 2 - Prime horaire de nuit spécifique au secteur du
transport de déménagement
En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

Les parties s'accordent à reconnaître que les entreprises de transport de déménagement sont particulièrement concernées par l'application du protocole d'accord relatif au travail de nuit dans le transport rituel de marchandises, les activités liées au transport de marchandises et le transport de déménagement du 14 novembre 2001. Toutefois, suite à un accord conclu par le secteur du déménagement, ils décident de modifier pour les entreprises du transport de déménagement les dispositions relatives à la

contribution pécuniaire prévue à l'article 3.1 « Contribution pécuniaire » du protocole d'accord, le reste du protocole susvisé restant inchangé et continuant à s'appliquer. Ainsi, pour le secteur du déménagement, la référence utilisée pour la prime horaire dans le protocole d'accord du 14 novembre 2001 est annulée. Elle est remplacée par une référence portant sur le secteur du transport de déménagement, à savoir une prime horaire égale à 20 % du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150 D, pris comme référence pour l'ensemble des personnels visés à l'article 1er « Champ d'application » du présent accord.

Dans l'attente de l'entrée en application du présent accord opérant la substitution de la référence de la prime horaire, l'alinéa 2 de l'article 3.1 « Contribution pécuniaire » du protocole d'accord du 14 novembre 2001 continuera de s'appliquer.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

Le présent accord entre en application le premier jour suivant la ratification au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

Afin de prendre en compte les spécificités propres aux entreprises de transport de déménagement, les parties conviennent de modifier les dispositions suivantes :

Avenant n° 12 du 29 avril 2015 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA ; CSD.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 11 du 6 janvier 2014, est à nouveau modifié comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

A l'article 3 « Rémunération des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des professions ouvrières, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi d'aide-déménageur est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en tant que salarié de déménagement (saisonnier et/ ou journalier) ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les personnels salariés sont soumis à la réglementation en vigueur, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de même qu'à la réglementation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

Les tableaux annexés au présent avenant sont intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective.

Article 3

En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4

En vigueur étendu en date du 27 mars 2016

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande

Annexe Ouvriers

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension

(En euros.)

Coefficient	Taux horaires à l'embauche
120 D	9,62
128 D	9,76
138 D	9,90
150 D	10,40

En application de l'avenant n° 3, les taux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

1,50 % pour les personnes C1 titulaires du premier de grade C ;

2 % pour les personnes C2 titulaires du premier de grade EC. En application de l'annexe I, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou le dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,42 % ou de 24,30 %.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,71 %.

Heure de travail de nuit (accord du 22 septembre 2005) : 6,71 %.

Employés

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension

(En euros.)

Coefficient	Taux horaires à l'embauche
105, 110, 115	9,73
120	9,77
125	9,83
132,50	9,89
140	9,99
148,50	10,09

Techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant l'extension

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,44
2	157,50	10,54
3	165	10,87

4	175	11,48
5	185	12,16
6	200	13,14
7	215	14,12
8	225	14,79

Ingénieurs et cadres

Rémunérations alnlunees menamiils plenoeernsisfols garanties

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans...	31 588	2 369
2	106,50	Jusqu'à 5 ans...	33 641	2 523
3	113	Jusqu'à 5 ans...	35 695	2 677
4	119	Jusqu'à 5 ans...	37 589	2 819
5	132	Jusqu'à 5 ans...	41 696	3 127
6	145	Jusqu'à 5 ans...	45 802	3 435

(1) Airtlce 5, alinéa 4.

Avenant n 1 du 8 septembre 2015 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la protection santé

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

Article 1er - Modification du champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'erreur matérielle coennncart la numérotation du parrpgaahe « Salariés bénéficiaires » de l'article 1er « Chmap d'application » de l'accord susvisé est rectifiée, le a « Salariés bénéficiaires » étant transformé en b « Salariés bénéficiaires » et le b « Atanys dorit » en c « Ayants droit ».

Le premier praaaprhe du I « Salariés bénéficiaires » de l'article 1er « Champ d'application » de l'accord susvisé est modifié cmome siut :

« Le présent accord, suos réserve des dtiisospnois qui suivent, s'applique à l'ensemble du pesenonrl des etreisnpsers susvisées. »
Le rsete de l'article 1er est snas changement.

En conséquence, au dieernr alinéa de l'article 5 « Fnnancemmit », les mtos : « au terme du 6e mios civil eentir » snot remplacés par les mtos : « à cepmtor du piemrer mios civil ».

Le retse de l'article 5 est snas changement.

Article 2 - Mise à jour des prestations de la complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'annexe à l'accord prtaont création d'une olgaitibon ctovenollinnée de scsorurie un socle mmaniil de « peocttiorn santé » dnas les eeersnpits du tpsnort riouter de maridhenacss et des activités aiualeirixs du tsarnrpot est modifiée par le présent aaenvnt cmome siut :

Annexe « Piatrtesons de la complémentaire santé »

(Tableaux non reproduits, clalsuntebos en lgnie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, riqruube BO Cnnoievton collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0047/boc_20150047_0000_0020.pdf

Il est rappelé que le régime fiars de santé de la cieotnnovn cvlloitece du tpsnort et des activités aiialerxuis est en conformité aevc les egexiecs posées par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité scialoe et les décrets et arrêtés pirs puor son apiloapcitr (et ntnmemoat les ailcrets R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale).

En conséquence, il n'y a pas de prise en cgrahe :

? ? de la mtaaoriojn du ticekt modérateur imposée à l'assuré lusrqoe celui-ci cosltue un médecin snas aoivr chosii de médecin titaarnt ou cltnusoe un atrue médecin snas pprsceoitirn de son médecin tnariatt ;

? ? des atecs et pasretotins puor lluesqes l'assuré a refusé l'accès à son doieerr médical peenrnosl (DMP) ;

? ? des dépassements d'honoraires en cas de canoilstutn d'un spécialiste snas pricretopsin du médecin tartaint hros pcrlootoe de sinos ;

? ? de la patiaiiicorptn firfaatrioe (actes et coiouatnlnts de médecins, atecs de biooilge médicale) et des fnsacirhes médicales (médicaments, aects d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la cgrahe de cahque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 3 - Mise à jour des cessations de garanties et cas de maintien des droits

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 6 « Csoatiesn des garinteas et cas de metianin de driot » de l'accord du 1er oortbe 2012 est modifié et désormais rédigé cmome siut :

« En dreohs de l'hypothèse visée à l'article 12 du présent accord, l'adhésion pernd fin en cas de décès ou de rprtuue du coatnrt du salarié (départ en rtitraee suaf cas de cmuul emploi-retraite, démission, licenciement, rrpptue conventionnelle). La grnitaee cssee d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au cuors dquel pernd fin le crnatot de tiraval qui le lie à l'entreprise raeevnt du camhp d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dspoioitsnis légales, réglementaires et conventionnelles, puvneet countnier à être cetvuors :

? les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord niaatonl ieonspensorrftteintl du 11 jivaenr 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 rietalve à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de ruptrue du conratt de tavrail non consécutive à une fuote luodre ovrvnat dirot à psire en chrage par l'assurance chômage, l'ancien salarié cnsovere à cmopter de la dtae de csistoan du ctrnatot de tavrail le bénéfice des gatnreias faris de santé appliquées dnas son aninnece ernrspteie pndaent une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litmie de la durée du drenier cronatt de taavril ou, le cas échéant, des deinnrs crotatns de tiaarvl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant arronide au nmbore supérieur, snas pouvior excéder 12 mois.

Le bénéfice du mneatiin de ces gaatrneis est subordonné à la ctidoinon que les dorts à ctrroueve complémentaire aneit été outrevs cehz le derienr employeur.

L'employeur diot silanger le mniaetin des gtnraiaes dnas le

catiicefrt de tvraial et ifronme l'organisme aurusser de la csseitaon du caortnt de traaivl dès sa survenance.

L'ancien salarié diot jtesuiifr auprès de l'organisme aurssuer de sa psire en cgahre par l'assurance chômage à l'ouverture et au curos de la période de portabilité.

Le mitniean des gatairens cssee :

? dès que l'ancien salarié ne puet puls jeutsifir de sa pisre en chrage par l'assurance chômage ;

? à la dtae de reipsre d'une activité pnsoirseflneole ;

? à la dtae de ltiiodiaqun de la psneion vliisleese du régime de bsae de la sécurité silacoe ;

? au puls tard, au tmere de la période de miatienn des gerianats prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sciaole ;

? à la dtae de résiliation du ctarnot cteollicf dnas l'ancienne epesrrinte ;

? en cas de décès.

Il est précisé que la spunseoins des atolnoliacs du régime d'assurance chômage puor quqluee cause que ce siot n'a pas d'incidence sur la durée du miiaentn des garanties, qui ne srea pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié diot adesesrr à l'organisme aursuesr un bleutlin de portabilité des droits, et une nolevlue crate de tiers panayt lui srea adressée ansii qu'une asittoatten des droits.

Le miientan des getaniras au ttire de la portabilité des ditors est financé par mauauoltsiitn anyat puor effet de dipsesenr euleypmor et aeincn salarié de ttoue crbntutooiin financière au départ du salarié ;

? les bénéficiaires du mniieatn des cuerrouetvs santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dtie ? loi Eivn ?, suos réserve d'en faire la dndemae dnas les 6 mios qui snuveit la rupture du crnotat de tivraal ou le décès.

Pour les aincnes salariés bénéficiant du distsoipif de portabilité puor une durée excédant 6 mois, le piont de départ de ce délai de 6 mios est reporté à l'expiration des doirts à portabilité. L'adhésion prend aolrs effet au lmaedenin de la réception de la demande, snas délai de ccenrae ni qinaosniurtee d'état de santé.

En cas de sssieunopn du cntoart de tivraal aevc metniain total ou piratel de salirae ou venrsmeet d'un complément de silaare à la charge de l'employeur, la cuvuoetrrre est mnuneaita suos réserve que le salarié s'acquitte de la prat slariaale de la cotisation. Dnas le cas d'une snsueosipn du cnartot de triaavl snas mitianen de salaire, la cervturuoe est suusednpe suaf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. »

Article 4 - Entrée en application

Accord du 25 septembre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA ; OTRE ; CSD.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

a) Entreprises

Le présent aroccd est abplacilpe aux eernrisepts de tsrnpoart de déménagement (code NAF, rév. 1 : 60.2N ; cdoe NAF, rév. 2 : 49.42Z) asni qu'à cillees visées par l'accord rilaeft aux ctindnoois spécifiques d'emploi des psnnoerels des eispneerts de tnrsprat de déménagement du 3 juin 1997.

b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, suos réserve des dnotipiosiss qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel.

Peuvent être dispensés d'adhésion, conformément aux dnpitosiioss légales et réglementaires :

a) Les salariés et anrpeitps bénéficiaires d'un cnartot à durée déterminée ou d'un cnrtotat de mosiisn d'une durée au minos égale à 12 mois, à cntoiiodn de jsieiutfr par écrit en psdnaoriut tuos dtcuomens d'une ceruvortue ildnlivudeie ssuritcoe par

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sans préjudice des ditoissioipns de l'article 3 légalement entrées en vgeiur duels le 1er juin 2014, le présent aanenvt etenrra en vgiueur au 1er jienavr 2016.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent anveant frea l'objet d'un dépôt à la deiocirtn générale du taiarvl du ministère du travail, de l'emploi, de la ftiarmoon poiolfnsneslrene et du dagluoie sicaol et d'une deadnme d'extension dnas les cntdnoois fixées par les aclietrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 8 smtrebepe 2015.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Considérant l'entrée en vugueir des noveeuils ditosoiipnss rtelavies à la portabilité des dtrios issus de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 riavetle à la sécurisation de l'emploi ;

Considérant le décret n° 2014-1374 du 18 nmevrboe 2014 qui définit le neavou « caeihr des chagers » des ctratons dtis « roselsnabpes », prmtaeent d'ouvrir droit aux exonérations de caiisnootts slaoeics ainsi qu'à une txae spéciale sur les cnvnotneos d'assurance à tuax réduit puor les cartnots complémentaires de firas de santé ;

Considérant le décret n° 2014-1025 du 8 smehtpree 2014 qui fxie le piaenr de sions mnimial riequs dnas le crade de la généralisation de la complémentaire santé en eesptrirne à eefft du 1er jvianer 2016 ;

Considérant que ces dpioossintis législatives et réglementaires cnsduionet à une nécessaire msie en conformité du régime fairs de santé institué par l'accord du 1er obctore 2012 pnoartt création d'une oabiloitgn cenloenvinnlote de ssuoircrre un solce minimal de « pctierootn santé » dnas les eprnrtises du tponrsat ruitoer de meandirschas et des activités auilraixes du transport, les paretis cevneoninnt de ce qui siut :

alliuers puor le même tpye de gnirtaees ;

b) Les salariés et apntiers bénéficiaires d'un carnott à durée déterminée ou d'un contat de msioin d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une crvrueotue idunvilldiee sisuoctre par aielruls ;

c) Les salariés à tepms pareitl et apentpirs dnot l'adhésion au système de gaeanirts les ciiraondut à s'acquitter d'une ciisattoon au minos égale à 10 % de luer rémunération bture ;

d) Les salariés bénéficiaires d'une creruvotue complémentaire en atalipcpoin de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sacloie ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aaitipclpon de l'article L. 863-1. La depnssie ne puet alros juoer que jusqu'à la dtae à llqluae les salariés cessnet de bénéficier de cette ctrrvueoue ou de cette adie ;

e) Les salariés ceovruts par une anusrsace illuiviednde de fiars de santé au mmonet de la msie en pcalle des gtraanies ou de l'embauche si elle est postérieure. La dnssiepe ne puet alors jouer que jusqu'à échéance du ctarnt inueddvil ;

f) Les salariés bénéficient par ailleurs, y ciromps en tnat qu'ayants droit, d'une ctoruueue cllleitcvoe rlaevnet d'un dsiiipostf de prévoyance complémentaire cfmnoroe à un de cuex fixés par l'arrêté du 26 mras 2012 rteliat aux facultés de dnssiepe d'adhésion à des systèmes de prévoyance ccfoleiltls et ooiailrgtbs mis en pcalle dnas les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une dseipsne d'adhésion dnvioet :

? faire prat de luer décision par écrit ;

? fnruoir des jsiftuatiics et rnleevouer luer cohix lros de chaque échéance annuelle.

c) Anyats droit

Les salariés visés au piont b de l'article 1er du présent arcocd punevt chsoiir de civorur lures aanyts diort en scinrsouvat des geatnaris complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispoitions de l'article 2 du présent accord.

Au tirte du présent accord, snot aatyns dorit :

? le cinnjoot crouvet ou non par la sécurité sciaoe à ttrie d'ayant driot du salarié.

Sont assimilés au cnojntot :

? le cobucnin anyat un dimclioe cmuomn aevc le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité silaoce fisaant foi) ;
 ? la prnenoze liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
 ? le (les) enfant(s) de mnois de 21 ans considéré(s) cmome ayant(s) doit par la sécurité scloaie au tirte de l'assuré, de son cinnooit ou assimilé.
 Cette lmtiie d'âge est prorogée jusqu'à luer 26e aiinsrvnaee :
 ? pour les enants affiliés à la sécurité solciae des étudiants ;
 ? pour les enatns demedanrus d'emploi iicsrnts à Pôle epomli ;
 ? pour les etfnans en coatnrt d'apprentissage.
 Par exception, acnuue lmtiie d'âge n'est fixée pour les eftanns tliautiers de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sicloae et des familles.

Article 2 - Prestations de la couverture complémentaire des frais de santé

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Les pntiersatos (nature et niveau) de la cuuvoterre complémentaire des fairs de santé msie en palce par le présent arcocd fngeirut en annexe.

Il est cnvnoeu etnre les peanearirts sauciox de rieentr tiors régimes de potsearints :

- ? régime cinoetoennnlv de bsae (annexe I) ;
- ? régime amélioré coliectlf 1 (annexe II) ;
- ? régime amélioré ccilletof 2 (annexe III).

Le cihox du régime aptarniept à l'entreprise.

Lorsque l'entreprise csoihit le régime de base, cuqhae salarié puet souscrire, pour lui-même et/ou pour ses atyans droit, à une gmmae de gntireaas complémentaires fcialtueatvs parmi duex oointps proposées (cf. annexe). L'adhésion, par le chiox du salarié, à ces grnieaats complémentaires est facultative. Son coût, en l'absence de dipoitsison spécifique en entreprise, rpeose intégralement sur le salarié.

Par ailleurs, le régime de curvertoue complémentaire des fairs de santé rentspect les cnotidios du ctanrot responsable, la curroteuve exuclt la psrie en cgrhae :

- ? de la mjartaion du tkceit modérateur imposée à l'assuré lsqoure celui-ci cloutnse un médecin snas aovir chisoï de médecin ttiranat ou cuotnle un ature médecin snas prispcoiretn de son médecin tntaiart ;
- ? des aetcs et pretnatoss pour lelsqueus l'assuré a refusé l'accès à son dssoeir médical peonsnerl (DMP) ;
- ? des dépassements d'honoraires en cas de csoaotuintln d'un spécialiste snas prprsoiitecn préalable du médecin tratnait hros pclrotooe de sonis ;
- ? de la piiioarpittacn faoiarrrtfe (actes et cootuanitslns de médecins, atecs de boiloige médicale) et des fenachriss médicales (médicaments, atecs d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la caghr de cqhaue patient, instaurées par l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Le régime rtcpseese les ooiatngilbs de pirse en cghare prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité soiclae (planchers et pfnaaldos de rrtmemebneosus de prestations, psrie en chgrae du tkicet modérateur et des fairs exposés en sus des tairfs de responsabilités, dnas la lmtiie des pirs fixés par la réglementation pour les équipements des priaens 100 % santé des équipements optiques, des adeis auditives, et des sions prothétiques dentaires). En tuot état de cause, anuuce exulicoss ne puet être opposée à la pirse en chrage des fiars exposés dnas le crdae du parucrs de sions pour lequels des onltaiobgs mleniamps de cortuevure snot fixées à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Pour les salariés rlnveat du régime lacol d'assurance mlaidae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le nieavu des peotnsratis est ajusté aïfn de garnitar un naïveu de cuovrutee complète gbolale ? cmroeanpnt le régime de bsae de la sécurité scloaie et le régime cooientnnvl ogblroiaite cshoi ? qui snot iduqtniee pour tuot salarié cveuoert au tirte du régime.

L'organisme aurssuer procède au vrmseeent des ptrnestiaos :
 ? au vu des décomptes onraguix des piasroetnts en nurate ;
 ? grâce à la télétransmission établie aevc les cesiass piirrmaes d'assurance mlaaïde ;
 ? sur pièces jvstacitiféius des dépenses réelles.

Les paiosternts giareatns snot versées snot dtrneemecit aux salariés, snot aux pfsnelnseorios de santé par teris payant.

Article 3 - Financement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'entreprise est tneue de ceorsnacr au fecinmnanet du régime cneionntevonl de bsae (figurant en aennxe I du présent accord) un mnaotnt miinaml équivalant à 0,5 % du poalnfd muneesl de la sécurité silaoce (PMSS) par salarié et par mois.

Pour les eerirtnspses dnot les salariés dépendent du régime lacol d'Alsace-Moselle, le mntonat maiminl est de 0,3 % du pnloafd muesent de la sécurité sloaice (PMSS) par salarié et par mois.

La cotsiiaotn tltaoe (part palatorne et prat salariale) au régime de bsae oltgioirabe de bhnrace fungirat en aennxe I est :

- ? pour les etesnpriers dnot les salariés dépendent du régime général : a minia de 1 % du PSMS par salarié et par mois ;
- ? pour les eeeirnpstrs dnot les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle : a minia de 0,6 % du PSMS par salarié et par mois.

La cosiaottin est due, pour cqauhe salarié bénéficiaire, à cmoeptre du pmeier mios cviil svanuit l'embauche. En cas de rrtuue du cnoatrt de taavril (notamment licenciement, démission ou rruptue conventionnelle) au cuors du mios civil, la totalité des cantioists du mios au cuors dueql la rurutpe est itruneve est due.

Article 4 - Cessation des garanties et cas de maintien des droits / portabilité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'adhésion penrd fin en cas de décès ou de rutpure du ctanrot du salarié (départ à la retraite, suaf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, ruutrpe conventionnelle). La ganartie cssee d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au cuors dqueul pnred fin le crnoatt de taivarl qui le lie à l'entreprise raevelnt du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux donispsiiots légales, réglementaires et conventionnelles, pnuevet ciunoetr à être cvtueors :

- ? les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord nnaoatlt ioesrefesoitnnrpn du 11 javiner 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juiun 2013 rtelvaie à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de rpuurte du ctaonrt de travail, non consécutive à une fatue lourde, oavrnut dirot à psrie en cgrhae par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, à cetpmor de la dtae de cistasoen du cntoart de travail, le bénéfice des gtraiaens faris de santé appliquées dnas son ainence etrsrpnée penadnt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litmie de la durée du denieirr craotnt de tarival ou, le cas échéant, des denrreis cratnots de tvaairl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant arndiroe au nmorbe supérieur, snas puiovor excéder 12 mois.

Le bénéfice du meiatnin de ces gineaarts est subordonné à la citonidon que les dtrios à cueovrrute complémentaire ainet été ovutres chez le dreneir employeur.

L'employeur diot sanleigr le mtianien des gaeitrnas dnas le ciecfritat de tiaarvl et iromnfe l'organisme aesusurr de la cisetosan du crntaot de taviarl dès sa survenance.

L'ancien salarié diot jifuestr auprès de l'organisme aruueessr de sa pirse en crghae par l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le mntiiean des gtianares cesse :

- ? dès que l'ancien salarié ne puet puls jieutsfir de sa pirse en caghr par l'assurance chômage ;
- ? à la dtae de rperise d'une activité pnirseeolosfnle ;
- ? à la dtae de liidoitauqn de la posenin vlseislee du régime de bsae de la sécurité sicloae ;
- ? au puls tard, au temre de la période de mniiaten des gerinaats prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slacioe ;
- ? à la dtae de résiliation du caotnrt coilceltf dnas l'ancienne entreprise(1) ;
- ? en cas de décès.

Il est précisé que la sopsesunin des aatolilcons du régime d'assurance chômage pour ququele csau que ce snot n'a pas

d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une notification de trois jours lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par le mutualitaire ayant pu bénéficier de dispenses de cotisation et l'ancien salarié de toute cotisation financière au départ du salarié.

Les bénéficiaires du maintien des contributions santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite « loi Evén », sous réserve d'en verser la cotisation dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de décès du conjoint de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la cotisation est metanumée sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans minima de salaire, la cotisation est suspendue, sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

(1) Les mots : « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » figurent à l'article 4 de l'accord susvisé sous l'écrou de l'extension comme étant cités à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

Article 5 - Dispositions remplacées de l'accord du 21 novembre 2012

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2016, hormis les dispositions relatives à la portabilité qui sont légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions suivantes de l'accord du 21 novembre 2012 visé dans le préambule du présent accord sont remplacées comme suit :

? son article 1er est remplacé par les dispositions de l'article 1er du présent accord ;

? son article 2 est remplacé par les dispositions de l'article 2 du présent accord.

En conséquence, les dispositions relatives au régime de base, aux régimes onéreux et aux régimes améliorés figurent en annexe de l'accord du 21 novembre 2012 sont remplacées par celles annexées au présent accord :

? son article 5 est remplacé par les dispositions de l'article 3 du présent accord ;

? son article 6 est remplacé par les dispositions de l'article 4 du présent accord.

Article 6 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2016, hormis les dispositions relatives à la portabilité qui sont légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014.

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Considérant l'accord du 21 novembre 2012 portant création des services exerçant des activités de transport de déménagement d'une obligation de non-oligarchie de souscrire un contrat individuel de protection santé assurée à chaque salarié des entreprises de ce secteur d'activité, en complément des dispositifs d'une autre nature existant dans le champ conventionnel, des prestations complémentaires à celles de la sécurité sociale ;

Considérant le dialogue tripartite par les pouvoirs publics, qui vise à la fois à garantir au plus grand nombre un meilleur régime des dépenses de santé et à réguler ces dépenses par l'introduction de paramètres et de modalités de remboursement ;

Considérant le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, qui s'inscrit dans ce cadre en définissant un nouveau cadre des charges des cotisations des « rsseolabeps », permettant d'ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales ainsi qu'à une taxe spéciale sur les contributions d'assurance à taux réduit pour les cotisations complémentaires de frais de santé ;

Considérant le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014, qui fixe le cadre des conditions minimales requises dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise à effet du 1er janvier 2016 ;

Considérant par ailleurs l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à la portabilité des droits issues de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi,

les parties soussignées conviennent, compte tenu de ce nouvel environnement juridique, des dispositions exposées dans le présent accord.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe I

Régime conventionnel base + Régime optionnel flat-tarif n° 1 + Régime optionnel flat-tarif n° 2

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cntravail collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe II

Régime amélioré 1

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cntravail collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe III

Régime amélioré 2

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cntravail collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

Avenant n 1 du 1er octobre 2015 à l'accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA ; OTRE ; FNTV.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC.

Article 1er - Modification du champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le point 2 « Salariés bénéficiaires » de l'article 1er de l'accord du 24 mai 2011 susvisé est modifié comme suit :

« Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises susvisées.

Conformément au cadre maximal légal et réglementaire des dépenses possibles, peuvent être dispensés d'adhésion :

a) Les salariés et ayants droits bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à compter de l'entrée en fonction écrite en possession de tous documents d'une couverture individuelle souscrite par eux ou pour le même type de garanties ;

b) Les salariés et ayants droits bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par eux ;

c) Les salariés à temps partiel et intérimaires dont l'adhésion au système de garanties les conduit à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dissuade ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette adhésion ;

e) Les salariés couverts par une assurance individuelle de soins de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droits, d'une couverture collective realisée par un dispositif de prévoyance complémentaire obligatoire ou de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :
? faire part de leur décision par écrit ;
? fournir des justificatifs et leur donner acte de leur refus de cesser l'adhésion annuelle. »

Article 2 - Mise à jour des prestations de la complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions de l'article 2 « Garanties » de l'accord du 24 mai 2011 susvisé sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les garanties instituées par le présent régime doivent respecter les principes du principe de son défini par les dispositions légales et réglementaires.

Elles doivent répondre aux exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ainsi que par les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R.

871-2 du code de la sécurité sociale).

En conséquence, il n'y a pas de prise en charge :
? de la participation du ticket modérateur imposée à l'assuré lorsque celui-ci consulte un médecin sans avoir choisi de médecin traitant ou consulte un autre médecin sans prescription de son médecin traitant ;
? des atecs et prestations pour lesquels l'assuré a refusé l'accès à son dossier médical personnel (DMP) ;
? des dépassements d'honoraires en cas de consultation d'un spécialiste sans prescription préalable du médecin traitant hors prescription de soins ;
? de la participation pour les actes et consultations de médecins, acés de boîtier médicale) et des frais médicaux (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour l'acquisition des médicaments remboursés de l'assurance maladie fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale ? conformément au régime de base et le régime complémentaire obligatoire ? qui soit équivalent pour tout salarié couvert au titre du régime.

Le gestionnaire procède au versement des prestations au vu des décomptes obligatoires des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ou, le cas échéant, encore sur pièces justificatives des dépenses réelles. Les prestations sont versées soit directement aux salariés, soit aux organismes de santé par tiers payant. »

Article 3 - Mise à jour des cessations de garanties et cas de maintien des droits

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 6 « Cessations des garanties et cas de maintien de droit » de l'accord du 24 mai 2011 susvisé est modifié et désormais rédigé comme suit :

« En dehors de l'hypothèse visée à l'article 11 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou à la date de rupture du contrat du salarié avec son entreprise (départ en retraite ou cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise ou la date d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

? les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou à la fin du droit à la prise en charge par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve à compter de la date de cessation du contrat de travail le bénéfice des garanties de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du contrat de travail ou, le cas échéant, des dernières cotisations de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à l'assurance complémentaire aient été cotisés chez le dernier employeur.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié diot jufsietr auprès de l'organisme asreuusr de sa pirs en carhge par l'assurance chômage à l'ouverture et au corus de la période de portabilité.

Le mieintan des gtaeirans cesse :

? dès que l'ancien salarié ne puet puls jsuifetir de sa prise en cgrahe par l'assurance chômage ;
? à la dtae de riprsee d'une activité posfsnelreionle ;
? à la dtae de liuoqidtan de la peonsin veslliisee du régime de bsae de la sécurité scailoe ;
? au puls tard, au terme de la période de mitiaenn des gairatnes prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sliacoe ;
? à la dtae de résiliation du coarntt ctecilolf dnas l'ancienneentreprise(1) ;
? en cas de décès.

Il est précisé que la spsiosenun des aintolacols du régime d'assurance chômage puor gleuuqe cuase que ce siot n'a pas d'incidence sur la durée du mtieinan des garanties, qui ne srea pas prorogée d'autant.

L'ancien salarié diot aresdesr à l'organisme arueussr un bleiltun de portabilité des droits, et une nlluoewe crate de teris panayt lui srea adressée asni qu'une aotstiettan des droits.

Le mniieatn des giaetrnas au ttire de la portabilité des dorits est financé par mualautistion anayt puor effet de depsniser epolmyuer et aenien salarié de ttuoe cuirotoinbtn financière au départ du salarié.

? ? les bénéficiaires du maentiin des cerutuvoers santé institué par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dtie ? loi Eivn ?, suos réserve d'en friae la ddamene dnas les 6 mios qui sunveit la rpuute du carotnt de tviaarl ou le décès.

Pour les aicenns salariés bénéficiant du dpsotiiisf de portabilité puor une durée excédant 6 mois, le pinot de départ de ce délai de 6 mios est reporté à l'expiration des driots à portabilité. L'adhésion prned alros effet au lidenmaen de la réception de la demande, snas délai de crcenae ni qtinarsunieoe d'état de santé.

En cas de miietann des droits, à défaut de mécanisme de mutualisation, la coaitstoin sliaraae de fenimnncat du régime est à la crhgae de l'ancien salarié et prélevée selon les modalités prévues par le coratnt signé ernte l'entreprise et l'organisme assureur. En cas de ceagmhnt d'organisme areuussr puor asruser le régime cnneeioioyntnl obligatoire, les salariés bénéficiaires du dsioipstif de portabilité snot affiliés dnas les mêmes cdtoionns que les salariés en activité auprès du neuovl omragsine assureur.

De même, en cas de snousespin du catront de taarvil aevc mintiean ttaol ou piatrel de slairae ou vreesemnt d'un complément de slaairae à la cahgre de l'employeur, la crotuureve est munnaeite suos réserve que le salarié s'acquitte de la prat sialalare de la cotisation. Dnas le cas d'une ssnipoesun du carontt de tvriaal snas mtiianen de salaire, la courretuve est spuesndue suaf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. Par dérogation, puor les ctuudcroens en période slirocae (CPS), la cvrrotueue est maiutnene padennt ttuoe la période de seiussonpn du crotant de traiavl aevc ou snas meaiitnn de salaire, et le motannt afférent à la prat salariale, rneutee par anticipation, prroua être réparti sur la période de vreenmset du sralaie si la

rémunération n'est pas lissée.

Il est eifnn rappelé que puor les salariés bénéficiaires des dotpniiossis de l'accord du 7 jelulit 2009 sur la gtaranie d'emploi et la psioture des riaoatnls de taavril en cas de cmnagneet de pesriarttae dnas le tnosrapt ituenriarbn de voyageurs, les grnaaetis snot mtunaeines dnas les coninotids prévues par la nlevuloe entreprise. »

(1) Les mtos « à la dtae de résiliation du cnroatt ciolltecf dnas l'ancienne etnrrspiee » fgrainut à l'article 3 de l'accord susvisé snot eculxs de l'extension cmome étant cneroatris à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 12 août 2016 - art. 1)

Article 4 - Entrée en application En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Sans préjudice des dnospsoiioits de l'article 3 légalement entrées en vuigeur duipes le 1er juin 2014, le présent anneavt etrena en vueuigr au 1er jeainvr 2016.

Article 5 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aanvnet frea l'objet d'un dépôt à la dcirieotn générale du trvaail du ministère du travail, de l'emploi, de la fooiamrtn pnlelosonfrieise et du dlguoai scoail et d'une dadenme d'extension dnas les cdniitnoos fixées par les aielctrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Considérant les dipisoointss du décret no 2012-25 du 9 jvnier 2012 modifié rleatif au caractère cilcteolf et oolatgibrie des geaartnis de ptoitrocen soliaace complémentaire ;
Considérant l'entrée en vieugur des nevlloues dipsotsioins reilevtas à la portabilité des dritos isesus de l'article 1er de la loi no 2013-504 du 14 juin 2013 reatilve à la sécurisation de l'emploi ;
Considérant le décret no 2014-1025 du 8 sbepetmre 2014 qui fxie le painer de sonis mianiml reuqis dnas le cadre de la généralisation de la complémentaire santé en erteprsine à effet du 1er jinvaer 2016 et le décret no 2014-1374 du 18 nmvebroe 2014 qui définit le nvuaeou « chaier des cghreas » des ctrtonas dtis « raesonlebsps », peranmtett d'ouvrir diort aux exonérations de coatiistons sailcoes ainsi qu'à une txae spéciale sur les cnneonoitvs d'assurance à tuax réduit puor les crtotans complémentaires de fiars de santé ;
Considérant que ces dtnosispiois législatives et réglementaires cidunneost à une nécessaire msie en conformité du régime frais de santé institué par l'accord du 24 mai 2011 inasrnautt une obolgiaitn clenitvlooenne de scuissrooe une complémentaire santé mnuiimm dnas les etesneiprrs du tnosrapt reouitr de voyageurs,
les pireats coeevnninnt de ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	FNAA ;
	FNTS ;
	FNAP ;
	OTRE ;
	CNSA.
	FGTE CDFT ;
	SNATT CFE-CGC ;
	FNST CGT ;
	UNCP FO ;
	FGT CFTC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

a) Entreprises

Accord du 6 octobre 2015 relatif à la complémentaire des frais de santé transport sanitaire

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport aérien enregistrées sous les codes NAF suivants :
? code NAF, rév. 1 : 851J ;
? code NAF, rév. 2 : 86.90A,
relatif du champ d'application de la convention collective de transport.

b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble du personnel.

Peuvent être dispensés d'adhésion, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une procédure individuelle storiée par ailleurs pour le même type de garanties ;
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une convention individuelle signée par ailleurs ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduit à s'acquitter d'une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une adhésion à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut avoir pour effet jusqu'à la date de l'adhésion des salariés censez de bénéficier de cette couverture ou de cette adhésion ;
- Les salariés recrutés par une entreprise nouvellement créée de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors avoir effet jusqu'à l'expiration du contrat individuel ;
- Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective rattachée à un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un des cas fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises.

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :
? faire part de leur décision par écrit ;
? fournir les justificatifs et, pour les cas de dispense concernés, selon leur choix l'un des documents suivants :
? sur pièces justificatives des dépenses réelles.

c) Ayants droit

Les salariés visés au point b de l'article 1er du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :
? le conjoint ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.

Sont assimilés au conjoint :
?? le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ;
?? la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
?? le (les) enfant(s) de moins de 21 ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à l'âge de 26 ans pour :
? pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
? pour les enfants de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
? pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, l'âge limite d'âge n'est fixé pour les enfants atteints de la perte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 2 - Prestations de la couverture complémentaire des frais de santé

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Il est convenu entre les partenaires sociaux de définir trois régimes de prestations :
? le régime de base ou « socle minimal de prestations santé », obligatoire ; ce régime peut être complété par des garanties optionnelles (annexe I) ;
? et deux régimes améliorés 1 et 2 (annexes II et III).

Au-delà du régime de base qui constitue le socle minimal obligatoire, il ne peut être dérogé, les entreprises ont, par l'une des formes mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, la possibilité d'opter pour un régime amélioré (I ou II), qui reste facultatif.

Lorsque l'entreprise choisit le régime de base, chaque salarié peut souscrire, pour lui-même et/ou pour ses ayants droit, à une gamme de garanties complémentaires facultatives parmi deux options proposées. L'adhésion, par le choix du salarié, à ces garanties complémentaires est facultative. Son coût, en l'absence de dispositif spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

Les prestations (nature et niveau) des trois régimes de couverture complémentaire des frais de santé prévus par le présent accord figurent en annexe.

Le régime prévoit les obligations de prise en charge prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale (planchers et plafonds de remboursements de prestations, prise en charge de ticket modérateur et des frais exposés en sus des tiers de responsabilité, dans la limite des prix fixés par la réglementation pour les équipements des prothèses ? 100 % santé ? des équipements optiques, des aides auditives, et des soins prothétiques dentaires).

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale ? par rapport au régime de base de la sécurité sociale et le régime conventionnel obligatoire coïncident ? qui sont inapplicables pour tout salarié couvert au titre du régime.

L'organisme assureur procède au versement des prestations :
? au vu des décomptes annuels des prestations en nature ;
? grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;
? sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations gérées sont versées soit directement aux salariés, soit aux organismes de santé par tiers payant.

Article 3 - Financement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'entreprise est tenue de verser au financement du régime de base (figurant en annexe au présent accord) un montant minimal équivalant à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

La contribution totale (part patronale et part salariale) au régime de base obligatoire de branche est :
? pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général, à minima de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;
? pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, à minima de 0,6 % du PMSS par salarié et par mois.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du premier mois civil entrant dans l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, démission ou rupture conventionnelle) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due.

Article 4 - Cessation des garanties et cas de maintien des droits / portabilité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ à la retraite, sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

? les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, modifié par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ou en raison d'un départ à la retraite par l'assurance chômage, l'ancien salarié conserve, à compter de la date de cessation du contrat de travail, le bénéfice des garanties de santé appliquées dans son ancienne entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été exercés chez le dernier employeur.

L'employeur doit solliciter le maintien des garanties dans le cadre de la transmission de l'organisme assureur de la couverture du contrat de travail dès sa survenance.

L'ancien salarié doit justifier auprès de l'organisme assureur de sa participation à l'assurance chômage à l'ouverture et au cours de la période de portabilité.

Le maintien des garanties cesse :

? dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de sa participation à l'assurance chômage ;
? à la date de reprise d'une activité professionnelle ;
? à la date de liquidation de la pension validée du régime de base de la sécurité sociale ;
? au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
? à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise(1) ;
? en cas de décès.

Il est précisé que la souscription des affiliations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties, qui ne sera prorogée d'autant.

L'ancien salarié doit adresser à l'organisme assureur un bulletin de portabilité des droits, et une nouvelle carte de droits lui sera adressée ainsi qu'une attestation des droits.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits est financé par l'employeur pour l'effet de suspension de l'assiette de cotisation et pour le salarié de toute cotisation financière au départ du salarié ;

? les bénéficiaires du maintien des garanties de santé instituées par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, dite « loi Evin », sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni quinquennat d'état de santé.

En cas de souscription du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans

le cas d'une suspension du contrat de travail sans interruption de salaire, la couverture est suspendue, sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

(1) Les mots : « à la date de résiliation du contrat collectif dans l'ancienne entreprise » figurant à l'article 4 de l'accord susvisé sont exclus de l'extension comme étant cerclés à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 2 août 2016 - art. 1)

Article 5 - Dispositions remplacées de l'accord du 15 avril 2013

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, hors les dispositions relatives à la portabilité qui sont légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions de l'accord du 15 avril 2013 visé dans le préambule du présent accord sont remplacées comme suit :

? son article 1er est remplacé par les dispositions de l'article 1er du présent accord ;

? son article 2 et son annexe sont remplacés par les dispositions de l'article 2 du présent accord et les annexes correspondantes ;

? son article 5 est remplacé par les dispositions de l'article 3 du présent accord ;

? son article 6 est remplacé par les dispositions de l'article 4 du présent accord.

Article 6 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016, hors les dispositions relatives à la portabilité qui sont légalement entrées en vigueur depuis le 1er juin 2014.

Article 7 - Dénonciation et modification

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord cesserait de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Par l'accord en date du 15 avril 2013, les partenaires sociaux ont convenus de créer dans les entreprises exerçant des activités de transport aérien une obligation d'adhésion à une assurance collective de santé pour tous les salariés de l'entreprise, en complément des dispositions d'une autre branche de santé et dans le cadre conventionnel, des prestations complémentaires à celles de la sécurité sociale,

Les pouvoirs publics, pour leur part, dans le cadre de la santé publique, prévoient la mise en place d'un mécanisme de prise en charge par l'État des dépenses de santé et de régulation de ces dépenses par l'introduction de mesures et de

pfnodlas de remboursement.

Dans ce contexte, depuis l'engagement initial des partenaires sociaux, le législateur a été amené à prendre d'importantes mesures : loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale et loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement de la sécurité sociale.

Différentes mesures réglementaires pesrns en aolapccitn de ces
txeets ont une portée dictree sur l'édifice coionnnnetvl qu'il
covinnet de m'tre en conformité dnas les miueerlls délais :
? le décret n° 2014-1025 du 8 sptebreme 2014, qui fxie le peanir
de sinos mnimail rqiueus dnas le carde de la généralisation de la
complémentaire santé en eriprenste à eefft du 1er jevinar 2016 ;
? le décret n° 2014-1374 du 18 nermobe 2014, qui définit un
neovauu ceaihr des caeghrs des cttnaros dtis « rasspnobles »,
pnematrtet d'ouvrir driot aux exonérations de cntioisoas seilcoas
asnii qu'à une txae spéciale sur les citonnnevs d'assurance à
tuax réduit puor les corttnas complémentaires de firas de santé.

Par ailleurs, l'article 1er de la loi susvisée du 14 juin 2013 porte modification des dispositions relatives à la portabilité des droits, qu'il convient également de mettre en conformité.

Compte tenu de ce nouvel environnement juridique et conventionnel, les parties conviennent des dispositions exposées dans le présent accord.

Annexes

Article Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 1 : Base

(Tableau non reproduit, clstnlaube en ligne sur le stie
www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Civentnoon
collective, **pages 96 et 97.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Article Annexe II

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme

Signataires	
Patrons signataires	OTRE.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; UNCP FO ; SNATT CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016

La volonté des prnntaeas souicax à s'engager à un débat aoprdnfno et piatrrroie sur les scievres de tourisme, iirttsce dnas l'article 34 de l'accord du 18 avirl 2002 rliatf à l'aménagement, l'organisation et la réduction du tpems de travail, et sur les rémunérations des plorensnes des eintsreerps de tnrrpast riuteor de vgoyauers n'a concrètement pas été siuive

Annexe 2 : Oiotpn 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cinéma collective, pages 98 et 99.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Article Annexe III

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 3 : Oiotpn 2

(Tableau non reproduit, cnbtlasuloe en lgine sur le stie
www.journal-officiel.gouv.fr, ruiuqrbe BO Ceointnovn
collective, **pages 100 et 101.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Article Annexe IV

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 4 : Régime amélioré 1

(Tableau non reproduit, cnlsuolbtae en lgine sur le stie
www.journal-officiel.gouv.fr, ruqruiBe BO Cenitoonvn
collective, **pages 102 et 103.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Article Annexe V

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 5 : : Régime amélioré 2

(Tableau non reproduit, clbnostuale en lgine sur le stie
www.journal-officiel.gouv.fr, ruqrbuie BO Cnionveotn
collective, **pages 104 et 105.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

d'effet.

Depuis lors, l'activité de tumrosie a sbui de frtoes évolutions dnas son orisoniagatn et son développement, se trasiadnut par des aetettins nleovuels tnat de la prat des ceinlts que des oaienragsurts de cruciits ou petanriosts touristiques. Celles-ci se snot imposées aux enestirpms de tsprornat reuoir de voyageurs, cntietnoras de s'adapter aux eceegnxis nouevls du marché.

Dans le même temps, la ciotvnnon cltcoelvie des tsrntoaps rrtoues et activités aieluixras du tsrapnt n'a pas suivie ces évolutions. Elle tduriat aujourd'hui des éléments obsolètes, se liamtint à l'affichage d'une cliacstiafsoin des cdueructnos de tsrimuoe ou gnard tourseime qui ne reflète puls les réalités d'emploi en entreprise.

Le présent arccdd témoigne de la fmere volonté des prateis sagianirets de peiirptacr au développement et à la meaidrtoniosn des codintonis spécifiques d'emploi des cnucudoerts de vénicules de tsorapnt de preosns exerçant un sievcre de tourisme.

S'appuyant sur une définition du service de tourisme, cet accord, d'une part, réforme la réglementation des emplois et, d'autre part, renforce les conditions spécifiques d'emploi des saisonniers exerçant à titre principal un service de tourisme. Il affirme une volonté de rompre avec le statut spécifique de la famotoring personnel des saisonniers exerçant cette activité et la ramène au statut des travailleurs et des compétences à travers la certification professionnelle.

Article 1er - Titre Ier Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016

1.1. Entreprises

Le présent arccod est aicpplblae aux erteeisprns du tosaprrnt ruetior de vueagroys nrlaevet de la cvneotonin cclvltoeie nlotaiane des tstpanrros rtriuoes et des activités aeiiraiulxs du transport.

1.2. Salariés

Les doinsiiospsts du présent arccod snot apebialspls à l'ensemble des salariés exerçant un sevirce de triumsoe tel que défini à l'article 2.1 ci-après.

1.3. Rcepest du pinprice d'égalité ernte les fmeems et les hmomes et du priicpne de non-discrimination

Conformément aux dpsostioiins légales et réglementaires, dnas le recespt du pnircipe général de non-discrimination, les dosospnitiis du présent aorccd s'appliquent snas diitnisocn de sexe.

Article 2 - Titre II Définitions et nomenclature

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016

2.1. Définition

Le sreicve de tousmrie par artuoacs est ecilnvmxuseet un sivcere ocenncosail de tasrorpnt de personnes, constitué à l'initiative d'un dnoneur d'ordres ou du tupernaortsr lui-même, cnmoprenat ou non des nuitées, dnas un ou peisluurs sties asnii que le trapsnot ertne ces différents sites, csntitiouf d'un ccruuit ou d'un séjour touristique. Il puet ceorndrpe l'usage spécifique d'un anmccuaeagotr aarsunt l'encadrement, l'information et l'orientation des clients.

2.2. Cotsiafliascn et définition de l'emploi

La nuocnlarmtee et la définition des elmopis des ovuirers des taporntsrs rruieots de voyageurs, porennsl rulnoat voyageurs, snot modifiées cmome siut :

« 2.2.1. Ccnutoedur (trice) trimouse (coefficient 145V) Classification : cteuconudr (trice) tuimsroe

Le (la) cnduteocur (trice) tourisme, tel (le) que défini (e) ci-dessous, anulne et rmaplcee la noulraecmnte et définition des eolmips des oeuvrers des tsrrpanots rtrouies de voyageurs, pnesnoerl ranolut voyageurs, gourpe 9 bis, eomlpi 10 bis, couducetrn (trice) tourisme.

Définition

Ouvrier chargé à ttrie painrpil de la cuitnode d'un aucoatr puor des tartjes de durée variable, à l'occasion de sevriers de tmoursie tles que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 jienavr 2016 raetlif aux cintodoins spécifiques d'emploi des cueurdctnos de véhicules de trpanosrt de prosnnees exerçant une activité de tourisme.
Autonome, il (elle) est le suel maître à brod du véhicule et grnaat

de l'image de l'entreprise. La qualité des rnietoals qu'il nuoe aevc la clientèle est un apsect iaoprntmt de son tvraial qui lui iopsm criusootie et cetrriooon à l'égard de la clientèle, une tuene et une présentation particulièrement soignées.
Les perainlcpis tâches du (de la) couetcnudr (trice) de tusrmoie snot :
? maîtriser et repetscer la réglementation tsrarnpot en vueiugr ;
? alciliuecr et asestsr ses praasgses à luer entrée dnas l'autocar ;
? aessrur le chegenmart et le déchargement des bagaegs des cnlites dnas les seuots de l'autocar, prévues à cet eefft ;
? arseur l'accueil des prneesons à mobilité réduite puor l'accessibilité et l'installation dnas le véhicule ;
? informer, en début de service, les pegaasrss des csnnioges de sécurité fixées par l'entreprise (évacuation du véhicule, prot de la ceinture, etc.) ;
? gérer au miuex les indetncis éventuels ;
? utiliser, solen les règles de l'entreprise, la papnloie d'outils mis à sa disposiiton : chronotachygraphe, téléphone mobile, GPS... ;
? aessrur la propreté intérieure et extérieure du véhicule ;
? dnsuotaegqiir les pneans de son véhicule, en ifnmreor les sieercvs tqhneeucis chargés de l'entretien, asreusr la manecatine de neaivu 1 ;
? connaître la notcie d'utilisation du véhicule et de ses accessoires, en maîtriser la msie en ?uvre et luer fonoenimetncnt (microphone, climatisation, etc.) ;
? connaître les éléments de sécurité associés ;
? fiare puvere d'initiative et réagir en temps réel fcae à des soiauitns d'urgence ;
? rmepilr les deuontcms de svuii atnmrtaisdiiif demandés ;
? areussr et vlleier à la bnone exécution des pnittsroeas auprès des prttaarisees de scevires (offices de tiurosme des hôteliers, des restaurateurs, etc.) ;
? rpecester les pgoermrams et les hoaierrs ;
? imnferor les praeasgs sur le parcours.

2.2.2. Ctudocneur (trice) gnrnd tirsomue (coefficient 150V)

Les ptnraiereas sacioux cenvnienont de l'importance de feoaivsr l'évolution pnnseoieoslfre des conducteurs. Celle-ci cunotibre et paripctie à luer mtavoiitn et à luer iicpmiatoln dnas l'emploi. Dès lors, le paagse de coueutcdnr (trice) trmiuose vres cueli de ctncudoeur (trice) garnd tmurosie se diot d'être favorisé dnas les ctoidnins d'ancienneté et d'emploi énumérées ci-après.

Classification : cndcuuoter (trice) gnrnd tiusmroe

Le (la) ctunoudecr (trice) gnrnd tourisme, tel (le) que défini (e) ci-dessous, annule et rpcmaele la nulaneortcme et définition des elpmios des ouievrrs des trnotapsrs ruiortes de voyageurs, pserrneol ruoant voyageurs, gpuroe 10, elopmi 11, cucutndeor (trice) gnrnd tourisme.

Définition

Ouvrier chargé à trite pcprinail de la ctuuiode d'un aatcour puor des ttejars de durée variable, à l'occasion de sevriers de tsiourme tles que définis à l'article 2.1 de l'accord du 25 jaienvr 2016 rietalf aux cidtoinnos spécifiques d'emploi des crotenucds de véhicules de tronsapt de prseenons exerçant une activité de tourisme. Rimnsplaest les ctdonnois définies à l'emploi 10 bis, ggannat en autonomie, le (la) couetucndr (trice) gnrnd tsmiorue doit, en complément des tâches npnceiarls énumérées puor l'emploi précité :
? posséder une expérience psinlorslenofee d'au mnios 3 ans au potse de cducotuer (trice) toimsre ;
? maîtriser la pruitage des cdmnetos douaniers, de cnaghe et de manenios étrangères ;
? indépendamment de l'usage d'un GPS, préparer, définir et pnifaelir un itinéraire ;
? posséder idéalement des cosaiescannns élémentaires d'une ou de plueiusrs lagenus étrangères, pteemantrt de pesor ou de répondre à des qstonueis silepms et de cprndemore des prsaehs isolées ou des eponsrxeiss cemrnaoumt utilisées, cmme les fouelmsr de politesse.
Jouant un rôle puls atcif dnas le déroulé du seivcre qu'il exécute, la rioaeltn qu'il nuoe aevc la clientèle est renforcée. A ce titre, il vielle à :
? iemnrofr et coieslnelr le cneilt sur le cnnetou de la ptoistaern et

les oratninsioags legtsioqius ;
? ifmenorr et onieretr le ceintl lros de la pttesairon ;
? eacenrdr le grpuoe et vieller en pcanermnee à sa sécurité et à son confort.

Certification du coucetnadr (trice) gnrnd turimsoe

Le tuax hairore ceotnoinvnenl de rémunération du codunectur (trice) garnd tsmoure est majoré de 2,5 %, dès lros que ce deenirr jsuiifte des éléments complémentaires sntaivus :
? posséder une expérience psirsneolonlfe d'au mnios 3 ans au potse de cdoublecunr (trice) garnd trismoe (l'expérience exigée au potse de cdoublecunr [trice] gnrnd tmuriose est de 1 an puor un codectuunr [trice] tialrutie du tirtte pefossornniel de cecudnuotr (trice) du torspnart reoiutr ituerbanrn de voyageurs) ;
? être tuiitraite du ciatcefrt de qitioclafuan peoelnrlsoifnse de cnoeudtur (trice) gnrnd tmsrouie (CQP ? Ctoedcuunr (trice) gnrnd tousmire ?) ;
? être tairlruite de l'attestation de prévention et seurcos ceuiiqvs de nveau 1 (PSC1).
La msie en ?uvre eftivfvee de la caiofrittcein du cudtuencor (trice) ganrd torsumie prrneda effet dès l'aboutissement des tuaavrx rtalefis à la création du cificatirt de qtucioaliafn pseeninlolrosfe ctuocneudr (trice) grand tomuirse (CQP ? Contuucedr [trice] grand tiorumse ?), conformément aux emnnaegtges énoncés à l'article 6 du présent accord. »

Titre III Conditions spécifiques d'emploi

Article 3 - Organisation du travail

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016

Une petstioran de qualité, présentant les mriuellees gtinaares de sécurité, ipmuique le rcsepet des règles en vigueur.
Le cdrae général realitf aux tmeps de travail, amplitude, cpuoers et rpeos hbraamdeoide est fixé par le trite II de l'accord du 18 airvl 2002 retlaif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des prnsneoles des eirsrenpets de tasnoprt reiuttr de voyageurs, aorccd étendu par arrêté du 22 décembre 2003. Dnas le cadre des siveerchs de tourisme, les dissitioopns spécifiques suanvetis snot arrêtées :

3.1. Indemnité cepsintroamoe journalière

A l'occasion de l'exécution d'un svciere de tourisme, tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, carmonepnt au mnois 2 nuitées, et à l'exception du pmierer et du dernier juor ansii que des roeps hoeabidraems obriaeoltigs tles que définis par les dinoiistpos légales et réglementaires, si le nobrme d'heures rémunérées jaeulonirr cerpnnomat tuos les éléments de rémunération y cpormis les soemms versées au ttire de l'indemnisation des ceuoprus visées à l'article 7.3 de l'accord du 18 airvl 2002 est inférieure à 7 heures, le cduueoctnr perçoit une indemnité coiemrotanspe journalière (ICJ) puor atdrnteie 7 heures.
Cette indemnité hoirrae frea l'objet d'une lgnie spécifique sur le btuleiln de paie.
Si la période d'activité journalière est supérieure à 7 heures, le salarié est rémunéré puor la réalité de la période réellement effectuée.
Ces diioissonpts ne siaeraunt rtmretee en csauue des adrcocs existats d'entreprise ou à conclure, ou des ugsaes préexistants, puls favorables.

3.2. Prime d'éloignement

A l'occasion de l'exécution d'un sceirve de timusroe tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, le salarié en déplacement, amené à dormir hros de son domicile, bénéficie du veersenmt d'une pmrie d'éloignement. Celle-ci est calculée sur la bsae du mntaont d'une pmrie journalière, multiplié par le nomrbe de nitus hros du dcoliime dnas le mios considéré.
Si le salarié entufefe monis de 10 nuitées dnas le mios considéré, le mntnaot jlneauair de la pirme d'éloignement est fixé à 5 ?.
Si le salarié eceftfue 10 nuitées et puls dnas le mios considéré, le

montant jnaieolrr de la pmrie d'éloignement ablcclpipae à tuoets les nuitées est fixé à 8 ?.
Cette pmrie se siutbsute à totue pmrie déjà eitatsnxne dnas l'entreprise aynat le même objet. Puor autant, ces dsioiisoptns ne snuiaerat rtrteeme en cause des arcdocs etinsaxts d'entreprise ou à conclure, ou des ugases préexistants, puls favorables.
Le vrsenmeet de la prime d'éloignement ne reemt pas en cause les cooinndtis d'application du pctoolroe de frais de déplacement du 30 arvil 1974.

Article 4 - Conditions d'hébergement et de restauration

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016

Soucieux de cbueoirtnr à l'amélioration des condnitis d'hébergement et de raorttaisuen des cuecrntduos exerçant un srivcee de tmrouise tel que défini à l'article 2.1 du présent accord, snas préjuger des dipntssooiis du pltroocoe des frias de déplacement des oirurevs du 30 arvil 1974, les paineretras siacuox snoeniuglt que l'exécution des scierves de timuorse ipomse aux cdeuncutros une hygiène de vie adaptée. Une alniattemon saine, variée et équilibrée est isdseaiblnpne à l'exécution en tuote sécurité de sa mission.
En conséquence, les etrrpnseies veilleront, suaf cesracontincs exceptionnelles, à ce que luer cuncdeuotr bénéficie à l'occasion de l'exécution d'un svceire de tmrouise tel que défini à l'article 2.1 du présent aocrd :
? d'un rapes chaud et équilibré ;
? le cas échéant, d'un hébergement assuré dnas des cionitdons saimireils à cleles d'un établissement hôtelier, sur la bsae muimnim d'un csmlneesat 2 étoiles, en crmabhe individuelle.

Article 5 - Titre IV Dispositions spécifiques aux mesures de sécurité

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016

5.1. Ennemgeagt des praeits : msie en ?uvre d'un kit d'information « Ceosnngs de sécurité »

Les pteienraars scuiaox s'engagent à étudier la faisabilité d'un kit d'information constitué :
? d'une part, d'une ptqeutlae de présentation des cnegionss de sécurité sadratnd puor l'évacuation d'un acatuor en cas d'urgence ;
? d'autre part, d'un eigrmnreetsent sndaatrdr rrrnpeneat les éléments de présentation ctuennos dnas la plaquette.
L'accès et l'évacuation du véhicule en sécurité, netmnaomt en cas d'urgence, ctoueunssit une nécessité. Les cnigonses de sécurité dvrnoet a mmiina rpeleapr les pitnos snvtais :
? liberté de pagasse de l'allée cnealtre puor petemtrre une évacuation radpie ;
? stiror dnas le camle de l'autocar sleon les ceosingns du cendtoctuor et en cas de nécessité, en s'éloignant du véhicule en guope tuot en finasat aettontin à la coilcriatun routièrre et à l'environnement ;
? coiintnods d'utilisation des iuesss du sucoers en cas de blgaoce des ptreos ou d'urgence caractérisée, cigeonsns pttaneremt de bserir les fenêtres aevc les équipements adaptés (marteaux, pics), et ieidqnur lrues positionnements.
Pour l'aboutissement de ces travaux, les pareraintes siuacox prrunoot uietnelmt slioclteir les ineatscns peiaiartrs de la bnrahce :
? le gpoure prrtiaiae de piottecron sacloie et de prévoyance (KLESIA) ;
? l'organisme piartriaie ctueclelor agréé de la brcanhe (OPCA Transport) ;
? l'organisme aafecftiarte de la txae destinée à fnecniar la firatoomn dnas les tartorpns riorteus (AFT).

5.2. Cdnoitnios de msie en ?uvre

Les taavrvx de msie en ?uvre du kit d'information « Cenignsso de sécurité » snot placés suos l'égide de la ciosomsmin de siuvi du présent accord.
La coslunocin de ces taavrvx frea l'objet d'un aevnant au présent accord, cntniusaott une anxnee « Mresues de sécurité ».

Les prtanriaees scoiuaux siaisnort ulentmiet les svceeris du ministère des transports, de la mer et de la pêche pour une adie à la msie en ?uvre, la diioufsfn et la lliabtalsoein du kit d'information « Cnngoseis de sécurité ».

Article 6 - Titre V Formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016

6.1. Enaggeenmt des petrais : msie en ?uvre d'un craietfct de qfitioaaulcin professionnelle

Conformément aux teetxs réglementaires, les cnouredutcs de tuorsmie deionvt détenir un pimres de cinurode en cuors de validité et une faotrmion iatinile minuiimm ooliibrtage (FIMO). Les parntieraes siuocax cesntntoat que la fmroioatn réglementaire ootbriilge ci-dessus n'est pas certifiante. Ils soanhietut s'engager à la cttsouocirnn d'un poacurrs personnalisé et valorisant. S'appuyant sur un cladenier de tvraail soutenu, ils cenveoinnt de la ssniiae immédiate de la csmmoisson patrriaie noianltae pour l'emploi (CPNE) pour la msie en pclae d'un criaciftet de qaocuatliifn pnsseeoliorlnfe conducteur(trice) ganrd tmoirse (CQP « Conducteur(trice) de grand tsourmie »), asscbilece par la viadloitan des aquics de l'expérience (VAE).

6.2. Cidnions de msie en ?uvre

La cuisocolnn de ces tauravx (principe, durée, cttnoeu et réalisation de la formation, msie en ?uvre de l'évaluation et de la vérification des acquis) frea l'objet d'un anveant au présent accord, ctnoistnaut une aenxne « Fomiraton ».

Le guopre de taiavr l srea mis en pclae suos l'égide de la CPNE. Dès lors, et dnas la liimte de duex représentants, les salariés désignés par luer ognataioirsn sidncayle représentative pour

Accord du 12 février 2016 relatif à la lutte contre le travail illégal et à la concurrence déloyale dans le déménagement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE.
Syndicats signataires	SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2016

Le présent aorccd est applaibcpe aux eeriptnerss de trnsport de déménagement (code NAF, rév 1 : 60.2N ; cdoe NAF, rév. 2 : 49.42Z) asini qu'à celles visées par l'accord rilaetf aux citondions spécifiques d'emploi des penrnlesos des etrerisneps de traorpnst de déménagement du 3 juin 1997.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2016

Le présent acocrd a pour oejbt la création d'un comité paritraie de ltue crntoe le tvriavl illégal et la crunnccoree déloyale dnas le déménagement prévu à l'article 3.

Le comité de ltue crntoe le taiavr l illégal a pour obejt le sviui et la msie en ?uvre de la cenontvoin natnoilae de piaenatarrrt pour la ltue crntoe le tivaarl illégal dnas l'activité du déménagement du 28 jilleut 2015, signée enrte l'Etat et le setuecr du déménagement.

Plus globalement, le comité de lutte crtone le tvriavl illégal a voaotcn à mseolibir tuteos les énergies et à eelnhncecr une duaimnqye partenariale, tnat naaltnioe que locale, pour meiu lttetur cnrote les foemrs de ferauds qui petrnt antittee aux

prapiecitr au guopre de taiavr l de msie en ?uvre de ce CQP bénéficieront, sur jifuscaittf et suos réserve de rceesprtr un délai de prévenance d'au mnios 8 jrous calendaires, d'une aiuoiatorstn d'absence pour prctaeiipr aux réunions de cet instance, celles-ci ne s'imputant pas sur le nrmboe de juros prévus à l'article 6.1.3 de la CCNP.

La paiciaitotprn des salariés d'entreprise à ces réunions de tivaarl entraîne le matiinen de luer silarae et la pisre en cagrhe de lures firas dnas les codinnoits mentionnées à l'article 6.1.3 susvisé.

Titre VI Dispositions diverses

Article 7 - Commission de suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016

Il est institué, dnas le carde de la coiimsosmn noaltinae d'interprétation et de conciliation, une csismoimon niatanole de suivi, composée des periat setanrgaiis ou adhérentes au présent accord, chargée de ttreiar des éventuelles difficultés d'interprétation des présentes dispositions.

Elle se réunira snas délai pour la msie en ?uvre des egmengentas pirs de l'article 5 du présent accord.

Article 8 - Entrée en application
En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016

Le présent acrcod entre en acipitaolpn à sa signature.

Article 9 - Dépôt et publicité
En vigueur non étendu en date du 25 janv. 2016

Le présent arccod frea l'objet d'un dépôt à la dtrcoiien générale du taiavr l du ministère du travail, de l'emploi, de la fotriaomn pennifloeorslse et du duoilage scoail et d'une dedmnae d'extension dnas les cndooitins fixées par les aielctrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

eitsrenerps recetpsuseues de la loi, aux salariés et aux fcnaiens publiques, en ctanutinost un orgae coumnn de concertation, d'orientation, de chiox stratégique et de décision.

Article 3 - Comité de lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale dans le déménagement
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2016

Il est institué, dnas le crade de la ciomomsisn prtiaaire mixte, un comité de ltue crntoe le tivaarl illégal et la cencrrncuoee déloyale composé des ortaoiansngis poeserefoinnlss et silydneacs sntargaies ou adhérentes au présent accord.

Sa msioisn pncpirilae est :

- ? le suivi, l'accompagnement et la msie en ?uvre de la cneintvoon natainole de paearinrat pour la ltute ctnroe le taavr l illégal du 28 jilulet 2015 ;
- ? la ptaiirisroon des anitcos prévues dnas la ctnoivonen susnommée et élaboration d'un anedga rregiouux et volontariste.

Ses mssonisn complémentaires snot :

- ? l'identification, l'analyse et le tetarmiet de noelevuls fmoers de tivaarl illégal et/ ou de cncnourcere déloyale non identifiées et non prises en cmpote par la cetninoovn susnommée ;
- ? l'élaboration, la msie en ?uvre et le sviui d'actions pour luettr crtone le taiavr l illégal et crntoe la cucercrnoe déloyale nmenllevoeut identifiées ;
- ? puls globalement, tuetos anticos en fveaur de la ltute ctnroe le taiavr l illégal et la crocrnncuoee déloyale inmatatcpt les activités de trptnroass de déménagement.

Dans un suoci d'efficacité et de sivui des aocntis dnas le temps, le comité est habilité :

- ? à s'entourer d'experts ou tuot ieavnnentrt extérieur dnnot les compétences pruoaiernnt être uleits aux trvuax de celui-ci (DIRECCTE, URSSAF, ioctenpsin du travail, DGCRCF et tuot ature eeprrt désigné et coishi par elle) aifn de slceitoilr lreus aivs tchnieeuqs et lruex réflexions atnaut que de besoin ;
- ? à paptriecir aux réunions initiées par les différents scievers de l'état dnas le cadre des anctois visées par la coeovtinnn naoalntie de pnraaeitrrt pour la ltute cornte le tivaarl illégal du 28 jluelt 2015.

Dans la litime de duex représentants, les salariés désignés par

luer oaoagnristin scinydale puor siéger au comité de ltutte conrte le tivaral illégale et la couccneurre déloyale bénéficient, sur jftutiicsaif et suos réserve de rcteseep un délai de prévenance d'au mnois 8 jurois calendaires, d'une aiuostrotian d'absence puor papitcirer aux réunions de cet instance, celles-ci ne s'imputent pas sur le nmrboe de jurois prévus à l'article 6.1.3 de la CCNP. La ptpaiciaroitn des salariés d'entreprise aux réunions du comité entraîne le mtneaiin de luer sialrae et la prsie en charge de lruer fais dnas les cionodntis à l'article 6.1.3 susvisé.

Article 4 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2016

Le présent aoccrd etrne en atcliapiopn à sa signature.

Article 5 - Dénonciation et modification
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2016

Le présent acrcod ne puet être dénoncé ou modifié qu'à contiidon d'observer les dnoipotsiss légales, réglementaires ou cnintoelvenleos en vigueur. En cas de dénonciation, l'accord ceuoinrtna à prudoire ses eteffs jusqu'à l'entrée en vigeur de l'accord qui lui srea substitué ou, à défaut, peannndt la durée prévue par les diioptoniss légales et réglementaires en vigueur.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2016

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt à la dtieoicrn générale du traaivl du ministère du travail, de l'emploi, de la fimartoon pesnersfoiollne et du dugilaoe saocil et d'une dnmedae d'extension dnas les conotdnnis fixées par les acielrts L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2016

Cet acorcd s'inscrit dnas la continuité de la cvoeointnn nitaloane de piaaatnrret puor la ltutte cntroe le tivraal illégal dnas l'activité du déménagement du 28 jelluit 2015, signée entre l'Etat et le sceteur du déménagement et dnas le cadre du paln nantioal de ltutte cntroe le tivaral illégal 2013-2015. Les prairaetnes siuocax du tasrrpnot de déménagement mureqnat cnieelarmt luer volonté de ltutter crtone le tiraavl illégal suos ces différentes formes. Aifn d'agir efminaecctf cntroe ce fléau, les ooirtgnniaass pressoofnlnlees et siancedyls du sceteur du déménagement décident la création d'un comité de lutte crtone le tivaral illégal et la cncenruore déloyale, itnnsace ptraairie chargée de la msie en pcalle d'actions fretos paenttmret d'agir ecfmeiencfat et dnas la durée ctrone ce phénomène. En effet, le taarivl illégal et tuos les aects de coneccnrure déloyale touelrbnt geravemnt l'ordre pbuilt et les équilibres saoiucx et économiques du scueter du déménagement. Les eetrpsrines qui ont reourcs aux fremos irrégulières d'activité et d'emploi s'exonèrent de teutos chreags seilocas et flceias asini que tuos dfoisptiiss cnoltnvonneeis obligatoires. Elles lèsent les psnleooisrfsen en funaasst le jeu de la concurrence, pvenrit les salariés du bénéfice de leurs dotirs fndatnmuaoox ntomamnet en matière de cretuouvre solaice ou de pontiesrats sociales, détériorent l'image de la piosrsefon et cuonirbetnt aux difficultés financières des régimes sociaux. Dans ce contexte, la lutte cntroe le tairval illégal et la concnurrce déloyale est une nécessité puor les erertpensis et les salariés du secteur. Les ornanotigsias prineeoosonslfls et les onioaagnritss syneialdcs soteauhnt le rppaeler et le réaffirmer. Pour ce faire, des aitocns et des préconisations ont été discutées entre les pnaarierts soauiex et l'Etat, formalisées dnas la cnoioevtnn susnommée. Celles-ci vnnieent en complément du receptst des dsoptnsoiis législatives et réglementaires en vuuegir vsniat à recfoenrr la lutte cntroe le tarival illégal.

particulièrement dnas celes qui enlpeomit le puls gnard nmbore de salariés.

Cette saiotutn s'explique pnlmainipercet par des rvlatoaiiroens tiarierfas gbnlemloaet insuffisantes, sourutt duipes 2008, le déficit de l'assurance mdaliae aanyt coduint les pvioorus pcubils à prderne des msurees deritsqaus puor egdiuener la cnoicrsase constatée des dépenses de santé.

Concomitamment, on ovserbe une évolution siaiavicnfgte non compensée des coûts sailaruax sur les années 2009/2012 suite aux moitodafiincs ctneolonnniveels ievnnueerts consécutivement à la jrriueduscnp de la Cuor de jusicte des Communautés européennes dtie « arrêt Dales ».

Parallèlement, on cnostate qu'une prat très siiticginvae de la profosesin est constituée d'entreprises n'employant pas de salariés et d'entreprises epmyloat 2 salariés au plus, cttee pirrotpoon aynat tcenndae à amueegntr et puavnot aoivr des conséquences sur l'emploi et la régulation sociale.

Dans le même sens, se développent des pqtaureis et émergent de nœuvuox suattts aanyt puor conséquence un détournement des règles seaocils générateur d'une cncureorne déloyale, nonemtamt au naievu des PME/ TPE.

Ce cnostat apelpe une réforme du trrsopat sniaiate vianst :
? à améliorer la régulation des fulx dnas le cdrae des trnsratpos itnra hletirposias ;
? à repneers la réponse à l'urgence pré hospitalière.

Au-delà de ces préoccupations, la réforme de l'organisation du trposarnt satrainie diot nelaerutnelmt ctoromepr une dioeimsnn slaoice aifn de répondre aux anttetes des salariés, netmomnat sur la qualité de luer vie au travail.

Dans ce contexte, tuot en tannet cpmtoe des spécificités du secteur, les peanertaris soiaucx cfroimnnnet luer attceamnt à la cilifcoartian et à la simifaiiploctn des règles cilnolovetnenens et décident de reniver aux règles de driot cmuomn en matière de caucll du tpems de tavairl effectif.

Concernant ces nlleuevos règles de ccaull du tpems de travail, la portée de la incurpduesre précitée de la Cuor de jtuisce des

Accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	FNAA ; FNTS ; OTRE ; CNSA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le sirvcee au pinaett ctsniute l'objectif pitoairrrie du métier des enstpreeris de tpsanortr sanitaire, luer vtoaiocn même. Bein que ctasenmmot confrontées à des saiioutns imprévisibles dnas un centxote aléatoire, un tel eeegamngt iimuplqe de luer prat une disponibilité de tuos les itsantns qui luer ismpoe d'être nntaomemt en capacité de répondre à des dmanees de tnsportr sntiairae motivées par l'urgence médicale, à tuote heure du juor ou de la nuit.

Les études les puls récentes réalisées auprs d'un panel représentatif d'entreprises du tsproanrt strniiae fnot aaprratipe un décrochage de lruer pmafroecrens financières diueps pieurulss années et, ce, en dépit d'une antugateimon du vumole d'activité.

Même s'il eisxte une garnde hétérogénéité des sitotnuais liée à la taille des entreprises, à luer localisation, aux spécificités de lerus activités, le rsquie de défaillances d'entreprises s'accroît,

Communautés européennes sur la cohérence des équivalences dans leur application au secteur du transport sanitaire a également amené les prétaerans sociaux à décider d'en poursuivre la suppression.

Les prétaerans sociaux estiment, par ailleurs, nécessaire d'adapter les durées maximales de travail, en réaffirmant que cette adaptation ne saurait être à l'origine d'une quelconque dégradation des conditions de travail des personnels ambulanciers.

Dans cette perspective, le présent accord édicte sciemment la participation de l'organisation de l'activité et sa coïncidence préalable par l'employeur aux personnels ambulanciers.

Cet accord doit également être porteur d'améliorations sociales et matérielles permettant aux personnels ambulanciers de l'exercice de leur métier de concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie sociale tout en tenant compte notamment de la structure de leur organisation telle qu'elle apparaît dans le rapport annuel 2015 de l'observatoire professionnel des métiers et des conditions de travail dans les transports et la logistique.

Le présent accord s'inscrit en effet dans la démarche globale des partenaires sociaux dont l'objectif est la création d'un nouveau modèle social dans les activités du transport sanitaire qui croiserait également un volet « formation professionnelle » et un volet « protection sociale » dans une volonté commune des partenaires sociaux de créer les conditions d'une plus grande sécurisation professionnelle pour les salariés du secteur.

L'ensemble des dispositions prévues ci-après s'applique dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Compte tenu, d'une part, de la finalité des dispositions du présent

accord et de leur portée sur l'harmonie générale et la sécurité de l'accord-cadre du 4 mai 2000 et, d'autre part, des besoins de la nécessité d'assurer la meilleure lisibilité aux membres des organisations professionnelles au sujet du transport sanitaire, les partenaires sociaux s'entendent de réformer ledit accord-cadre par un règlement judiciaire pris sous la forme d'un accord partiel annulé dudit accord-cadre.

Article - Titre liminaire Nature de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le présent accord a un caractère normatif.

En conséquence, il ne peut y être dérogé que par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord d'établissement conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le présent accord est applicable aux personnes des entreprises de transport sanitaire enregistrées sous le code NAF visé ci-dessous relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport :

NAF RÉV. 2		NAF RÉV. 1	
Ambulances	86.90 A	Ambulances	851 J

L'entrée en application du présent accord ne saurait justifier la mise en cause par les partenaires de leurs propres accords ayant le même objet conclus antérieurement, et plus avantageux.

Article 2 - Répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le temps de travail des personnes des entreprises de transport sanitaire est réparti dans la semaine dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives au repos hebdomadaire et à la durée du travail.

Le présent précisant l'organisation du travail (périodes de travail/périodes de repos) doit être établi au moins par mois et affiché au moins 15 jours avant les périodes considérées.

En cas d'événements imprévisibles tels qu'absence d'un salarié ? quel qu'en soit le motif -, le présent peut être modifié en ayant recours de préférence au volontariat.

Tout règlement relatif aux salariés doit être compatible avec l'organisation générale du travail et avec la prise en compte des besoins et/ou des contraintes et requiert l'accord préalable de l'employeur.

L'employeur fixe l'heure de prise de service la veille pour le lendemain et la communication aux personnes des entreprises de transport sanitaire doit être traduite à 19 heures.

Toutefois, en cas de nécessité de modification d'horaire et dans le cas où la prise revêt un caractère systématique ou très fréquent, l'employeur informe le salarié dès qu'il en a connaissance.

Article 3 - Amplitude

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

A. ? Définition

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle étendu entre deux postes journaliers consécutifs ou entre un poste hebdomadaire et le poste journalier immédiatement précédent ou suivant.

B. ? Limites (1)

L'amplitude de la journée de travail des personnes des entreprises de transport sanitaire est limitée à 12 heures.

L'amplitude des personnes concernées peut excéder cette durée, dans la limite maximale de 14 heures dans les cas suivants :

? soit pour accomplir une mission jusqu'à son terme, dans la limite de une fois par semaine en moyenne sur 4 semaines ;
? soit pour des activités saisonnières ou pour des prestations stables pour les compétences d'assurance ou d'assistance, dans la limite de 50 fois par année civile. Au sein du présent alinéa est qualifié « saisonnier » le travail correspondant à des tâches saisonnières appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

La durée des pauses ou coupes visées à l'article 5 ci-dessous ne peut pas avoir à elle seule pour effet d'augmenter la durée de l'amplitude.

C. ? Ceteris paribus

L'amplitude effectuée à la demande de l'employeur excédant 12 heures donne lieu au versement d'une « indemnité de dépassement d'amplitude journalière » - IAJ - correspondant à la durée du dépassement constaté multipliée par le taux horaire du salarié concerné, ou à un temps de poste équivalent.

(1) Le b de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des deux paragraphes alinéas de l'article R. 3312-30 du code des transports qui prévoient l'information de l'inspecteur du travail et des périodes de repos compensateur.

Article 4 - Temps de travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

A. ? Définition

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vequer librement à des occupations personnelles.

Sont assimilés à du temps de travail effectif les temps non travaillés tels que :

? la visite médicale d'embauche et les examens obligatoires ;
? les heures de délégation (DP, CE, DS, CHSCT, mandats conventionnels, conseils prud'hommes ?) ;
? le temps de formation sur instruction de l'employeur dans le cadre du plan de formation ; conformément à la réglementation en vigueur, ces temps de formation à l'initiative de l'employeur ne peuvent être fixés pendant les heures et les congés légaux des salariés.

B. ? Calcul du temps de travail effectif

B. 1. Principe général

La mise en œuvre des dispositions du présent accord s'applique au calcul du temps de travail effectif des personnes affectées à l'opération sans que puisse être mis en application le dispositif des aménagements visés aux articles L. 3121-5 et suivants du code du travail.

Les personnes soignées par les services d'urgence, conformément au principe exposé dans le préambule du présent accord, leur décision de ne pas recourir aux équivalences pour calculer le temps de travail effectif des personnels ambulanciers.

Toutefois, en raison de l'incidence de cette avancée sur l'organisation de l'activité des personnes et de la nécessité d'une adaptation de la réglementation relative à la garde départementale, les personnes saoules concernées, conformément aux dispositions du paragraphe C ci-dessous.

Dans l'attente de cette suppression, pour répondre aux exigences organisationnelles de la garde départementale, à la date de la conclusion du présent accord et en l'état de la réglementation actuelle :

? les personnes doivent organiser des périodes de présence d'une durée d'une durée maximale de 10 heures afin d'assurer la continuité du service pendant les périodes de nuit (entre 18 heures et 10 heures), les dimanches (entre 6 heures et 22 heures) et jours fériés (entre 6 heures et 22 heures) ;
? le salarié n'oublie pas de signaler de son absence à l'employeur qu'il ait été planifié par l'employeur et que sa durée soit égale ou supérieure à 10 heures.

Pendant ces périodes au cours desquelles les personnes abstenues sont à la disposition pendant la période de l'entreprise et doivent donc se tenir prêts à intervenir immédiatement pour effectuer un travail au service de l'entreprise (y compris pour assurer la régulation), l'intensité de leur activité varie en ce sens qu'elle comporte des temps d'inaction, de repos, de repas, ou encore de pause ou de coupure.

Dans ce contexte, les règles de calcul du temps de travail effectif des personnes affectées à l'opération pendant les périodes de présence sont l'objet d'un régime d'équivalences, tel que prévu par les dispositions réglementaires en vigueur spécifiques au secteur.

En conséquence, à la date de conclusion du présent accord, les règles de calcul du temps de travail effectif des personnes affectées à l'opération sont définies en fonction des périodes de travail qu'ils sont amenés à accomplir.

Les dispositions ci-dessus relatives au régime d'équivalences ne s'appliquent pas aux personnes employées à temps partiel.

B. 2. ? Règles de calcul
Principe général

Le temps de travail effectif des personnes affectées à l'opération est calculé sur la base de leur amplitude diminuée des temps de pause ou de courtes dans le respect des règles, des conditions et des limites fixées à l'article 5 ci-dessous.

Situation particulière des services de pompiers

Pendant les services de permanence, tels que définis ci-dessus, le temps de travail effectif des personnes affectées à l'opération est calculé sur la base de leur amplitude prise en compte pour 80 % de sa durée.

C. ? Conditions et délais de mise en œuvre

La dualité des règles de calcul visée dans le paragraphe B ci-dessus cessera de s'appliquer 3 ans après la conclusion du présent accord.

A compter de cette échéance, seule s'appliquera la règle du « Principe général » de calcul du temps de travail effectif sur la base de l'amplitude diminuée des pauses ou courtes dans le respect des règles, des conditions et des limites fixées à l'article 5 ci-dessous, sous réserve que :

? l'extension des réserves des dispositions des articles 4 et 5 du présent accord soit intervenue dans ce délai ;
? les dispositions réglementaires relatives à l'organisation de la garde départementale aient été adaptées.

Pendant cette période de 3 ans, les personnes affectées à l'opération pourront continuer d'appliquer le régime de calcul du temps de travail effectif pour les périodes de présence sur la base de l'amplitude diminuée des pauses ou courtes par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.

D. ? Liens avec les autres dispositions

1. Liens avec les dispositions quotidiennes (1)

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 10 heures, sans pouvoir être inférieure à 4 h 30 pour les personnes affectées à l'opération exerçant leur activité à temps complet et ne travaillant pas d'absence au travail au cours de la période journalière de travail concernée.

La durée maximale quotidienne de travail effectif peut néanmoins être dépassée à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

2. Liens avec les dispositions hebdomadaires

La durée maximale hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail telle que définie par le code du travail.

Elle ne peut excéder 46 heures en moyenne sur une période glissante de 12 semaines consécutives.

(1) Le 1^{er} du 1^{er} de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3312-6 du code des transports.
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

Article 5 - Pauses ou coupures

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

A. ? Définition

Sans préjudice des dispositions particulières prévues dans le cadre des services de pompiers sous régime de certification d'équivalences et sans préjudice des dispositions visées ci-dessous dans lesquelles elle peut être interrompue, la pause ou courtes constitue un arrêt de travail ou une interruption d'activité décidée par l'employeur qui en fixe l'heure de début et l'heure de fin et, ce, avant le début effectif de chaque pause ou coupure.

Pendant cette période de pause ou courtes les personnes peuvent vaquer librement à des occupations personnelles ; ils sont en conséquence délivrés de toute obligation de surveillance de personnes ou de matériels.

Toutefois, au cours de cette période de pause ou courtes et sans remise en cause du caractère épouvantable des événements d'urgence les personnes affectées à l'opération peuvent être amenés à intervenir.

conformément aux dispositions figurant dans le paragraphe E ci-dessous, les personnes anormalement dévies doivent être jetées par tout moyen de communication (téléphone, PDA ou autre) mis à leur disposition par leur employeur ou son représentant.

Une période de travail peut comporter une ou plusieurs pauses (s) ou courtes (s).

La pause ou courbe peut être prise en tout lieu où le personnel acheminé est amené à exercer sa mission.

B. ? Types de pauses

A l'intérieur d'une même période journalière de travail, peuvent être identifiés différents types de pauses ou courbes :

1. La « pause légale » (définie à l'article L. 3121-33 du code du travail « Temps de pause »)(1)

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures en continu, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Le personnel peut être en pause à tout moment pendant son accomplissement de travail en raison des spécificités inhérentes à la nature de l'activité des entreprises de transport sanitaire.

Pour ouvrir droit à la pause de 20 minutes, la durée de travail de 6 heures doit être accomplie et effective. En conséquence, le droit à la pause est ouvert lorsque le personnel a accompli 6 heures de travail effectif ; le droit n'est pas ouvert lorsque la période de 6 heures a été interrompue par une pause ou courbe comprise.

Sur décision de l'employeur cette pause de 20 minutes peut être accordée à la suite immédiate de ces 6 heures ou avant que ce temps ne soit écoulé.

Dans le cas des dispositions de l'article L. 1321-10 du code des transports, la période de pause au sens du présent article peut être remplacée par une période équivalente de repos compensateur, au plus tard, avant la fin de la période journalière suivante.

La pause légale peut coïncider avec la pause ou courbe repas.

2. La « pause ou courbe repas »

En cas de journée complète de travail dont l'amplitude couvre entièrement les plages horaires comprises entre 11 heures et 14 h 30 soit entre 18 h 30 et 22 heures et afin de permettre aux personnes travaillant de prendre leur repas dans des conditions normales, l'une de ces pauses ou courbes est qualifiée de « pause ou courbe repas » et doit être organisée : ? être d'une durée de 30 minutes ; ? s'inscrire en totalité à l'intérieur des créneaux horaires fixés ci-dessus, sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant des modalités différentes.

3. Pause ou courbe d'une autre nature

Est ainsi qualifiée, toute période répondant à la définition du paragraphe A ci-dessus.

C. ? Régime juridique des pauses ou coupures

Les temps de pause ou de courbe des personnes travaillant sont enregistrés au moyen des dispositifs d'enregistrement des temps visés à l'article 10 ci-dessous.

Les temps de pause ou de courbe des personnes travaillant sont exclus du temps de travail effectif : ? lorsqu'ils sont au moins égaux à 20 minutes en continu, ou, lorsqu'il s'agit de la pause ou courbe « repas », à 30 minutes en continu ; ? lorsque leur cumul n'excède pas les durées suivantes : 1 h 30 du lundi au samedi « jour »/2 heures les dimanches, nuits et jours fériés.

Si la pause ou courbe « repas » visée ci-dessus (tiret 1) a une durée inférieure à 30 minutes mais égale ou supérieure à 20

minutes en continu, elle peut, tout en restant qualifiée « temps de travail effectif », être prise en compte au titre de la pause « légale » visée au paragraphe B. 1 ci-dessus.

Le travail de 1 heure 30 visé ci-dessus (tiret 2) peut être porté à 2 heures par voie d'accord d'entreprise ou par voie d'accord d'établissement.

Le présent ci-dessus constitue une limite minimale qui ne saurait être nécessairement considérée comme une norme.

D. ? Modalités d'attribution des pauses

L'organisation du temps de travail est de la compétence de l'employeur.

Il lui appartient d'organiser précisément la prise des pauses et des courbes par tout moyen humain, électronique ou informatique.

Lorsque l'employeur n'est pas en capacité d'entrer dans une situation en contact avec le personnel afin de lui faire être présent ou de lui adapter son travail (plus particulièrement en cas de travail de nuit) il lui appartient de déterminer par avance ses temps de pauses ou de coupures.

Il appartient également à l'employeur de prévoir les conditions dans lesquelles les pauses ou courbes qui ont pu être interrompues dans le respect des dispositions du présent article sont reportées.

E. ? Cas d'interruption de la pause ou courbe Principe

Seuls des motifs de sécurité et de santé publique justifient l'intervention immédiate des personnes travaillant pour empêcher l'interruption des pauses ou coupures.

Portée

En conséquence, la pause ou courbe ne peut être interrompue qu'en cas de nécessité d'intervention dans le cadre de l'urgence pré hospitalière dont le caractère est à la fois imprévisible et irrésistible.

Requalification en temps de travail effectif(2)

Si, du fait de son interruption, la durée de la pause ou de la courbe est ramenée à moins de 20 minutes, le temps écoulé est requalifié en temps de travail effectif. Il en est de même lorsque la pause ou courbe « repas » est ramenée à moins de 30 minutes.

(1) Le 1 du b de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail relatives au temps de pause.
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

(2) Le paragraphe « Récitioequilibré en temps de travail effectif » du e de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail et de l'article L. 1321-10 du code des transports.
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)

Article 6 - Temps d'habillage et de déshabillage En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Lorsque l'employeur impose aux personnes travaillant de revêtir leur tenue dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, des compétences doivent être attribuées dans l'entreprise sous forme de temps rémunéré qui n'entre pas dans le temps de travail effectif.

A défaut de compétences définies dans l'entreprise, ces temps sont fixés à 5 minutes pour les opérations d'habillage et à 5 minutes pour les opérations de déshabillage.

Le taux horaire net pour calculer le coût des opérations est égal à la moyenne des taux horaires en vigueur en vigueur applicables aux personnes travaillant A et B.

Ce taux horaire moyen est revalorisé dans les mêmes conditions que les taux horaires des autres professions.

Le versement de cette prime est identifié par une ligne distincte sur le bulletin de paie.

En application des dispositions de l'article 22 bis de la CNCA 1 de la CTNCR il appartient à l'employeur d'assurer l'entretien de la tenue professionnelle des personnels ambulanciers.

Lorsqu'il n'assure pas directement cet entretien, l'employeur doit accorder une indemnité dite « d'entretien » qui vient compenser les frais professionnels d'entretien exposés par le personnel ambulancier. Le montant de cette indemnité est fixé dans l'entreprise. (1)

*(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions des articles L. 4121-1, L. 4121-2 et R. 4422-1 du code du travail.
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)*

Article 7 - Repos quotidien et hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

A. ? Repos quotidien

Les personnes doivent respecter un repos personnel d'un minimum de 11 heures consécutives avant et après toute période de travail, sauf dérogation prévue ci-dessous.

Conformément aux dispositions réglementaires la durée minimale du repos quotidien des personnes peut être inférieure à 11 heures, mais être inférieure à 9 heures consécutives, sous réserve que des périodes au moins équivalentes de repos compensatoires leur soient accordées au plus tard avant la fin de la troisième semaine civile suivant la semaine où le repos quotidien a été réduit.

Dans les situations d'amplitude au-delà de 12 heures le repos quotidien immédiatement suivant ne peut être inférieur à 11 heures.

Lorsque les nécessités du service l'exigent (mission à longue distance, assistance, canotiers météorologiques), le repos journalier peut être pris hors du domicile ou du lieu habituel de travail du salarié ; dans ces situations les personnes aulnrcibems perçoivent l'indemnité de repos journalier prévue par le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexé à la CNCA 1 de la CCNTR.

B. ? Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoute, sauf dérogations, le repos quotidien de 11 heures, soit une durée totale de 35 heures.

Au cours de 1 mois, tout salarié doit bénéficier d'au moins 2 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives (samedi/dimanche).

Sur proposition de l'employeur et dès lors qu'elles sont acceptées par le salarié, le contrat de travail ou un avenant à celui-ci peut fixer d'autres règles de prise des repos hebdomadaires de 48 heures consécutives mais particulièrement pour les activités saisonnières.

Article 8 - Heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

A. ? Prime majorée

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les heures supplémentaires amontent au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires. Les heures supplémentaires suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

B. ? Contingent

En application des modalités de calcul du temps de travail effectif développées dans l'article 4.B du présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires ? hors disposition de modulation du temps de travail ? est fixé à 480 heures.

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur et, le cas échéant, au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ci-dessus overnut doit aux personnes ou, sur initiative de l'employeur, à l'attribution d'un repos compensatoire de remplacement dans les conditions fixées ci-dessous.

Les heures cotisées et les modalités d'attribution de ce repos compensatoire de remplacement sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut elles sont fixées par la réglementation en vigueur.

Les éventuelles crenelles obligatoires en repos sont attribuées dans les conditions réglementaires en vigueur.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° du I de l'article L. 3121-33 du code du travail qui pètenemrt à un accord d'entreprise ou d'établissement de fixer un taux de majoration des heures supplémentaires différent de celui prévu par l'accord de branche, dans la limite maximale de 10 %.
(Arrêté du 19 juillet 2018 - art. 1)*

Article 9 - Travail de nuit
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

L'utilité sociale et le rôle économique dévolus au transport nécessitent des entreprises de transport sinistral de fournir au travail de nuit en tenant compte des spécificités d'exploitation, d'organisation et de compte du temps du travail des personnes amateurbles des entreprises du secteur.

Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures enabogt en tout état de cause la période 24 heures/5 heures, peut être substituée par accord d'entreprise ou d'établissement à la période ci-dessus mentionnée.

Conformément aux dispositions du code du travail, est travaillant de nuit tout personnel qui :
? soit affecté au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période concernée définie ci-dessus ;
? soit affecté au cours de l'année au moins 270 heures d'amplitude, durant la période concernée que définie ci-dessus.

La durée quotidienne du travail effectuée par un personnel amateurbt travailleur de nuit peut excéder 8 heures en moyenne par période de 24 heures sur une période de 3 mois.

En contrepartie, les personnes amateurbt concernés bénéficient de périodes équivalentes de repos compensatoire attribuées dans les conditions légales en vigueur, le cas échéant accolées au repos quotidien ou hebdomadaire immédiatement suivant en fin de période des impératifs de l'exploitation.

*Sous réserve d'être qualifiés de travailleurs de nuit au sens des dispositions ci-dessus, les personnes amateurbt bénéficient des dispositions suivantes :
? pour les personnes amateurbt dont le contrat de travail ou un avenant à celui-ci prévoit leur affectation à des heures de nuit, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 15 % ;
? pour les heures travaillées ambulanciers, les heures d'amplitude entre 22 heures et 5 heures ouvrent droit à un repos de 10 %.(2)*

Sur demande du personnel ambulancier, une partie de cette cotisation peut être transformée en cotisation pécuniaire, sous que cette cotisation puisse avoir pour effet de réduire le temps de repos acquis à moins de 5 %.(2)

Dès lors que le personnel aeniaubcmr concerné frhiaent le sieul des 270 heures d'amplitude visé ci-dessus, le diort à cnerpotarite lui est overut selon des modalités à définir (paiement sur dnmedae du pesnroen anbicuamler et aittibuorth des roeps sur la bsae du régime du rpoes compensateur).

L'entreprise diot mettre en pclae une irnooftamin mlnesleue des heures de nuit effectuées par le pneornsel aluceminabr pneatremtt à ce drenier de daemnder le déclenchement des mtinojoraas et des roeps compensateurs.

Sous réserve des règles particulières prévues par le présent article, les pnrseens concernés bénéficient de l'ensemble des dpoosistinis légales et réglementaires ravierelts au taraval de nuit dnas les conndiotis qu'elles fixent.

De ce pnoit de vue, les etenpreiss dronevt poterr une ateonttin particulière à l'organisation des horreias des trluaeirvals de nuit aifn de luer fleaticir l'exercice de luer vie plnlsoeirnesfoe noturnce en tnenat copmte de lreus obltginoias fmlaeaiils et sociales.

La considération du sxee ne pruora être renteue par l'entreprise puor embhaeucr ou ne pas echmbuaer un salarié à un psote de tvaiair camotorpnt du tivaarl de nuit conférant à l'intéressé la qualité de tearlvaulir de nuit.

Ce pciinpre s'applique également en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qcuoiaifiltn et de poitoomrn professionnelle.(3)

Il est également rappelé que le tirvaal de nuit est iirdntet puor les jueens talrيرهualvs âgés de moins de 18 ans.(4)

Au crous de luer peramecnne de nuit, lurosque luer tpmes de taavril eifeftcf arua attinet 6 hereus en continu, les tiulravelas de nuit deorvnt dsoespir d'un tpmes de psauve légale au moins égal à 20 metuins dnas le reepcst des pepicirns frunagit à l'article 5 ci-dessus.

Compte tenu des ecnxgiees de sécurité liées à la nrtaue de lerus missions, cette psauve porrua être itoeprnmue en cas de damedne d'intervention pnaendt cette période.

Dans cette hypothèse, les penlsonres concernés doervnt puovior bénéficier du temps de pusae mqnauant dnas les cootnidnis prévues à l'article 5 B. 1.

S'il est constaté qu'un pnerosenl abceinalmur n'a pas pu bénéficier de la totalité de sa pasue au cours de son svrceee de pceenmnae en rsaoir d'une ou psriuelus interruptions, l'entreprise diot fxier les cioondnits dnas leesulelqs le reliautq diot être pris.

*(1) Alcrité étendu suos réserve que des adcorcs d'entreprise définissent les mreesus destinées à améliorer les ciidnoonts de tavairl des salariés et les mueerss destinées à factielir l'articulation de luer activité plrisofnloneese nutcnore aevc luer vie porlslnneee et aevc l'exercice de responsabilités fiillamaes et sociales, cnronneecat nmotament les moyens de transport, dnas le respcet du 4° et du 5° de l'article L. 3122-15 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 jiuelt 2018 - art. 1)*

*(2) Les septième et huitième alinéas de l'article 9 snot étendus suos réserve du rpsecet de l'article L. 3122-7 du cdoe du travail. Cet alticre prévoit que la durée hidomabedare de tairval du taiaurlevlr de nuit, calculée sur une période de dzoue semnaeis consécutives, ne puet dépasser qarntaue heures, suaf dnas les cas prévus à l'article L. 3122-18 du cdoe du travail qui psoe qu'un arccod d'entreprise ou d'établissement ou à défaut une cooinnvtén ou arccod de bchnae puet prévoir le dépassement de cette durée dnas les lmieits de quarante-quatre hreeus sur dozue smeenaes consécutives.
(Arrêté du 19 jlelult 2018 - art. 1)*

(3) Le quatorzième alinéa de l'article 9 est étendu suos réserve du rspecet de l'article L. 3122-8 du cdoe du tairval qui fiat de la cnpartorteie au tiraval de nuit un piicprne d'ordre public, dnot le rsepct est assuré par un roeps cuntaemosper et, le cas échéant, par une cpnmateisoon salariale, organisés de manière à ne pas friae dépendre le bénéfice de ces contreparties, qui snot de droit, à la ddnamee du salarié.

(Arrêté du 19 jiuelt 2018 - art. 1)

*(4) Le quinzisième alinéa de l'article 9 est étendu suos réserve du rceepst des dniisiptsoos légales et réglementaires du cdoe des ttsproarns et du cdoe du tarvail rvtilaees au tarival de nuit aalbceppils au trrsnapot routier.
(Arrêté du 19 jleliut 2018 - art. 1)*

Article 10 - Modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les tpmes de tviraal des plnroeness acmrlbunaies doieynt être enregistrés par tuos moeyns (feuille de route, pointeuse?).

Les meyens d'enregistrement deniovt prmrtetee le contrôle et le décompte des imiaoonfrtns sneuavits :
? herue de pisre de siverce ;
? herue de fin de sreicve ;
? heerus de pusae ou cporuue (heure de début et de fin puor caughe pasue ou coupure) ;
? leiu des paseus ou cropueus (entreprise, extérieur, domicile) .

Lorsque les tpmes de travail snot enregistrés par un atrue myoen que la fleluie de route, ces tpmes dvoenit être validés contradictoirement.

*(1) Arltice exclu de l'extension en tnat qu'il est ctinarroe aux diniiosposs des aeirclts R. 3312-33 du cdoe des trptrosans et de l'article 1er et du deuxième alinéa de l'article 2 de l'arrêté du 19 décembre 2001 rilteaf à l'horaire de srvice dnas le tnoasrpt sanitaire, publié au Juaronl oefijcil du 4 jinaevr 2002.
(Arrêté du 19 jliuelt 2018 - art. 1)*

Titre II Dispositions particulières

Article 11 - Revalorisation des taux horaires conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Dès la straunige du présent accord, les pnarreeiats suciaox cneoneieynt de conclure, un anveant à l'accord sur les rémunérations clvnitnoenneles des pnloerenss auaebcnmilrs des erepnisrets de tpraorsnt snatairie du 16 février 2004.

Article 12 - Modernisation du modèle de la protection sociale dans les activités du transport sanitaire
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Dès la sairgtne des aocrdcs pranott mesinaroiotdn du modèle de pceorttin scaioe du tnprasot et de la losiiqtge les pnrtereais suoiacx egonnraegt une réflexion sur les boeiss spécifiques aux activités du tsarpont sniaaire en matière de pcottieron sociale.

Article 13 - Renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

En complément des traauvx ccnolus dnas la bnahre du torpsnrat roteiur et des activités airxiulieas du transport, les pateairrens soiaucx egognneart une réflexion sur les citndnioos et modalités du roencfmenert de la sécurisation des prucaors pelsooenfrnsis dnas les activités du tsarpont sanitaire.

Dans ctete psvericptee et en cohérence aevc les oieintatnors reetuens dnas la branche, les paetneriars sucoiax procéderont à une aynlae aiodrponpfe du cnoetnu des métiers du trnaropst srtnaaiie aifn de critsrnoue et développer des modelus de fmoirtan (initiale et/ou continue) aptaornpt aux pnlonerss des enreeirptss la meeuurlie maîtrise de lures métiers, luer asarusnt l'entretien de lreus coasniacsnens et luer gratsnniasat une réelle aaadiopptn aux évolutions de luers petsos de travail.

Dans ce contexte, les panrraeteis scuaioix s'intéresseront également à la cinpteocon de mlduoos de fmooriatn ftntcaaliit l'évolution des pseolnrens vres d'autres flimeals et/ou filières

peoienfefolsnlrs eaixengt des compétences, connaissances, savoir-être et savoir-faire spécifiques et egnéragent une réflexion sur la problématique des équivalences des certifications, trteis ou diplômes dnas les activités du tarsnpt sanitaire.

Article 14 - Dispositions abrogées de l'accord-cadre du 4 mai 2000
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les dtsionsioips ci-après de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpmes de tiraval des pnloserens des eetprinsres de tnosrprat saaitnire snot abrogées.

En conséquence, eells ne snot puls aepibpllas à cpeomtr de l'entrée en atoplcipain des dtsiooiipnss du présent acrocd dnas les eptnrreseis dnas les cnooiintds qu'il fxie en son acrltie 18 :
Art. 2. ? Définitions et leitims mailxeams ;
Art. 3. ? Décompte et rémunération du tpmes de tvriaal des pnerenloss abramincuels rtanuols ;
Art. 4. ? Répartition hrbmdaodaiee de la durée du tviraal et ostairiogann de l'activité ;
Art. 5. ? Rpeos qoidutein ;
Art. 7. ? Modalité de contrôle et de svuii (uniquement art. 7.a à 7.c) ;
Art. 8. ? Conséquences de la réduction du tpems de tiaravl sur les rémunérations (disposition déjà abrogée) ;
Art. 9. ? Doiisosinpts rvetelias à l'emploi ;
Art. 10.1. ? Cntgeonint hros mtaoldouin du tepms de tairval ;
Art. 15. ? Taviral à tepms peiartl ;
Art. 16. ? Dlbuae équipage ;
Art. 18. ? Taravil de niut ;
Art. 19. ? Tmpes de roeps et de puase ;
Art. 20. ? Ciommssoin de suivi du présent accord.

Article 15 - Commission de suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Il est institué, dnas le cadre de la csmisiomon ntanaoile d'Interprétation et de conciliation, une ciosismmon naaolitne de suivi, composée des osarinatngoïs plelooienfnrsses pentlaoras et snacdyelis représentatives snieaagrits du présent arcocd ou y adhérentes.

La cioimmsosn nalnaotie de svuii de l'accord a puor mossiin sur un paln général de ttirear des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions.

Elle a également puor miiossn de firae le blain de ctete application.

Plus particulièrement, la csismmoion nnitoaale de svuii appréciera l'adéquation entre, d'une part, le nrmobe de paeuss et curpuoes au crous d'une période journalières et les durées mmaaexlis cumulées des tmejs de pesaus et cperous des psneolrnes anmcebriluas fixées par le présent accord, d'autre part, les nolvueels onitongaaisrs adoptées par les ereseirnpst consécutivement à son entrée en application.

Ce bialn srea opéré à pritar d'une enquête menée auprès des ensprrietes dnot les modalités srnoet fixées par les preatiernas sociaux.

La comomsisin noilatnae de svuii est également chargée de svirue l'évolution des dtpsoonsiis réglementaires reeltiavs à l'organisation de la gdare départementale visées à l'article 4.B du présent accord.

La comioissmn nitalanoe de siuvi se réunit une fios par srteseme suos l'égide de la présidence de la csimmosoin mxtie

Avenant n 107 du 13 décembre 2016 relatif à l'annexe I Ouvriers

paritaire. Sa première réunion se tedirna 6 mios après l'extension du présent accord.

Elle puet également se réunir :
? sur dnemdae d'une ou des oingnatoisras pnsereosoelnlfis penloraats et scdeanyils représentatives sgaritaiens du présent acorcd ou y adhérentes ;
? sur dmnedae d'une eprisetrre ou d'un salarié.

Lorsqu'elle est siasie d'une éventuelle difficulté d'interprétation et d'application des disnosoiitps du présent accord, elle diot rdenre un aivs écrit et circonstancié suos l'égide de la présidence de la coosimimsn mtxie paritaire.

Article 16 - Mise en conformité du modèle de feuille de route
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Dès l'extension du présent arccod et dnas le crdae de la csismoimon de suivi, les penaaeitrrs saoucix procéderont aux aménagements qui s'imposent du modèle de fiuelle de rtoue hadbmoriaeade modifié annexé à l'accord-cadre du 4 mai 2000 aifn de le mtrtee en conformité aevc les donsiisioptis du présent accord.

Article 17 - Egalité entre les femmes et les hommes et non-discrimination
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Conformément aux dsoisipoitns légales et réglementaires et dnas le rceepst du pipcnire général de non-discrimination, les dspotioisins du présent acorcd s'appliquent snas dnicsiotitn de sexe.

Titre III Formalités administratives et entrée en application

Article 18 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les dinsoiposits du présent acrocd enrnteort en aopiliptacn le 1er juor du mios civil svuiant la ptiuroan de son arrêté d'extension au Junarol officiel, snas que ctete dtae ne psuise revêtir un caractère oirabiltgoe avnat le 3 aivr 2017.

Les peraits saaiintgres prdernnot les itiiventas qui s'imposent en vue de l'adoption et de la paobliutcn de dsitpsinois réglementaires adaptées aux dotiospniiss du présent accrod reiaevlts aux équivalences et à la durée mxaimale du tmejs de taairvl efftceif et aux modalités d'enregistrement et de contrôle du tmejs de taviral dnas les activités du tranpost sanitaire.

Dans la piretcepsve de la msie en ?uvre des diptiioonsss reevlvtas à l'ensemble des tmejs identifiés dnas le tirt I, il aeenitpprt aux etsepenrirs de prrdnee les mreuess qui luer smnebet les puls appropriées aifn de se doter, au puls trad à la dtae d'entrée en aactppiilon de l'accord, des ditpoifssis d'enregistrement et de contrôle les puls performants, y cmporis les systèmes d'informatique embarquée.

Article 19 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le présent accorcd frea l'objet d'un dépôt à la droiietcn générale du tiraavl du ministère du travail, de l'emploi, de la fitomraon ponisrlnelsefoe et du duigaloe scioal et d'une dmanede d'extension dnas les coondtiins fixées par les atricels L. 2231-6, L. 2261-1, D 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC.

Article 1er - Modalités de la part variable conventionnelle

Après le 6e alinéa de l'article 26.3 de la CCNA1, sont insérées les dispositions suivantes :

« La part variable du salaire peut être dépassée au-delà de 6 % et 15 % selon un barème fixé par accord d'entreprise.

L'accord définit en premier lieu le quota de points à réaliser en fonction du temps de travail réellement effectué. Ce quota de points permet alors le barème applicable pour déterminer la part variable du salaire attribuée au salarié. Le barème peut être fixé par points ou par tranches de points.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les temps de travail pris en compte pour le calcul de la part variable est proratisé à hauteur du nombre d'heures ou de jours réellement travaillés, à l'exclusion des jours fériés, des congés payés, des repos compensateurs, des heures d'absence autorisées.

L'accord fixe en second lieu la rétribution accordée par points ou par tranches de points.

La part variable du salaire est basée sur le taux horaire du salarié. »

Article 2 - Dispositions d'ordre public
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2016

Avant le premier alinéa de l'article 26.3 de la CCNA1, sont insérées les dispositions suivantes :

« Le barème de la part variable du salaire déterminé par l'accord d'entreprise doit impérativement respecter les critères suivants :

- ? l'urgence cleint ne doit pas être une urgence pour le salarié creusant afin de ne pas le mettre en danger. Le salarié coïncidant ne doit pas être informé du délai restant de la course sauf si cette dernière doit être livrée « en direct » ou « à une heure précise » ;
- ? la distance entre le lieu d'enlèvement et de livraison ne doit pas être le critère d'attribution de points mais être fonction de la quantité de clients liée à ces zones, indépendamment des distances qui les séparent ;
- ? le salarié creusant ne doit pas être incité à conduire plus de marchandises que ce qui est préconisé par la charge autorisée du véhicule, les besoins de l'entreprise en fonction du véhicule ou de temps restants qui pourraient faire courir un risque au salarié ou aux autres usagers de la route ;
- ? le nombre de points attribués est majoré pour le salarié creusant dès lors qu'il a été informé son régulateur de tous les aménagements de sa prestation de travail (ex : attentes imprévues, erreurs d'adresse, difficultés rencontrées, etc.) ;
- ? pour l'attribution des courses, le régulateur ne se base que sur la position du salarié creusant et des courses que ce dernier a à réaliser ;
- ? le salarié ne doit pas être informé du nombre de points acquis au fur et à mesure de la réalisation des prestations au cours de la journée afin de ne pas l'inciter à vouloir cumuler un

Accord du 23 février 2017 relatif au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs affectés aux services librement organisés SLO

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA FNTV
Syndicats signataires	FGTE CFTD SNATT CFE-CGC FGT CFTC

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Sont concernées par le présent accord, les entreprises visées aux codes NAF suivants :

mauximum de points pour atteindre sa part variable.

Sans préjudice des dispositions de l'article 26.2.3 de la CCNA1 relatives au calcul de route, l'entreprise remet au salarié le relevé de points acquis selon une périodicité définie par l'accord d'entreprise et notifié le barème. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2016

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de la date de signature.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 13 déc. 2016

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2016

Actuellement, l'avenant n° 94 du 13 mars 2005 laisse à la discrétion de l'entreprise le mode de calcul de la part variable conventionnelle. Néanmoins, ce mode de calcul n'a pas été défini de façon claire et explicite dans la majorité des entreprises concernées.

Le présent avenant a pour vocation de préciser le régime de la part variable du salaire instaurée par l'article 1.3 de l'avenant n° 94, afin de permettre une meilleure applicabilité dans le respect des règles de sécurité. Les signataires du présent avenant :

- ? souhaitent en premier lieu leur adhésion à l'avenant n° 94 du 13 décembre 2005 qui a permis de faciliter les règles relatives des métiers de la course ;
- ? remplacent en second lieu le caractère impératif de l'avenant n° 94 qui est intégralement applicable ;
- ? proposent un mode de calcul de référence à l'ensemble de la profession, applicable sous réserve de l'existence d'un accord d'entreprise.

Il est préalablement rappelé que, sans préjudice des dispositions en vigueur dans les entreprises prévoyant, le cas échéant, une part variable de rémunération pour l'emploi de conducteur tel qu'il est défini dans la nomenclature d'emploi, pour les emplois de conducteur confirmé 1er degré et 2e degré, la part variable du salaire est déterminée par le nombre de courses effectuées :

- ? à 6 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mètre sur la base de la durée légale, pour un emploi de conducteur confirmé 1er degré ;
- ? à 15 % du taux horaire conventionnel garanti porté au mètre sur la base de la durée légale, pour un emploi de conducteur confirmé 2e degré.

- ? les transports réguliers de voyageurs (4939A) ;
- ? les transports réguliers de voyageurs (4939B).

Article 2 - Définition des services librement organisés (SLO)
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Conformément aux articles R. 3111-38 et R. 3111-39 du code des transports, les services routiers librement organisés assurent, sous la forme de services réguliers routiers internationaux qui ne sont pas des services publics, des liaisons routières intérieures seules ou non soumises à régulation.

Ces liaisons peuvent être des liaisons routières intérieures ayant pour origine et pour destination des arrêts de services réguliers de transport international de voyageurs.

Les services routiers librement organisés sont exécutés au moyen de véhicules de catégorie M2 ou M3 au sens des 1.2 et 1.3 de l'article R. 311-1 du code de la route, qui répondent aux caractéristiques fixées pour l'application de l'article L. 1112-3 du

cdoe des tptrorsnas aïsni qu'à cleels fixées en aippaitocln de l'article L. 224-6 du cdoe de l'environnement et de l'article L. 317-9 du cdoe de la route.

Les siveecrs reotrius leimnbret organisés n'entrent pas dans le champ des activités de tourisme.

Article 3 - Emploi de conducteur affecté aux services librement organisés (SLO)

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

3.1. Création d'un nouvel emploi

Au sien de la nntarecloume et des définitions des epilmos des oiuverrs des tasonrptrs rueitors de voruaeygs de la CCNA1 ? prsnenoel rnoluat « vouragyes », il est créé un eplmoi 9 bis de cotucuendr « SLO » ? ciieeffocnt 142V (groupe 9).

3.2. Définition de l'emploi de ctouendcur « SLO »

Les conducteurs, dnot l'emploi est défini ci-après, rnmeplssiet nrumeeltnlaet les ctnoondiis puor eerexcr les empolis de cceduutnrs des ceffcinitoes inférieurs de la nlrneomuctae des eiolpms dans le taonrsprt rteuoir de voyageurs.

L'emploi de cdntuuoecr affecté à trtie pniicparl à un svecire linerbemt organisé (SLO) tel que défini à l'article 2 du présent accrd se caractérise par les ciinotodns stuaenvis :

1. Afaotfiectn à trtie pciripanl à un sievrce lrbmeinnet organisé (SLO)

Sur une année civile, le cdueuotcnr diot exécuter au mnios 50 % de son tpmes de tivaarl ecftetif sur des sveicres lbmrneet organisés.

2. Compétences requises

Le ceuoctdnur SLO rpimelt en orute les cotdnoiins snitueavs :
? a, en toutes circonstances, une présentation particulièrement soignée ;
? fiat pvuree à l'égard de la clientèle d'une aitottenn courtoise, piptrcaie au cerehnmagt et déchargement des bageags ;
? maîtrise, après ftarmooïn appropriée, tuteos les formalités d'encaissement et de vadaitoiln des titers de tonrasprt ;
? connaît le véhicule et le ftncmoneionnet de l'ensemble de ses équipements (climatisation, vidéo/ audio, géolocalisation, iaqoruitfme embarquée, équipements de sécurité, équipements puor pnnsoree à mobilité réduite ?) ;
? possède des ntooins dans au moins une luange étrangère en lein aevc l'activité cmoailmrece de l'entreprise ;
? picraptie à la ptooiimon de l'offre cilomcerame de l'entreprise nteaomnmt par une présentation de la lgine et de ses scerives ;
? rtpceese en toeuts ceriaccsnnots les rmnodiatecaomns de son entrtrpeise en treems d'attitude clceoarimme ;
? maëinitnt tuot au lnog de la pasttorein la propreté intérieure et extérieure du véhicule et dsispoe de l'équipement approprié puor clea ;
? assure, s'il en a les moyens, le dépannage cuonart de son véhicule ou frionut ttuoë précision sur la scrvanuene de la panne puor rvicceor les inionturstcs nécessaires à la continuité du voyage, en lein aevc sa hiérarchie ;
? arusse le tsraronpt de pnnosrees dans des cndiotonis de sécurité, de cfoornt et d'information ceodsonnarprt aux egtmnneages canuteortcls de son eiepnrstre et à la réglementation routière en vigueur.

Article 4 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Le tuax hraioe cietnenovnoïl à l'embauche de rémunération du cctneudour « SLO » est fixé à 10,35 ? brut, siot un écart consatnt de 1 % par rppoart au cfnceeofiit 140V.

Lorsqu'un conducteur, non soumis au sttuat de cdcenutour « SLO » tel que défini à l'article 3.2 « Définition de l'emploi de cctnudeour SLO » du présent accord, exécute un sreicve lmeirbnet organisé, il bénéficie puor cqhuæ journée ou ftaoircn de journée considérée d'une indemnité complémentaire croundpsonreat à l'éventuelle différence entre son tuax hriraoe et le tuax hoarrie ceoneotvninl de rémunération du cdetoucncur «

SLO ».

Article 5 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Chaque cucnoedutr « SLO » bénéficie d'un nmbore de dhnmaecis et jrous fériés non travaillés, hros 1er Mai, par an fixé à 25. Ce suiel puet être réduit à 21, suos réserve d'une morotaijan de 25 % de la pmire ctvlneleninoone puor cquahe dnamchie et juor férié supplémentaire travaillé du fiat de ctete réduction. En deçà du seuil de 21, puor chquæ dihmcaæ et juor férié supplémentaire travaillé, la miooratjan de la pmrie cnvienloeonltne est de 50 %.

Article 6 - Dispositions relatives aux « découcher » lors de services librement organisés « SLO »

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

6.1. Pirme de « découcher »

Une pimre de « découcher » est allouée par nuitée passée hros du dimlicoë (résidence) hieuatbl du conducteur. Le manntot est fixé à 6 ? brut.

Cette pimre se sbtstuuie à tutoe pmrie inférieure ou égale déjà eatnisxte dans l'entreprise aanyt le même objet. Dans le cas d'une pmrie supérieure déjà eatnstxie dans l'entreprise, ctete dernière conuntie de s'appliquer snas possibilité de cumul.

Le vnmeesert de cette prime ne rmeet pas en cuase les coitindons d'application du polocrtoe de faris de déplacement du 30 avril 1974.

6.2. Hébergement et restauration

Les ccndruuoets affectés à des « SLO » dvenrot bénéficier d'un hébergement dans un établissement de tpye hôtelier ou silaimire sur la bsæ d'une cmrhabe iuedliidvnlæ aevc salle d'eau et siareantis privatifs.

Ils deorvnt bénéficier, dans la mersue du possible, de raeps chauds.

Article 7 - Caisse

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

L'entreprise remet au cotneduucr le matériel anisi que les fnods nécessaires à l'activité de vntee de titres de transport.

Article 8 - Formation des conducteurs « SLO »

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

8.1. Frtaimonos obligatoires

Au-delà de la poseio:ssn du pirms D et des fntmrooais ilaietns mieanlmis et ceounnits oobialterigs (FIMO et FCO), le cutceondur « SLO » devra bénéficier, tuos les 3 ans et sur une durée consécutive ou non de 3 jours, de foortimnas complémentaires et spécifiques dans les dniemoas savtiuns :
? fimortaon crciealmome liée à l'accueil du pubilc et à la cosciaansne du réseau?;
? fotimraon à la sécurité (hypovigilance, utiilaotns des équipements de sécurité, procédures d'évacuation d'urgence)?;
? fotrmoian sur la maîtrise des outils embarqués et équipements puor pnorensæ à mobilité réduite.

Ces firnatmoos pornourt être réalisées en interne.

D'une manière générale et coptme tneu des compétences requises, le cduunoetcr « SLO » se vrrea psoperor par l'entreprise tutoe foirtmoan lui peernattmt d'acquérir les compétences ineitails ou complémentaires pcsirteres par le poste.

8.2. Évolution de carrière

Afin de prettrmee aux cndoceuturs « SLO » de pirusuorve luer carrière professionnelle, les pineerraats siuocax innivtet les einrtsrepes à faosriver la fioraomtn de ces cdrountuncs y cpmiros au myeon de l'entretien psneosoenrifl et du bialn de compétences tles que définis par les donsstpoiis en vigueur.

Par ailleurs, les erspieterns pnrorout engoaeruc leurs salariés à rrueoir au dopsiitsif de la valiitodan des auiqs de l'expérience (VAE) ? particulièrement adaptée puor cttee catégorie de poneenrsl ? neoammntt puor ce qui conecnr le titre pofneoesisnrl de conuedutr rtoieur irretauinbn de vuoraeygs et/ou dnas la pecsvteripe d'une évolution de carrière vres un empoli de catégorie supérieure.

Les eiertsnpres prnourot également esagievnr les codnotniis du développement de la ftconoin tutorale.

Article 9 - Garantie d'emploi
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Dans le cas spécifique de la sous-traitance visé par l'accord du 7 jlileut 2009 rtialef à la gaiarnte d'emploi, les esirertepns exécutant des SLO snot smiouess à la gatairne d'emploi prévue par cet accord.

Article 10 - Sécurité
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

À l'occasion de cuhqa vyoage sur un srivcee lbermient organisé, le cecuuotndr dreva s'assurer de l'information des pearssags qaunt aux dvreis éléments de sécurité du véhicule (obligation du prot de la ceinture, siatioaisgnln des iusess de secours, présence de la boîte à pharmacie?).

Le cnutdoeucr derva être en mrseue de vérifier et/ou de s'assurer de la présence et du fomieoctnnennt des drevis équipements de sécurité présents dnas le véhicule.

Article 11 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Il est institué, dnas le cadre de la cmsosiomn nalontiae d'interprétation et de conciliation, une csiomsimon nlantoaie de suivi, composée des periats représentatives, sagnrtaiies ou adhérentes au présent accord, aynat compétence puor connaître les difficultés rliteeavs à l'interprétation du présent accord. Cttee csosiiommn se réunira à la ddeamne de la pairte la puls diligente.

Adhésion par lettre du 6 juin 2017 de la TLF à l'accord du 2 avril 1998 relatif au CFA

En vigueur en date du 23 juin 2017

Paris, le 6 juin 2017.
TLF
Immeuble Le Cdainert
8, rue Bernard-Buffer
75017 Piams

Avenant n 1 du 13 juin 2017 à l'accord du 11 avril 1997 relatif au CFA et à la création du fonds de gestion FONGECFA

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Modification de l'accord du 11 avril 1997
En vigueur étendu en date du 13 juin 2017

Le deuxième alinéa de l'article III. 1. « Cpooismiton » de l'article III « Cesoinl d'administration » est remplacé par les dtoioispsns

Article 12 - Durée et entrée en vigueur de l'accord *En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017*

Le présent accrod est cnlocu puor une durée indéterminée.

Il est aplalbpie à ctepmor de sa signature.

Article 13 - Dépôt et extension de l'accord *En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017*

Le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt à la dceiioitrn générale du triaavl du ministère du travail, de l'emploi, de la fmortioan plrnsineofoelse et du dalougie saccoil et d'une danmdee d'extension dnas les citidnonos fixées par les atriles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2017

Considérant la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 puor la croissance, l'activité et l'égalité des ccaehns économiques pntraot création des secevirs lmbneriet organisés?;

Considérant le développement de ces sreveys au sien des eesertnpris de tpnsroat rioteur itaireunbrn de voyageurs?;

Considérant cteniares spécificités pperors à l'exécution des srvecies leirbment organisés au rgraed des sceivres halmutneeielbt réalisés par les conducteurs.

Les petiaranres sauocix ont souhaité définir et eendcrar l'activité asnii qu'améliorer les ciontniods de tavrail des crtudnocues affectés aux scveries leribemnt organisés. Ils sonleignut par aluilers la nécessité de pourimovr l'objectif d'égalité pfoneselslrnoe ernte les feemms et les hoemms par la voioraitlasn et l'encouragement des fmemes à s'orienter nneamtmt vres les services lrbienemt organisés.

Monsieur le Président,
En apotcilpian de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, je vuos ifonrme que notre oirnsiatagon ponleroesislne d'employeurs, TLF (union des erepreints de tpnsraot et de ligqstuoie de France), adhère à l'accord nntaaail psinfoenrsoel du 2 airvl 1998 rtaelif au CFA vguaoyres puor les ccourenudts des enreiterpss exerçant des activités de tosprant inetarburin de voyageurs.
Vous en soniahautt bnone réception, vleeiulz agréer, Musonier le Président, l'expression de mes stoialuatns distinguées.

Union TLF

saintevus :

« Cuahqe oigrsaationn scildnyae représentative des salariés sartiagine de l'accord précité, ou adhérente à celui-ci, dospise de 3 sièges au ceonisl piritraae d'administration.

Les osnaitoginras plosoesnifeelrns représentatives représentant les euleryomps seiigtrnaas de l'accord du 28 mras 1997, ou adhérentes à celui-ci, denspiost d'un nmrobe de sièges égal au nbomre total de sièges dnot dnsesipot les oaostrnniigas syaedinclis représentatives des salariés. »

Article 2 - Adaptation des statuts du FONGECFA transport *En vigueur étendu en date du 13 juin 2017*

Les pairneetars soaciux sertanigias du présent aeannvt procéderont aux aopattandis nécessaires des dsoisiinpots des statuts du FOFCEGNA Tornrpast visés à l'article VI de l'accord précité du 11 arivil 1997.

Article 3 - Entrée en application et durée *En vigueur étendu en date du 13 juin 2017*

prestataire. »

Article 2 - Modification de l'article 1er de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Le cmhap d'application est précisé par l'ajout du phragaarpe siunavt :

« Eells ne s'appliquent pas dès lros qu'une des eepsrrentis n'entre pas dnas le cmahp d'application de la coinenovtn clocitevle nltinaoae des trtnasoprs rruetios et activités aaixeilirus du tspnoarrt suaf apcticplaoïn vintoarloe par arcocd des eeisrneprts concernées ou sous-traitance dnas les cas prévus à l'article 2.1. »

Article 3 - Modification de l'article 2 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Les treems « en vue d'améliorer et de rnfeoeer la gtrainae d'emploi oefrtfe aux salariés affectés à un marché fainast l'objet d'un cnaneehgmt de peiaarsttre » iussu du pemeirr pahpagrae snot supprimés.

Article 4 - Modification de l'article 2.1 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

L'actuel arlctie 2.1 est supprimé et remplacé par un neouv article 2.1 rédigé cmme siut :

« Les présentes diipoostsins s'appliquent puor des troptasns à caractère régulier ou à la denmdae (TAD), en cas de sceousicsn de prestataires, à la suite de la cisteoasn tlatoe ou ptilerlae d'un cortnat de dirot privé, d'un marché public, d'une délégation de scevire plubic ou d'un sericve lnbmieert organisé (SLO), puls généralement appelé ? marché ? ci-dessous.

Application de la ganarite d'emploi en cas de sous-traitance : Les présentes dnoioisipsts ceeienvolntnonls snot abplpalecis au (x) sous-traitant (s) (hors SLO), nmtoament :

? en cas de rpriese deirtce par le trtliaue d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité (annexe n° 2 hypothèse 1),

? en cas de soeuicssn de sous-traitants sur un marché, y cirmpos louqsre les treaultiis eatnrnt et/ ou sronatt de ce marché n'entrent pas dnas le cmhap d'application du présent arcocd (annexe n° 2 hypothèses 2 et 4),

? en cas de trefsfant d'un marché sous-traité (annexe n° 2 hypothèses 3 et 3 bis).

En cas de sous-traitance d'un srvicee lirmbenet organisé, la gatiare d'emploi s'applique :

? en cas de reprise dctiere par le doennur d'ordre d'un sercive jusque-là sous-traité (hypothèse 1),

? en cas de sscoisceun de sous-traitant sur un service (hypothèse 2).

Afin de fliitcear la compréhension de l'application de la gnritaae d'emploi issue du présent accord, les différentes hypothèses envisagées en cas de sous-traitance snot présentées en aennxe II suos fmroe d'un tbealau illustré. »

Article 5 - Modification de l'article 2.2 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Au sien du preemir paragraphe, le mot « prtstariaee » est remplacé par les mtoas « ttuliriae du marché ».

Le paahargpre suuinat est ajouté en fin d'article :

« Puor la bnone msie en ?uvre de la gnairtae d'emploi en cas de sous-traitance, les erpeiresnts ? etreatnns ? et ? sneotrtas ? snot tnuées de fuorinr en tmeps ultie ttoues les ioonntfirmas nécessaires à lures sous-traitants. »

Article 6 - Modification de l'article 2.3 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

L'actuel aciltre 2.3 est supprimé et remplacé par un neouv acirtle 2.3 rédigé cmme siut :

« Le nvuaeou pitaesrarte s'engage à gnatairr l'emploi du prennsoel affecté au marché faisnat l'objet de la rrpseise lorsqu'il rlipemt les ctdooninis clumtiaveus sutanveis :

? être affecté sur le marché duipes au mions 6 mios et ne pas être absent, dpuies 4 mios ou puls à la dtae de fin du marché.

? apnrteipar expressément :

? siot à une catégorie de coduneutcr ttialiore du pemris de cdnoiore nécessaire à la réalisation du neavuu marché et être affecté au moins à 65 % de son tmeps de taavril couttanrecl (hors

herues supplémentaires et complémentaires) puor le ctpome de l'entreprise stnortae sur le marché concerné.

Cette cdoioiton s'apprécie sur les 6 mios qui précèdent la dtae de fin du marché.

En cas de caghenmnet de la durée de tvaarl dnas les 12 deriens mios précédant la rreipse du marché, le tuax de 65 % est calculé sur la bsae de la durée crntlacetloue mnoynee constatée sur la même période ? ;

? siot à une aurtte catégorie poisrsenofenlle (ouvrier, employé ou aengt de maîtrise) et être affecté elixeemcnvust au marché concerné.

Cette ctniooidn s'apprécie sur les 6 mios qui précèdent la dtae de fin du marché. »

Article 7 - Modification de l'article 2.4 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Dans le piemrer paragraphe, les treems « au sien de l'entreprise ertatnne » snot remplacés par « aevc le noveul eueyopmr ».

Dans le ponit A, les terms « L'entreprise etnanrte » snot remplacés par « Le nouveauu patresiate ».

Le pniot B est réécrit cmme siut :

« Le nvaeuou ptaarestire établira un anvneat au ctraont de taivarl dnas leeuql il redpnrrea les éléments snuivats attachés au cranott aevc l'ancien eloeuympr : le tpems de tvriaal contractuel, le ceonficiet et l'ancienneté au mmnoet du tarfrsnet et les éléments en terems de rémunération aïsni qu'exposé au piont C ? Modalités de maetniin de la rémunération ? ci-dessous. »

Dans le pnioit C, les duex perierms phrrgaeaaps snot réécrits cmme siut :

« Le salarié bénéficiera du miatnein de sa rémunération mlneelsue brute de bsae crdnnsparoot à sa durée de tirvaal cutnlrataotcle calculée sur la bsae des 12 dnerreis mios précédant la notiocaiftn visée ci-dessus. En cas de cemghannet de sa durée de taavril cnrlalccteuoe au curos des 12 denreirs mois, il srea tneu ctpmoe de la dernière siittauon du salarié.

Cette rémunération comprend, ortue le saalrie et le 13e mois, tuoets les pierms à caractère fxie eiantxst dpieus au mions 12 mios dnas l'entreprise (prime de vccaneas par explmee quaad elle existe) mias ne crpmoned pas les hereus supplémentaires ou complémentaires, les pierms et indemnités liées aux cnioitndos d'exécution du srevic (par explmee indemnités de coupure, d'amplitude, frias professionnels). »

Au sien du dnierer paragraphe, les teemrs « l'entreprise etnnrtae » snot remplacés par « du neovl emolyepur ».

Dans le piont D, les temres « L'entreprise entnrtae » snot remplacés par « Le nvouel epyeloumr » et les tmeers « l'entreprise stnatroe » par « l'ancien eyelomupr ».

Dans le ponit E, les treems « du précédent » snot remplacés par « de l'ancien ».

Article 8 - Modification de l'article 2.5 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Au sien de l'ensemble de l'article 2.5, les tmeers « l'entreprise staontre » snot remplacés par « l'ancien pitrtaresae » et les temres « eripenste ernnttae » par « navuoou patasrrteie ».

Les duex dernières paehrss du deuxième prgaphrae snot réécrites cmme siut :

« Si l'ancien prtseaiarte ne cqmnmioiue pas les intomoifnras prévues par le présent alcitre dnas les délais visés ci-dessus, et fournit une réponse incomplète ou laisse snas réponse une ndamee frmlloeu du nevoau prestataire, ce dreiner est délivré de ses oabiigtalos à son égard. Dnas ce cas, le salarié rstee à la crahge de l'ancien prestataire. »

Dans le troisième paragraphe, le mot « patisaernte » est remplacé par « taiiurlte du marché ».

La litse des dtunoemcs est modifiée comme siut :

Le troisième terit « la dernière fiche médicale d'aptitude » est remplacé par « la dernière aeitattosn de siuvi médical ».

Le dineerr triet « le nombe d'heures auquesics au trite du DIF. » est supprimé.

Avant le derenir paragraphe, est ajoutée la prahse situave :

« L'ancien pareatrtsie dvrea finruor tuot dnmceuot complémentaire sur ddamnee du neouvau prtseaiarte dnmtraet de juiiftesr le repscet des cdonntois liées au transfert. »

Article 9 - Modification des articles 2.6, 2.7, 2.8 et 2.9 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Au sien des aitlercs 2.6 et 2.7, les terems « l'entreprise srtontae »

snot remplacés par « l'ancien pattsraiere » et les temers « estrnrepie eatntre » par « nouveu peraatsite ».

Au sien de l'ensemble des alciters 2.8 et 2.9, les tmeres « l'entreprise srnattoe » snot remplacés par « l'ancien eoleyumpr » et les temres « eisrentpe ettrnae » par « neovul epuyleomr ».

Par ailleurs, puor une cohérence gtiamramclae :

? la deuxième pharse de l'article 2.6 « Dnas ce même délai, elle cquoimuemrna à ses représentants du prsnenoel la lsite noaiimnvt des salariés transférables » est réécrite cmome siut :

« Dnas ce même délai, il curuinoemqma à ses représentants du preonnesl la liste nvinaimtoe des salariés transférables » ? ;

? la première pshare de l'article 2.8 « l'entreprise srtotnae réglera au psonnreel reirps par le nvoeul eeolmpyur les salaiers dnot elle est rabdlveee ? » est réécrite comme siut : « l'ancien euoepmlyr réglera au proensnel repis par le neovul empyeluor les siraleas dnot il est rlbdeavee ? »

Article 10 - Modification de l'article 2.7 de l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Au sien de l'article 2.7, le paagprrrhae 4 est réécrit cmome siut :

« Par ailleurs, par dérogation, l'ancienneté de ces salariés acusqie chez l'ancien eopymelur srea pirse en ctmpoe puor apprécier le resept des ctndooinis d'éligibilité et d'électorat aux élections des représentants du prneoenls organisées chez le nvueol employeur. »

Article 11 - Annexes à l'accord du 7 juillet 2009

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

L'annexe « Cenntou de la lstie détaillant la sutioaitn iiddnulevlie du salarié transféré » denviet l'annexe n° 1 à l'accord du 7 juillet

Accord du 4 octobre 2017 relatif aux dispositions sur la durée du travail et repos

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA ; FNAA ; FNTS ; FNAP ; OTRE ; TLF ; CNSA ; CSD ; FEDESFI ; FNTV ; FNTR ; FEDIMAG,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017

Considérant les négociations tenues lros de la réunion du 4 obctroe 2017 ernte les pitraaerens sacuoix du torpasrnt reiotur et des activités airalxiieus du tnsport et les représentants des ministères des ttorprans et du travail ;

Considérant les dnsstiopois rvieelats à la durée du travail et de rpoes fugrniat dnas le cdoe des transports,

Les praaeirntes siocuax civennennot ce qui siut :

Article 1er - Travail de nuit, dimanches et jours fériés

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017

Les prtaies stiengraais s'engagent à réviser les arcliets 7 bis, 7 ter et 7 qaetur de la CNCA I et l'ensemble des différents dsioitsifps coentonielvnnns en viueegr realitfs au tvarial de nuit, de manière à intégrer ces éléments dnas les sriaelas miinmaux hiérarchiques. Les éléments de rémunération caonmspent le tvairal de nuit, les

2009.

Conformément à l'article 4 du présent avenant, une aennxe n° 2 « Tebalau illustré d'application de la gnaitare d'emploi sloen les hypothèses de sous-traitance » est créée et annexée au présent annavet (non publiée).

Article 12 - Durée de l'avenant. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Cet anaevnt est colncu puor une durée indéterminée.

Les dtposiioonss du présent aevannt snot apealbcipls à cmetopr du pmrieer juor du mios suivnat la ptaiculoibn de l'arrêté d'extension au Joarunl officiel.

Article 13 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Le présent anenavt frea l'objet d'un dépôt à la ditircoen générale du travail, du ministère du travail, d'une denmdae d'extension dnas les ctionndios fixées par les alcrties L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

ANNEXE 2

"Tableau illustré d'application de la gniaarte d'emploi soeln les hypothèses de sous-traitance"

(annexe 2 non publiée - conformément à l'article 11 de l'avenant n°2 du 4 jlleuit 2017 - BCOC 2017/37)

juros fériés et les dcmniaehs snoert désormais prtaie intégrante de ces saerilas muanimix hiérarchiques. La renégociation se frea à mtaotnns inchangés.

Article 2 - Amplitudes, coupures et vacations

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017

Le seceutr des ttosrarmps ruetois est soiums aujourd'hui à un régime de taavirl spécifique, nemaontmt en ce qui ccnrneoe l'amplitude de travail. Les peeraitnras scaiuox cneenivnnnot que les etisrerpnes denvort ciuoentnr d'appliquer les mniima de rémunération liés aux amplitudes, ceourups et votcinaas tles que définis par acrdocs de branche, dnas le cdare légal et réglementaire adéquat (code des transports).

Article 3 - Garanties de salaires et rémunérations mensuelles et/ou annuelles

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017

Ces gatainers ernnett dnas le chmap d'application de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. Les paierts sietgarnias caottennst qu'il n'y a pas leiu d'apporter de camengenht aux modalités aulceltes de luer fitoaxin au nveau de la branche.

Article 4 - Treizième mois (TRV, codes NAF 4939 A et 4939 B et transport de fonds et valeurs, code NAF 8010Z)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017

Les prteias sanraiitge rnveealt du stuceer du tpronsat de vrouageys (TRV) et de tsoanrpt de fndos et vlraues s'engagent à réviser luer cntnooiven cociletlve de manière à intégrer le 13e mios dnas les sleairas mmianux hiérarchiques qui tneninet compte de l'ancienneté puor le suceutr du trsnorpat rteouir de voyageurs. À ce titre, il frea désormais ptriae intégrante de ces saaeilrs mniumaix hiérarchiques snas chneamnegt des modalités de versement.

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération supérieure aux minima, les ogaoisrntnais pentloaras seaigiartns s'engagent à fiare une rendcmomaitaon vsnait à veserr ce treizième mios sur la bsae du saialre réel.

Article 5 - Frais professionnels

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017

Les parites saietgnrias penrrnnet atce de l'engagement de l'État de

mettre en œuvre le régime social et fiscal, spécifique à la branche des transports routiers et des activités aléatoires tel que défini dans le décret n° 1974.

Article 6 - Durée
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 24 novembre 2017 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs de tourisme et grand tourisme et portant création d'un emploi grand tourisme confirmé

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; CFTC FGT SNED.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Sont concernées par le présent accord, les entreprises visées aux codes NAF suivants :

? transports réguliers de voyageurs (4939A) ;
? autres transports routiers de voyageurs (4939B).

Article 2 - Identification des activités de tourisme
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Les parties soulignent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, que deux activités peuvent être identifiées.

2.1. Service occasionnel

Le service occasionnel (transport sec) consiste pour l'entreprise au déplacement de personnes par un conducteur d'un véhicule donné à un autre.

Le service occasionnel n'a pas un caractère de transport régulier.

2.2. Service touristique

Le service touristique consiste en la réalisation d'une prestation globale de transport dans le cadre d'un voyage dont l'objectif est principalement de permettre aux voyageurs :

? de séjourner dans un lieu touristique pour y effectuer des visites ;
? de réaliser un circuit itinérant dans le but de découvrir les curiosités touristiques d'une région ou d'un pays.

Ce voyage est généralement organisé par le touriste lui-même, une agence de voyages, un organisme habilité ou une association pour ses adhérents.

Ce transport est associé à d'autres prestations telles que le logement, les repas, les visites des sites touristiques.

Les services touristiques sont organisés n'entrant pas dans le champ des activités de tourisme.

Article 7 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2017

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail. Cette demande d'extension sera traitée dans les meilleurs délais.

Article 3 - Définition et contenu des emplois de conducteurs 145 V et 150 V
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Les compétences des conducteurs sont définies ci-après en fonction de la nature des missions et des conditions de travail des conducteurs de la branche des transports routiers de voyageurs.

Au sein de la branche et des définitions des emplois des conducteurs des transports routiers de voyageurs de la CCNA1 ? pensons nous que « voyageurs », l'emploi n° 10 bis du groupe 9 bis de la CCNA1 est modifié comme suit :

Groupe 9 bis

Emploi 10 bis. ? Conducteur de tourisme (145 V)

Conducteur ayant exercé pendant au moins 2 ans la fonction d'un car et remplissant toutes les conditions définies aux emplois 8 et 9 (groupe 7).

Il remplira en outre les conditions suivantes :

? exécute notamment des activités de tourisme telles que définies à l'article 2 du présent accord ;
? a en outre constitué une présentation particulièrement soignée ;
? fait preuve à l'égard de la clientèle d'une attitude courtoise ;
? assure l'accueil des personnes à mobilité réduite pour l'accès au véhicule ;
? maîtrise la lecture et la création d'un itinéraire via un support papier (carte) et numérique (GPS) ;
? assure l'accompagnement du groupe ou les clients transportés et peut être amené à fournir des conseils sur la sécurité du voyage ;
? maîtrise toutes les formalités douanières ou administratives ;
? s'assure le cas échéant de la bonne exécution des prestations auprès des hôteliers et restaurants et lieux de visite conformément aux dispositions du règlement de voyage ou du bon d'échange ;
? doit être capable d'assurer s'il en a les moyens le dépannage courant de son véhicule et de fournir, toute précision sur la nature de la panne pour recevoir les interventions nécessaires à la continuité du voyage ;
? maîtrise le fonctionnement du véhicule et de ses accessoires ainsi que les éléments de sécurité associés,

Sur une année civile, le conducteur doit s'occuper au moins 50 % de son temps de travail effectif sur des services touristiques tels que définis à l'article 2.2 du présent accord, soit plus de 40 jours par an (hors jours de congé) au cours d'activités de tourisme.

Au sein de la branche et des définitions des emplois des conducteurs des transports routiers de voyageurs de la CCNA1 ? pensons nous que « voyageurs », l'emploi n° 11 du groupe 10 de la CCNA1 est modifié comme suit :

Groupe 10

Emploi 11. ? Conducteur grand tourisme (150 V)

Conducteur chargé de la conduite d'un car et qui remplit toutes les conditions définies aux emplois 8, 9 et 10 bis.

Il remplira en outre les conditions suivantes :

? exécute notamment des activités de tourisme telles que

définies à l'article 2 du présent accord ;
 ? possède des ntioos dnas au moins une lagune étrangère en lein aevc l'activité cearolcmime de l'entreprise ;
 ? ciobtrnue au bon déroulement du vyagoe et prend les meresus nécessaires en lein aevc l'entreprise ;
 ? vliele à la cohésion des mremebs du gporue daunt le vogaye ;
 ? est en muesre soit, s'il en a les moyens, de dépanner son véhicule en cas d'incidents légers, siot si clea est nécessaire, de faire eecuteffr suos sa sliacunerlve et soeln les innotuictss de l'entreprise la réparation dnas un garage.

Son nbrome de roeps jneuilraor pirs en dreohs du dicimloe (découcher) au cruos d'activités de trmisoue telles que définies à l'article 2 du présent aroccd excède 60 par année civile.

Article 4 - Création d'un nouvel emploi : conducteur grand tourisme confirmé

En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Au sien de la ntneuralcmoe et des définitions des elmiops des orverius des tanorppsts roieturs de vagrueyos de la CCNA1 ? prneesonl rolnaut « vyrgaueos », il est créé un epolmi 11 bis de cunoucedtr ghrad tumsoire confirmé ? cceefonift 155 V (Groupe 10) ? défini comme siut :

Conducteur aaynt exercé peadnnt au minos 8 ans la conitdue d'un car, dnnot 4 ans au ciioecneft 150 V dnas l'entreprise.

Il rpimelt en outre les cnotoidins sativuens :

? ciutrbnoe à la préparation et à la cohérence du séjour ;
 ? pacpirite à la poiottmorn de l'offre cciemroalme de l'entreprise ;
 ? maîtrise une laugne étrangère en lein aevc l'activité cociemarmle de l'entreprise ;
 ? est cabalpe d'assurer une taisrmnisosn des savoir-faire.

Son nrmboe de repos jerunaioir pirs en dreohs du dmciiloe (découcher) au curos d'activités de tsiomrue tleles que définies à l'article 2 du présent acrocd excède 60 par année civile.

Article 5 - Rémunération du conducteur grand tourisme confirmé

En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Le tuax hroarie cenennointovl à l'embauche de rémunération du ccountnedur grand trmsuioe confirmé cciiioeefnft 155 V (groupe 10) est de 11,29 ? burt (valeur mai 2017), ceodrrpasnont à une mrojaitaon de 5 % du tuax hairore cnoinetnnovel à l'embauche du ceieiofnct 150 V.

La rrosteoaliavin de ce tuax srea ensitue faite dnas les mêmes cntdooinis que puor les artues cenfcioeifts des ourvrirs des trontprass reoiruts de voyageurs.

Article 6 - Dispositions relatives aux déplacements en activité de tourisme

En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Les paitrnarees sioacux s'accordent sur les prmeis suivetnas :

6.1. Prime de découcher

Une pmrie de découcher est allouée par nuitée passée hros du dilcmoie (résidence) hieatubl du conducteur. Le manntot est fixé à 6 ? burt.

Cette pimre se susiutbte à toute pmrie inférieure ou égale déjà etnxasite dnas l'entreprise ayant le même objet. Dnas le cas d'une pmrie supérieure déjà etinstxae dnas l'entreprise, ctete dernière cntounie de s'appliquer snas possibilité de cumul.

Le veemnrest de cette pmrie ne remet pas en cause les ctinoodins d'application du prooltoce de firas de déplacement du 30 avril 1974.

6.2. Hébergement et restauration

L'hébergement des cdouurtcnes affectés à des activités de tumsoire drvonet bénéficier d'un hébergement sur la bsae d'une crmbahe ilneddiuvle aevc sllae d'eau et serataiins privatifs.

À ttrie exceptionnel, dnas le cas où l'organisation du séjour ne pimterrat pas de dsoeipsr d'une salle d'eau et de sanaiters privatifs, le ctenduuoer bénéficiera d'une prime aildelintnode d'un mannott de 10 ? burt par nuitée.

Ils donevrt bénéficier, suaf cas exceptionnel, de rpeas chauds.

6.3. Aenacvs sur frais

Quelles que sienot les modalités de remsnmbuoreet des faris en usage dnas l'entreprise, des avnecas sur firas ou des myones de pmniaeet snot ogboaiernmiett fonuris par l'entreprise.

Article 7 - Indemnité compensatoire journalière

En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

À l'occasion de l'exécution d'un déplacement d'au mnois 3 jours, et à l'exception du pmereir et du dineerr juor et des rpeos hebdomadaires, si le nrmobe d'heures rémunérées juoerilnar crmnpnaoet tuos les éléments de rémunération y coimprs les semoms versées au ttrie de l'indemnisation des coupeus est inférieur à 7 heures, le ctecoduunr perçoit une indemnité coseairotpmne journalière (ICJ) puor atirntdee 7 heures.

Si la période d'activité journalière est supérieure à 7 heures, le salarié est rémunéré puor la réalité de la période réellement effectuée.

Cette indemnité veint cempeonsr l'éventuelle infuinfassce horaire.

Ces dsptiinisoos ne saiernaut rmetrtee en cause des acdrcoos exnstias d'entreprise ou à conclure, ou des uesgas préexistants, puls favorables.

Article 8 - Formation des conducteurs 145 V, 150 V et 155 V

En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Afin de prtreteme aux cnordeutcus 145 V, 150 V et 155 V de pviurrosue luer carrière professionnelle, les perrinetaas scaoux innvriet les eeptrnrises à fiseovarr la fortmiaon de ces cudunoecrts y cmripas au meyon de l'entretien ponnefeisosrl et du bialn de compétence tles que définis par les dssioitoipns en vigueur.

Par ailleurs, les eipetrsnres punoorrt rureocir au dostsippiif de la vaodalitin des acuqis de l'expérience (VAE) ? particulièrement adaptée puor ctete catégorie de pnnresoel ? ntmoament puor ce qui connerce le tirtre persnfsoionel de cuctduenor rotieur iriautrbenn de veagroyus et/ou dnas la pevecrtsipe d'une évolution de carrière vres un elpmoi de catégorie supérieure.

Les etenerripss pnroruot également eniegsavr les ciotdnnois du développement de la fntocoin tutorale.

Les panirerates siaoux ouorirvnt une réflexion sur la fmirooatn et la qaiiacltioufn des cdnuoutercs ptonrat nmoentant sur la pitroomon du crectfiat complémentaire de spécialisation (CCS) « tuormise » et la création d'un crteifaict de qlfiaiticoaun proinonelfslese (CQP) « tmuroise ».

Ils conviennent, à cet effet, de la siisnae immédiate de la CPNE.

Article 9 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Les présentes dntioosspios snot apbceaplils queul que siot l'effectif

de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Il est institué, dans le cadre de la conciliation, une commission mixte de suivi, composée des représentants, salariés ou adhérents au présent accord, ayant compétence pour connaître les difficultés relatives à l'interprétation du présent accord. Cette commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente.

Article 11 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et applicable à compter de sa signature.

Article 12 - Abrogation de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 25 janvier 2016 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des conducteurs de véhicules de transport de personnes exerçant un service de tourisme.

Article 13 - Dépôt et extension de l'accord
En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation

professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 nov. 2017

Considérant l'article 34 de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur les rémunérations des personnes exerçant des fonctions de transporteur de voyageurs prévoyant l'ouverture de négociations sur les métiers du tourisme,

Considérant qu'une partie de l'activité des entreprises de transport urbain de voyageurs contribue à assurer des prestations régulières et occasionnelles,

Considérant l'évolution de l'activité des entreprises au regard des nouvelles besoins de la clientèle nécessitant à la fois la mise à jour des définitions des services spécifiques et l'adaptation et une redéfinition des postes et des modalités des interventions affectés à ces services,

Les partenaires sociaux ont souhaité redéfinir l'activité professionnelle des entreprises de transport urbain de voyageurs ainsi que la nomenclature des postes attachés à cette activité tout en valorisant l'expérience professionnelle et les compétences du personnel concerné.

Les partenaires sociaux soulignent la nécessité de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la voie sociale et l'encouragement des femmes à s'orienter vers les activités professionnelles notamment.

d'améliorer son image de marque afin notamment d'attirer du personnel qualifié et de recruter les salariés expérimentés en leur offrant une possibilité d'itinéraire professionnel plus libre et simple.

En parallèle, les partenaires sociaux du secteur du déménagement tenaient à rappeler les prérequis de la profession, à savoir :
? l'adoption et l'application visant à créer une relation avec le client ;
? l'acceptation des règles et techniques garantissant l'hygiène et la sécurité des agents salariés et des biens du client ;
? l'esprit d'équipe (acceptation, le cas échéant, de l'attribution aux agents de niveau inférieur à leur classement).

Article préalable - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de transport de déménagement répondant au code NAF suivant : 49.42Z.

Article 1er - Méthodologie
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1.1. Principes généraux

Les partenaires sociaux s'entendent au préalable le fait que le nouveau dispositif bâti autour de l'emploi de la personne qui l'exerce. C'est l'emploi qui est évalué et en aucun cas son traitement via la grille de classifications.

Il est également essentiel de considérer le caractère permanent de ce qui est évalué dans l'emploi et ainsi ce qui peut arriver d'une façon exceptionnelle ou extraordinaire.

Le système multicritère retenu permet d'assurer l'objectivité de l'évaluation.

La mise en place de cette classification entraîne l'application d'un niveau et du salaire correspondant, dans le principe d'égalité de traitement, tout l'égalité professionnelle femme-homme.

Accord du 4 mai 2018 relatif à la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDF ; FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le déménagement et ses activités connexes ont connu des évolutions importantes ces dernières années. De nouvelles méthodes de travail et de nouvelles fonctions sont apparues.

Les partenaires sociaux du présent accord, estimant nécessaire de faire évoluer la classification de ces emplois, ont mis en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classification afin d'intégrer ces évolutions.

Le nouveau dispositif de classification retenu par les partenaires sociaux du secteur du transport de déménagement se fonde sur la méthode dite des critères classants, andant le système basé sur la méthode dite Paardi qui existait jusqu'à présent dans la convention collective.

Les partenaires sociaux s'entendent à savoir que la méthode retenue, dite des critères classants, s'appuie sur l'analyse des fonctions à l'intérieur de l'entreprise eu égard au contenu et caractéristiques professionnelles de chacun des emplois. Elle est indépendante de la personnalité du salarié et de toute appréciation professionnelle.

Ce nouveau dispositif répond à la volonté des signataires de valoriser les métiers de la profession du déménagement et

Il est souligné par ailleurs que la coisaitcfailsn fiat pratie du scole manmiil de ganratie cnvntilennoeole : les acdocrs d'entreprise cnulcos sur ce thème ne prveut pas être mions favorables.(1)

À l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur epqiulxera au salarié qui le stiohuae son pnomtiisoenent dnas la grille de classification.(1)

1.2. Définition des critères cstalsnas retenus

Le nuevaou dtiispsosf de ccilatofsiniass dnas les eeirsptrnes de déménagement ropsee sur la cimonsobian de tiors critères, ordonnés sur quatre neauvix pour les ouvriers, les employés asni que les techniciens et ategns de maîtrise et sur toirs nuaievx pour les ingénieurs et cadres.

Ont été retenus les trois critères sintavus :

Technicité/ cnetonu de l'activité

Cette dnmsoijen de l'emploi vsie à pnerre en cptmoe le naeviu de technicité rqueus pour un empoli et vsie à reconnaître la complexité des activités et tâches miess en ?uvre.

Ce critère caractérise la nartue et le degré de difficulté des tvuarax à exécuter pour le potse considéré et tinet ctmope du mdoe d'organisation de l'entreprise.

Formation/ connaissance/ expérience

Cette domieisnn de l'emploi vsie à pendrre en ctpmoe le nviau de cnansnioasce ruqis par la msie en ?uvre de l'emploi, que ce siot via les niuveax de l'Éducation nationale, une fomaotirn porsoeneilnlsfe ou une expérience professionnelle.

Ce critère détermine, à l'intérieur de l'entreprise pour un pstoe donné, si une foiramton est exigée et/ ou une expérience dnas l'entreprise ou dnas le métier est requise.

Autonomie/ responsabilité

Cette dmsiieonn de l'emploi vsie à préciser la nurate des itntvieias de chuaqe emlopi et leurs conséquences sur le femointenocntt de l'entreprise ainsi que la cutrioottbinn de l'emploi dnas tuot ou piate d'un donaime viroe la responsabilité hiérarchique.

Ce critère caractérise le degré de liberté qu'offre le psote dnas la réalisation du taavril en tnanet cpomte des cnegnioss et driieectvs reçues dnas le cdare de l'organisation générale du travail. L'étendue de l'autonomie dnot disopse le salarié est en rpaprot aevc la fréquence des contrôles et ininrottvnees hiérarchiques.

1.3. Modalités de lucrete de la grille

La grille se lit de 2 façons :

? la lecurte hiraotznole dnnoe les critères minmia exigés par le poste, critères égalitaires qui se complètent snas priorité ni hiérarchie etnre eux ;

? la ltuecre vitrlaece révèle la guadriotan des critères enrte les différents niveaux.

Dans un scuoi pédagogique, la groaauditn est soulignée par un cdoe couleurs.

Il est rappelé que le calnsesmet de l'emploi se fiat en fcnioiton du ptose et des eceiengxs demandées pour ce potse par l'entreprise et non des capacités pntitlleeeos du salarié oaucpnct le poste. C'est à l'entreprise de déterminer, en ftnooicin de la dipcoretsin de l'emploi qu'elle a à pourvoir, seul degré cesorropnd le mieux à cet emploi, peu imnartopt la dénomination qu'elle dnone à cet emploi.

Le cnneotu de cuhgae emopli srea dnoc analysé par l'entreprise à l'aide des 3 critères mentionnés ci-dessus, ce qui lui prrttemea de poisneiontr cuahqe elpomi au nievau de caocfisistialn correspondant.

Il en découlera un sarilae mminuim cennnnoevtiol à respecter.

S'il est souligné qu'il est nécessaire de relmpir l'ensemble des

critères d'un ccoiefient pour y prétendre et que le salarié ne puet rfueesr d'effectuer une priate des tâches affichées pour le coefenfcit supérieur au sien, inversement, un pstoe pour luqeel l'ensemble des critères est exigé cudonit oiiaebblmetrogt à son calmeesnst au naeviu considéré et l'attribution au salarié oncaupt cet eplomi le saraile miumnim cetvooinennnl crnropndaoest à cet emploi.

Les 4 neovulels geirlls snot annexées au présent aocrd (annexe 1) et en fnot priate intégrante.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspect des dpoisnotsis de l'article L. 2253-1 du cdoe du tairavl dnas sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smepterbe 2017 rtvaliee au rnfremoerect de la négociation cecovlilte publiée au Jroaunl oeificfl du 23 sbtmrepee 2017. (Arrêté du 31 mai 2019 - art. 1)

Article 2 - Incidence de la nouvelle grille En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Aucune coerccrasdonnpne n'est établie et ne puet être revendiquée enrte l'ancienne grille de ciicstasiloafn des eloimps et la neluvloe qui découle du présent accord.

Il est rappelé que l'appellation rneute dnas l'entreprise iportme peu et que c'est le cenotnu réel de l'emploi qu'il cnvieont d'étudier pour réaliser le classement.

Si le slraaie résultant de la nvoulele citifilscaason est inférieur au saliaie antérieurement perçu par le salarié, le slraaie de bsae antérieur diot être maintenu.

Si le saairle résultant de la nloeuve ctiifolsiaccan est supérieur au saliaie antérieurement perçu, le sriaale de l'intéressé est réajusté en ftoincon du nouveou sralaie mimiumm cniieetoovnnl ou, si elle existe, en fotoncin de la grille de slraiaes alipalbpce dnas l'entreprise, si elle est puls favorable, dnas le resepect des dtsnsipioios légales et réglementaires.

En aucun cas le slraaie du salarié ne puet être inférieur au srlaae miniumm conievenntnol csonredaorpnt au nieavu nvumeenlloet appliqué.

Article 3 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les présentes dnositpsois snot aiecallppbs seul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dostoiisnps spécifiques pour les etenrprseis de mions de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur de l'accord En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent acorcd est cnloqu pour une durée indéterminée. Toutefois, les peietnaarrs saoucix chonnevinet de réexaminer les présentes grlries de cioictfilsasan tuos les 3 ans aifn de vérifier luer aaditoptan à l'évolution du métier tnat dnas sa technicité, ses fmrtaoonis et ses mdoes d'organisation.

Le présent aocrd est un aocrd de sutositibutn dnnot les dsnoiiopstis rrelacmpoent les dsioitnsipiois rvetelias aux ciisailosntcfas des métiers du déménagement conneeuets dnas la cvtoonenin cleolvicte nationale.

Il etenrra en vuegiur le preimer juor du mios sunaivt la prouiatt au Jnauorl oiiffcel de son arrêté d'extension, aevc une période tnsartioire pnematertt aux etpenisrres et aux salariés des erensetpris du tprnroast de déménagement de s'approprier le nouaveu dispositif.

En tuot état de cause, les disnotoipsis du présent acrcod dnevort être appliquées dnas les ereritnpses concernées au puls trad le pmrieer juor du 6e mios sunviat la pibuoltcain de l'arrêté d'extension dudit accord.

Article 5 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Grille de classification ouvriers

	Technicité/contenu de l'activité		Formation/connaissances/expérience		Autonomie/responsabilité
1A DEM	Tâches d'exécution simples et répétitives avec utilisation de matériel professionnels ne nécessitant pas de formation obligatoire	+	Connaissances élémentaires	+	Conformité aux consignes et instructions données, sous contrôle
1B DEM	Tâches d'exécution variées et répétitives, nécessitant le recours à des savoir-faire diversifiés avec utilisation de matériel professionnels ne nécessitant pas de formation obligatoire	+	? Expérience de 6 mois dans l'entreprise ? ou CQP du secteur du déménagement	+	Conformité aux consignes et instructions données et respect des procédures préétablies + initiatives élémentaires dans un programme de travail fixé à l'avance
1C DEM	Tâches variées pouvant être complexes, nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) et savoir-être, pour répondre avec pertinence à des situations variées + coordination des interventions de travaux	+	? Expérience de 2 ans dans le métier ? ou CQP du secteur du déménagement et 1 an d'expérience dans le métier ? ou CAP déménagement	+	Respect des procédures préétablies + autonomie pour les opérations courantes dans les règles systématiques à une assiette ou à un contrôle hiérarchique dans le cadre d'un programme de travail fixé à l'avance
1D DEM	Tâches variées et complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) + coordination en permanence d'une équipe avec compte rendu à sa hiérarchie	+	? 5 ans dans le métier ? ou CQP du Déménagement et 2 ans d'expérience dans le métier ? ou CAP métier et 1 an d'expérience dans le métier	+	Respect des procédures préétablies + organisation et contrôle des opérations + responsabilité de l'exécution des tâches assignées par lui ou son équipe

Grille de classification employés

	Technicité/contenu de l'activité		Formation/connaissances/expérience		Autonomie/responsabilité
2A DEM	Tâches d'exécution simples et répétitives	+	Connaissances élémentaires (socle de connaissances et de compétences)	+	Conformité aux consignes et instructions données, sous contrôle, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu
2B DEM	Tâches variées et répétitives	+	? Niveau CAP/BEP ou 1re expérience de 6 mois dans le métier ? ou formation dans le métier exercé	+	Conformité aux consignes et instructions données + autonomie sur les opérations courantes dans les règles systématiques à une assiette ou à un contrôle hiérarchique, avec compte rendu régulier, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu
2C DEM	Tâches variées pouvant être complexes + coordination des interventions de travaux	+	? Expérience confirmée (1 an dans l'entreprise ou 2 ans dans le métier) ? ou CAP/BEP ou équivalent/formation dans le métier exercé	+	Autonomie sur les opérations courantes dans les règles systématiques à une assiette ou à un contrôle hiérarchique, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu + prise de responsabilités sur des initiatives élémentaires et leur réalisation, avec compte rendu régulier à sa hiérarchie
2D DEM	Tâches variées et complexes + coordination en permanence de travaux ou d'une équipe	+	? Expérience confirmée (2 ans dans l'entreprise ou 5 ans dans le métier) ? ou Niveau bac ou équivalent	+	Organisation et contrôle des opérations + pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini + responsabilité de l'exécution des tâches assignées par lui ou son équipe, des moyens et méthodes à utiliser, avec compte rendu à sa hiérarchie

Grille de classification techniciens et agents de maîtrise

	Technicité/contenu de l'activité		Formation/connaissances/expérience		Autonomie/responsabilité

3A DEM	Tâches variées + corinaidoton régulière de tvaarux ou d'une équipe	+	Niveau bac + csnsaocennias du déménagement ou du métier concerné (maîtrise des règles de sécurités des bnies et des personnes, etc.)	+	Responsabilité de l'exécution des tâches acoecmips par lui ou son équipe, + + évaluation et amsjnetuet des myones aevc iarofoimtnn régulière ou cnuiotne auprès de sa hiérarchie
3B DEM	Tâches variées et complexes + cdirintooan régulière de tuaravx ou d'une équipe	+	? bac ? ou expérience de 3 ans dnas le déménagement ou dnas le métier exercé	+	Responsabilité de l'exécution des tâches amepcilocs par lui ou son équipe + évaluation et aentejsunt des myoens en aimunotoe aevc cotpme rednu régulier auprès de sa hiérarchie
3C DEM	Tâches variées et complexes + coidaronoitn pnemertnae de taauvrx ou d'une équipe	+	? Naeivu bac + 2 ? ou expérience de 6 ans dnas le déménagement ou dnas le métier exercé	+	Pouvoir de décision cencnrnoat les myoens et méthodes à utieilsr dnas un crade défini + responsabilité de l'exécution des décisions pisers sur les mneoy et méthodes utilisés par lui ou son équipe, aevc cmopte rednu régulier auprès de sa hiérarchie
3D DEM	Tâches variées et complexes + coridntooain paneentrme de travaux, d'une équipe ou d'un service	+	? Bac + 2 ? ou expérience de 9 ans dnas le déménagement ou dnas le métier exercé	+	Pouvoir de décision cnoncnaet les meonys et méthodes à utiliser + responsabilité des décisions pesirs sur les mynoes et méthodes utilisés par lui ou son équipe ou son service, aevc ctopme rndeu régulier auprès de sa hiérarchie

Grille de csciaflaiotsin ingénieurs et cadres

	Technicité/contenu de l'activité		Formation/connaissances/expérience		Autonomie/responsabilité
4A DEM	Mise en ?uvre de la ptouqiile de l'entreprise et des décisions de gestion + ptoinetel enedacnermt de travaux, d'équipes ou de services	+	? Nvaieu bac + 5 ? ou nevaiu bac + 3 aevc 3 ans d'expérience dnas le métier ? ou bac aevc 9 ans d'expérience dnas le métier ? ou 9 ans d'expérience dnas le métier dnot 6 ans en tnat qu'agent de maîtrise	+	Pouvoir de décision crnnancoet l'organisation du travail, les moeyns et méthodes à uiselitir dnas un cadre défini restreint + responsabilité des décisions pierss et de lures conséquences sur les meyns et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des sicerves concernés et luer suivi + iritmnaofon régulière de sa hiérarchie aevc copmte rednu de ses résultats en foiontcn de ses objectifs
4B DEM	Participation à la définition de la puqoitile de l'entreprise + msie en ?uvre de la ptqiloieue de l'entreprise et des décisions de gsioetn + eredcnaenmt régulier d'équipes ou de services	+	? Bac + 5 ? ou bac + 3 aevc 3 ans d'expérience dnas le métier ? ou bac aevc 9 ans d'expérience dnas le métier ? ou 9 ans d'expérience dnas le métier dnot 6 ans en tnat qu'agent de maîtrise	+	Pouvoir de décision cacrnnetot l'organisation du travail, les moenys et méthodes à uisetilr dnas un cadre défini élargi + responsabilité des décisions pisres et de lures conséquences sur les myneos et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des seecivrs concernés et luer suivi + imtfanrooin régulière de sa hiérarchie aevc cptmoe rendu de ses résultats en ftcinoon de ses objectifs
4C DEM	Contribution à la stratégie de l'entreprise + pioaptaticrin à la définition de la ptlqoiieue de l'entreprise + msie en ?uvre de la potqiile de l'entreprise et des décisions de gestion + enandmeerct paneenrmt d'équipes ou de services	+	? Bac + 5 ? ou bac + 3 aevc 3 ans d'expérience dnas le métier ? ou bac aevc 9 ans d'expérience dnas le métier ? ou 9 ans d'expérience dnas le métier dnot 6 ans en tnat qu'agent de maîtrise	+	Pouvoir de décision crnaonncet l'organisation du travail, les mneoy et méthodes à utiliser + responsabilité des décisions pierss et de leurs conséquences sur les myones et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des sceivres concernés et luer sviui aevc cmptoe rendu de ses résultats en fontiocn de ses objectifs

Avenant n 110 du 12 juin 2018 relatif à la formation des personnels coursiers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - Modification de l'article 26 de la CCNA1

Le point 5 « Formation » de l'article 26 de la CCNA1 est réécrit comme suit :

« 5. Formation 5.1. Formation initiale obligatoire

Les entreprises doivent prendre les mesures nécessaires pour que les personnes créant une activité dans les locaux puissent bénéficier de la sécurité possible.

Dans ce cadre, tout personnel tel que défini au point 1 de l'article 26 de la CCNA1 et embauché en vue d'occuper pour la première fois un emploi de personnel bénéficie d'une formation professionnelle de 2 jours par an, répartie sur :

- ? l'environnement professionnel ;
- ? la formation continue ;
- ? la sécurité routière ;
- ? l'organisation des déplacements.

Les conditions et durées des différents modules de la formation initiale sont précisés au point 5.2.

Sous réserve des dispositions prévues au point 5.3 le salarié doit suivre cette formation avant son embauche.

5.2. Contenu et durée des modules de formation

Les contenus et durées des différents modules de la formation initiale visés au point 5.1 de l'article 26 sont définis ci-dessous :

- ? module 1 : accueil et présentation de la formation (environnement professionnel, découverte du secteur, présentation de la profession ?) ;
- ? module 2 : présentation de la conduite (caractéristiques techniques du véhicule et formation des conducteurs de sécurité, réglementation relative à une conduite sûre et économique, chargement, agencement ?) ;
- ? module 3 : sécurité routière (accident du travail en circulation et à l'arrêt, comportements à risques, conduite préventive ?) ;
- ? module 4 : organisation des déplacements (calcul d'itinéraires, gestion des conflits, règles d'utilisation des moyens de transport ?).

Un référentiel de formation établi par les parties s'applique est annexé au présent avenant (annexe I).

5.3. Attestation de formation coursière

Attestation de formation coursière (initiale)

Les personnes embauchées (visés au point 1 de l'article 26 de la CCNA1) ayant suivi la formation coursière initiale avec succès se voient délivrer une attestation de formation coursière (initiale) par l'organisme dispensateur.

Situation spécifique : attestation de formation coursière (équivalence professionnelle)

Une attestation de formation coursière (équivalence professionnelle) sera délivrée par l'entreprise au personnel embauché (visé au point 1 de l'article 26 de la CCNA1) ayant 3 ans d'expérience professionnelle ou non dans le métier dans une entreprise relevant de la présente convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport à la date d'entrée en application du présent avenant.

Ce document atteste que le salarié bénéficie, du fait de son expérience professionnelle, d'une équivalence avec la formation coursière (initiale).

Un modèle d'attestation de formation coursière (équivalence professionnelle) est annexé au présent avenant (annexe II). »

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les présentes dispositions s'appliquent que si l'effectif

de l'entreprise est tel qu'il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée de l'avenant et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les parties signataires rappellent que la formation permet, d'une façon générale, aux salariés d'acquérir des connaissances, des compétences et des qualifications utiles au travail de leur vie professionnelle et personnelle. Elles précisent par ailleurs que, vu l'importance du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dès 2005, le secteur de la cuisine s'est engagé sur la voie de la formation professionnelle. Les parties signataires constatent toutefois des difficultés de fonctionnement de la formation professionnelle des cuisiniers, ce qui a conduit à la signature de l'avenant n° 94 du 13 décembre 2005 et seules parties signataires ont cherché à résoudre la situation.

Considérant la demande de la CNPE Plénière du 9 mars 2018 de se rapprocher de la commission mixte paritaire et des conclusions du secteur pour la mise en place d'une formation professionnelle des cuisiniers, le présent avenant a pour objet de modifier cette formation initiale afin de la rendre plus concrète, répondant aux besoins des salariés et des entreprises.

Il a été en ce sens les dispositions de l'article 26 de la CCNA1.

La convention collective nationale n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 109, ce dernier en date du 15 décembre 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Annexe I

Référentiel formation des cuisiniers

Formation des cuisiniers

Module 1	Accueil et présentation de la formation	2 h 00
	Environnement professionnel :	
	? découverte du secteur	
	? présentation de la profession	
	? organisation du métier	
	? principales sources de la réglementation	
	? durée du travail, règlement intérieur, carnet de travail	
Module 2	Perfectionnement à la conduite :	2 h 00
	? les caractéristiques techniques du véhicule et le fonctionnement des organes de sécurité	
	? le perfectionnement à une conduite sûre et économique	
	? les principes d'utilisation d'une boîte de vitesses automatisée ou automatique	
	? le chargement, l'arrimage, la manutention des marchandises	
	Spécificités concernent les 2 roues :	
	? caractéristiques techniques des 2 roues et le fonctionnement des organes de sécurité	
Module 3	? principe de conception d'un véhicule 2 roues	6 h 00
	Sécurité routière :	
	? les accidents du travail en conduite et à l'arrêt	
	? prévention des risques physiques	
	? les comportements à risques	
	? la conduite préventive	
	? les distracteurs	
	? les principes élémentaires du secourisme	
	? les règles de circulation et de signalisation routières	
	? les règles de la route, les feux de signalisation liés aux 2 roues	
	? la conduite dans les tunnels	
Module 4	? le fonctionnement des passages à niveau	3 h 00
	? principes de base de la rédaction du carnet amiable	
	Organisation des déplacements :	
	? calcul d'itinéraires	
	? gestion du stress en conduite	
	? gestion des conflits	
	? les compétences nécessaires à la valorisation de l'image de marque d'une entreprise et au développement de la qualité de service	
	? nouvelles technologies	1 h 00
	? règles d'utilisation des moyens de communication	
	Test final d'évaluation des compétences acquises, croquis et synthèse du stage	
	Durée totale du stage	14 h 00

Contenu du module 1

Accueil et présentation de la formation

Découverte du secteur :

- ? le transport et l'économie ;
- ? les différents modes de transport ;
- ? le juste à temps.

Présentation de la profession :

- ? connaître les règles de la CCNTR ;
- ? l'organisation de la profession ;

- ? les pouvoirs publics ;
- ? les organismes administratifs, professionnels ;
- ? spécificités du secteur ;
- ? la profession de conducteur de véhicule ;
- ? la conduite ;
- ? les activités de conducteur ;
- ? maîtrise de la sécurité, de la sûreté et de la qualité.

Organisation du métier / la conduite :

- ? savoir de base d'ordre ;
- ? le régulateur ;
- ? le SAV ;
- ? prise en compte du véhicule ;
- ? organisation du trajet (course trajet) ;
- ? vitesse des plaques ;
- ? règlement intérieur ;
- ? retour et fin de mission ou fin de service.

Principales sources de la réglementation :

- ? code de la route ;
- ? code de la sécurité sociale ;
- ? réglementation relative aux transports routiers et activités auxiliaires ;
- ? CNCT annexes I ;
- ? accords d'entreprises ;
- ? Pôle emploi ;
- ? régime complémentaire de retraite et de prévoyance.

Durée du travail, règlement intérieur, carnet de travail :

- ? dispositions générales et contrôle ;
- ? dispositions particulières aux transporteurs ;
- ? articles R. 3311-1 et suivants du code des transports ;
- ? article 26 CCNA1 ? professionnels.

Contenu du module 2

Caractéristiques techniques du véhicule et le fonctionnement des organes de sécurité.

Vérifications avant départ :

- ? prise en compte du véhicule ;
- ? vérifications intérieures et extérieures ;
- ? la manutention du véhicule.

Éco-conduite :

- ? conduite sûre et économique ;
- ? utilisation de la boîte de vitesses (automatique ou manuelle) ;
- ? lecture et interprétation de la signalisation ;
- ? respect du code de la route ;
- ? anticipation ;
- ? comportement du conducteur en situation de stress et de prise de décision ;
- ? utilisation de l'inertie du véhicule ;
- ? l'incidence de la possession des permis de conduire sur la conduite ;
- ? notions de sous-gonflage, sur-gonflage ;
- ? possibilités offertes par l'informatique embarquée ;
- ? entretien du véhicule (consommation moyenne, totale, instantanée).

Chargement, arrimage et manutention des marchandises :

- ? calculs de la charge utile ;
- ? définition du poids à vide d'un véhicule ;
- ? définition du poids total autorisé en charge ;
- ? définition du poids total autorisé ;
- ? calcul de la MMA ;
- ? détermination de la charge utile ;
- ? répartition du chargement ;
- ? techniques de chargement et d'arrimage ;
- ? utilisation des sangles.

Spécificités concernent les 2 roues :

- ? caractéristiques techniques des 2 roues et le fonctionnement des organes de sécurité ;
- ? vérifications avant départ ;
- ? éclairage ;
- ? les systèmes de freinage ;
- ? régler les suspensions ;
- ? contrôle des pneumatiques ;
- ? principe de chargement d'un véhicule 2 roues (masse maxi) ;
- ? équipements obligatoires du conducteur.

Contenu du module 3

Accidents du travail en caucolrtiin et à l'arrêt :
 ? généralités sur les adeicncts du tvaaril ;
 ? prévention des atciedncs du tavaril en circulation.

Prévention des rsiuqes pshiqueuys :
 ? gseets et prsueots (prendre un colis, mtoenr et dencsedre d'un véhicule) ;
 ? équipements spécifiques pour les 2 roues.

Comportements à rseiqus :
 ? alcool, médicaments, tabac, stupéfiants ;
 ? effets sur la conduite, les riques et ainotddics ;
 ? l'hypovigilance ;
 ? les dnrgeas du téléphone.

Les distracteurs.

Conduite préventive :
 ? l'anticipation ;
 ? spécificités des différents useagrs ;
 ? maîtrise des dsntiecas de sécurité ;
 ? znoes de deagrn ;
 ? les agens morts.

Notions de soriumcsee :
 ? protéger ? Aletrer ? Secourir.

Règles de curcialotin et de sotaagnisiiln routières :
 ? soianigstailn ;
 ? vetsise des véhicules ;
 ? particularités des cefruoarrs à snes giotrirae et des ronds-points ;
 ? les dépassements ;
 ? le stationnement, les arrêts ;
 ? contrôles et stocninas ;
 ? ftconnnoimeent du prmeis à pontis (perte de ptinos et les différentes modalités pour récupérer les pntios perdus).

Risques de la rtoue :
 ? énergie cinétique ;
 ? fcroe crutgiefne ;
 ? les fcureaus aaargnvgtis liés aux 2 rueos ;
 ? cluitarcion inter-files, suface d'adhérence des pneus, effets gyroscopiques, stabilité, fcore centrifuge, tneqchiue de freinage, guidonage.

Circulation dnas les tnnules : règles de cidutone à l'approche et dnas les tunnels, spécificités des gdarns ouvrages.

Franchissement des pgsasaes à niveau.

Principes de bsae de la rédaction du ctsnaot aialmbe :

? dnas qeuls cas l'utiliser ;

Accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire secteur du transport de fonds et valeurs

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,
Organisations dénonçantes signataires	CNM et FNTV, par lettre du 24 mai 2022 (BO n°2022-23)

Article 1er - Champ d'application
 En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Le présent arcocd s'applique :

? rigureubs à renseigner, le rceto et le vrseo ;
 ? moynes à uelsttir pour le rnesigneer ;
 ? prise de rietsngemmenes sur les différents dcounmets et tirtpcoiarnsn sur le cntsaot ;
 ? barème de responsabilité des arusserus (incidence des corix cochées ou non cochées).

Contenus du moule 4

Calcul d'itinéraires :
 ? préparation d'un itinéraire, lutece de cteras et de palns ;
 ? le GPS.

Gestion du srtses en ciountde :
 ? fetaucrs de stress.

Gestion des cfltnois :
 ? siengs de mécontentement ;
 ? l'agressivité ;
 ? les aittudets positives.

Comportements cubainontrt à la visotlaarion de l'image de mraque d'une ietpsnrre et au développement de la qualité de secirve :
 ? les 3 ftoinoncs du cesurior : commerciale, économique et tqheiuince ;
 ? qualité de la ptotserian du cndctouuer ;
 ? irpcamotne pour l'entreprise ;
 ? différents iurnecutleorts du cudcnetuor au sien de l'entreprise ;
 ? acspets relationnels.

Règles d'utilisation des moyens de cociiumnamton :
 ? prlocotoe de coutcmoniiman en vuigeur dnas l'entreprise ;
 ? règles de ccoatnt avec le client/employeur (nature et fréquence) ;
 ? toceonlhgies d'information et de cooutmcinmain (NTIC) ;
 ? règles de sécurité pour l'utilisation du téléphone.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Annexe II

Modèle d'attestation de firaomton curieosr (équivalence professionnelle)

Je soussigné(e), Mme/M. (?) représentant(e) légal(e) de l'entreprise (?) N° SREIT (?) atteste que (Nom, Prénom, dtae de naissance, adresse du salarié) (?) exerce à trtie pnsfisnoreeol une activité de coesirur dipeus (?) Fait à (?), le (?)

Signature et caecht de l'entreprise

1. Aux marchés :
 ? cnaornncet des activités de tropsarnt des fonds et vruleas quel qu'en soit le montant, tleels que définies par l'article 611-1 du cdoe de la sécurité intérieure ;
 ? rpires en totalité ou pleinmrleatet par l'entreprise entrnate ;
 ? détenus dpuies au monis 12 mios ;
 ? aanyt généré un cihrrfe d'affaires aenunl jsaniiftut le tasfrnet d'au minimum un salarié.

2. Aux setis de piodrctioun des eeperitsnrs etanntre et srtnatoe :
 ? affectés dernimetcet par le cgmanneh et ptiresartae ;
 ? situés à une datncise mamailxe de 100 kilomètres (site à site) ;

3. Aux salariés :
 ? affectés aux activités de tarnsoprt de fonds, de teraemitnt de veurlas et de gietosn des ateuaomts brcinaeas ;
 ? taelirtis d'un catonrt de tavaril à durée indéterminée ou à durée déterminée supérieure à 3 mios ;
 ? n'étant pas atesbns dpieus puls de 4 mios au trite d'un arrêt mialade ou dnot le cntraot de triaavl n'est pas suspendu, hros les cas d'accidents du tavaril et de congés de maternité ;
 ? se tnourvat à puls de 2 ans d'un départ à la rtatiree ou d'entrée dnas un dospisiitf de fin de carrière ;
 ? se tuoarvnt à moins de 2 ans d'un départ à la rtteriae ou d'entrée dnas un diisoipstf de fin de carrière, seleenumt s'ils snot vonleiartos à luer transfert.

Les ctiindonos précitées snot cumulatives. Les ciionntdos de

l'alinéa 3, rvtlieeas aux personnels, s'apprécient à la dtae de la natoioiciftn fellrmoe du cangmheent de pstaatreie par le client.

Article 2 - Modalités de mise en œuvre *En vigueur non étendu en date du 1 août 2018*

2.1. Nrbmoe de salariés transférables

Le nrmobe de salariés transférables est calculé en ftoiocnn d'un mnaotnt de crfihfe d'affaires anuenl predu par l'entreprise sortante. Les règles pour déterminer ce nmorbe snot définies dnas l'annexe 1.

Le cifrhe d'affaires total est apprécié par l'entreprise sotantre sur la bsae de la fatotraiucn hros taexs par activité réalisée par elle-même dnas les 12 mios pielns précédant la dtae de la nooiiaictfn frmleloe du cmgnenahet de paatseirtre par le client. L'entreprise entrtnae puet dmnaeedr à l'entreprise sotrtane de jeuitfsir du cffirhe d'affaires predu par la ptruciodon d'un relevé de ftaurecs des 12 drneires mios approuvé par le cmrimsaiose aux comptes.

L'éventuelle aaitsloautcin des rioats est déterminée alnenmenuelt par la cmosiisomn ntalionae de suivi.

L'entreprise satrtnoe puet décider de transférer un nrmobe de salariés inférieur à cleui ansii calculé, à cgrahe pour elle de cumiqunoemr ctete décision à l'entreprise ettnnrae dnas un délai mnimum de 1 mios avnat la dtae de transfert.

2.2. Critères de ciohx des salariés proposés pour être transférés

De par la nraute de l'activité et de l'organisation des ptoanstires freinuos par les eperrinstes de tsnrpoat de fonds, il n'est pas psoslbie de procéder au chiohx des salariés proposés pour être transférés à priatr de luer atotcfieafn au scierve du cntaort ccmomeairl visé.

En conséquence, les critères de choix pour déterminer la ltsie des salariés proposés pour être transférés snot :

- ? le vaanlotoirt ;
- ? la soitauitn de fmalile ;
- ? l'âge ;
- ? l'ancienneté dnas l'entreprise ;
- ? la polyvalence.

Ces cniq critères snot :

- ? pirs en cptome aux ctdoonniis de cototain prévues par la girlle fnaigut en anxe 2, étant endentu que le pieemrr salarié transféré est cluei qui a le puls grnad nrmboe de pnitos ;
- ? appréciés à la dtae de la notiofacitn felrmole du chneanemgt de piaartertse par le client.

En cas d'égalité de points, le salarié le mnois ancein dnas l'entreprise est pairrrtriee au transfert. En cas de nlvoelue égalité de points, le salarié le puls juene est priioatrire au transfert.

Les salariés proposés pour être transférés dveinot satisfaire, à la dtae du transfert, aux dnisispiotos législatives, réglementaires et cnentevinleonos : ctare psnlinfoeorse en corus de validité ; pirem de crdoine en crous de validité adéquat(s) et correspondant(s) à la catégorie de véhicule(s) utilisé(s) ; ftrtainmos complémentaires associées à juor ; arrêtés d'autorisation de prot d'armes en cuors de validité pour les cuoorenysv de fdons ; poseparst « fotormain ».

L'entreprise snatroe recnnoe au trfrneast du ou des salariés qui ne sntifsaaireet à ces eecenixgs et pseoprr un ou puirsels autres salariés sur la litse (en fiotcnon des critères ci-dessus exposés).

Pour la bnnoe apiptlcioan de l'accord, les salariés irmfonent régulièrement lreus eeulmypsrs de l'évolution de luer stiuiotan personnelle.

2.3. Procédure de transfert

2.3.1. Moeyns de timmriossan des ioatrfnnioms et dtocemnus enrte les aructes de la procédure de transfert

Les imnoniroatfs et dtuoecmns tsrnmais entre les estperirnes sonratte et eratntne d'une part, et entre celles-ci et les salariés et luer comité d'entreprise (CE) ou comité soical et économique (CSE) d'autre part, le snot par vioe électronique.

2.3.2. Iftmonoanirs préalables

Sous 5 jrous ouvrés au puls à ctpomer de la niiaitoftcon folelmre de l'attribution du marché par le client, l'entreprise eatntne se fiat connaître à l'entreprise sortante, par lettre recommandée aevc accusé de réception.

Sous 10 jrous ouvrés au puls à cepotmr de la réception de ctete notification, les erptneresis eanrtnte et strnoate ifnrenmot lrues itaenscns élues de l'attribution du nvaeou marché.

2.3.3. Ftnruriose de la ltise des salariés proposés pour être transférés

Dans les 10 jorus ouvrés au puls à cpoetmr de la réception du cireruo de l'entreprise ertatnne snfiniagit la rsrpiee du marché, l'entreprise stanrtoe cmuinoqmue à l'entreprise enartnte la ltsie des salariés qu'elle psorpoe pour être transférés, accompagnée des dssoeirs individuels.

Cette ltsie coomrtpe un nobmre de salariés égal à ceuli calculé sleon les règles définies au paaaprghre 2.1. Est joint à ctete liste, pour cahue salarié dnot le treamsft est proposé, un dssoier ididnvuiel dnot la ctioipismon ehtsviuxae fugire en anxe 3.

Simultanément, l'entreprise srnttaoe inormfe les salariés proposés pour être transférés du nom de l'entreprise etrtntae et de la dtae et du leiu de psrie de fonctions. Elle irfomme également son CE ou son CSE.

Dès réception de la lsite et des dssoies individuels, l'entreprise enantnte procède à luer examen. Au buot d'un délai de 5 jrous ouvrés, les deiossrs iduedvnliis cneorfmos snot teecnimtat validés. En cas de non-conformité d'un desiosr individuel, l'entreprise entratne en fiat prat dès que psislobe à l'entreprise strtnae pour qu'elle puisse, dnas les 2 juors ouvrés, aptperor les rectitnoifaics nécessaires. Si, au buot de 7 juors ouvrés au plus, et en cas de dmdaene de riitficteoacs formulées le 5e juor ouvré au plus, après la réception de la ltsie et des deosriss individuels, le desoir iindvuel n'a pas été mis en conformité, le tferansrt proposé n'est pas validé. L'entreprise ettarnne est tnuee de mietovr ctete non-validation. Le salarié concerné rstee arlos à la cgrahe de l'entreprise sortante.

2.3.4. Réunion aevc les salariés proposés pour être transférés

L'entreprise etnntnae s'organise pour reievocr collectivement, en une ou pisiulers fios solen luer nombre, dnas un délai de 10 juors ouvrés à cpeotmr de la dtae de réception de la ltise des salariés proposés pour être transférés, les salariés dnot le dessoir iuideinvdl est validé.

Cette réunion revêt la fmroe d'un échange destiné à ce que les salariés psienust aoivr des iamioirfntns sur l'entreprise eantntne et que celle-ci fasse caisanoncsne aevc ses éventuels furtus salariés.

Si la réception cvotllciee prévue par le présent atlrce n'a pas pu aoivr leiu dnas le délai mentionné supra, la procédure de tesrafrnt les cnroneant ciuntone pour aatunt son curos snas qu'elle pissue être déclarée cmome non valide.

Dans les 5 juors ouvrés au puls à cotmepre de cette réception ctoclvielle :

- ? le salarié fiat connaître par tuot meyon feroml à l'entreprise ertanne et à l'entreprise snaottre son acrocd ou son rfues d'être transféré ; l'absence de psminnteeooit du salarié vuat rufes ;
- ? au cas où des éléments nouvoux cnondiesut l'entreprise ennatrte à ne pas cfenrmior la vdliaoatn du dsiosr iiedvundil d'un salarié, elle le fiat svoair à l'entreprise snntaroe par tuot meyon fmorel en mtainavt sa décision ; dnas le cas contraire, le doisser ineuddviil rstee ttnmceiaet validé.

Deux cas pueevnt à ce sdate se présenter :

- ? siot le dosseir iiedndviul est validé et le salarié acpetce la pitriospoon d'être transféré : la procédure d'établissement d'une pooipsoirn de coatrnt de tivraal prévue à l'article 3 est engagée immédiatement ;
- ? siot le disseor iudievdl n'est pas validé ou le salarié rsfeue la psootiropin d'être transféré : celui-ci derueme salarié de l'entreprise sortante.

Lorsqu'un ou puesurlis dosierss ont été rejetés par l'entreprise

enatrtne ou refusés par un ou des salariés proposés pour être transférés, l'entreprise s'entend établit une liste complémentaire selon les modalités décrites au paragraphe 2.3.5.

2.3.5. Réception d'une liste complémentaire

Dans un délai de 5 jours ouvrés à compter des décisions prises par les salariés ou par l'entreprise et en fonction du nombre des dossiers retenus, l'entreprise s'entend établit une liste complémentaire qui :

- ? énumère un nombre de salariés égal à celui des salariés ayant refusé d'être transférés ou dont le dossier individuel n'a pas été validé par l'entreprise ;
- ? comprend des salariés choisis selon les critères définis au paragraphe 2.2 ;
- ? est accompagnée des dossiers individuels prévus par le paragraphe 2.3.3.

Dès réception de cette liste complémentaire et des dossiers individuels, l'entreprise s'entend procède à leur examen. Au bout d'un délai de 5 jours ouvrés, les dossiers individuels sont totalement validés. En cas de non-conformité d'un dossier individuel, l'entreprise s'entend en fait prat dès que possible à l'entreprise s'entend pour qu'elle puisse, dans les 2 jours ouvrés, apporter les rectifications nécessaires. Si, au bout de 7 jours ouvrés au plus, et en cas de demande de rectification formulées le 5^e jour ouvré au plus, après la réception de la liste et des dossiers individuels, le dossier individuel n'a pas été mis en conformité, le dossier proposé n'est pas validé. L'entreprise s'entend est tenue de motiver cette non-validation. Le salarié concerné demeure salarié de l'entreprise sortante.

Dans les 10 jours ouvrés à compter de la réception de la liste complémentaire et des dossiers individuels, l'entreprise s'entend s'organise pour recevoir collectivement, en une ou plusieurs fois selon leur nombre, les salariés dont le dossier individuel est validé.

Cette réception revêt la forme d'un échange destiné à ce que les salariés puissent avoir des informations sur l'entreprise s'entend et que celle-ci fasse connaissance avec ses éventuels futurs employés.

Si la réception collective a été redoublée, la procédure de transfert continue pour autant son cours sans qu'elle puisse être déclarée comme non valide.

Dans les 5 jours ouvrés au plus à compter de cette réception collective :

- ? le salarié s'entend connaître à l'entreprise s'entend et l'entreprise s'entend son accord ou son refus d'être transféré ; l'absence de réponse du salarié vaut refus ;
- ? au cas où des éléments nouveaux conduisent l'entreprise s'entend à ne pas conclure la procédure de transfert d'un salarié, elle s'entend s'entend à l'entreprise s'entend en motif sa décision ; dans le cas contraire, le dossier individuel reste totalement valide.

Deux cas peuvent à nouveau se présenter :

- ? si le dossier individuel est validé et le salarié accepte la proposition d'être transféré : la procédure d'établissement d'une proposition de contrat de travail prévue à l'article 3 est engagée immédiatement ;
- ? si le dossier individuel n'est pas validé ou le salarié refuse la proposition d'être transféré : celui-ci demeure salarié de l'entreprise sortante.

À ce stade, le nombre de salariés qui seront effectivement transférés définitif, qu'il soit égal ou inférieur au nombre de salariés que l'entreprise s'entend avait décidé de proposer pour être transférés.

À titre pédagogique, l'annexe 6 expose de manière synthétique l'ensemble des modalités de mise en œuvre décrites supra.

Article 3 - Établissement de la proposition du contrat de travail
En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

3.1. Fonctionnement des dossiers complémentaires

Dans les 5 jours ouvrés au plus à compter de la validation des dossiers de transfert, l'entreprise s'entend est tenue d'adresser à

l'entreprise entrante, pour chaque salarié concerné, un dossier complémentaire dont la composition est définie en annexe 4.

Dès réception de chaque dossier complémentaire, l'entreprise s'entend établit une proposition de contrat de travail s'entend les conditions définies aux paragraphes 3.2 à 3.5.

3.2. Modalités des conditions générales d'emploi

Le contrat de travail proposé au salarié :

- ? reprend les conditions particulières attachées au contrat au sien l'entreprise s'entend : la qualification, le coefficient, l'ancienneté au moment du transfert et les éléments de rémunération tels qu'exposés au paragraphe 3.3 ci-dessous ;
- ? précise la date, le lieu d'affectation, le lieu de première prise de service et les modalités de gestion de la rémunération.

3.3. Montant de la rémunération

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondante à son salaire caractéristique calculé sur la base des 12 derniers mois précédant la notification visée ci-dessus. En cas de changement de l'horaire caractéristique au cours des 12 derniers mois, il est tenu compte de la dernière situation du salarié.

Cette rémunération ne comprend ni les heures supplémentaires ou complémentaires, ni participation et intéressement.

Une analyse de la nature des primes octroyées dans les deux semaines est effectuée afin que des émoluments ayant la même vocation ne se cumulent pas.

L'entreprise s'entend n'est pas tenue de maintenir les différents libellés et compositions de la rémunération, ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une prime différentielle dont le montant est alors précisé dans le contrat de travail.

Les primes à échéance fixe n'ont pas le montant varie s'entend adaptées aux modalités de versement de l'entreprise entrante.

3.4. Durée des congés liés à la date de transfert

L'entreprise s'entend s'entend l'ensemble des droits à congés liés à la date du transfert sous forme de solde de tout compte.

Le salarié aura, au sien de l'entreprise entrante, un droit à congés non payés équivalent en nombre de jours.

3.5. Statut collectif

Le salarié bénéficie du statut collectif de l'entreprise s'entend qui se situe dès le premier jour de la reprise à celui de l'entreprise sortante.

Article 4 - Droits des salariés susceptibles de bénéficier du maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise entrante
En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Le salarié susceptible de bénéficier du maintien dans l'emploi au sien de l'entreprise s'entend reçoit sa proposition de contrat de travail par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

Il dispose d'un délai de 5 jours ouvrés pour formuler son accord sur le contrat de travail qui lui est proposé par l'entreprise entrante. À l'issue de ce délai :

- ? si il donne son accord s'entend le contrat de travail proposé ;
- ? si il n'a formulé aucune réponse : ce silence vaut refus, il demeure salarié de l'entreprise sortante.

Dès la signature du contrat de travail, le salarié transféré bénéficie au minimum de 2 jours de formation sur la présentation de l'entreprise s'entend (7 heures) et sur les règles sécuritaires appliquées au sien de celle-ci (7 heures). Les entreprises s'entend et s'entend s'accordent sur les jours de délivrance de ces formations afin de limiter au maximum toute perturbation

opérationnelle et de s'ouvrir aux clients.

Article 5 - Information de l'entreprise sortante et des représentants du personnel par l'entreprise entrante
En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

L'entreprise sortante transmet à l'entreprise entrante la liste définitive des salariés transférés.

Dans ce même délai, les entreprises entrante et sortante communiquent entre elles la même liste de salariés transférés.

Article 6 - Règlement des salaires et des sommes à paiement différé aux salariés transférés
En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

L'entreprise sortante règle au personnel transféré les salaires qu'elle est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés qu'il a acquies à la date du transfert, les heures de travail supplémentaires de l'entreprise sortante qu'il a éventuellement acquies à la date du transfert, les indemnités de réduction de temps de travail (jours RTT) qu'il a éventuellement acquies à la date du transfert et la quote-part de 13e mois de salaire de son compte.

Article 7 - Mesure spécifique
En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de positionner cet accord à la suite de l'accord national interprofessionnel de la collectivité territoriale de transport et des activités associées du transport.

Article 8 - Durée de l'accord et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant sa signature.

Article 9 - Commission nationale de suivi
En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Dans le cadre de la coexistence paritaire, il est institué une commission nationale de suivi du présent accord composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles représentatives, signataires ou adhérentes au présent accord.

Cette commission a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord ;
a compétence pour proposer chaque année si nécessaire l'actualisation de l'annexe 1 du présent accord ;
est habilitée à émettre des avis liés à l'interprétation du présent accord, en cas de litige dont elle aura été saisie.

La commission nationale se réunit sous un délai ne pouvant excéder 30 jours calendriers suivant la date de réception du courrier de saisine émanant d'une des parties signataires de l'accord.

Article 10 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11 - Dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail d'une demande d'extension dans

les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Dans l'objectif de préserver le niveau d'emploi à l'occasion d'un changement de propriétaire dans les activités du transport de personnes et valeurs, les partenaires sociaux ont défini un dispositif de transfert de salariés vers l'entreprise bénéficiaire du marché.

Le dispositif décrit par le présent accord repose sur l'adhésion des entreprises et des salariés au principe du maintien dans l'emploi. La commission nationale de suivi mise en place par le présent accord vise à sa bonne application.

Dans le présent accord, l'entreprise prendant le marché est dénommée « entreprise sortante » et celle prenant le marché est dénommée « entreprise entrante ».

Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Annexe 1

Règles de calcul du nombre des salariés transférables

Le nombre de salariés transférables est déterminé sur la base du chiffre d'affaires annuel prévu divisé par la valeur du ratio par activité et arrondi à l'unité inférieure.

Les fonctions visées dans la présente annexe sont appréciées selon les dispositions du tableau des coefficients ajoutés par l'avenant n° 1 du 20 octobre 1993 à l'accord national interprofessionnel relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de personnes et valeurs de la collectivité territoriale de transport et des activités auxiliaires.

1. Pour l'activité « Transport de personnes »

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 70 000 €, un employé de personnes ou un agent d'exploitation est transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 700 000 €, un régulateur, un chef de mouvement ou un chef d'équipe est transférable.

Exemple : chiffre d'affaires transport 1 000 000 € HT :

? employés transférables = 1 000 000 / 70 000 = 14,28 soit 14 personnes ;
? agent d'exploitation transférable = 1 000 000 / 700 000 = 1,43 soit 1 personne.

2. Pour l'activité « Transport de fonds et valeurs »

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 74 000 €, un opérateur de traitement de valeurs, un employé administratif, un agent de chambre forte ou un agent d'exploitation est transférable.

Pour chaque tranche de chiffre d'affaires annuel de 740 000 € par an, un chef d'équipe ou un chef de service est transférable.

Exemple : chiffre d'affaires casier = 1 000 000 € HT :
? opérateurs ou employés transférables = 1 000 000 / 74 000 = 13,51 soit 13 personnes ;
? agent d'exploitation transférable = 1 000 000 / 740 000 = 1,35 soit 1 personne.

3. Pour l'activité « Maintenance des installations automatisées »

Pour chaque tchncr de crhfie d'affaires aennul de 77 000 €, un anget de maintenance, un tchneec de matennancie ou un agnet d'exploitation est transférable.

Pour chaque tcrhnae de crhfie d'affaires annuel de 770 000 €, un chef d'équipe est transférable.

Exemple : chiffre d'affaires amaottue birnaca = 1 000 000 € HT :

? agents, giisatrnnoee ou tcihecneins transférables = 1 000 000/77 000 = 12,98 soit 12 pnsrneoes ;
? ecdmaeernt transférable = 1 000 000/770 000 = 1,29 soit 1 personne.

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Annexe 2

Cotation des critères de cihox puor établir la lsite des salariés proposés puor être transférés

Volontariat	Volontaire	24 points
	Non volontaire	0 point
Situation de famille	Célibataire snas enfant- marié ou assimilé (Pacs, concubinage) snas pnsorene à caghre fiscalement	5 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 1 ponsrene à chgrae fiscalement	4 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 2 penrenoss à cgrhae fiscalement	3 points
	Marié ou assimilé (Pacs, concubinage) et 3 ou pnsrneoes à cgahre ou plus	2 points
	Parent isolé aevc personne(s) à crahge fiscalement	2 points
	Marié, assimilé (Pacs, concubinage), parent isolé aevc personne(s) handicapé(s) à carghe fiscalement	1 point
Âge	Moins de 30 ans	6 points
	de 30 jusqu'à 40 ans révolus	4 points
	de 41 à 50 ans révolus	3 points
	> 50 ans (hors raitrtee à tuax plein)	1 point
Ancienneté	Moins de 3 ans	6 points
	de 3 à 5 ans révolus	5 points
	de 6 à 10 ans révolus	3 points
	de 11 à 15 ans révolus	2 points
	> 15 ans	0 point
Polyvalence	Carte pilsrnsleofene aevc minteon d'un métier	3 points
	Carte poflsnrlsneioe aevc mtneon de duex métiers	2 points
	Carte polsinlefsorene aevc mtieonn de toirs métiers	1 point

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Annexe 3

Composition exuhaisvte du disseor iuineddvl de caquhe salarié proposé puor être transféré

À la liste visée au pphagrarae 2.3.3 du présent accord, est annexé, puor cghaue salarié proposé puor être transféré, un deossir iivdudienl cornaenpmt :

a) Une fhce dnas lulealqe frieugnt les ionitomarfns sutvanies :
? nom ;
? prénom ;
? dtae de nsianscae ;
? nationalité ;
? sutoiaitn de falimle ;
? asredse ;

? dtae d'ancienneté ;
? cfecinieoft ;
? hariroe hidbaemaorde ;
? silarae msenuel burt de bsae ;
? prime(s) à caractère fxie dnas l'entreprise dpieus puls de 12 mios ;
? ntaure du ctarnot de triaavl (CDI ? CDD d'une durée supérieure à 3 mois) ;
? nratue du ou des cfacriittes de qtfuaicialion plislsernefoe détenu(s) ou aeiaottsttn d'équivalence ;
? le cas échéant, anescbe en crous :
?? mtoif ;
?? dtae de début ;
?? dtae prévue de reipsre d'activité ;
? s'il s'agit d'un représentant du pesernonl : nturae de la représentation.

b) Une copie des pièces snuvetias :
? ctrae d'identité (recto verso) ;
? ctrae pssieerlonnolfe (document aitsrmtndnaiif délivré par le CANPS : atuottribin itaiinle ou renouvellement) ;
? le cas échéant :
?? piemrs de cdinoure (pour ceroounvys et DABistes) ;
?? arrêté préfectoral d'autorisation de prot d'armes (pour convoyeurs) ;
?? aeotstittn FMIO ou dnissepe ou FCO (pour convoyeurs-conducteurs).

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Annexe 4

Composition ehaxvtsiue du dseisor complémentaire tanmsris en vue de l'établissement d'une poiospriton de catnort de travail

Le deisosr complémentaire trmansis en vue de l'établissement de la poortsipn du cnrtat de travail du salarié qui a donné son accord puor bénéficier du mtieanin dnas l'emploi au sien de l'entreprise entanrte cronpmed :

a) Les ciepos des pièces seivnutas :
? 12 deenrirs buttleins de piaie ;
? ctanort de tiavral et, le cas échéant, ses atnnevas ;
? fchie d'aptitude au tiraval en curos de validité ;
? peospasrt « fotoamrn ».

b) Le cas échéant, l'original du cireruor signé fsaniat état du varntaotilot au trenrsaft (cf. aexnne 5).

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Annexe 5

Modèle du cuoirrer faianst état du vloranaoitt au transfert

À Mdmaae ou Monsieur, (Nom, prénom de l'employeur actuel, ficonon et nom de l'entreprise sortante)

Je, soussigné(e) (nom, prénom), fias prat de ma volonté non équivoque de rdjeniroe la société (nom de l'entreprise entrante), nueaovu pristareate du coatrnt (références du marché).

Je sthoiaue le tsnarfret de mon crtant de travail, dnas les cnniootids définies par l'accord sur la rserpie du peoenrnl en cas de cnenemahgt de praaertiste dnas le trnsraopt de fonds.

J'accepte de rcvieoer une pitrsopoon de ctroant de tiaarvl de la société (nom de l'entreprise entrante), et m'engage à lui deonnir une suite, pistvoie ou négative, dnas les délais impartis, soit 5 jrous ouvres après la réception de la postoopriin du ctarnt de travail.

Je vuos pire d'agréer, Mdaame ou Monsieur, l'expression de mes stunaaitlos distinguées.

Fait à (Lieu d'établissement), le (date de signature).

(Signature).

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

	Point de départ de la procédure : noticitfaoin de l'attribution du marché par le clneit à EE				
5 JO	Information de ES par EE de cttee notification				
10 JO	5 JO	Communication feolmrle à EE par ES de la ltsie des salariés proposés puor être transférés Information des itacnenss élues des 2 entreprises			
		Soit validation taitce par EE des doerssis ividdneluis conformes	Soit danedme par EE à ES de rictieoatcfn des dessoris iliedidvuns non conformes		
	2 JO		Soit msie en conformité par ES		Soit non msie en conformité par ES
			Validation par des dioresss crmfenoos par EE		Non-validation fmelorle des desoisrs non cmefoonrs par EE
	Réception cttlceivoe des salariés dnot les disresos snot validés par EE				
5 JO	Soit acceptation du salarié Pour être transféré		Soit refus du salarié pour être transféré		
5 JO	Envoi du deisor complémentaire par ES Établissement du cranott de tiarval par EE	Le salarié dmueree dnas ES			
		Communication à EE par ES de la litse complémentaire en fnicoon du nrmbœ de dsrsieos rejetés et du nrmbœ des salariés ayant refusé d'être transférés			
10 JO	5 JO	Soit vtaiodlian ttcaie par EE des deisorss individuels conformes	Soit dmnadee par EE à ES de reacftiitoin des dessoirs individuels non conformes		
	2 JO		Soit msie en conformité par ES		Soit non msie en conformité par ES
			Validation des dsroieess conformes par EE		Non-validation formelle des deiorss non conformes Par EE
	Réception celitvocle des salariés dnot les desrisos snot validés par EE				
5 JO	Soit acceptation du salarié pour être transféré		Soit refus du salarié pour être transféré		
5 JO	Envoi du dsoseir complémentaire par ES Établissement du contrat de tvarail par EE		Le salarié dmueree dnas ES		
Fin de la procédure, que le nbmroe définitif des salariés qui senrot transférés siot égal ou inférieur au nbmore de salariés que ES aivat décidé de pesoropr puor être transférés					
Transmission de ES par EE de la liste nomniiavte définitive des salariés transférés Information des ienacnsts élues par EE et ES					
Légende du tlaabeu : ? « ES » : erinertspe sortante ? « EE » : epirenrstre entrante ? « X JO » : X jruos ouvrés au plus					

(1) En cas de bisoen d'interprétation ou de précision, il cnoinevt

de se référer au texte de l'accord lui-même, qui suel fiat foi.

Accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,
Organisations adhérentes signataires	CNM Confédération nalatoine de la mobilité, par lrtete du 6 avril 2019 (BO n°2019-35) Organisation des tarupprostens rreoutis européens (OTRE), par ltrtee du 13 jaenvir 2020 (BO n°2020-28)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le secteur du transport routier connaît de très profondes mutations structurelles et organisationnelles.

Dans une branche représentée par une multitude d'entreprises, les différents acteurs reconnaissent la nécessité de renforcer les moyens consacrés au dialogue social et d'y impliquer chacun des acteurs de la branche, entreprises et salariés.

Ce renforcement contribue à la qualité de ce dialogue et bénéficiera ainsi à l'ensemble des entreprises et des salariés concernés de son champ d'application.

Les partenaires sociaux de cet accord reconnaissent ainsi la nécessité de disposer d'un dialogue social aménagé et innovant au niveau de la branche, à même de proposer des solutions inédites et spécifiques aux enjeux précités.

Elles conviennent ainsi de disposer de moyens supplémentaires pour mieux structurer la négociation collective et développer des actions de formation et de valorisation de la profession.

Elles réaffirment leur volonté de contribuer et développer des relations saines ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche, de l'emploi, de l'attractivité des métiers et de la fidélisation des salariés.

Partie 1 Objet

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord est applicable aux entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport (IDCC 16).

Article 2 - Objet du présent accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord a pour objet de :

- ? créer un fonds mutualisé visant à financer le dialogue social dans la négociation de la convention collective et l'exercice du partenariat avec la profession ;
- ? déterminer les règles d'utilisation et d'affectation de ces fonds ;
- ? créer une association de gestion du fonds national du dialogue social dans les entreprises routières et activités annexes du transport.

Partie 2 Dialogue social et création de l'association paritaire de gestion du fonds du dialogue social dans le transport routier

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité la mise en place d'une CPNPI dont l'objectif sera de définir les grandes orientations stratégiques de la politique sociale de la branche. Dans une branche composée principalement de petits et moyens entreprises, et afin de garantir un dialogue social de qualité, bénéfique à l'ensemble des salariés de la branche, il est d'autant plus nécessaire de renforcer les moyens alloués aux partenaires sociaux sur ce thème.

Article 3 - Financement du fonds du dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises et des salariés relevant du champ d'application de l'accord.

Cette contribution est égale à 0,05 % du montant des rémunérations brutes, exonérées de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Elle concerne l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, à l'exception des salariés en apprentissage ou en alternance.

Elle est répartie à parts égales entre employeur et salarié.

Article 4 - Association paritaire de gestion du fonds du dialogue social dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019

Les parties signataires du présent accord ont convenu de créer, sous l'égide de la loi de 1901, une association pour la gestion du fonds du dialogue social afin d'en assurer, en toute transparence, l'administration financière.

Cette association paritaire de gestion, dénommée « AGTIDERA », est composée des représentants des entreprises routières et des activités annexes du transport, représentatives des entreprises ou adhérents de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au financement et au fonctionnement du dialogue social dans la CCNTR, conformément aux statuts de l'association.

L'association paritaire aura un rôle consultatif et financier et notamment, elle assure la gestion du fonds du financement du dialogue social et veille à sa répartition conformément aux attributions prévues par l'article 6 du présent accord.

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant sa composition, son fonctionnement, sa gouvernance. Elle est composée d'un conseil d'administration et d'un bureau qui comprend un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint, tous élus paritairemment.

Le siège social de l'association paritaire est fixé au 22, rue Georges-Picquart, 75017 Paris.

(1) Airtice étendu sous réserve que la répartition du fonds soit arrêtée par la commission paritaire de négociation et d'interprétation et que l'association n'ait qu'une mission de gestion du fonds du financement du dialogue social, conformément au principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

(Arrêté du 13 décembre 2019 - art. 1)

Article 5 - Recouvrement de la contribution

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La contribution prévue à l'article 3 du présent accord est recouvrée par l'association paritaire de gestion du fonds du financement du dialogue social visée par l'article 4 du présent accord et fait l'objet d'une ventilation de gestion dédiée.

Les modalités applicables au paiement (échéance, recouvrement, pénalités de retard) sont définies par décision de l'association paritaire, définie à l'article 4.

Les parties signataires conviennent que l'association délèguera le recouvrement des cotisations à CPAERCT Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale.

(1) Airtice étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 931-1 et R. 931-1-1 du code de la sécurité sociale. (Arrêté du 13 décembre 2019 - art. 1)

Article 6 - Affectation du montant des contributions

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les sommes recouvrées sont ainsi réparties :

1. Fonctionnement de la CPPNI

En premier lieu, le mandat est utilisé pour la prise en charge des dépenses d'affectation suivantes :

a) les frais liés à l'organisation matérielle des réunions paritaires (CPPNI, Instances paritaires, OTPL notariales et régionales ; négociations paritaires), sur la base d'un budget et selon un barème et des règles de fonctionnement définies par le conseil d'administration de l'association. Sont ainsi pris en charge :
? les frais de location de salles ;
? la prise en charge des salaires, frais de déplacement, frais de repas et hébergement à raison, pour les associations représentatives, de :
?? 4 représentants pour les associations salariales
représentatives dont les résultats d'audience de représentativité excèdent 20 % ;
?? 3 représentants pour les associations salariées
représentatives dont les résultats d'audience de représentativité sont compris entre 10 % et 20 % ;
?? 2 représentants pour les associations salariées
représentatives dont les résultats d'audience de représentativité sont en deçà de 10 % ;
?? 3 représentants pour les associations professionnelles
représentatives.

Il est précisé que la rémunération des représentants des organisations salariées qui ne s'ajoute pas prise en charge d'entretien par le fonds, compte tenu des règles susvisées, sera prise en charge par l'organisation mandataire.

Dans cette hypothèse, l'employeur établira, à l'attention de l'organisation mandataire, une fiche trimestrielle, croisant les salariés et aux cotisations afférentes dont il aura fait l'avance.

L'organisation syndicale procédera au remboursement à réception.

La prise en charge des salaires des représentants des organisations professionnelles et salariées est limitée à 1,8 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). Le salaire ainsi pris en charge s'entend des rémunérations brutes incluant les cotisations sociales patronales. Par ailleurs, les chefs d'entreprise peuvent bénéficier d'une indemnité forfaitaire pour perte de gain allouée sur le forfait Agirc-Arrco.

? les frais de déplacement et de transport le cas échéant ;

b) les frais liés au fonctionnement de l'association (locaux, frais de fonctionnement, honoraires du conseil aux comptes?) ;

c) les frais de location de la salle au siège de l'association ;

d) toute autre dépense jugée nécessaire par l'association et son conseil d'administration.

Le budget alloué au fonctionnement de la CPPNI ne saurait dépasser 1/3 de la cotisation annuelle.

2. Système de fonctionnement des associations représentatives de branche

Le mode de la cotisation sera réparti, à parts égales, entre les associations patronales et les associations salariées de salariés représentatives de la collectivité nationale des entreprises et activités liées au transport.

Cette enveloppe sera émise répartie au sein de chaque collège entre organisations, selon la répartition suivante :

? pour les associations patronales, l'enveloppe sera répartie entre les associations représentatives dans la branche en proportion de leur niveau de représentativité (audience salariés) en vertu des arrêtés en vigueur.

? pour les associations salariées :

?? 50 % de la cotisation sera répartie à parts égales entre l'ensemble des associations représentatives dans la branche dont le seuil de représentativité défini par le dernier arrêté de

représentativité en vigueur ;

?? 50 % de la cotisation sera ensuite répartie entre les associations représentatives dans la branche en proportion de leur niveau de représentativité en vertu des arrêtés de représentativité en vigueur.

L'utilisation de ces ressources permetra aux associations de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment :

? l'organisation de la consultation des représentants et des salariés afin d'élaborer les propositions de branche ;
? le cas échéant, le versement des rémunérations et frais de déplacement, d'hébergement et de repas des salariés qu'elles auront mandatés et qui ne relèvent pas du financement direct par le fonds de représentation ;
? le développement des activités d'information et de communication auprès des entreprises et des salariés visant à les sensibiliser sur les accords de branche négociés ;
? l'analyse juridique de ces accords ;
? le développement de structures de réflexion, d'anticipation et de coordination des initiatives des associations ;
? l'établissement de rapports et documents permettant une meilleure connaissance du secteur ;
? tous travaux visant à la promotion de la branche et à la valorisation des métiers du secteur ;

Partie 4 Dispositions diverses

Article 7 - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Il est institué une commission de suivi composée des représentants professionnels, patronaux et salariés représentatives des entreprises du présent accord ou y adhérentes.

Cette commission de suivi a pour mission d'évaluer le fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social et les moyens qui lui sont alloués.

La commission de suivi pourra préconiser à la CPPNI, au regard des excédents ou déficits constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, la modification ou la modification de la contribution financière appelée auprès des entreprises et des salariés.

Article 8 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord entre en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 10 - Dénonciation, révision de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 11 - Durée de l'accord. – Publicité. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Avenant n 21 du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Mise à jour de l'article 6 de la CCNP
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

I. ? L'article 6.1.3 de la CNCP est modifié cmme siut :

« 6.1.3. Comomiissn ptiaarre pannreteme de négociation et d'interprétation (CPPNI)

a) Les salariés d'entreprise, mandatés par luer osnroaiatgn sailcndye et appelés à pciiperatr aux réunions visées ci-dessous snot teuns d'informer, par écrit (notamment par cmaounimotich d'une cpioe de la convocation) et, suaf cnacctsnsreois exceptionnelles, au monis 1 sinmeae à l'avance, luer eleyopmur (ou son représentant) de luer pticrotaaipin à ces commissions.

b) La ctoopiisomn de ccaunhe des délégations sleyadncis qui pcnriapitet aux réunions :
? de la foamitron négociation (CPN) de la CNPPI ;
? de la famooirtn ciioioaclntn de la CNPPI ;
? de la faooirtmtn interprétation de la CNPPI ;
? de l'observatoire ptiriaare de la négociation ctceilovle ;
? de l'observatoire pcspeotirf des métiers et des qiiainucltaofs (dénommé OTPL dnas la branche) ;
? de la coiimssmon piatriare ntloinaae puor l'emploi et la formtiaon penrfolslonesie (CPNE), est définie aux airtlces 23.6.1 et 23.6.2 rfiatles à la csopooitimn et aux réunions de la commission.

c) Cpmote tneu des spécificités des différents seeurcts d'activité etnrrnat dnas le camhp d'application de la coeinvotnn collective, lusroqe les tarauvx des cisonismms et guperos de tvaail susvisés ne conrrnceet qu'un suel de ces secteurs, les salariés d'entreprise appelés à y pricipiater doievt aintppearr à des eisenrtrps rlevnaet du chmap d'application de la CCNTR.

d) Le tpems passé par les salariés d'entreprise, lorsqu'ils snot tiaelitrus d'un mndaat de représentant du penoresnl élu ou désigné à praieictr aux réunions et grpoues de taiavrl des itacensns visées à l'alinéa b du présent pagrparahe 3, ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation dnot ils dpesisent puor ecerxer leurs fotcnoins dnas l'entreprise.

e) Les dnipsiosoisits ci-dessus, snot apaecblips snas préjudice des dospnotiis de l'article 30 de l'accord natnioal pifressoenol ? Tropntarss de fdnos et valeurs ? du 5 mras 1991 modifié. »

II. ? Les prtaies sgiaantries menettt à juor la ltsie visée à l'article 6.1.4.3, en rasion des cnatemgehs d'appellation de centiars ongesrmias de la firtmoan professionnelle.

Le paapaghrr 6.1.4.3 de l'article 6 est en conséquence modifié comme siut :

« ? Comité d'observation et d'évaluation de la faomriton (COEF) (AFT) ;
? Celoniss de penncrenoeiemtft des établissements de foormatin créés suos l'égide des asostoiaicins de fromiotan cuiontne de la pioosrfsen (AFTRAL et PROMOTRANS) ;
? APFA : sous-commission nniataole topnrarst et luoqtgiise ;
? OCPO mobilité ;
? gpuore ticunqeh 6 de foamtiorn pilslenoneofrse (taxe d'apprentissage) ;
? jruys d'examens professionnels, dnonant leiu à la délivrance

d'un diplôme officiel, organisés par l'AFPA, l'AFTRAL et PMRNTAOORS ou tuot aurt oinmsarge de fooamtrin certifié. »

Article 2 - Création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

L'article 23 est abrogé et remplacé par un nuevol atlrce 23 « Coisimsmon ptariaare parnmnetee de négociation et d'interprétation (« CNPPI ») » rédigé cmme siut :

« Aritlce 23
Commission ptiiaare pnnrtemeae de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Il est institué une cmsosiiomn ptiriaare ptannmeree de négociation et d'interprétation (CPPNI).

23.1. Rôle de la CPPNI

La CPPNI, composée par les otianingsroas poaaelttrns et les onisaangiorts saenlidycs représentatives dnas la branche, en aursre la garncuenove paritaire.

Chargée du sivui de la piluqiote saoilce de la branche, elle définit les onoteiniarts stratégiques dnas les deiomans définis à l'article 23.2 de la CNCP et namonmett la foriomatn pnslofreioelne dnas le crade de la cnneviootn cloitevlce nonlatiae des tanoprstrs retouris et des activités aiaexilrius du transport.

23.2. Compétences de la CPNPI(1)

La CPPNI, par l'intermédiaire des oiaoginrntsas pntaalroes et des oasigoniatrns slniyacdes de la bnarche y siégeant, est dotée d'une compétence générale lui pemrettnat de négocier sur l'ensemble des thèmes suoiax envisagés par la législation du travail.

Elle dpssioe d'une primauté sur les thèmes sunvitas :
?les sairaels minauimx hiérarchiques (conformément au porocotle d'accord du 4 octbroe 2017)(2) ;
?les frias de déplacement (conformément au pccolore d'accord du 4 otrcboe 2017)(2) ;
? les cctsnisaolifais ;
? la musaillaottun des fdons de fnmeaincnet du pmarriaiste ;
? la maoautuliistn des fonds de la fotriamon poefoelisnnrslr ;
? les gaieyrnas cvctoeilles complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité solaice ;
? les dinopsiosts spécifiques en matière de tmeps de tiarval teells que visées par l'article L. 2253-1 du cdoe du tvriaal ;
? les msueres rlivetaes au ctontart à durée indéterminée de cinethar ou d'opération tleels qu'énoncées aux artcleis L. 1223-8 et L. 1223-9 du cdoe du tvriaal ;
? les mueesrs rieltaevs aux ctarnots de tiraval à durée déterminée et aux ctanrots de tirvaal teirarompe en atpoicalpn des dsiosntipos de l'article L. 2253-1 du cdoe du taairvl ;
? l'égalité psefelniirnosoe etrne les fmemes et les heomms ;
? les modalités solen lsleelulqes la puitsruoe des cntaorts de tirvaal est organisée etrne duex eirrestenps losqure les cnoidtins d'application de l'article L. 1224-1 du cdoe du tviaarl ne snot pas réunies ;
? les coitndoins et les durées de roenleluenevmt de la période d'essai ;
? les cas de msie à doistpiiosn d'un salarié trmaropiee auprès d'une eepinrrste utitiaislcree teells que visées par les dsipiintiooss législatives aelliapbbs ;
? la rémunération miailmne du salarié porté, asnii que le mantnot de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux aerctils L. 1254-2 et L. 1254-9 du cdoe du travail.
? la prévention des efetfs aux fetarucs de rsqies plsoesfnrinoes conformément aux dsopitioisns de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.

La CPNPI est réunie en faoirtmon plénière aumat de fios qu'elle le jgue nécessaire et au monis tiros fios par an en vue des négociations obligatoires. Elle définit son ciadenerlr de négociations conformément aux dsnostiiopis légales ou réglementaires.

Conformément à l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, la CNPPI s'assure du rcespt des cnidioonts de la négociation des arcocds et anveants de la cntvinooen cvctolelie niaoalnte des tporarstns et des activités aeiixialurs du taopsrnrtr puor qu'ils puensist être

étendus.

Les priorités sociales établissent paritairem, de manière inviduelle et prévisionnelle, à la fin de chaque session :
? les thèmes de négociation qui sont abordés au cours du semestre à venir, en cohérence avec les négociations obligatoires de la branche ;
? le calendrier de ces négociations.

L'ordre du jour de chaque séance est ensuite fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel établi.

23.3. Missions d'intérêt général de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

a) elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

b) elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;

c) elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Ce rapport annuel d'activité, versé dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail, comprend un bilan des accords conclus d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

d) elle établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail ;

e) soit à la demande expresse d'une partie demanderesse, soit à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se prononce dans le but d'apaiser les litiges ;

f) en cas de demande de conciliation, la CPPNI peut suggérer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties ;

g) elle exerce pour la branche pluri-sectorielle les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail ;

h) enfin, en matière d'emploi et de formation, la CPPNI est l'instance décisionnaire en matière de formation professionnelle : elle définit les orientations en la matière dans la branche. Elle est dotée en son sein d'une structure chargée de mettre en œuvre lesdites orientations.

23.4. Rôle spécifique de la CPPNI

Les obligations professionnelles des entreprises et l'obligation (l'OTPL national, ainsi que les OTPL régionaux) s'inscrivent à la gouvernance plurioctave paritaire de la CPPNI les instruments nécessaires à ses missions sur l'emploi et la formation.

La CPPNI établit en lien avec les organismes chargés du suivi de la formation professionnelle un tableau de bord emploi/formation et GEPC pour le compte de France compétences.

La CPPNI assure également un travail prioritaire conjoint en l'élaboration de documents (notes de réflexion, notes de suggestions, etc.) portant sur les orientations stratégiques à être travaillées par les entreprises sociales.

Ce travail porte sur cinq enjeux complémentaires :

1. L'avenir des métiers transports, logistique et mobilité ;
2. La qualité de vie au travail ;
3. Le dialogue social dans la branche ;

4. La coordination, le déploiement et le financement de la mise en place des formations continues ? Managers/ représentants des salariés ?

5. La protection sociale des salariés de la branche.

23.5. Définition et exercice des missions de négociation, d'interprétation et de conciliation de la CPPNI

23.5.1. La mission de négociation

La CPPNI, en formation plénière ou en formation sectorielle, a pour fonction de négocier la convention de branche et d'accords de branche.

Les organisations membres de la CPPNI recherchent de bonne foi à parvenir à la conclusion de conventions et d'accords de branche sur les différents thèmes faisant l'objet de négociations.

23.5.2 Exercice de la mission d'interprétation

La CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse.

La commission est saisie de tous les questions posées en cause l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention : elle salue la qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions concernées.

Dans sa formation d'interprétation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour trancher les différends et litiges individuels.

23.5.3. Exercice de la mission de conciliation

Les parties s'engagent à ce que la résolution des litiges collectifs inatmosphère dans la branche peut s'effectuer dans le cadre d'une procédure de conciliation, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La CPPNI, dans le cadre d'une demande de conciliation, a pour mission de proposer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties.

La conciliation s'entend d'un mode amiable ou conciliatoire de règlement des conflits par lequel les parties, dans le cadre ou en dehors de toute instance judiciaire, tentent de résoudre leurs litiges de vue respectifs afin de parvenir à une solution amiable du différend qui les oppose.

Dans sa formation de conciliation, la commission n'a, en aucune circonstance, compétence pour trancher les différends et litiges individuels.

23.6. Fonctionnement de la commission

23.6.1. La commission paritaire de négociation et d'interprétation est composée paritaire d'un collège ? salariés ? et d'un collège ? patronal ?.

Le collège ? salariés ? comprend les représentants de chaque entreprise s'adressant représentative au niveau de la convention collective nationale au sens des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chaque entreprise dispose, au maximum, de 5 sièges au sein de la commission et de ses différentes formations.

La prise en charge des personnes concernées les délégations syndicales est limitée à :

- ? 4 représentants pour les entreprises dont les résultats d'audience de représentativité excèdent 20 % ;
- ? 3 représentants pour les entreprises dont les résultats d'audience de représentativité sont compris entre 10 % et 20 % ;
- ? 2 représentants pour les entreprises dont les résultats d'audience de représentativité sont en deçà de 10 %.

Le collège patronal, composé des organisations professionnelles représentatives de la branche, fixe librement sa composition, dans la limite du nombre de représentants du collège ? salarié ? dans sa composition maximale.

La prise en charge des personnes concernées les délégations

ptaneroals est limitée à tiros représentants par onaasgiortin représentative.

Les pesris en chagre des mrbmees des délégations scideynlas d'une part, et peaolanrts d'autre part, snot limitées à 1,2 fios le pnafold mesenul de la sécurité siclaoe (PMSS).

23.6.2. La comimsoisn priartiae paetenrmne de négociation et d'interprétation puet se réunir :

? en froomaitn plénière ou steocilelre de négociation ;
? en foormatin ? interprétation et caiioctilonn ? ;
? en fitormaon ? emploi/ frmooaitn ? ;
? en foroatimn ostvrebioiae piaratre de la négociation celocvtlie ;
? en fatiormon oerbosrvatie pscreitopf des métiers et des qilncituofiaas (OPTL).

Un grupoe de travial piriaarte puet être mis en pacle sur décision de la CPPNI, mentionnée au relevé de décisions, en vue de procéder à un trvaail tqhinuece préparatoire de la CPNPI plénière ou sectorielle.

La cooomitspin de ces geuoprs de taiarvl siut les mêmes règles que cleels prévues puor la CPPNI, suaf décision cnitraroe de la CPPNI.

23.7. Administration 23.7.1. Présidence

La présidence de la CNPPI est assurée de façon priariate par un président et un vice-président iusss de cuhaqe collège et élus paritairement, puor une durée de 4 ans, aevc antrelcane à mi-mandat.

Aux côtés du président et du vice-président snot nommés un président délégué anisi qu'un vice-président délégué, dnas les mêmes cnionotdis que cleels prévues à l'alinéa précédent.

Exceptionnellement, conformément aux dstioioinpss légales et réglementaires, la CNPPI puet être présidée par l'autorité asiraminidvtte de tutelle. Elle prned aorls l'appellation de cssmmioion mxtie paritaire.

La présidence priiaatie a puor rôle de :

? représenter la cmoomissin dnas ses activités et de l'en tenir informée ;
? fxier et d'assurer la teune de l'ordre du juor des réunions ;
? mttree en débat les ptions mis à l'ordre du juor.

Il est précisé que chauqe fomiraotn de la CPNPI procède à l'élection d'une présidence paritaire. À défaut, la présidence pitiarrae est la même que cllee qui préside la CNPPI réunie en foroatmin plénière.

Il est également précisé que cqhuae seeuctr d'activité de la bhacrne des tartnorps rteuiors et activités aexiiralus du trnroaspt dsosipe de sa propre présidence paritaire.

23.7.2. Réunions et convocations

a) Procédure de négociation

La ciimomossn se réunit en ftoiomarn plénière ou seeoirlltce autant de fios qu'elle le jgue nécessaire et au mimunim tiros fios par an, en vue de mener les négociations au navieu de la branche.

Elle définit son creeilndar de négociations conformément aux doosspiiints légales et réglementaires en vigueur.

Pour cqauhe réunion de la CPPNI, une caointvocon est rédigée par la présidence et adressée par cuoeirrl au siège de cahque origaatisonn sidnlyace représentative *au paln ninaotal*(3), au mminium 10 jorus aavnt la dtae de la réunion, suaf en cas de cnescoiactrns exceptionnelles.

Cette coaatniovcn comenprd la dtae et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du juor de la séance dnot le connetu est arrêté par la présidence.

Les oingsaitoans sdaycelins et peenisrensofolls dnot les meebmrs siègent en CPNPI cnquiommeut par écrit au président de ladite commission, ttoue sietgosugn sur l'ordre du juor des

feurtus réunions de la commission, dnas la mruese du pssoilbe 15 jorus anvt la tune de celles-ci. Le président les iicsrnt à l'ordre du jour.

Il est cnneovu que tuos dmnuotces nécessaires à la bnone tenue des débats snot tsnrriams aux mmrbees de la csmmooisin pairirtae au mumim 8 jorus aavnt la réunion.

À l'issue de chuaqe réunion un relevé de décision est établi, et est adressé au puls trad en même tmeps que la caicnoovtn de la ciioomssn suivante.

b) Procédure d'interprétation

La CNPPI puet être siiasie d'une dnaedme d'interprétation de dotinopsiiss colentnevonines :

? siot à l'initiative d'un emleoypur ou un salarié, par l'intermédiaire de ttoue onogaaisrtin slcynidae de salariés ou d'organisation pfsresenliolone d'employeur représentative de la bnchrae ;
? siot à l'initiative d'un de ses members ;
? siot par une jirtoicudn de l'ordre jiaricdue dnas le cadre de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

La CPNPI se réunit :

? siot en fmroitaoan plénière loursqe la ddeamne d'interprétation prtée sur les disoitpsonis comemuns de la cevtninoon celoiltcve ;
? siot en frootmain sceetolirle lsrqoe la dnmedae d'interprétation porte sur les dotpinisiiss poperrs à l'un des sretuecs d'activité de la branche.

La CNPPI se réunit dnas les 3 mios qui sveinut la réception de la demande, accompagnée du dosseir complet.

Le dssioer est cmopelt lorsqu'il cpoomrte une ddmanee écrite et motivée d'interprétation de dpotisoniis reanelvt du camhp d'application de la cvnteonoin collective, epxnuaqt en ptrieuciar l'origine de la difficulté d'interprétation rencontrée.

Un aivs d'interprétation est rdneu lorsqu'il esitxe un acrocd répondant aux cotiinonds de validité de dorit coumnn des cointevonns et acrcdos cotcifells de branche. À défaut de majorité dnas un collège et/ ou en cas de dvignecree d'appréciation entre les collèges, la CNPPI rned un aivs de non-positionnement.

L'avis d'interprétation ou l'avis de non-positionnement est établi par le secrétariat de la comssiomin en duex eexmpirleas dnot l'un est adressé au demandeur, l'autre étant destiné au secrétariat de la commission.

c) Procédure de conciliation

La CNPPI puet être siiasie d'une ddamene de ciinolatiocn stiuée à un différend coietllcf ranlevet du champ d'application de la ceoovnnitn cvvetiolle :

? siot à l'initiative d'un eymlpoeur ou un salarié, par l'intermédiaire de tutoe oaoitrasign scidlnyae de salariés ou d'organisation pfseoersionlnle d'employeur représentative de la bhnacre ;
? siot à l'initiative d'un de ses members.

La CNPPI se réunit :

? siot en frooamtin plénière lrqsoue la dedamne de clcaitoioinn cecnnore un ltiige intéressant les diotossiipns cemounms de la cenvnotoin colecitlve ;
? siot en foamtroin sleeroiltce luqrsoe la deandme de ctioailnicon cnraonnect un ltiige intéressant les dtponiisoiss prperos à l'un des seructes d'activité de la branche.

La CNPPI se réunit dnas les 3 mios qui sunivet la réception de la demande, accompagnée du dssioer complet, dnot elle est saisie.

Le dssoeir est cpmloet lorsqu'il cotormpe une ddmanee écrite et motivée de cnitaoioilcn de diisitoosnps reelnvat du champ d'application de la cotnviyen collective, eqinpxalt en peulartciir l'origine du différend existant.

Avant totue foulotiramn de pitpsoroooin de résolution du litige, la cmomosiisn peut, le cas échéant, etenndre les etpaxcolniis de cqhuae partie.

La CPNPI ne puet vnlelaambet fmorluer de priotoosipn que si l'ensemble des oiaonrgsatins pnnseoloefseirls et sdcnalyeis snot présentes ou représentées ; à défaut, une sodncee CNPPI est

convoquée dans un délai maximum de 1 mois après la date de la première réunion. Lors de cette seconde convocation pour un même litige, la commission délibère de plein droit dès lors que chaque collègue est représenté.

Un document écrit, reprenant la proposition de résolution du litige faite aux parties, est établi en trois exemplaires et adressé à chacune des parties, le troisième étant destiné au secrétariat de la commission.

d) Éléments communs à la procédure de demande d'interprétation ou de conciliation

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat :
? informe l'auteur de la saisie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine de la date de point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre son avis ;
? procède à la convocation des membres de la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou tout autre moyen électronique conférant date certaine au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

Il est entendu que si un membre de la commission fait partie de l'entreprise concernée par la demande d'interprétation ou de conciliation, ce membre ne peut pas siéger lors de l'examen du dossier.

Le secrétariat de la commission, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmet la décision à l'ensemble des organisations syndicales et des organisations patronales représentatives au niveau national⁽⁴⁾ dans le secteur des transports routiers et des activités aériennes du transport.

Les avis d'interprétation de la commission, lorsqu'ils sont rendus, sont répertoriés au secrétariat de la CNPPI et sont à la disposition des employeurs et des salariés.

Les procédures de conciliation ou d'interprétation ne peuvent valablement avoir lieu que si chaque collègue est représenté.

23.7.3. Secrétariat

La commission dispose d'un secrétariat qui en assure la gestion administrative. »

(1) L'article 23.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.
(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

(2) Les cotisations relatives aux salaires hiérarchiques et aux frais de déplacement sont étendues sous réserve de la conclusion de l'accord de révision de la convention collective prévu aux articles 1er et 4 du protocole d'accord du 4 octobre 2017.
(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

(3) Les termes « au sein niantal » sont eux-mêmes de l'extension comme étant caritens aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

(4) Les termes « au sein niantal » sont eux-mêmes de l'extension comme étant caritens aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 6 août 2019 - art. 1)

Article 3 - Création d'un observatoire paritaire de la négociation collective de la branche
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

L'article 23 bis est abrogé et modifié comme suit :

« Article 23 bis

Transmission des accords d'entreprise et élaboration du rapport annuel d'activité

1. Transmission des accords d'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la partie la plus diligente transmet à la CNPPI les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II ? Durée du travail, répartition et aménagement des horaires ?, des phares Ier ? Ropes qu'il y a ? et III ? Jours fériés ? du titre III ? Ropes et jours fériés ? et des titres IV ? Congés payés et autres congés ? et V ? Ctpome épargne-temps ? du livre Ier ? Durée du travail, ropes et congé ? de la troisième partie du code du travail.

Elle informe les auteurs si nécessaire de ces conventions et accords de cette transmission.

Après consultation par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse de la CNPPI mentionnée ci-après : cnpni.ccntr@gmail.com.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la CNPPI assure réception des conventions et accords transmis.

Simultanément, les conventions et accords réceptionnés sont transmis à l'ensemble des organisations syndicales et syndicales représentatives, membres de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche.

2. Élaboration du rapport annuel d'activité

L'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche établit un rapport annuel d'activité pour le compte de la CNPPI. Ce rapport est versé dans la base de données nationale et son contenu est fixé au paragraphe 23.3. c de la CCNP.

Il est souligné que l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche n'a pas vocation à valider, ni interpréter, ni assumer l'opportunité des accords d'entreprises réceptionnés.

Dans le cadre de cette mission, l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche se réunit au moins deux fois par an dans le respect d'un calendrier établi en CNPPI et jusqu'à quatre fois par an.

3. Composition de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche

La composition de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche s'effectue en application des principes et règles énoncées au 23.6 de la CCNP.

Les salariés désignés à cet effet par leur organisation salariale bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 1 semaine, d'une autorisation d'absence pour participer aux réunions de cette commission.

La participation des salariés d'entreprise aux réunions de la commission paritaire entraîne le maintien de leur salaire et la prise en charge de leurs frais dans les conditions prévues à l'article 23.6 de la CCNP.

4. Fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche

L'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche est présidé par une présidence paritaire conformément aux dispositions de l'article 23.7.1 de la CCNP.

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

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application le premier jour du mois suivant la signature au Journal officiel de son arrêté d'extension.

an » snot abrogés et remplacés par les tmrees « régulièrement ».

Article 4 - Modification de l'article 4 de l'accord du 3 novembre 2010

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Au sien du direner prphraagae de l'article 4, les tmrees « paln de frmtoioan » snot abrogés et remplacés par les trmees « paln de développement des compétences ».

Article 5 - Modification de l'article 5 de l'accord du 3 novembre 2010

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

L'article 5 « Snurilclaeve médicale renforcée » est abrogé et remplacé par l'article 5 « Suivi médical ».

Le pmeirer paaahrrgpe de l'article 5 est abrogé.

Le quatrième pgrparaahe de l'article 5 est abrogé et remplacé par les dipsnitsioos snatuveis :

« Les parties seginaitars cvienonnnnet d'étudier les possibilités d'un suvii médical spécifique via nmnmtoat le dsospiitif mis en palce par les acdocrs du 20 avril 2016 puor un nvoeuau modèle de pircoetotn soicale des salariés rvaenlet des pifensoros des trptaross et des activités du déchet ».

Article 6 - Modification de l'article 6 de l'accord du 3 novembre 2010

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Les dosiotspniiis du 2e praapghrae de l'article 6 snot complétées par les doitiiosipnss svneautis :

« Ces dsitnooispsis snot étendues puor le sceteur du topnrsrat de déménagement aux salariés ipnetas pefnoosinnermleeslt à la stuie de meialdas ou d'accidents qu'ils snoiet peonleissfnros ou non. »

Les dsspiitnoios du 2e prgahrpaae du parraahgpe « Rlesmensaect eentrx » de l'article 6 snot abrogées et remplacées par les dpsniiostois seatniuv :

« Dnas ce sens, les orffes et deadmens d'emploi snot centralisés sur un stie Itrneent mis à doiptsisoin par la crmabhe snayclide du déménagement : www.csdemenagement.fr/offres-d-emploi.html ou tuot arute organisme. »

Article 7 - Modification de l'article 7 de l'accord du 3 novembre 2010

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Les dpoiintsosis du paaphrarge « Mariojtoan du dorit iuvdinidel à la fiaootmrn (DIF) » de l'article 7 snot abrogées et remplacées par les dootspiinsis siautnevs :

« Admnbeenot du cpmtoe psenonerl de footriamn (CPF) Afin de fialetric l'évolution plsloieneefonre des salariés dnas luer deuxième prtiae de carrière, de fiitleacr l'employabilité et/ ou un rsslanecemet ponfnrieseosl par le baiis d'une fmtioroan puls longue, il est instauré un dorit à andenmeobt du CPF de 10 % puor les salariés de puls de 50 ans qui svineut une fmioarton dnas ce cdare ».

Les dtonospiiiiis du parrpaaghe « Msie en ?uvre du prosasept pfisroseneonl déménagement » de l'article 7 snot abrogées.

Article 8 - Modification de l'article 8 de l'accord du 3 novembre 2010

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Les dpoiisitsons des troisième et quatrième pragahperas de l'article 8 snot abrogées et remplacées par les dtsiioptions sitaveuns :

« Aifn de vilrsoaer la finooctn tutorale, conformément à l'accord fmotaorin de la bcnarhe et dnas le rcepst des règles fixées par ce dernier, les dsnpoiitsos saenvuits s'appliquent :

? puor les maîtres d'apprentissage : il atinreappt aux eneripetsrs de fxeir les coditionns de verseenmt et le mnaontt de la pmie dnot bénéficie le tueutr iennrte pnaned l'exercice de sa fcoointn ou de mtere en pcale tuot atrue mdoe de renniosccnsaae de cet ecxercie ; le maontnt de cette pmie ? versée pandent l'exercice de cette fcintoon ttluaroe ? ne suiraat être inférieur à 5 % du tuax hrriaoe cvionontnneel à l'embauche cradrspenoont au cfneeiicfot de l'emploi occupé par le tuuter multiplié par son hrroaocurntcotael de tarival au mios ;

? puor le tueutr de caotnrt de psllsnoriiiioafnaeton : il arppitenat aux epienertsrs de fxeir les cionointds de vemneesrt et le mnanott de la pmire dnot bénéficie le tueutr iternne pnnadet l'exercice de sa fiontocrn ou de mtrtee en pclae tuot aarte mdoe de rscenciaosanne de cet eiexrcce ; le moatnt de cette pmrie ? versée paednnt toute la durée du corntat ? ne siuarat être inférieur à 8 % du tuax hoarire coenenvotnnil à l'embauche cnpnreoodrast au cecfoifeit de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son hoirare curteancol de tavrail au mois. »

Article 9 - Modification de l'article 9 de l'accord du 3 novembre 2010

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Les dostnpiisois des deuxième, troisième et quatrième phaearpgras de l'article 9 snot abrogées et remplacées par les dtsosiipinos suavenits :

« Il est proposé d'assortir la riemse ectefifve de ces médailles d'honneur du trviaal dnas les eitnprseers d'une gtiofiacrtan cnloiolenenttve minimale, d'un motannt de :

? de 1/4 de mios de sirlaae puor la médaille de veremil (30 ans de services) ;

? de 1 demi-mois de saailre puor la médaille d'or (35 ans de services) ;

? de 1 mios puor la grdnae médaille d'or (40 ans de services), exonérée de charges, dnas les ctindonios légales et réglementaires en viguer ».

Article 10 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Les présentes diiosnitsops snot aellpapcbis qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dnsiioositps spécifiques puor les enerspetirs de mnios de 50 salariés.

Article 11 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Le présent annveat est cnclou puor une durée indéterminée.

Les dinipootiss du présent avneant eetnrt en vuguier dès signature.

Article 12 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2019

Le présent anvanet fiat l'objet d'un dépôt à la dertcoiin générale du tviraal du ministère du tairavl et d'une dnemade d'extension dnas les citonniods fixées par les aelitcrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Accord du 14 mars 2019 relatif au

dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CTFC ; SNRTC CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

Les pterias saertnigias du présent accrod n'entendent pas rretmete en cusae les modalités parieirtas de votes et de paotnctraiiips aux oenrags et itsnaecs prriaitaes de la bhncare telles que pratiquées jusqu'à aujourd'hui, conformément à l'accord nainoatl Iisnsorreeotfpnl de février 2012.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

En conformité aevc l'article II-3.2 de l'accord ctnusoiiitf de l'opérateur de compétences « Mobilités » (OPCO-M) prévoyant les modalités de représentations des bhcnreas au cenisol d'administration de l'OPCO-M, les paertis saitangers cinvnnoneent que l'ensemble des onoagsiraints psfresenoollenis et scyialdnes représentatives de la barnhce raenlevt de la cvntooenin cctloevle ntoaiadne des tnaprors rtrouies et activités aaliueixrs du transport, bénéficieront a minmia cuanche d'un siège au csneoil d'administration.

Adhésion par lettre du 6 avril 2019 de la CNM à l'accord du 13 décembre 2018

En vigueur en date du 10 mai 2019

Paris, le 6 avril 2019.

CNM
Confédération nanlaoite de la mobilité
106, rue d'Amsterdam
75009 Paris

Madame, Monsieur,

Avenant n 112 du 19 avril 2019 à l'annexe I de la convention relatif à la mise en place de l'indemnité kilométrique pour les personnels coursiers à vélo

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CTFC,

Article 1er - Modification de la nomenclature de la ccna1

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les nueolnmrctaes et définitions des eilomps des ovureirs des tsrnatorps rorietus de mhrdsinecaas et des activités alixireiaus du tsapnrrot ? Poesennrl rlanout « miaahredcnss » snot complétées cmroe siut :

« Guopre 3

Ces diootisisnps ne rtnemeett pas en cusae le podis du vtœ de chqae oinaosgatirn ponsinloereslfe et syndicale, conformément à l'article II-3.3 de l'accord cttoitiunsf de l'opérateur de compétences « Mobilités » (OPCO-M) du 10 décembre 2018.

Article 3

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

L'observatoire pcpsœtirtf des tpastrnros et de la ltsougqie (OPTL) est un oitil mjeaur de la brcanhe des trtrsanpos roueirts et activités auxiliaires. À ce titre, il est un otuil d'information idlssnbenpaie aux tauravx ptecrfospis de l'OPCO mobilité.

Les pterias sgrenaitais du présent accrod réaffirment luer volonté de faire pdrreuer les temres de la coteninovn tannriele à efft du 1er jinevar 2019 ernte l'AFT et l'OPCA tratnosprs et seivcers puor le ficemneant des OTPL dnas le cdrae des tuvaarx à vienr au sien de l'OPCO.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

Le présent aorccd est cloncu puor une durée indéterminée et entre en aippiaoctln à sa dtae de signature.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 14 mars 2019

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt à la doceitirn générale du tiraval du ministère du tariavl et d'une ndaeme d'extension dnas les cnoitndois fixées par les ailetrcs L. 2231-6, L. ? 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdœe du travail.

En aciippltaon de l'article D. 2231-2 du cdœe du travail, la confédération nnaotlaie de la mobilité (CNM), ennted déposer auprès de vos seecirvs son adhésion à l'accord du 13 décembre 2018 rtileaf au fnomneeitncot et au faenennncmit du dgiuolae scoail dnas la CCNTR, qu'elle a notifié à l'ensemble des negatraits de cet accord, conformément aux dtsopiniioss de l'article L. 2261-3 du cdœe du travail.

À cet effet, vuos vreoduz bein tueovrr en aenxne la ltrete d'adhésion adressée à l'ensemble des pnraaeierts siaaenitgrs de cet accord, ansii que le dépôt fiat auprès du gfevre du cioesnl des prud'hommes de Paris.

Nous vuos poirns de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos sttonlauiis distinguées.

Le président.

2 ter. Cuoriser sur véhicule non motorisé ».

L'alinéa 7 du phrpargaae « Cas pciiraelutr » est réécrit cmome siut :

« Dnas ce cadre, il perçoit des indemnités, dénommées ? indemnités kilométriques ? calculées sur la bsae du kilométrage pruocar à tirte professionnel. Le matnnot minumim de l'indemnité est fixé à 0,13 ctnmiee d'euros par kilomètre puraorcu à tirte professionnel. »

Article 2 - Rescrit de branche

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les indemnités kilométriques fsinaat l'objet d'un teiratnemt pilacreiutr au nevaiu fsiacl et social, nontmeamt dnas le cadre des dpoitssinos du cdœe de la sécurité sociale, les piraenearts sacuiœx cninenonvet que la msie en place du régime des indemnités kilométriques résultant du présent aannev diot être sécurisée par l'agence claentre des oriemngnsas de sécurité siloace (ACOSS).

Par conséquent, les oaoirnsigants psiefeenoonlrsls d'employeurs recunneos représentatives au neaviu de la connvntien clceoitlve nltioaae des topntarsrs rturieos et des activités aeixriuals du tapsnrrot et staangreiiis du présent anavnet siassseint l'ACOSS ceinotmmncamot à la procédure de dépôt.

La sécurisation jquiudre et fsiacl de ce disospiitf cositntue un

aspect entessil et déterminant de la cliocsnuo du présent avannet et est cdoiitonn snie qua non de sa msie en ?uvre.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les présentes dnptioioisss snot aelppiclabs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de donipssitois spécifiques puor les epnirttsees de minos de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent annvaet est cclonu puor une durée indéterminée.

Les diopniisosts du présent aanenvt enrtnet en aicopltainp le pirmeer juor du mios sianuvt la paitboilucn de l'arrêté d'extension au Jonarul officiel fniasat stue à une réponse ptoiiyse au rscreit de branche.

À défaut d'issue positive, les pirtaes sngtaaieris cnoenivennt que le présent aaevnnt denviet cudac et s'engagent à se rvioer dnas les 6 mios sanvuit la décision de l'ACOSS.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Avenant n 4 du 15 mai 2019 à l'accord-cadre du 23 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CFTD,

En vigueur étendu en date du 15 mai 2019

L'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpems de trvaail des pneeslnros des eistrerpnes de tnposarrt de déménagement, modifié en deinerr leiu par l'avenant n° 3 du 10 jelliut 2012, est à neauovu modifié comme suit, les ptiaeenrars scuoaix stoauiahnt mtrete à juor les dpionssiotis de l'accord au regrad des évolutions légales et réglementaires en la matière :

Article 1er - Modification du point 6.2.1 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000
En vigueur étendu en date du 15 mai 2019

Les dtsopsoiniis du piont 6.2.1 de l'article 6 snot abrogées et remplacées par les dsionptisois sntaveuis :

« 6.2.1. Les cdaers concernés

Le fioarft anenul en jrous travaillés est une possibilité otffree puor les perlInneoss ? cadres ? qui dnpsieost d'une anoiotume dnas l'organisation de luer eplomi du tepms et dnnot la naurte des footnins ne les cdinuot pas à svuire l'horaire cliectlof aaclpibple au sien de l'atelier, du svciree ou de l'équipe aueuql ils snot intégrés. »

Article 2 - Modification du point 6.2.2 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000
En vigueur étendu en date du 15 mai 2019

Au sien du pinot 6.2.2 de l'article 6, les teerms « l'employeur » snot remplacés par « l'employeur ou son représentant ».

Le présent aaennvt frea l'objet d'un dépôt à la docietrin générale du trvaail du ministère du taairvl et d'une darnede d'extension dnas les codoinints fixées par les alcietrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les ptaers seiagaitrns rlnpableet que le ciorseur sur véhicule non motorisé relève des mêmes règles générales que l'ensemble des perslnneos cirseorus et que l'entreprise est tnuee de mrtete à ditiosispon du salarié un véhicule adapté.

Toutefois, cptome tneu des spécificités impliquées par l'usage d'un véhicule non motorisé et conformément aux dsispoinits prévues au sien des necrmeultonas et définitions des emoplis des orvirues des tptansrors rtioreus de mairhnsdaces et des activités aaxieulirs du tporrsnat ? Pnneseorl rluaont « maeisnrcdahs », « Gpoure 3. ? 2 ter : Cosreuir sur véhicule non motorisé », le csuioer sur véhicule non motorisé puet usiueltr son véhicule prneesnol dnas le cdrae d'un aroccd ineiiduvtl écrit aevc son employeur.

Dans ce cadre, le ciesrou à vélo unsalaiitt son véhicule pesnnerol non motorisé puor son activité pilseenlfoosnre perçoit des indemnités, dénommées « indemnités kilométriques ».

Article 3 - Modification du point 6.2.3 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000
En vigueur étendu en date du 15 mai 2019

Au sien du pnoit 6.2.3 de l'article 6, les trmees « l'employeur » snot remplacés par « l'employeur ou son représentant ».

Après le 5e pagraaphre du point 6.2.3 de l'article 6, les ditnssooipiss snvteuias snot ajoutées :

« Conformément aux dpitssooniiis légales et réglementaires, le salarié qui le shuaoite peut, en arccod aevc son epyoleumr ou son représentant, rennecor à une parite de ses juros de ropes supplémentaires.

En tuot état de cause, le nbrome de jrous de reops alxeuuqs le salarié puet rnceeonr est fixé à un maumxim de 10 jours.

L'accord ernte le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un aneanvt à la covniteonn de fforiat clucnoe etnre le salarié et l'employeur ou son représentant détermine le tuax de la mtajooarin acbipllpae à la rémunération de ce temps de tiavral supplémentaire, snas qu'il puisse être inférieur à :
? 10 % lrusque le salarié est à l'origine de la monétisation ;
? 25 % lqousre l'employeur est à l'origine de la monétisation.

Cet anavnet n'est valable que puor l'année en cruos et ne puet être rcoieudt de manière tacite. »

Le dinreer pargaarhpe de l'article 6.2.3 est abrogé.

Article 4 - Modification du point 6.2.4 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000
En vigueur étendu en date du 15 mai 2019

Les dpsitosnoiiis du point 6.2.4 de l'article 6 snot abrogées et remplacées par les doospsnsiitis satuievns :

« 6.2.4 Le siuvi du fiorfat jours

Pour l'application du ffiarot et le sviui de la psire des journées ou demi-journées de repos, il est effectué un contrôle du nrbmoe de jrous travaillés et de leurs dates, ansii que le pniesiiootsmnt et la qaocuflaiiitn des jorus de ropes (repos hebdomadaire, jruos de congés payés, jruos de ropes supplémentaires), au myeon d'un dceuomnt récapitulatif mesuenl et contradictoire, tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Un eemaxn anroodpfpi de ces données melseulnes dvrea être

régulièrement effectué par le supérieur hiérarchique de façon à ce que les efforts nécessaires soient apportés si une augmentation est constatée.

Ce document contresigné par le salarié est remis chaque mois à l'employeur ou son représentant.

Organisation d'entretiens périodiques

Sont organisés parus les entretiens périodiques dans l'année avec l'employeur ou son représentant au cours desquels le salarié échangera sur sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, sa rémunération et son activité professionnelle et sa vie personnelle. Ces entretiens ont pour objet d'un compte rendu écrit cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié.

En vue de l'entretien annuel visé ci-dessous, un récapitulatif annuel du suivi est établi par l'employeur ou son représentant.

Chaque année, l'employeur ou son représentant organise avec chaque salarié l'entretien d'une conversation individuelle de travail en vue de :

- ? la charge de travail du salarié ;
- ? l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- ? l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- ? et la rémunération.

Lors de cet entretien, un récapitulatif annuel des jours travaillés et des repos pris est établi par l'employeur ou son représentant et remis au salarié.

Cet entretien annuel a pour objet d'un compte rendu écrit et cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié. »

Article 5 - Création d'un point 6.2.5 dans l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000

En vigueur étendu en date du 15 mai 2019

Un paragraphe 6.2.5 à la suite du point 6.2.4 de l'article 6 rédigé comme suit est ajouté :

Avenant du 3 juillet 2019 à l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 et à l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la CPPNI et au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC,

Article 1er - Précisions et modifications apportées aux dispositions de l'avenant n° 21 à la CNCP du 13 décembre 2018

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019

A. ? Abrogation du paragraphe 6.1.3 e de la CNCP

Le point e de l'article 6.1.3 de la CNCP, modifié par l'article 1er de l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 susvisé, est abrogé.

L'article 30 de l'accord national interprofessionnel « Tpsrants de fdns et valres » du 5 mars 1991 modifié n'a en effet pu être, la composition des délégations et les modalités de prise en charge étant désormais encadrées de manière générale au niveau de la commission nationale de concertation et de dialogue social.

Cette abrogation est en vigueur, en bonne et due forme avec le point A « Achat des entrées en vigueur des dispositifs » de l'article 3 du présent accord ci-dessous, à savoir le 1er jour du 4e mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension

« 6.2.5. Droit à la déconnexion

En vue d'assurer le respect des durées maximales du travail, des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale, le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion. L'importance du bon usage des outils numériques (smartphone, internet, e-mails ?) et de communication personnelle ainsi que la nécessaire régulation de l'utilisation pour assurer le respect des temps de travail, de repos, de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle des salariés est rappelée.

L'utilisation des outils numériques doit être régulée. Ils n'ont pas vocation à être utilisés pendant les temps de repos ou de congés. »

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

En vigueur étendu en date du 15 mai 2019

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 15 mai 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 15 mai 2019

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au dialogue social et au développement du dialogue social dans la CTNCR précitée, en cas d'extension de ce texte postérieurement à l'entrée en vigueur à l'avenant n° 21 susvisé.

B. ? Modification de l'article 23.7.2, 3e alinéa du a et 5e alinéa du d de la CNCP

Les organisations syndicales visées dans les deux alinéas précités sont les organisations représentatives au niveau de la branche professionnelle. C'est pourquoi les deux alinéas visés sont réécrits comme suit :

3e alinéa du a

« Pour chaque réunion de la CPPNI, une convocation est rédigée par la présidence et adressée par courriel au siège de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle, au minimum 10 jours avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. »

5e alinéa du d

« Le secrétariat de la commission, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmet la décision à l'ensemble des organisations syndicales et des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche des transporteurs routiers et des activités liées au transport. »

C. ? Modification du paragraphe 6.1.3 b de la CNCP et de l'article 23 de la CNCP

Les précisions suivantes sont apportées aux dispositions de l'article 6.1.3 de la CNCP et de l'article 23 de la CNCP :

La CNPPI peut se réunir dans des lieux convenus :
? notamment « Négociation » ;

Cette formation peut se réunir :

?? en réunion sectorielle, lorsque le sujet abordé ne concerne qu'un seul secteur d'activité de la CCNTR ;
?? en réunion transversale, lorsque le sujet abordé concerne au moins deux secteurs d'activité de la CCNTR ;
?? en réunion plénière, lorsque le sujet abordé concerne l'ensemble des secteurs de la CCNTR ;

? facultatif « Coarbitrage » ;

? facultatif « Interprétation » ;

? facultatif « Ombudsman » de la négociation collective, dénommée « ONPC » dans la CCNTR ;

? formation « Emploi et formation professionnelle », dénommée CEFNP dans la CCNTR. La CEFNP constitue l'observatoire pérenne des métiers et des qualifications (dénommé OTPL dans la CCNTR). La CEFNP est la structure de la CPNI chargée de définir les orientations de la branche en matière de formation et d'emploi et de mettre en œuvre les orientations.

Dans un souci de cohérence, l'article 25 de la CNCP sera abrogé le jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 21 à la CNCP susvisé. De même, les dispositions de l'accord précédent modifiées en ce sens lors de la mise à jour de l'accord en vigueur.

D. ? Mise à jour de l'article 6.1.2 de la CCNP

Dans le même esprit que celui qui a conduit les parties signataires de l'avenant n° 21 à la CNCP du 13 décembre 2018 à mettre à jour le paragraphe 6.1.4.3 de la CCNP, les parties signataires décident que sont ajoutées à la liste des conseils d'administration et commissions de suivi les réunions de l'ensemble des réunions organisées par la CEACRPT PREV.

Article 2 - Précisions et modifications apportées aux dispositions de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019

Instances AIGREDA

L'article 4 « Affectation des postes de gestion du fonds du dialogue social dans les entreprises rectoriales et activités associées du transport » de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR est abrogé et réécrit comme suit :

« Article 4

Association patronale de gestion du fonds du dialogue social dans les entreprises rectoriales et activités associées du transport (1)

Les parties signataires du présent accord ont convenu de créer, sous l'égide de la loi de 1901, une association paritaire de gestion du fonds du dialogue social de dialogue social afin d'en assurer, en toute transparence, l'administration financière.

Cette association patronale de gestion, dénommée « AIGREDA », est composée des représentants des entreprises rectoriales représentatives des transporteurs et des activités associées du transport, salariés ou adhérents de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR, conformément aux statuts de l'association.

L'association patronale a pour rôle d'administrer et de financer et notamment, elle assure la gestion du fonds du dialogue social de dialogue social et veille à sa répartition conformément aux dispositions prévues par l'article 6 du présent accord.

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant sa composition, son fonctionnement, sa gouvernance. Elle est composée d'un conseil d'administration et d'un bureau qui comprend un président, un vice-président, un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint, tous élus paritaire.

Le siège social de l'association patronale est fixé au 22, rue Georges-Picquart, 75017 Paris. »

(1) L'article 4 est étendu sous réserve que la répartition du fonds

soit arrêtée par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et que l'association n'ait qu'une mission de gestion du fonds du dialogue social, conformément au principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.
(Arrêté du 13 décembre 2019 - art. 1)

Article 3 - Précisions et modifications communes *En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019*

A. ? Affectation des entrées en vigueur des dispositifs

Pour des raisons pratiques, les dispositions de l'article 6.1.3 de la CNCP en vigueur à date de signature du présent accord sur les modalités de financement et de paiement en charge des participants (communément connues sous l'appellation « règles des 12 jours » dans la CCNTR) restent en vigueur jusqu'au 1er jour du 4e mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR, en cas d'extension de ce texte ci-après ou postérieurement à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 21 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) susvisé.

B. ? Assemblée générale constitutive de l'AGEDITRA

Les statuts de l'AGEDITRA sont adoptés lors de la réunion de l'Assemblée générale constitutive de l'AGEDITRA.

Seront convoqués pour ce faire les représentants des entreprises signataires ou adhérentes de l'avenant n° 21 à la CNCP du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) et de l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social dans la CCNTR, sur la base suivante :

Collège salarial :

? deux représentants pour les entreprises dont le seuil de représentativité est inférieur à 20 % ;
? trois représentants pour les entreprises dont le seuil de représentativité est compris entre 20 % et 30 % ;
? quatre représentants pour les entreprises dont le seuil de représentativité est supérieur à 30 % ;

Collège « entreprises » :

? représentants en nombre égal à celui dont dispose le collège « salariés », répartis par accord entre les entreprises patronales concernées.

Il est demandé à l'UFT de procéder à l'envoi aux représentants des entreprises anayt votant à y siéger (liste ci-après dans le procès-verbal de signature) des entreprises ainsi que des textes de statuts.

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

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019

Les présentes dispositions sont applicables que si l'effectif de l'entreprise est tel qu'il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, à l'exception des dispositions relatives à la prise en charge, comme exposé ci-dessous.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de moins de 50 salariés ont des obligations particulières des négociations de branche sont remboursées par l'association de gestion du fonds patronal (AGFPN).

À cette fin, les entreprises concernées sont invitées à l'AGFPN selon la formule prévue par les dispositions réglementaires en vigueur.

Lorsque la prise en charge par l'AGFPN ne couvre pas l'intégralité des sommes versées par l'entreprise, celle-ci doit assumer l'AGEDITRA le remboursement du reste à charge.

L'entreprise fnuoirt les jctfstiiafis pnttermaet de déterminer le mnanott qui a été pirs en chrage anisi que le rsete à charge. L'AGEDITRA fiat droit, dnas la lmtiie du pfolnad de rusmbeomneret prévu par les diiponitsoss conventionnelles, à la deamnde de remboursement.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019

Le présent acocrd est ccnolu puor une durée indéterminée.

Il etrne en aoltacpiipn dès sa signature.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019

Le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt à la dtreicion générale du tvraail du ministère du tiaarvl et d'une dadmene d'extension dnas les codtiinnos fixées par les arlitces L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019

Dans un socui de carfioaclitn et de lisibilité, les piraets satiagerns du présent arcocd prtoant aeannvt tnat aux dsosiinpiots de l'avenant n° 21 à la CNCP du 13 décembre 2018 rietlaf à la msie en place, au rôle et au ftoecmnnoeinnt de la ciismmoson pataririe ptnmreanee de négociation et d'interprétation (CPPNI) qu'à l'accord du 13 décembre 2018 reltaif au fceinntoommnt et au fcmanneient du dailugoe sacoil dnas la CTNCR ednentent aeptpror des précisions et modinotfaics aux duex textets précités.

Article - Annexe

Accord de révision du 20 septembre 2019 relatif à la transposition du protocole d'accord du 4 octobre 2017

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Considérant les négociations teneus lros de la réunion du 4 obtocre 2017 etnre les pnrareieats siacuoix de la barnhce tansropt rtioeur et activités aiiruaeilxs du tsranopr et les représentants des ministères des tnorprtass et du travail.

Considérant l'arrêté du 6 août 2019 prau au Joranul ociffiel du 10 août 2019 potnrat entoxisen du polcotore d'accord du 4 oobctre 2017 et lniat son entrée en aloiaptcpin à la cnlsoocuin du présent acrocd de révision, en rsiaon de luer caractère indivisible.

Considérant les dptssioniios rtiaveels à la durée du traai vl et de reops figurat dnas le cdoe des transports.

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2019

Procès-verbal de signature

L'association générale coisitnvtue de l'AGEDITRA
se réunira
le jeudi 18 jilulet 2019
à 9 h30
Au 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris
Salle A

L'objet de ctete réunion srea :

? d'adopter les stuttas de l'association ;
? de fiexr la dtae de réunion du peeimr cneosil d'administration.

Y snot convoqués des représentants des oaitnoinrasgs srnagiiteas ou adhérentes de l'avenant n° 21 à la CNCP du 13 décembre 2018 relaitf à la msie en place, au rôle et au fitennnecnoomt de la cmisomion paiairitre pmeatnrnee de négociation et d'interprétation (CPPNI) et de l'accord du 13 décembre 2018 rrtleaf au fioonnnnmeett et au femaenincnt du dloguaie siocal dnas la CCNTR, appelés à siéger dnas le csoeinl d'administration de l'AGEDITRA à sivoar :

Organisation	Contact/Adresse mail
Collège patronal	
CNM	
FNTR	
TLF	
Collège salarial	
CFDT	
FO	
CFTC	
SNATT CFE-CGC	

Considérant les doispsotiins de la ciontenovn cleoi vlcte natolanie du tpsoanrrt reiuotr et des activités aiarluiixes du tpsornat (CCNTR).

Considérant les msinoiss de la brhncae iuesss de l'article L. 2232-5-1 du cdoe du travail.

Considérant la primauté des aodcrs de brcnahe sur les thèmes visés à l'article L. 2253-1 du cdoe du tvial issu des oncaonnerds du 22 sempbere 2017.

Considérant que les dstnioiisops de cet acrocd ne se clmeunnt pas ni ne rettemnet en casue les dsiitonospis au moins équivalentes iessus d'accords cofileltcs d'entreprises préexistants.

Les paetanreirs siocuax des tnapstros rtruoies et activités aixarlieus du tsrpanot s'accordent sur le présent aocrd de révision qui a puor finalité de tpsseranor dnas la CCTNR les éléments starcurntus de la rémunération identifiés en tnat que sielraas mnimia hiérarchiques par le poocltroe d'accord du 4 obrcote 2017 au snes de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

Titre Ier Dispositions transposées

Article 1er - Travail de nuit, travail des dimanches et jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les éléments de rémunération cnspeamont le tarvail de nuit, asini que le tarvail des deanmcihs et jurois fériés fnot patrie intégrante des saraiels mimina hiérarchiques.

Pour ce faire, dnas le recespt des oncanodenrs du 22 sbemtpree 2017 précitées et du pcotolore d'accord du 4 octbore 2017, les

pairatenres saocuix snot amenés à réviser les moeds de cualcl des cmspenoiotns « tvriaal de niut » et « tvriaal des dmhanceis et juos fériés » puor cneaitrs sreucets tles que détaillés ci-dessous.

1.1. Modalité de cclual de la cpmanoetosin puor « Tvaaril de niut »

1.1.1. Principes

Les ptrraieeans saociux s'accordent sur le fiat que les modalités d'attribution et de veremesnt de l'article 3.1 du procltooe d'accord rteialf au tvriaal de niut du 14 nrbeovme 2001 et de l'article 2 de l'accord dérogoaire rliteaf au traiavl de niut du 29 arivl 2015 ne snot pas reeimss en cuase par la nlulevoe eirpsxosen des motntnas des compensations.

Dans le reespt de l'article 3.1 du prootolce d'accord reltaif au taivral de niut du 14 nmoevbre 2001 et de l'article 2 de l'accord dérogoaire rliteaf au traiavl de niut du 29 aivrl 2015, puor les seeructs d'activités suatvins :
? tnrosapt roeitur de mrnichadesas et activités alxuieiaris ;
? tsrnaoprt de déménagement ;
? pnstertioas logistiques,
les mattonns de la ceomoainsptn puor « Taavril de niut » soenrt désormais exprimés en finotcn d'un puncgrteoae du tuax horraie cvtnooneiennl à l'embauche puor cauqhe coefficient.

Le poceunatrge à apipueqlr étant lié aux mtontans des tuax heairres cntntlooeennvs à l'embauche, il srea ajusté à cahuqe revalorisation.

Les motntans et pecouerngats sornet intégrés aux barèmes des tuax hoirares cenitvnoonelns des aodccrs et aantvnes prtaont rlsriiooaetavn des saeralis nmimia hiérarchiques.

Les prretieanas scouaix anptedot la méthode de tiorssioptann tlele que présentée puor iluorttsilan dnas les glleirs exiptalievcs ci-dessous.

Grilles etxieilcavps ? Tnroasrpt rteiour de msaerhncidas et activités auxiliaires

Au ragerd des tuax hrraieos cenonevnoIntis à l'embauche issus de l'accord du 15 mai 2019 (non enocre étendu à la dtae de sguantrie du présent accord) pantrot rioiotslraaven des rémunérations ceneetoivonnlls dnas les epneeisrtrs du tsrhoanrt rietour de mcsardnaehis et des activités ariliaxiues du tsrhoanrt et de la bsae de culacl rtueene dnas l'article 3.1 du pctoroloe d'accord ralieltf au taivarl de niut du 14 nvrebmoie 2001, la trdtaocuiv des cstpanioomnes puor « Tvairal de niut » à renetir est la sauivnte :

(En euros.)

1.1.2. Nuevolle eisopsxren des motntnas de compensation

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
150 M	10,39	20,0000 %	2,078
138 M	10,15	20,4729 %	2,078
128 M	10,13	20,5133 %	2,078
110 M	10,10	20,5743 %	2,078

Rappel : les modalités d'attribution et de vsmreenet de l'article 3.1 du porotlcoe d'accord reitlaf au tavrail de niut du 14 nobmvree 2001 retsent inchangées.

Grilles etvlcxepaiis ? Trraopnst de déménagement

Au rrgead des tuax hroaeris coteneninolvns à l'embauche issus de l'avenant n° 17 du 15 mai 2019 (non ecnroe étendu à la dtae

de sigtanrue du présent accord) à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cnelvioetenonlls dnas les eptterseins de tnapsorst de déménagement et de la bsae de cclaual rnuete dnas l'article 2 de l'accord dérogoaire rieltaf au tvriaal de niut du 29 arivl 2015, la tuidaortcn des cotaemispnps puor « Taaivrl de niut » à rnetier est la suitnvae :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
150 D	10,99	20,0000 %	2,198
138 D	10,46	21,0134 %	2,198
128 D	10,27	21,4021 %	2,198
120 D	10,04	21,8924 %	2,198

Rappel : les modalités d'attribution et de venrmeest de l'article 2 de l'accord dérogoaire realitf au tiraavl de niut du 29 arivl 2015 resnett inchangées.

Grilles eictevpxlais ? Ptiaontesrs logistiques

Au rrgead des tuax hroireas ceennolotninvns à l'embauche iuss de l'avenant n° 11 du 30 jlileut 2018 (étendu à la dtae de

suitargne du présent accord) au plootroce d'accord ralieltf aux cinntooids spécifiques d'emploi des pnlonrsees des eptterenrsis exerçant des activités de ptestarnois luigtosqeis et de la bsae de cuacll rnetuee dnas l'article 3.1 du pltorocoe d'accord ritelaf au tvriaal de niut du 14 noevbrme 2001, la ttdauciorn des cnpmsoeanitos puor « Taiavrl de niut » à rentier est la stviaune :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
Pour reappl 150 M	10,39	20,0000 %	2,078
138 L	9,96	20,8635 %	2,078
125 L	9,94	20,9054 %	2,078
120 L	9,92	20,9476 %	2,078
115 L à 110 L	9,91	20,9687 %	2,078

Rappel : les modalités d'attribution et de versement de l'article 3.1 du protocole d'accord relatif au travail de nuit du 14 novembre 2001 restent inchangées.
 Les dispositions relatives aux indemnités de transport :
 ? transport routier de voyageurs,
 ? transport de fonds et valeurs ;
 ? transport sanitaire,
 ne sont pas impactées.

1.2. Modalité de calcul des coefficients pour « Travail des dimanches et jours fériés »

1.2.1. Principes

Pour les secteurs d'activités suivants :
 ? transport routier de marchandises et activités annexes ;
 ? transport de déménagement ;
 ? transport routier de voyageurs ;
 ? transport sanitaire,
 les montants des coefficients « Travail des dimanches et jours fériés » sont calculés dorénavant en fonction d'un pourcentage du taux hiérarchique convenu à l'embauche pour chaque coefficient.

Les entreprises s'accordent sur le fait que les modalités d'attribution et de versement telles que prévues dans les articles 7 bis, 7 ter, 7 quater de la CCNA1 de la CTNCR ne sont pas remises en cause par la nouvelle échelle des montants

des compensations.

1.2.2. Nouvelle échelle des montants des compensations

Le pourcentage à appliquer étant lié aux montants des taux hiérarchiques convenus à l'embauche, il sera ajusté à chaque revalorisation.

Les montants et pourcentages seront intégrés aux barèmes des taux hiérarchiques des accords et annexes portant sur l'ensemble des salaires minima hiérarchiques.

Les entreprises sociales adoptent la méthode de tarification telle que présentée pour l'industrie dans les grilles ci-dessous.

Grilles applicables ? Transport routier de marchandises et activités annexes

Au regard des taux hiérarchiques convenus à l'embauche issus de l'accord du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent accord) portant sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises du transport, la tarification des coefficients pour « Travail des dimanches et jours fériés » à retenir est la suivante :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Durée inférieure à 3 heures		Durée égale ou supérieure à 3 heures	
		Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
150 M	10,39	100,0962 %	10,40	232,9163 %	24,20
138 M	10,15	102,4631 %	10,40	238,4236 %	24,20
128 M	10,13	102,6654 %	10,40	238,8944 %	24,20
110 M	10,10	102,9703 %	10,40	239,6040 %	24,20

Rappel : les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7 bis, 7 ter, 7 quater de la CCNA1 de la CTNCR restent inchangées.

Grilles applicables ? Transport de déménagement

de l'avenant n° 17 du 15 mai 2019 (non encore étendu à la date de signature du présent accord) à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, la tarification des coefficients « Travail des dimanches et jours fériés » à retenir est la suivante :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Durée inférieure à 3 heures		Durée égale ou supérieure à 3 heures	
		Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
150 D	10,99	100,5460 %	11,05	234,4859 %	25,77
138 D	10,46	105,6405 %	11,05	246,3671 %	25,77
128 D	10,27	107,5949 %	11,05	250,9250 %	25,77
120 D	10,04	110,0598 %	11,05	256,6733 %	25,77

Rappel : les modalités d'attribution et de versement prévues dans les articles 7 bis, 7 ter, 7 quater de la CCNA1 de la CTNCR restent inchangées.

Grilles applicables ? Transport routier de voyageurs

de l'avenant n° 111 du 19 décembre 2018 (étendu à la date de signature du présent accord) à la convention collective nationale aéroportuaire n° 1 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport routier de voyageurs, la tarification des coefficients « Travail des dimanches et jours fériés » à retenir est la suivante :

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Durée inférieure à 3 heures		Durée égale ou supérieure à 3 heures	
		Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
155 V	11,6540	123,0479 %	14,34	245,9241 %	28,66
150 V	11,0978	129,2148 %	14,34	258,2494 %	28,66
145 V	10,8345	132,3550 %	14,34	264,5254 %	28,66
142 V	10,7210	133,7562 %	14,34	267,3258 %	28,66

140 V	10,6149	135,0931 %	14,34	269,9978 %	28,66
138 V	10,5380	136,0790 %	14,34	271,9681 %	28,66
137 V	10,3514	138,5320 %	14,34	276,8708 %	28,66
136 V	10,3185	138,9737 %	14,34	277,7535 %	28,66
131 V	10,2307	140,1664 %	14,34	280,1372 %	28,66
110 V à 128 V	10,0776	142,2958 %	14,34	284,3931 %	28,66

Rappel : les modalités d'attribution et de vnmreeest prévues dnas les airetlcs 7 bis, 7 ter, 7 quatr de la CCNA1 de la CNCTR resennt inchangées.

Grilles ecplievtaxis ? Trsornpat sanitaire

Au rreagd des tuax hioarres cniotennnlveos à l'embauche issus

(En euros.)

Coefficients	Taux horaire conventionnel à l'embauche	Pourcentage à appliquer	Montant de la compensation
Emploi B	10,7129	193,7851 %	20,76
Emploi A	10,0943	205,6606 %	20,76

Rappel : les modalités d'attribution et de vmeernset prévues dnas les ailcerts 7 bis, 7 ter, 7 quatr de la CCNA1 de la CNCTR et l'article 12.6 de l'accord ? cadre sur l'aménagement et la réduction du tpmes de travail des peneoslrs des epirseretns de traonrspt siritnaae rnetest inchangées.

Les dstnosiipios clloennieovetnns du trsaonprt de fonds et vuealrs ne snot pas impactées par la révision des meods de clual de la cseapoomntin puor « Travail des diecnmhas et jruos fériés ».

Article 2 - Amplitudes, coupures et vacations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Au rgread du régime de taarvil spécifique, nnmaeotmt en ce qui cencnroe l'amplitude de travail, il est précisé que :
? les enetrpersis de tponsrart rtioeur de voyageurs deonrvt cinnuetor d'appliquer les mmiina de rémunération liés aux amplitudes, cpueorus et vintoacas tllées que définis dnas l'accord de bcnrhae riltaef à l'aménagement, l'organisation et la réduction du tepms de tvriaal et sur les rémunérations des posneernls du 18 avirl 2002, dnas le cdrae légal et réglementaire adéquat (code des transports) ;
? les erstierneps de tpransort reotiur de mecdnarshais et activités ariliixaues du tposrnat drevont cuioentnr d'appliquer la graaitne mlmiinae de rémunération de l'amplitude melnsuele tlele que définie dnas l'accord natainol pefiseoronsnl raltief à la gtaianre mamlinie de rémunération de l'amplitude mlneluese des plrennosos ruloatns « grdnas rtroeuus ou lgnoue dstaince » du 12 nvomrbee 1998, dnas le cdrae légal et réglementaire.

Article 3 - Garanties de salaires et rémunérations mensuelles et/ou annuelles
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Considérant que les dsiposinotis rrtvleeias aux geanriats de saielars et rémunérations meellensus et/ou aeunelnls ainsn que les manitjraoos maileimns cnvelnonenleitos puor ancienneté enrtent dnas le cmahp d'application de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les prenetairas soicaux réaffirment que ces diipsoonstis relèvent de la primauté de la branche.

Les dsitonspiios cnileneoelnvotns de la bhrncae fnxait les modalités d'attribution et de vreseemnet de ces éléments rnsteet dnoc inchangées puor l'ensemble des seturecs de la ctioonnevn cvltlilceoe des trtrsponas reiortus et activités aerulixias du transport.

(1) Cotpme tneu du noevul oneennnmorcadit des nveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 srmeetbpe 2017, l'article 3, en ce qu'il dnnoe un caractère impératif aux mrnaitoaajs mleaiinms conoienleevlntns puor ancienneté, est étendu suos réserve de l'application des acteirs L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du tvairal tles qu'interprétés par les décisions du Csionel d'Etat du 7 obtcroe 2021 (n° 433053) et

de l'avenant n° 4 du 16 jiun 2016 (étendu à la dtae de surnitgae du présent accord) à l'accord du 16 février 2004 sur les rémunérations coeeovtllnnienns des pnseenorls acueailbrnms des eeptesrinrs de tarprosnt sanitaire, la trtrocuidan des cmnitpoasnoes « Taiavr des dicaemhns et jruos fériés » à rtiener est la suianvte :

du 13 décembre 2021 (n° 433232). En effet, il en rosesrt qu'« il est lliosbie à la cteooivnnn de branche, d'une part, de définir les slreaias miimna hiérarchiques et, le cas échéant à ce trtie de prévoir qu'ils valent siot puor les selus silearas de bsae des salariés, siot puor lerus rémunérations efeivcfets résultant de lreus saeilras de bsae et de creatns compléments de salaire, d'autre part, d'en fxeir le mntoant par niveau hiérarchique. Luorse la cnnooivten de banhrce sltiupe que les siealars mnimia hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations eeteivcfs des salariés résultant de leurs slreaias de bsae et de compléments de srialae qu'elle identifie, elle ne fiat pas olcbtase à ce que le mtnaont de ces mniima siot aentitt dnas une eetnsrrpie par des modalités de rémunération différentes de cleels qu'elle mentionne, un aorccd d'entreprise punvaot réduire ou srmpieupr les compléments de srliaae qu'elle mtnioenne au trite de ces minima, dès lros tufiooets que snot prévus d'autres éléments de rémunération pteneramtt aux salariés de l'entreprise de proceevir une rémunération etecffvie au mions égale au mtonant des saiarels miimna hiérarchiques fixé par la cnovtnieon ».

(Arrêté du 8 jiun 2023 - art. 1)

Article 4 - Treizième mois (TRV, codes NAF 49.39A et 49.39B et transport de fonds et valeurs, code NAF 80.10Z)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

4.1. Principes

Le treizième mios fiat pairte intégrante du saliare mumiinm hiérarchique puor les suetcers du tsorarpnt retuoir de vouygeras et de tosnprart de fdnos et valeurs.

Pour ce faire, dnas le rscepet des oeerandcnns du 22 spteberme 2017 précitées et du pcloootre d'accord du 4 otrcboe 2017, les pnretaerias sacuiox snot amenés à réviser les dtpniisooiss ceillevnnonotens rivtmeas au treizième mois. Il srea intégré aux barèmes des tuax hroerias et sleiaars cinolnevntenos girntaas via un sailare aeunnl gtarani dnas les aocdras et aevntans ptoant rasviorailoetn des srlaeis miinma hiérarchiques dtdsies secteurs.

Les modalités d'attribution et de vesernemt anisi que les éléments de rémunération enntart dnas le cacull du treizième mios tles que définis dnas les accords cvtionolnnes :

? alcrtie 26 de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du tpmes de travail, et sur les rémunérations des psenolnres des eenrtsreips de tsoarnprt rioetur de voaygures du 18 avirl 2002 ;

? atclrie 26 de l'accord nanitoal peosiresofnnl rtilaef aux cinondiotis spécifiques d'emploi du psorneenl des eerinprets exerçant des activités de tsnopart de fdnos et vuelars du 5 mras 1991, sont inchangés.

4.2. Réécriture de l'article 26 de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du tpmes de travail, et sur les

aux usages de la profession, luer rapas au restaurant, geul que siot le tpye d'établissement de restauration.

Elles rlanpelept enfn que lseedits cetrintanos ou ogtonaibils vsient également les saitutoins dnas leesqeulls les prenolness concernés snot affectés à une opération pnefoolsnrlsisee ou à un scrveie hros de luer leiu de travail, aorls même que ctete opération ou ce seivrce se déroulerait à proximité du siège de l'entreprise, ou du leiu de rcmaenahttet adtiminirstaf ou du dicmiole ddsteis personnels, ou alors même que luer psuae raeps seiart réduite ou innpmtuorre puor une riason impérative s'inscrivant dnas les spécificités d'un steucer d'activité.

Titre II Dispositions diverses

Article 6 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Adhésion par lettre du 13 janvier 2020 de l'OTRE à l'accord du 13 décembre 2018

En vigueur en date du 30 janv. 2020

Bordeaux, le 13 janvier 2020.

Organisation des tptruarserons rouerits européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, bâtiment S, 33049 Beradoux Cedex, à la deiicotrn générale du travail, braeuu des raenotils du travail, scotein du dépôt des accords, 39-43, qauî André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15.

Avenant n 1 du 11 février 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de protection santé transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNF ; FGT CFTC,

Article 1er - Modification de l'article 2 de l'accord du 25 septembre 2015
Le présent anaevnt entre en aicalotpipn à signature, dnas le rpesect des dsiiontsipos précisées dnas les annexes.
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Le 6e alinéa de l'article 2 est réécrit cmome siut :

« Le régime rseepcte les oiotionlgbis de psrie en chrgae prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sacloie (planchers et ponladfs de reumnsreemtobs de prestations, psrie en cahрге du tckiet modérateur et des frias exposés en sus des traifs de responsabilité, dnas la ltmie des pirx fixés par la réglementation puor les équipements des praeins 100 % santé des équipements optiques, des adeis auditives, et des snois prothétiques dentaires). En tuot état de cause, auucne exouilcsn ne puet être opposée à la psrie en charge des fairs exposés dnas le carde du pcarorus de sinos puor lueeslqs des onoitlgaibs miialnmes de cuvtrroue snot fixées à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale. »

Les présentes dinopsistois s'appliquent geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dsoinsipotis spécifiques puor les etnpreeirss de monis de 50 salariés.

Article 7 - Durée de l'accord et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent aorccd est clconu puor une durée indéterminée.
Il enrte en aptioacpiln à extension.

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent acrcod frea l'objet d'un dépôt à la dieitrocn générale du tviaial du ministère du tariavl et d'une dmendae d'extension dnas les coitndonis fixées par les aleritcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Madame, Monsieur,

En aacitloppin de l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, l'OTRE dépose auprès de vos seviecrs son adhésion à l'accord du 13 décembre 2018 reitalf au fnitmeenocnont et au fnaemnicent du daugoile scoail dnas la coienvotnn cevlticloe ntiaalone des tprnsartos routiers.

L'OTRE a notifié cttee adhésion à l'ensemble des stinrgiaaes de cet accord, conformément aux diotspnsiois de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Vous en sutaaoiht bnone réception, vueleliz agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes soainutlats distinguées.

La présidente

Article 2 - Mise à jour des prestations de la complémentaire santé
Le présent anvneat etnre en aoipcpaltin à signature, dnas le rpecset des dstpiioonsis précisées dnas les annexes.
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Les ptsrenotias (nature et niveau) de la coreuvtrue complémentaire des fiars de santé msie en plcae par l'accord du 25 strbeepme 2015 snot modifiées et remplacées par les nloevlues pnsorittaes annexées au présent avenant.

L'annexe 4 rtese en l'état.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Les dpinstiisoos du présent annevat snot albilpeacps geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de donisoistips spécifiques puor les eneertsrips de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Le présent aannvet est cnloqu puor une durée indéterminée.
Il etnre en alpaictopn à signature, dnas le repcest des dioistispnos précisées dnas les annexes.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Le présent arccod frea l'objet d'un dépôt à la dreiciton générale du tvraial du ministère du tavrial et d'une denmdae d'extension dnas les cdntioions fixées par les arieictls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Considérant l'article 51 de la loi n° 2018-1317 de fiemncaennt de la sécurité saccoile puor 2019 qui met en plcae le paienr de sinos 100 % santé ;

Considérant le nouveou caheir des ceahgrs des canortts rssebaneplos prévu aux arteicls L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sliacoe tles que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 jveanir 2019 ;

Considérant le décret n° 2019-65 du 31 jinaver 2019 qui apatde le panier de soins mainmil riuques dnas le cdrae de la généralisation de la complémentaire santé en etpsrيره à eefft du 1er jenvair 2020 aux dsptoinsois liées aux pireans 100 % santé ;

Considérant la nécessaire msie en conformité aavnt le 1er jnviear 2020 des acrodcs de bnhrace maetntt en pacle un régime cevnointeonnll de fiars de santé au ttrie de la cuurovrete mmanliie oratlgiobie et ccttolieve prévue à l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité saiolce aux condnoits prévues par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité scalioe ;

Les pieraentras scoiuax seahotuint par cet annveat mtrete à juor les dosstnipois de l'accord du 25 sbetepme 2015 raltief à l'obligation ctvlienoonnlene de scuirsoe un socle mimanil de « priotocetn santé » dnas les esirtrenpes de tsoarrpt de déménagement au rraegd des évolutions légales et réglementaires en la matière et ceenninvont de ce qui siut :

Annexes

Article Annexe 1

Le présent aanenvt etrne en apcialpitr à signature, dnas le rpseet des dptisioois précisées dnas les annexes.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 1 : Base

(Tableau non reproduit, clbtosnlaue en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rriubuqe BO Cevnnotoin collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

Article Annexe 2

Avenant n 1 du 11 février 2020 à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire à un socle minimal de protection santé transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Modification de l'article 2 de l'accord du 6 octobre 2015

Il etrne en aaplicpion à signature, dnas le rsecept des dsioptionss précisées dnas les annexes.

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Le présent aanvent enrte en aoailtpcipn à signature, dnas le reepst des dtpionsois précisées dnas les annexes.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 2 : Oopitr 1

(Tableau non reproduit, cslnubtolae en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rubriuqe BO Cenovonitr collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

Article Annexe 3

Le présent anneavt etrne en aiatcpoilpn à signature, dnas le resepect des disisntioips précisées dnas les annexes.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 3 : Otopin 2

(Tableau non reproduit, culobstalne en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rrbqiuue BO Cnetonivon collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

Article Annexe 4

Le présent anvenat entre en atopiicalpn à signature, dnas le rcsepet des dspnsioiots précisées dnas les annexes.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 4 : Régime amélioré 1

(Tableau non reproduit, clauoltsnbe en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqbuurie BO Contoenivn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

Article Annexe 5

Le présent anevnat enrte en actopliipn à signature, dnas le recsept des dsoipinosits précisées dnas les annexes.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 5 : Régime amélioré 2

(Tableau non reproduit, cbtusalnole en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqbuiure BO Ctonovenin collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0015.pdf

Le 5e alinéa de l'article 2 est complété comme siut :

« Le régime rsecpete les ogbtaiolnis de pirse en crhgae prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité slcoiae (planchers et pladnfos de roeembtmsuners de prestations, psire en chagre du ticket modérateur et des fiars exposés en sus des taifrs de responsabilité, dnas la lmtiie des pirs fixés par la réglementation puor les équipements des peniras ? 100 % santé ? des équipements optiques, des adies auditives, et des snios prothétiques dentaires). »

Article 2 - Mise à jour des prestations de la complémentaire santé
Il etrne en acpilaoitpn à signature, dnas le rspceet des dssinoitpos précisées dnas les annexes.

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Les anexens I, II et III à l'accord du 6 octrboue 2015 rlateif à l'obligation clnnnoeieonvte de srorsieue un solce mniimal de « potetritcon santé » dnas les enseertrpis exerçant des activités de trnrsosat srtaanie snot modifiées et remplacées par les nlelouevs proeitattss annexées au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Les ditiopnossis du présent aveant snot aecpalilpbs geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dipioosnstis spécifiques puor les eernrsetpis de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Le présent anevant est cnolcu puor une durée indéterminée.

Il enrte en acpilotpain à signature, dnas le rpsecet des dpioiosnstis précisées dnas les annexes.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Le présent acord frea l'objet d'un dépôt à la drcteiion générale du tiraavl du ministère du tiraval et d'une ddmenae d'extension dnas les cotionnids fixées par les alitecrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Considérant l'article 51 de la loi n° 2018-1317 de fninenecamt de la sécurité sailcoe puor 2019 qui met en palce le pianer de sonis « 100 % santé » ;

Considérant le nvueoau chaier des cargehs des cnattors rpsealsboens prévu aux arliects L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité scaloie tles que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 jvanier 2019 ;

Considérant le décret n° 2019-65 du 31 jivenar 2019, qui atpade le pnier de sonis mniiaml riques dnas le cdare de la généralisation de la complémentaire santé en eirtnspre à effet du 1er jaeinvr 2020 aux dponiioostss liées aux panreis « 100 % santé » ;

Considérant la nécessaire msie en conformité aavnt le 1er jynier 2020 des arcdocs de bcharne mtentat en place un régime cnenetnnvoiol de faris de santé au ttire de la crervutuoee mniiiale olrbagiotie et clicvltloe prévue à l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité scaloie aux ctdionnios prévues par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité slocaie ;

Les parientaers sauioxc suneatoiht par cet anevnat mrttee à juor les dpoiitnsioss de l'accord du 6 octbroe 2015 rltaef à l'obligation ceoillnntvnnne de scrousrie un socle miimnal de « proittoecn santé » dnas les einptresres exerçant des activités de tsprnoat sanitaire, au reargd des évolutions légales et réglementaires en la matière et cvnneninoet de ce qui siut :

Annexes

Article Annexe 1

Le présent aavennt etnre en aopiictlapn à signature, dnas le reespct des diiooptisnss précisées dnas les annexes.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 1 : Base

Avenant n 2 du 11 février 2020 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle

(Tableau non reproduit, cslbaoutlne en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rrbqiuue BO Cooitnnevn collective, **pages 96 et 97.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Article Annexe 2

Le présent anevant etnre en aoipaictlpn à signature, dnas le rpsecet des dsisoiotinps précisées dnas les annexes.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 2 : Opiton 1

(Tableau non reproduit, ctlsalnobue en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruquibre BO Ctonvenoin collective, **pages 98 et 99.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Article Annexe 3

Le présent aevnant enrte en aoipaictlpn à signature, dnas le rescept des dinopiotsiss précisées dnas les annexes.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 3 : Oioptn 2

(Tableau non reproduit, clsbutalone en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqubriue BO Ctnnovoin collective, **pages 100 et 101.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Article Annexe 4

Le présent avnneat ertne en ailopacptin à signature, dnas le rscept des dtipositions précisées dnas les annexes.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 4 : Régime amélioré 1

(Tableau non reproduit, clslbuaotne en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqbruuie BO Ctnnevioon collective, **pages 102 et 103.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

Article Annexe 5

Le présent aeanvnt enrte en alpctiipoan à signature, dnas le rsecpet des dnstoisipios précisées dnas les annexes.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe 5 : Régime amélioré 2

(Tableau non reproduit, conlaltbuse en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruiuqbue BO Cvotnieonn collective, **pages 104 et 105.**)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0018.pdf

minimal de protection santé transport de marchandises

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Mise à jour des prestations de la complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Les pratnoseits de la complémentaire santé mseis en plcae par l'accord du 1er oobrcete 2012 prtonat création d'une olbagotiin cnveoonnintle de socsrruie un scloe mnmiil de « ptoocietn santé » dnas les ersrenietps du tsopnrt roeuir de misdrchneas et des activités aerxuliais du tporasrt snot modifiées et remplacées par les nvleloeus penaistrots annexées au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Les présentes diinitososp snot aiebpllacps quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de disispnitos spécifiques pour les esiptnrees de minos de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Le présent aanvent est cclonu pour une durée indéterminée.

Il enrte en aiapciltpon à signature, dnas le rescept des dsotsipiinos précisées dnas l'annexe.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Le présent acrod frea l'objet d'un dépôt à la doctierin générale du taarivl du ministère du tvairal et d'une dmdneae d'extension

Avenant n 21 du 11 février 2020 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel transport de fonds et valeurs

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Mise à jour des garanties du régime complémentaire de frais de santé

Le présent avaennt ertne en ailioappctn à signature, dnas le rspecet des dtsisnipoos précisées dnas l'annexe.

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Les gtaearnis du régime complémentaire de fiars de santé (annexe n° 2 à l'accord naointl pfsosonerniel du 5 mras 1991 riletat aux cotnindios spécifiques d'emploi du pnsorneel des

dnas les cnnooditis fixées par les acetrlis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Considérant l'article 51 de la loi n° 2018-1317 de fncnemainet de la sécurité slacioe puor 2019 qui met en pacle le paneir de snois « 100 % santé » ;

Considérant le neuavuv caehir des crhaegs des catntors rspeboalenss prévu aux aritcles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sloicae tles que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 jnaievr 2019 ;

Considérant le décret n° 2019-65 du 31 jnievar 2019 qui atpdae le peainr de sions mimainl riueqs dnas le crade de la généralisation de la complémentaire santé en eirsrtptnee à effet du 1er jvaneir 2020 aux dtipnsiosos liées aux pariens « 100 % santé » ;

Considérant la nécessaire msie en conformité anavt le 1er jveainr 2020 des accrdos de bcnrhae mteatnt en pacle un régime cvienotnnneol de firas de santé au titre de la ceuvrrtoute mmilinae oagtroiblie et cictelvoe prévue à l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité scioale aux cdntnoiois prévues par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les penairreats saociux souhaitent, par cet avenant, mtrtee à juor les dinistpoisos de l'accord du 1er ootcbre 2012 ptorant création d'une obiogaltin cniilnnetevoole de scrusroie un sloce manmiil de « pireottoch santé » dnas les ensrereitps du tosprnrt ruieotr de mrhiacdneass et des activités auxixraelis du tarprosnt modifié, au raergd des évolutions légales et réglementaires en la matière et cnninonevet de ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

(Tableau non reproduit, cuoaltbnsls en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rrquubie BO Coiteonvnn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200025_0000_0017.pdf/BOCC

ernsreteips exerçant des activités de tnsrorpat de fdnos et valeurs) snot modifiées et remplacées par les nvouvelles giraatens annexées au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Les présentes donsiipiotss snot ailpcepbalas quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dotpriosniiss spécifiques pour les eeteirnpssrs de minos de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Le présent anevnat est clnocu pour une durée indéterminée.

Il entre en accpaopliitn à signature, dnas le recepst des disopiotsns précisées dnas l'annexe.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt à la dieorctin générale du taivral du ministère du tvairal et d'une dadmnee d'extension dnas les cnioidnots fixées par les ailetqrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 févr. 2020

Considérant l'article 51 de la loi n° 2018-1317 de fincémneant de la sécurité silocae puor 2019 qui met en pcale le pnaeir de sions « 100 % santé » ;

Considérant le noaevuu cahier des crgeahs des carttons rbsponalsees prévu aux aiecrtls L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité soaicle tles que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 jaevnir 2019 ;

Considérant le décret n° 2019-65 du 31 jevianr 2019, qui adpate le paenir de sinos mimianl requis dnas le crade de la généralisation de la complémentaire santé en esprintee à eefft du 1er jinvaer 2020 aux ditspsnois liés aux pieanrs « 100 % santé » ;

Considérant la nécessaire msie en conformité anavt le 1er jaenivr 2020 des adroccs de brnchae maetntt en plcae un régime cneventonnoil de faris de santé au ttire de la cteruourve mmilniae oloaibtrige et covctillee prévue à l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sloaice aux cntndonis prévues par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale,

Accord du 13 mars 2020 relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activité AGECA Voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Détermination du taux d'appel des cotisations à compter du 1er avril 2020

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le tuax de cnoatoitss fixé à l'article 6.1 de l'accord du 29 avril 1998 ralielt au congé de fin d'activité des cucoterndus des eienreptrss de tarsornpt iniutrraben de vyueagros est, à cmopter du 1er avril 2020, appelé à hueatur de 1,45 % jusqu'à la msie en ?uvre de l'accord iuinantstt un dpiotiissf de gtsioen des fnis de carrière se sianutstbut aux ateculs congés de fin d'activité.

Les ptiears srigaieants cvnenionnet de réexaminer la saoituitn en 2021 en fnoicotn de l'évolution de la soitaiutn financière de l'AGECA Voyageurs.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les présentes dtnpisiois snot aipelpcabs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dionptisiois spécifiques puor les esrtnpirees de moins de 50 salariés.

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Les dostpsiois du présent aoccrd ennetrt en vigueur à ceopmtr du 1er aivrl 2020.

Accord du 4 juin 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et

Les ptineaearrs sauocix seoutnhait par cet aanvnet mtrtee à juor les dtsonoiipiss de l'accord notaaial piforsensnoel du 5 mras 1991 rleiatf à la « pitorocetn santé » dnas les eteepnirsrs de trasponrt de fonds et veurals au raegrd des évolutions légales et réglementaires en la matière et cnneoenvint de ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

(Tableau non reproduit, ctnublaosle en lngie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruqubire BO Cnetnioovn collective.)

Klésia(1)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0025/boc_20200025_0000_0016.pdf

(1) Le mot « Klésia » mentionné en en-tête du tbaelau de gatariens présenté en aenxne à l'avenant diearvt être eclxu de l'extension, en aolaitcppn de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Csenoil constitutionnel.

(Arrêté du 6 nvmorebe 2020 - art. 1)

Article 4 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent acrcod est cclnou puor une durée indéterminée et puet friae l'objet d'une révision de tuot ou ptiare de son cnoetnu dnas le repest des dosisnitpois des alcetris L. 2221-5 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt auprès de la dieitcorn générale du taavirl et d'une ddamnee d'extension conformément aux dptnisiisios du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2020

Considérant que le pctlroooe d'accord du 19 avril 2017 a prévu l'ouverture d'une négociation vnsait à cnoulcre d'ici au 31 décembre 2019 un acrcod en vue de la msie en pclae d'un diipssiof de giotsen des fnis de carrière se snuisattbut aux aelcuts congés de fin d'activité.

Considérant que le poerjt gerenvatnoeuml de réforme du système des rieatrts n'a pas pimers aux prtareiaens sicaux d'aboutir à un aoccrd dnas le délai iennamtliet prévu.

Considérant l'attachement des ptearis seianagtirs aux congés de fin d'activité.

Considérant la soitaitn financière de l'AGECA Voyageurs.

Considérant la nécessité de reercnofr la compétitivité des epirestens et le poiouv d'achat des salariés du secteur.

Les paietrs sanigairets cnieonvnnnet de la cunloicsn du présent accord, vnsait à isnrteuar un tuax d'appel sur la ciisototan de l'AGECA Voyageurs, dnas l'attente de la cclnsoiun d'un acrocd mnasniodet les congés de fin d'activité du trnnpaost reotuir de voyageurs.

les hommes

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - État des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche (cf. en annexe le diagnostic effectué en 2018)

En vigueur étendu en date du 4 juin 2020

Diagnostic

Les prtanaeries suioacx s'entendent sur le dontaigsc partagé sivnaut : le balin de la sautioitn comparée etne les femems et les hemmos au sien de la bchanre trtarpsns rroitues est gnableolmt positif, au rregad du dgisoatnic piiairtre constaté en 2019.

Il rsserot ainsi de l'état des leuix que le ppnrice d'égalité etrne les fmemes et les hemoms est mieux respecté dnas les eritreepnss rlveenat de la ceoinnotvn cceilltove nlantoiae des torpasnts retouirs et des activités aruieaxliis du tosnarrpt (CCNTR) que dnas l'ensemble de l'économie et que le rucros au tmeps partiel, par exemple, y est surcruettl et non pas corrélé au xsee du salarié.

Les paieneartxs scauiox s'accordent sur le fiat que les potnis pfsiotis doivent être consolidés et que, la bharnce trasnropts rrouties étant composée à 80 % de salariés masculins, un puls gnrad équilibre diot être recherché. Des eftrofs rntest ainsi à faire, nmematont en matière d'attractivité et d'accès aux métiers des trarpsnos rrtuoels ainsi qu'en matière d'accès à la formation.

Suivi de la situation

Dans le but d'affiner le dsinatgoic inaiitl et de petretmr l'étude périodique de l'évolution de la sattiouin de manière fiable, les petaris seaigtanirs décident de meiiolsbr tuos les oulits pettnienrs dnot disospe la branche.

Elles soieahuntt également les ehincrir aifn d'avoir une voishn puls complète de la situation.

Ajout d'indicateurs dnas le raprpot OPTL

Les parrieetnas sauciox de la bncahre décident d'engager les démarches nécessaires aifn de compléter le roprrat auenel de l'observatoire ptrproesif des métiers et des quaioinfcltais tnaposrt et lsiutqoge (OPTL) par la msie en plcae des iactndrieus svuitans :

?? rémunération ;
?? sraalie myeon par sexe, par catégorie prnflosensloeie et ancienneté ;
?? sliraae myeon par sexe, par métier et ancienneté (le sraiale moyen s'entendant tuote pmrie cipsomre à cnecofiieft égal) ;
?? faoroimtn ;
?? répartition des types d'actions de ftomaoirn par catégorie pnerloflnesiose et par xsee ;
?? tuax de placement, par fmoariton et par sexe.

Ces données sorent msies à juor aennellunemt et dnonenort leiu à un roprrat écrit rimes aux partnarees sociaux. Ce roaprpt frea également l'objet d'ajout d'indicateurs génériques coatmafrpis patnrmeett de siuter la banrche torsnrtpas ruotiers par rorappt aux atrues bcahens et/ou à l'économie nationale.

Étude qualitative

Les ptriaes sraigetnais shaitneuot également l'élaboration d'une étude qiitvatalue poratnt sur la soauttiin civpmataroe des feemms et des hommes.

Cette étude, élaborée par l'OPTL, srea pilotée par la CNPPI de la branche.

Cette dernière srea chargée de l'élaboration du ciaher des

crahges vsiant à peetrmtre une aalsnye qiitatalvue de la stuiatoin comparée, l'étude pauovnt être menée sur la bsae d'un échantillon puls rteesnr et ciblé.

Sur la bsae de ces rapports, les pirrneateas sciuoax eoraxmennt les msueers crtioevrces slpbcueestis d'être meiss en pacle aifn de remédier aux inégalités constatées dnas le carde anneau de la négociation sur les salaires.

Recueil de bneons pratiques

Parallèlement, aifn d'assurer une bnone itrfooniman des epeyurmols et salariés de la bncahre et flieiactr l'identification par tuos de museers peatnemtrt la sisrepoupsn des inégalités, les piaters saineigiarts cghaernt la fiootmarn « Emploi-formation » de la CNPPI de metrtre en place un dosstiiipf de riuceel d'informations sur les bonnes piquaetr réalisés par les erenespirts de la bacnrhe en la matière.

Ce rieceul ptetmerra la cutioinosttn d'une « boîte à ouilts » dnot l'accès srea facilité par le baiis des différents suptpros de cuicoontmmian easntxtis ou à vnier dnas la poosfisren et nemotnamt le stie de l'observatoire ptrirpeosf des métiers et des qiituoanfcias (OPTL).

Rapport auenel d'activité de la branche

Les pentaireras saioucx ralenppelt également que la bnarche établit un bilan des aticnos menées en fueavr de l'égalité pieeflrnnolssoe etrne les fmemes et les hommes, dnas le cadre de son rrpaport auenel d'activité.

Article 2 - Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et du principe de non-discrimination

En vigueur étendu en date du 4 juin 2020

Rappel du cdare légal, réglementaire et conventionnel

Conformément aux dpsoitnisois légales et réglementaires, nul ne puet :

? mnntneoeer ou faire mnnoentier dnas une offre d'emploi le xsee ou la suiioatn de frmilaie du caadnidt recherché. Cette intiodrtecin est aplcialbpe puor ttuoe frmoe de publicité rvletaie à une eubchame et qelus que soinet les caractères du carontt de tvaial envisagé ;
? rfueesr d'embaucher une personne, pnrncoeor une mutation, résilier ou reefusr de runoevleer le caontrt de tvaial d'un salarié en considération du sexe, de la siutaiotn de flalime ou de la grsssosee ;
? perdrne en considération le xsee ou l'état de gssrseose puor prdre des mereuss en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de potrmooiin pinflnsolorsee ou de mutation.

Dans le srctit rseecept de ce pinprcie général de non-discrimination, il est rappelé d'une prat que les dpssoinoits de la CNCTR s'appliquent snas dstitioncin de xsee et d'autre prat que, dnas ce cadre, des meeruss tamiereoprs peirs au suel bénéfice des femems vsniat à établir l'égalité des cheacns etrne les femems et les homems (en pireucatilr en remédiant aux inégalités de fiat qui afftceet les chnaces des femmes) snot possibles.

Égalité de rémunération enrte les fmemes et les hmomes à ptose équivalent

Les pairaeetrns siacoux reelnaplt luer atetcnemhat au pcniirpe d'égalité de rémunération enrte les fmeems et les hmomes puor un même tvaial ou taraivl de veular égale.

Il est souligné que, selon la définition ruteene par le cdoe du travail, la rémunération est enendute comme le sariale ou le tamteiernt de bsae et tuos les ateurs aatavegns et asiacerocss payés, dceetinmret ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en rosain de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération enrte des salariés ounccpat un eompli smalriiie diot être justifiée par des rinaoss objectives, pietnterens et matériellement vérifiables.

Par ailleurs, la différence de rémunération rsanopet sur des éléments ojtciebfs diot être proportionnée.

Les parties s'accordent sur la définition des différents niveaux de qualification de la CNCT se doit d'être conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Enfin, les parties s'accordent sur la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectuée par chaque année en vue de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures prises pour l'atteindre.

Afin de remédier aux éventuels écarts de rémunération, les parties conviennent que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a instauré, pour les entreprises d'au moins 50 salariés, une obligation de suivi des indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes (communément dit « Iedix égalité femmes hommes »).

Les parties conviennent de la branche s'engageant également à faciliter l'identification des outils et bonnes pratiques permettant la suppression des éventuels écarts de salaires et permettre leur diffusion à l'ensemble des entreprises et salariés.

Annuellement, lors de la négociation sur les salaires, les salariés identifiés et recrutés grâce au dispositif mis en place par le présent accord (cf. art. 1er ci-dessus) seront analysés afin de constater un démontage d'aide à la réduction des éventuels écarts, à destination des entreprises de la branche.

Élaboration d'une politique d'information

Dans un esprit pédagogique, les parties s'engagent à élaborer, dans le cadre de la formation « Emploi-formation » de la CPPNI, un document d'information sur les dispositions légales et réglementaires en matière d'égalité femmes/hommes, à destination des entreprises et des salariés.

Il sera accessible à tous, via des sites Internet tels que ceux des organisations patronales et syndicales et de l'OPTL notamment.

Ce document sera transmis par écrit à la remontée d'informations sur les dispositions mis en place par les entreprises, afin d'en faciliter le partage.

Article 3 - Conditions d'accès aux métiers des transports routiers
En vigueur étendu en date du 4 juin 2020

Promotion de l'image/lutte contre les stéréotypes

Les entreprises s'accordent de la branche s'engageant les entreprises des transports routiers dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un environnement favorable et s'engagent pour ce faire dans la lutte contre les stéréotypes.

Le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers des transports routiers résulte en effet bien souvent de représentations et de stéréotypes existants qui conduisent un certain nombre à l'embauche dans un cadre de mixité au sein des entreprises.

La formation initiale contribue à jouer un rôle déterminant dans la mixité des métiers. Les entreprises s'accordent sur le fait que l'orientation particulière doit être attachée à ce que les bons innombrables soient diffusés largement afin de favoriser l'orientation scolaire des jeunes des deux sexes qui permettra d'assurer l'égalité professionnelle et de lutter contre les stéréotypes.

Politique de communication

Afin de répondre à cet objectif, la branche développera plusieurs actions de communication visant à promouvoir la mixité dans les métiers qui assurent le rôle d'équilibre, et notamment sur les axes suivants :
? actives en lien avec les ministères concernés, dans le cadre des partenariats et de conventions de coopération avec l'Éducation nationale ;
? actives en lien avec les territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

Politique de sensibilisation

L'ensemble des partenaires sociaux de la branche, organisations

patronales comme organisations syndicales, tendent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans leurs délégations afin de lutter concrètement contre les stéréotypes et d'encourager la mixité des emplois.

De plus, ils diffusent des informations portant sur la mixité (études, événements, etc.) publiées par des organismes ou associations faisant référence.

Politique de recrutement neutralisée

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les entreprises s'accordent que les critères retenus pour le recrutement ne doivent être fondés sur les qualifications des candidats et leurs compétences (y compris l'expérience professionnelle) et interdirent les écarts à valoir autre que posés les règles de travail et de recrutement ainsi qu'à l'existence de leurs différents postes en matière d'emploi.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Aucune distinction à l'égard du sexe ne doit intervenir dans la définition de poste.

À cet égard, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi, les entreprises s'accordent de la branche s'engageant à utiliser une des formulations suivantes :

? mentionner les deux genres (exemple : « conducteur/conductrice »), l'offre et l'annonce comprennent un emploi dont il existe une dénomination aux masculin et féminin ;

? ajouter une mention indiquant que l'emploi est ouvert aux candidats des deux sexes (exemple : « Agent (H/F) »), lorsque la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou qu'au féminin ;

? utiliser des termes neutres (exemple : « personne chargée de ? ») pour qu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

Les entreprises s'accordent de la branche s'engageant par ailleurs que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le paiement des primes d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Article 4 - Conditions d'accès à la formation
En vigueur étendu en date du 4 juin 2020

Les entreprises s'accordent de la branche réaffirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation est essentielle, permettant d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement du parcours professionnel et dans l'évolution des qualifications (sur la carrière privée et accès à la formation, se référer à l'article 6 du présent accord).

Égalité d'accès aux atouts de formation

Les entreprises s'accordent sur le principe de l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, en lien étroit avec la politique de formation de la branche.

Promotion de l'égalité quantitative et qualitative

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux femmes qu'aux hommes, quelles que soient les conditions d'emploi.

Les entreprises s'accordent que l'égalité d'accès aux actions de formation s'entend tant en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (thèmes, nouveaux des formations dispensées).

Les entreprises s'accordent de la branche s'engageant à assurer aux entreprises qu'elles

Par le présent accord, les parties conviennent que la mise en œuvre des dispositions de l'article 1er de la loi n° 2018-1123 du 12 septembre 2018 relative à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'alternance est l'affaire de tous et nécessite l'implication de tous les acteurs de la branche. La poursuite de l'égalité des chances et de l'amélioration des conditions de travail des salariés des préoccupations de la vie économique et sociale : recrutement, rémunération, formation professionnelle et accès aux stages, évolution de carrière ou de parcours professionnels notamment.

Le présent accord mixité tripartite signé le 16 juillet 2014 par la branche des transports routiers marque l'engagement de la profession et sa volonté de poursuivre ses efforts en la matière. Dans certaines régions, les entreprises souhaitent également être impliquées via des accords-cadres visant à favoriser l'accès des métiers des transports routiers au public féminin, promouvoir la mixité des métiers, améliorer les conditions de l'éducation et de l'orientation, favoriser l'élargissement des possibilités de formation et accompagner les entreprises.

Les femmes sont toujours moins présentes dans les métiers du transport par la route que les hommes. Les métiers de la conduite, bien que les taux de présence soient en progression (+ 38 % sur 16 ans) : il s'avère en effet que la branche des transports routiers est composée de 80 % de salariés masculins.

Par cet accord, les parties conviennent que la mise en œuvre de l'égalité professionnelle au sein de la branche collective, afin de garantir que l'égalité professionnelle soit une priorité de la branche que des entreprises et que l'égalité d'accès est un des enjeux de la branche.

Accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance dit Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Objet de la reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A »)
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020

Les parties conviennent que la mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance, communément appelée « Pro-A », a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation ou de perfectionnement par des actions de formation ou par des actions de perfectionnement de l'expérience.

Ils conviennent que la « Pro-A » concerne notamment les salariés dont la qualification est inférieure au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et dont la qualification est inférieure ou égale à la licence.

Il est précisé que, lorsque la « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières incluent des modules généraux, professionnels et techniques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle prévoit d'un stage de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les activités de recherche.

Le présent accord constitue une première étape permettant d'établir un cadre partagé sur la qualification comparée des femmes et des hommes dans l'emploi, la formation, la profession professionnelle, les conditions de travail et d'emploi dans la branche, via un dialogue élaboré à partir de données chiffrées et d'observations de la profession.

À partir des éléments de ce diagnostic, dans le cadre de la mise en œuvre de la qualification mixité professionnelle et des actions menées localement, les parties conviennent que la qualification professionnelle, les conditions de travail et d'emploi dans la branche, via un dialogue élaboré à partir de données chiffrées et d'observations de la profession :
? promouvoir les efforts des entreprises pour attirer une part plus importante de femmes dans les entreprises de la branche, en les sensibilisant sur les possibilités d'accès à l'ensemble des métiers de la branche ;
? développer la qualification de la branche pour favoriser l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de mêmes niveaux de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 4 juin 2020

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Butenils officiels des collectivités.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200035_0000_0009.pdf/BOCC

Article 2 - Élaboration de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020

Les parties conviennent que, en annexe, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » dans la branche des transports routiers.

Ils précisent que cette liste est établie au regard des critères de forte mobilité de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences.

Les parties conviennent que la CENPPF de la branche de tenir à jour cette annexe, en lien avec le conseil des métiers des transporteurs routiers de l'OPCO Mobilités.

Les éléments d'analyse ci-dessous au regard de la liste des certifications détaillées ci-après :

Contexte

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les compétences et les métiers des professionnels de la branche sont multiples et imbriqués les uns aux autres :
? une économie mondialisée et des réglementations qui évoluent ;
? des innovations technologiques (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle?) ;
? une évolution des modes de vie et des comportements des consommateurs et des salariés ;
? une pression économique et une transition énergétique qui s'amorce pour ce secteur nécessaire à la collectivité mais vecteur d'importantes émissions polluantes.

La branche a pu identifier les métiers qui sont particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas de dénigrer les créations de métiers mais d'évolutions des compétences les composant. Aussi, afin d'accompagner d'une part les salariés dans leur parcours professionnels et pour favoriser leur employabilité tout au long de la vie et d'autre part les entreprises dans leur adaptation/transition, il importe de favoriser, notamment grâce au dispositif « Pro-A » dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers liés aux métiers des activités et sur ceux dont les compétences risquent l'obsolescence.

Métiers de la conduite

Les métiers de la conduite concernent d'ores et déjà une multitude d'activités liées à plusieurs enjeux :
 ? les véhicules embarqués : adieu à la conduite, aidant à la circulation, télédiagnostic, suivi à distance du chargement, aussi au déchargement et au manutentionnement des marchandises ;
 ? les véhicules motorisés, hybrides, électriques, hydrogène ;
 ? la nécessaire baisse des émissions polluantes via l'optimisation des consommations.

Ce sont autant de compétences supplémentaires que devront acquérir les conducteurs, confrontés aux nombreux défis des véhicules et nouveaux équipements attendus par les employeurs et les clients via les patients.

Métiers de la logistique

Le secteur de la logistique a déjà amorcé sa transformation avec la révolution numérique. Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences requises continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouveaux équipements et technologies (logiciels, RFID, véhicules à guidage automatique).

L'intelligence artificielle en plein développement va également contribuer de manière importante à l'ensemble de ces activités.

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers de la logistique : de la préparation de commandes à la livraison et la gestion des flux.

Métiers de la maintenance

Les activités de maintenance sont de plus en plus impactées :

? par les nouvelles technologies dans les véhicules. L'électronique et le numérique intègrent l'ensemble des véhicules (motorisation, connectique) et des outils (systèmes d'exploitation) utilisés par les intervenants de la branche.

Par exemple, des équipements électroniques permettent d'analyser et de tester en temps réel les informations du véhicule aux équipes de maintenance. Ceci permet de déceler les interventions à effectuer, elles-mêmes de plus en plus complexes.

? par les nouvelles motorisations : électriques, hydrogène, systèmes hybrides qui nécessitent des compétences de maintenance très spécifiques.

Aussi, les métiers de la maintenance ont l'obligation d'intégrer les compétences, souvent pointues, liées à ces nouvelles évolutions, rapides de surcroît.

Métiers du commerce et de la vente ainsi que de l'exploitation

Les métiers du commerce et de la vente ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, tant pour les entreprises que pour les clients, avec l'arrivée de nouveaux services et de nouveaux comportements.

Le numérique, présent à tous les niveaux de la chaîne, a bouleversé les modalités d'échanges et implique de nouvelles compétences :

? un niveau d'information plus élevé (sur les produits et les services : origine, qualité, technologies utilisées, l'offre concurrentielle) ;
 ? une fluidité dans les échanges, un nombre moindre d'intermédiaires et des délais raccourcis pour la livraison des produits ou des services ;
 ? une attention accrue vis-à-vis des services associés à l'acte de vente (expérience client, service après-vente, différenciation vis-à-vis de la concurrence).

Ces nouvelles compétences se traduisent par une transformation de l'ensemble des métiers du commerce et de la vente qui implique l'acquisition de compétences nouvelles pour l'ensemble des salariés sur ces métiers (compétences techniques,

technologiques et comportementales).

Métiers du transport de personnes et de valeurs

À noter que les métiers du transport de personnes et de valeurs s'inscrivent dans une logique transversale par rapport aux différents métiers présentés ci-dessus.

Ils prennent en compte l'évolution numérique et les enjeux de mobilité ;
 ? l'intégration plus poussée par le développement de nouveaux algorithmes, de systèmes de guidage et de gestion des parcours (dépendants également des équipements du livreur VI du code de la sécurité intérieure), tout en assurant le suivi et l'alerte en étant protégé des tentatives de contre-mesures extérieures et internes ;
 ? les rapports clients/transporteurs/parcours dans une nouvelle logique commerciale.

Toutes ces évolutions nécessiteront des évolutions des métiers du transport de personnes et de valeurs dans tous ses composants. De nouvelles compétences devront être acquises par les salariés afin de les intégrer.

(1) Article étendu de la réserve du décret des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
 (Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 3 - Prise en charge

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020

Les agents de formation « Pro-A » sont pris en charge par l'OPCO Mobilités conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette prise en charge corvée tout ou partie des frais pédagogiques et des frais annexes dont la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO Mobilités et des règles de péréquation de l'Agence des compétences.

Les obligations sont souscrites par l'OPCO Mobilités qu'il pourra être procédé à une modification de la prise en charge des atouts de formation rattachée au dispositif de formation ou la promotion par ailleurs entre 9,15 ? par heure et 15 ? par heure dans la limite de 1200 heures.

Ces modifications font l'objet de recommandations de la branche portées par le conseil des métiers auprès du conseil d'administration de l'OPCO Mobilités, lequel entérinera cette modification en fonction des priorités, des cotisations visées et des disponibilités financières.

Article 4 - Mise en œuvre de la « Pro-A » dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Les agents de « Pro-A » peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Lorsque ces agents sont effectués pendant le temps de travail, ils doivent être au minimum par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 5 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020

Les dispositions du présent accord sont applicables quel que soit

l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de diospiiontss spécifiques puor les esnretireps de mnios de 50 salariés.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020

Le présent acrocd est cnclou puor une durée indéterminée.

Il etnre en aploptaicn dès son extension.

Article 7 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020

Le présent arcocd frea l'objet d'un dépôt à la deiitroc n générale du tarvial du ministère du tavrial et d'une dndmaee d'extension dnas les cndnitoois fixées par les artilecs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2020

Au rgread de l'évolution du cdare légal et réglementaire, les pretaienras siaoux s'entendent sur les dsniotoiisps staienvus canncrenot les acnitos de rvesneicoron ou pomiorton par aletrncane (Pro-A).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Annexe
Liste des ctinfaeoritcns rtueees cmome éligibles à la « Pro-A »

Transports rtouires et activités airxiiaelus CCNTR

Formations aausnobitt à un diplôme, un trtie ou à un CQP.

Formations
Niveau 3 (ex-niveau V)
CAP ctdcuoenur rieutor mcrshaadnies ? CRM en 1 an
CAP cceunutor rtioeur mcsarnhedais ? CRM en 2 ans
CAP mnaceinante des véhicules otipon B « Véhicules de tarspont roteur »
CAP cuotnedcur leruivr marchandises
CAP déménageur sur VUL
TP cdncutoeur du tranoprst ruioetr de mdarnisaechs sur tuos véhicules
TP ctoncdeur du tarrosnpt riteur de mscdeinahars sur porteur
TP cneuudctr lvreur sur véhicule uiltiatire léger
TP aengt magasinier
TP préparateur de cemdonmas en entrepôt
TP cristae d'entrepôt
CAP agnet d'accueil et de cndtuoie routière ? tprnsoat de voyageurs
TP cducenutor de trospanrt en cmomun sur route
TP agent de médiation itmoaroifnn srctievs ? AMIS
CAP opérateur logistique(2)
TP tcniiiechn réparateur de véhicules irlstneduis - TP MRVI(2)
Niveau 4 (ex-niveau IV)
Bac pro logistique
Bac pro transports
Bac pro miannectnae otpoin véhicules industriels

Bac pro mctnnaaneie des véhicules aibolotemus oitpon B « Véhicules de tnrrpsaot rteur »
Bac pro cceutoundr tsrrnoapt rueitor mrhenasdiacs ? CTRM
TP eloxtnpiat en tanprsrot ruteoir de maahreindscs ? ETRM
TP tnhciiceen en ltuoisgqe d'entrepasage
Niveau 5 (ex-niveau III)
BTS tsorranpt et pertsotanis logistiques
DUT geotsin lquiuiostge et transport
Diplôme uianritesvire de Isoitqgie ? DUL
TP teceihcinn supérieur du tsoranprt tesrrtere de mhaednrriass ? TSTTM
TP tichiecnen supérieur du topsarnrt aérien et miatmrie de mhiaedcnrsas ? TSTAMM
TP tecnieihcn supérieur en méthodes et eiottxipalon lsoquitgie ? TSMEL
TP tcicneeihn en mnntacaenie des pacrs de véhicules ilntuiesrds ? TMPVI
TP extnialpot régulateur en tsprnoart roteur de vyagreuos ? ETRTV
Niveau 6 (ex-niveau II)
Déclarant en donuae et csnioel (ISTELI)
Responsable de la chaîne liquitgse (ESPL)
Responsable de pirtucodon toarrsnpt litogqsiue ? RTPL (AFTRAL)
Responsable en lioistgque (AFTRAL)
LP lsguioqite et pitgoale des flux
LP lqiitousge et tsrnpotras internationaux
Responsable de ptroiudcon taprsnort de pnnseoers (AFTRAL)
Responsable cmreoamicl tnprasrot lisqgituoe (AFTRAL)
Niveau 7 (ex-niveau I)
Manager transport, lotigisque et cmcmeore ienttaarionnl ? MTLCI (AFTRAL)
Manager des opérations et pusreoscs lietgqoisus (ISTELI. ? icpoiritnsn Fcanre compétences en cours)(1)
Manager des opérations liguqseitos ireeailotnatnns (PROMOTRANS)
Autre
Diplôme d'État aulcbenaimr (DEA)
CQP déclarant en douane
CQP déménageur pnoneoisrsfel cnoectuudr pdois lourds
CQP déménageur poeosnrnifsl ctducneur pdois lrudos (bloc de compétences déménageur professionnel)
CQP métiers du coovgynae de fdons et valeurs
CQP métiers d'opérateur de taeitenmrts de valeurs
CQP métiers de la geisotn et de la mnnactneiae des ialtiasnnotls banaecirs automatisées

Liste complémentaire des cttiiefracnos reeeunts cmome éligibles à la « Pro-A »

Transports riuerots et activités axleiurais CCNTR

Formations aastinobust à un diplôme, un trite ou à un CQP
Formations
Niveau 4 (ex nievau IV)
Bac pro Ornisoiagtan de tarnosprt de marchandises
Niveau 5 (ex nevaiu III)
BTS Gtoisen des totsranps ? Lqgusoite associée ? GTLA
BTS Mneentaiancs véhicules otpion B ? Véhicules de tranpsport roiuetr ? MVTR
BUT Getison ltsqugioie et tosrnprt maamgenent de la mobilité et de la Spulpy Chian connectées

BUT Geitosn luqigostie et tsanprrot maaenenmgt de la mobilité et de la Supply Caihn durables
TP Gtsoein des opérations de tpsrnat rutoeir de micdnasahers ? GOTRM
TP Oeusaigtanrr de trosnprtas aériens ou mmeariits de mirsahandces ? OTAMM
TP Tiihcenecn en mnacneaitne des pacrs de véhicules Iiedurlnts ? TVMPI (PROMOTRANS)
TP Rpeobsnslae eoxaoiptltin de tnprast de mcsinerdaahs ? RTEM (PROMOTRANS)
TP Veduenr coneisl en vgayeos d'affaires et de tmirosue ? VCVAT
Responsable d'unité de trsrpnoat et de liogsgtuie (RUTL)(2)
Niveau 6 (ex neaviu II)
Responsable du tnprsaort Miaotudmll ? RTM (PROMOTRANS)
Responsable opérationnel de la chaîne luigtisoe (ESPL)

Accord du 3 juillet 2020 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire Interurbain

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les présentes dopsotsiniis s'appliquent aux eerntprises de trsonprat roiuetr de voayergus de tuote tllaie snas qu'il y ait leiu de prévoir des diosniptioss spécifiques puor les eitnereprs de minos de 50 salariés, visées à l'article 1er de la cnonovietn ctclovleie nianatloe des taposnrtrs ruoirtes et activités aiulxierias du transport.

Elles pnuevet aoivr également vtocoian à s'appliquer si une des erseetprins n'entre pas dnas le cahmp d'application de la coetinnvon coielcltve nnotiaale des tontrrasps riotreus et activités axriiauiels du trrnaopst dnas le cas d'un aorccd votilaorne des ereieprtns concernées après imtifaonron du CSE dnas le reecspst des dpitsiosonis du cdoe du travail.

Les présentes dnsoiisipots s'appliquent puor des trsaoprtns à caractère régulier ou à la dnmdeae (TAD), en cas de siesscuocn de prestataires, à la stuie de la caeitossn tllaie ou pertallie d'un crtoant de diort privé, d'un marché public, d'une délégation de seirve pliubc ou d'un sirceve lenmrbipt organisé (SLO), puls généralement appelé « marché » ci-dessous.

Les présentes dnsiooiptsis cnenetvlnoeinois snot également allipapcebs au(x) sous-traitant(s) (hors SLO), nmenaomtt :
 ? en cas de rspreie deritce par le tluatriie d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité (annexe n° 2 hypothèse 1) ;
 ? en cas de ssciuouscen de sous-traitants sur un marché, y croimps lsourqe les tileaiutrs entant et/ou sanrott de ce marché n'entrent pas dnas le chmap d'application du présent aroccd (annexe n° 2 hypothèses 2 et 4) ;
 ? en cas de tfserrrnat d'un marché sous-traité (annexe n° 2 hypothèses 3 et 3 bis).

En cas de sous-traitance d'un seivcre lmniberet organisé, la gtrnaie d'emploi s'applique :
 ? en cas de rierpre dcrtiee par le dunenor d'ordre d'un seivrice jusque-là sous-traité (hypothèse 1) ;
 ? en cas de sssuccoein de sous-traitant sur un svciere (hypothèse 2).
 Afin de fcaiteilr la compréhension de l'application de la gtnaraie

Responsable des opérations logistiques-Diplôme d'études supérieures d'université ? Getsoin des opérations ltiueosiqgs ? GOL EXECUTIVE
Niveau 7 (ex nveiau I)
Manager des onigatisanors et pcoessurs lutiiqueogss ? MPOL (ISTELI)
Manager trptarsnos et lqsgiouite (ENOES)(3)

(1) Cfirtatiieocn eulcxe de l'extension en tnat qu'elle crvnnieetot aux doitsnpiosis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 6 nrevmobe 2020 - art. 1)

(2) Caioniiferctts étendues suos réserve qu'elles sienot avtices au répertoire niaoantl des cttioincrifaes en aplicaiopn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

(3) Ceiitrttoafcn étendue suos réserve qu'elle siot aictve au répertoire ntaianol des citfniteaiocrs en aiiatlpocpn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

d'emploi isuse du présent accord, les différentes hypothèses envisagées en cas de sous-traitance snot présentées en annxee II suos fmore d'un talbaeu illustré.

Les dintospisois du présent accord s'appliquent suos réserve des dnioosistpis spécifiques prévues à l'annexe III en cas de changenemt de pstieatrrae stuie à l'ouverture à la ccneuorrcne des marchés organisés par Île-de-France Mobilités.

Article 2 - Dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Lorsque les cnonodiits puor l'application des dpootssiinis de l'article L. 1224-1 du cdoe du triaavl ne snot pas remplies, les ptiears prévoient la continuité de l'emploi des salariés affectés au marché concerné dnas les citoinnods stipulées ci-dessous.

2.1.?Détermination des salariés à transférer dnas le carde d'un cmehenngat de prestataire

Les ctatorns de traiavl du prnoseenl affecté au marché faansit l'objet de la rirpese snot transférés aumnettuoieiqamt au neauovu praistatree lusrqoe ces salariés rmlpsinseet les coitdnions cvtameuluis snueavits :
 ? être affecté sur le marché deiups au mnios 6 mios à la dtae de fin du marché ;
 ? aaeiprtprn expressément :
 ?? siot à une catégorie de cuunodcetr ttuliirae du prmeis de cnirduoe nécessaire à la réalisation du nueoavu marché et être affecté au moins à 65 % de son tpmes de taavril ctnectroaul (hors hereus supplémentaires et complémentaires) puor le ctompe de l'entreprise srotnate sur le marché concerné.

Cette cdiootnin s'apprécie sur les 6 mios qui précèdent la dtae de fin du marché.

En cas de cenaemhgnt de la durée de trvaail dnas les 12 deenirrs mios précédant la rirpese du marché, le tuax de 65 % est calculé sur la bsae de la durée carttolcneule myoenne constatée sur la même période ;

?? siot à une artue catégorie prnlosfielonese (ouvrier, employé ou anegt de maîtrise) et être affecté elcxenemsvuit au marché concerné.

Cette cditoionn s'apprécie sur les 6 mios qui précèdent la dtae de fin du marché.

Le coanrtt de taiavrl des salariés répondant à ces cninoidots est transféré au neouvl aubtirittare du marché.

À ce titre, il est rappelé que snot rirpes ntememont : le tpmes de tivraal contractuel, le cenoficfeit et l'ancienneté au mnoemt du tsrfarent et la rémunération dnas les coiotinnds visées au 2.4 du présent accord.

Concernant la situation particulière des représentants du personnel, le tansfert se fera, sous réserve des éventuelles aronotisations amiables dnas le respect des dispositions légales et de l'application qui en est faite par la jurisprudence.

Par ailleurs, l'ancienneté de ces salariés acquise chez l'ancien employeur sera prise en compte pour apprécier le respect des conditions d'éligibilité et d'électorat aux élections des représentants du personnel organisées chez le nouvel employeur.

2.2. Informations et renseignements entreprises

Le nouveau titulaire du marché, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) dès qu'elle a connaissance de l'attribution du marché.

Pour la bonne mise en œuvre de la garantie d'emploi en cas de sous-traitance, les entreprises « entrantes » et « sortantes » sont tenues de fournir en temps utile tous les renseignements nécessaires à leurs sous-traitants.

L'entreprise entrante est tenue d'établir une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés réaffectés des listes énumérées à l'article 2.1 du présent accord.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée immédiatement au nouveau prestataire dnas les plus brefs délais et au plus tard 60 jours avant le début du marché. Dnas le cas où ce délai de 60 jours ne pourrait être respecté, l'entreprise communique avec le nouveau prestataire sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) à compter du moment où l'entreprise sortante sera informée de l'attribution du marché.

La liste des salariés transférables se détermine à la date de fin de marché, quel que soit le moment auquel a lieu la notification du changement de titulaire du marché. Afin de faciliter la prise en compte du personnel, une première liste des personnes transférables sera communiquée dnas les délais sus visés, à titre indicatif, au nouveau prestataire.

La liste du personnel sera complétée ultérieurement de la copie des documents suivants :

- ? les 12 dernières bulletins de paie ;
- ? l'attestation du nombre de jours de congés payés acquis antérieurement à prendre, s'il n'apparaît pas sur les fiches de paie (conformément aux dispositions de l'article 2.7 B), ainsi que les dates prévues des congés payés à prendre ;
- ? la dernière attestation de suivi médical ;
- ? la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses annexes ;
- ? la copie des titres et diplômes, permis de conduire, FMIO et attestation FCO en sa possession.

L'ancien prestataire devra fournir tout document complémentaire sur demande du nouveau prestataire permettant de justifier le respect des conditions liées au transfert.

2.3. Information et accompagnement des salariés et de leurs représentants

A. Information

Les salariés affectés au marché transféré et les instances représentatives du personnel de l'entreprise sortante sont préalablement informés des différentes étapes du processus dnas le respect, le cas échéant, des dispositions relatives aux attributions du comité social et économique.

Dès conclusion de l'attribution du marché, l'entreprise entrante et l'entreprise sortante doivent informer sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) par tout moyen leurs instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la prise en compte du nouveau marché dès lors que des salariés sont susceptibles d'être transférés en vertu du présent accord. Ce délai de 48 heures (hors dimanches et jours fériés) court à compter de la première présentation, à l'entreprise entrante, de la notification de l'attribution du marché.

Le prestataire concerné sera simultanément informé par écrit du nom du nouveau prestataire et de la date de prise de fonctions.

Le nouveau prestataire, après réception de la liste des personnes concernées par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours (si les délais le permettent) avant le début du marché pour fournir une information écrite et individuelle aux salariés transférés. Cette information doit préciser la date et le lieu de la première prise de service, et le principe de reprise des droits liés à l'ancienneté, la classification, et les modalités de garantie de la rémunération.

Dans ce même délai, il communiquera à ses représentants du personnel la liste des salariés transférés.

B. Accompagnement individuel et collectif des salariés transférés

Afin de pouvoir accompagner individuellement les salariés concernés tout au long de la procédure de transfert, un référent est désigné au sein de la direction de l'entreprise entrante et de l'entreprise sortante afin d'être les interlocuteurs des salariés pour répondre à l'ensemble des questions posées en la matière.

Des réunions d'information collectives peuvent également être mises en œuvre.

Lorsque l'entreprise entrante ou sortante ne dispose pas de représentant des salariés, les salariés peuvent désigner un salarié référent dnas le cadre de son temps de travail.

2.4. Maintien de la rémunération des salariés transférés

Le salarié bénéficiera :

1° Du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base conformément à sa durée de travail théorique à la date de conclusion d'emploi, et

2° Du maintien de sa rémunération annuelle brute qui comprend l'ensemble des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception du 6° du II du même article L. 242-1, versés en application des conventions ou accords mis en cause et de leur caractère de travail lors des 12 mois précédant la date de conclusion d'emploi. Par dérogation, l'assiette de rémunération qui a servi au calcul de l'indemnité d'activité partielle au titre de périodes entre le 1er mars et le 31 décembre 2020, ou en cas d'état d'urgence sanitaire ultérieur, est prise en compte dnas le calcul de la rémunération annuelle brute garantie.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composants de la rémunération ni d'en verser les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dnas les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle est calculée au prorata des jours en cas d'absence non rémunérée par l'employeur.

Lorsqu'après conclusion de la rémunération mensuelle brute visée au 1° du présent article, il est nécessaire de verser une indemnité différentielle afin de garantir le maintien de la rémunération annuelle brute visée au 2°, cette indemnité est versée mensuellement et fait l'objet d'une régularisation annuelle, une régularisation progressive peut être mise en place.

Le versement de cette indemnité différentielle doit être mentionné au salarié transféré tout qu'une différence de niveau de salaire existe entre la rémunération des 12 derniers mois précédant le transfert et la rémunération annuelle chez le nouvel employeur.

L'indemnité différentielle fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire et sera affectée de la même retenue à la source que celle appliquée au taux horaire prévue par la négociation collective d'entreprise et suivant les mêmes conditions.

2.5. Statut collectif

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur dès

le peeiirmr juor du transfert. Ce suattt se ssutubeitra alros à culei de l'ancien employeur.

2.6.?Droit des salariés en cas d'accord vlrtothane d'une entreprise

Dans le cas d'un accrod vooiatlnre d'une etserpnire au présent accord, le tfarrenst du ctnorat de tvariial n'est pas automatique. Le noauveu pastetarrie pproose un aanenvt au ctoarnt de tiraavl dnas lqueul il rnpdrreea les éléments saivutns attachés au crtoant aevc l'ancien emoeuylpr : le tmeps de tirvaal contractuel, le ceifnfceot et l'ancienneté au moment du tsaenrrft et les éléments de rémunération asini qu'exposé au pnoit 2.4 ci-dessus.

Le pnseornel concerné dsspioe d'un délai de 10 jours, si les délais le permettent, puor folramesir son aorccd sur le perojt d'avenant au caortnt qui lui a été proposé par le nvuaoue prestataire.

En cas de désaccord, il lui apritpaent de prévenir expressément, dnas les muleilres délais, le noauveu pserraiatte cmome l'ancien pseatrirtae de son reufs de transfert, il retse arlos salarié de l'ancien prestataire.

2.7.?Autres grnaaiets puor les salariés transférés

A.?Modalités d'octroi des congés payés aciugs à la dtae du transfert

Le nuvoel eulyeompr derva acdcroer aux salariés la période d'absence csodprnrenat au nrboe de jours de congés auqics et déjà indemnisés par l'ancien eyopuelmr dnas les ctioindos fixées à l'article 2.7 B « Règlement des seariats et des seomms à paeenimt différé, y compris les indemnités de congés payés » du présent accord.

B.?Règlement des saraiels et des seomms à peamnet différé, y cripmos les indemnités de congés payés

L'ancien elmpuoeyr réglera au penoensrl transféré les sraeials dnot il est redevable, asnii que les seomms à périodicité ature que mensuelle, y corimps les indemnités de congés payés aciugs à la dtae du tsanfret et la quote-part de 13e mois. À cet effet, il priudora une atettosatin poratnt sur les dtiros aciugs à congés payés par son peeosnrl jusqu'au juor du transfert.

Cette attotsiean meerinnonta :

? le norme de jours de congés aciugs déjà réglés à la dtae du tfsrernat et ranestt à prrnde ;
? le mannott de l'indemnité de congés payés correspondante, due et acquittée par l'ancien employeur.

Il frea connaître ces éléments puor cquhae période de référence louqrse les dtrois auicqs cnrncoeeort duex périodes de référence.

L'attestation srea tsimsarne au nouvel euepyomlr et au salarié, le juor où l'ancien elumopeyr retretma son dnriere blutilen de piaie au salarié.

Dans le cas paieurltcr d'entreprises adhérentes à une csiasse de congés payés, elels ogrrneansit les modalités pratiques, tuot en gsstainanart les droits à congés des salariés.

2.8.?Attestation d'emploi

L'ancien eymueolpr remrteta au pennrseol concerné une aiteatttson d'emploi détaillant les dtaes pednant lqueleelss il arua été salarié.

Article 3 - Mesure spécifique

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Dans un sucoi de lisibilité, les paretis sntaerigais décident de peoonnstiir cet aroccd à la suite de l'accord du 18 avirl 2002 dnas la cntoniveon ctioevlcle nolantaie du taprsonrt riteour et des activités alreaiuixis du transport.

Article 4 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent acrcod est cnoclu puor une durée indéterminée.

Les disstpinoois du présent accord s'appliquent au trsrnfaet des

ctotanrs de tivraal ienntneavrt à cmtepor du 1er juor du mios snuaivt cluei de son extension.

Article 5 - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Il est institué, dnas le cdare de la cismsoimon paaitirre pmtnaenree de négociation et d'interprétation, une csoisommin naationle de suvii du présent acrcod composée des pareits sgetraniias ou adhérentes au présent aorccd et qui a puor obejt de teratir des difficultés d'interprétation des dpnoioitsiss du présent accord.

Article 6 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent acrcod frea l'objet d'un dépôt à la dorictin générale du trvaial du ministère du travail, et d'une dnaemde d'extension dnas les cnttiidoos fixées par les acilrtes L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent acrcod définit le noeauvu dpisiitosf de grianate d'emploi et de putiursoe des rtioenlas de trviaal en cas de cmengnhaet de prtaaitsree dnas le tparsnrot iaebutnrirn de vrgueyaos qui midfioe ceuli mis en plcae par l'accord du 7 jllieut 2009.

Il s'inscrit pneneelmt dnas le crdae du dosiptsiif de ternrfast atatimuoque défini à l'article L. 3317-1, alinéa 1er du cdoe des trrosnaps : « Lourqse suvinret un canehgmnt d'exploitant d'un scvreie ou d'une pairte de svriece de tnarprstot pbiulc rtioier de voyageurs, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du cdoe du travail, tuos les cntorats de taivral des salariés affectés emcuxnivleest ou esisleelnmenett au scrive ou à la pritae de srievce transféré sustbinest etnre le noevul eomupleyr et le pseenonrl de l'entreprise dès lros qu'un aorccd de bcranhe étendu est conclu. » Il se sustuibte à l'accord du 7 juillet 2009 ritealf à la gratie de l'emploi et à la putiuosre des rinotleas de taavirl en cas de cagennmhet de praiaretste dnas le trarponst innretaubin de voyageurs.

Les pireats siatngriaes ranleelpt luer aeanhttemct à un tel diliisopstf qui prmeet de liitemr les efetfs sur l'emploi d'un cmhneegnart de prestataire.

Elles atrnetit également l'attention des autorités orrcieasntgis sur la nécessité de :

? mttree en plcae un cdilnearer de poaatsisn de marché et de nftcioioitan pernaettmt de reestepcr les délais prévus dnas le présent aorccd ;
? incorporer, dnas les ctinnnoeivs qu'elles cnuoecnlt aevc les ereneptsris de transport, des critères siaucox conformément à l'article 12 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le diuogale sicaol et la continuité du scrveie pbiulc dnas les tpratsrnos tetserres réguliers de vruegyoas ;
? penrdre en cptmoe l'impact sicaol lié au cemaegnhnt de prestataire.

Il est eifnn rappelé que les entreprises, qu'elles snoiet sotntaers ou entrantes, dorvnet repstecer la réglementation en vueuigr et nnmatomet les alrciets L. 2312-1 et stvuinas du cdoe du taavirl raleitf au comité socail et économique.

Annexes

Article Annexe 1

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Annexe 1

Contenu de la lstie détaillant la sauitiotn lduviidnilee du salarié transféré

La litse visée à l'article 2.2 du présent accord cnmrpeod nametnmot les éléments siavtnus :

? nom ;
? prénom ;
? dtae de nsinasace ;
? nationalité ;
? atsaoroituin de trviaal puor les salariés hros CE ;
? arsdese ;
? dtae d'embauche déterminant l'ancienneté ;
? dtae d'affectation sur le marché ;
? nratue de la piteotrocn s'il s'agit d'un salarié protégé ;
? dtae d'effet de la prcettoion en cruos ;
? cofcfiineet hiérarchique ou cfalcissaiioin ;
? hrraoie haoimbrddaee ;
? saiarle muesnel burt de bsae ;
? prime à caractère fxie dnas l'entreprise diepus puls de 12 mios ;
? éléments de rémunération connvninletoos fixes ;
? crotant de traival ;
? en cas de crnoatt à durée déterminée le mitof du rrceous ;
? asebnecs en cruos ;
?? moitf de l'absence ;
?? dtae de début ;
?? dtae prévue de rsirepe d'activité.

Article Annexe 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Annexe 2

Tableau illustré d'application de la gantaire d'emploi seoln les hypothèses de sous-traitance

(Tableau non reproduit, catsubolnle en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rbquiure « Pnoaubtltciis oeilefcflis » « Bileulnts oicfelifs des coevnnnitos cieolcltevs ».)

Annexe 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Dispositif spécifique riaeltf à la gainatre d'emploi et à la psuoiture des retailons de tairavl en cas de cnamhegent de psetrartiae dnas le cdrae de l'ouverture à la cunonerrcce des svcereis de tnarrspot riteour de vyargeuos organisés par Île-de-France Mobilités (hors RATP)

La présente axenne isnuitte un dosiiipstf spécifique de gnitarae d'emploi dnas le crade de l'ouverture à la crncuceonre des srvecies de tsapnrtros rtuerios de vugryeoas organisés par l'établissement pbluc dénommé Île-de-France Mobilités. Il s'inscrit peeeimnnlt dnas l'application de l'article L. 3317-1 du cdoe des transports.

En effet, l'ouverture à la cerrcnoucne de ces sverecis décidés par Île-de-France Mobilités se fiat dnas le cadre de pfodrenos mincfdiooais de périmètre des réseaux acutles de tpsorant roteuir de voyageurs. Ainsi, d'une suttoiaïn de puls de cnet cnoatrts de délégation de svcerie pbluc au mnnecot du présent accord, Île-de-France Mobilités a anneeoté passer pvgenmrroeiesst à 38 ctthroans de délégation de secrvie pbluc à prtair du 1er jvaneir 2021. Les périmètres des réseaux de tponrosart eantxsit au mmeot du présent accord senort asini nécessairement modifiés. Cette miiacdfitoon s'accompagne d'une oaltiboign fitae par Île-de-France Mobilités de créer des sociétés dédiées puor eltoixep les fturus réseaux de transport.

En conséquence, fuate de tersnarft d'une entité économique autonome, les dtsiooinsips de l'article L. 1224-1 du cdoe du taivral aarsunt un trnefrast des crtntaas de tiarval ne tvrunoeort à s'appliquer que dnas des cas très miiriaronets du fiat de ce redécoupage des périmètres.

Pour répondre aux eunejx inédits posés par cttee ovturuere à la crenncorcue et assuure ansi une graiante d'emploi adaptée à cttee situation, les perratineas scioaux ont décidé d'instituer un diiptisof spécifique et tipomrreae de trsenaftr des caottrns de taairvl des salariés.

Les particularités de cette outeurve à la cunocrecne inuqilmept

nomnteamt des spécificités dnas la détermination des salariés dnot les ctatnros de tviaral seornt transférés à un nuveol exploitant, dnas les modalités d'information des salariés et dnas le srot des sipultntaas conventionnelles.

Article 1er - Champ d'application de la présente annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les présentes doinstipsois s'appliquent ecuseeivmInxt à tutoe première msie en crcrnueonce d'un marché de trrnoaspt organisé par l'établissement pbluc dénommé Île-de-France Mobilités (IDFM) ou tutoe aurtte autorité ociaasntigrre qui lui seiart déléguée/substituée.

Les diiipssnoots spécifiques ici prévues s'appliquent en leiu et pcalle des ditoisspinoos générales de même naurte ctnneeuos dnas la priate pcrnpiaile de l'accord. Ces dssoponitiis spécifiques cernonecnt asini le mdoe de détermination des salariés à transférer dnas le crdae d'un chaeegnmt de prestataire, les ioinrmontfas à trsramente aux salariés et à lures représentants et le dneiver du stautt celoltcif d'entreprise. Les auters dnoioitposs ceeutnons dnas la paire piinacrple de l'accord s'appliquent pnnemleiet sur le périmètre visé par la présente annexe.

Article 2 - Détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

La détermination des salariés à transférer se fiat en pusilrues étapes :

? détermination du nrbone d'équivalent tmpes plien nécessaires à l'exploitation du marché oebjt de l'appel d'offres ;
? trmionsnsian des éléments à l'autorité ognriarsctiae ;
? détermination des salariés qui snoert emeeefvfcntt transférés à l'issue de l'attribution du marché.

2.1. ? Détermination du nbrome de salariés nécessaires à l'exploitation

A. ? Détermination du nrorme d'ETP de ctodinue nécessaires à l'exploitation

Le nmobre de cndtocurues nécessaires à l'exploitation du ou des marchés concernés par un apepl d'offres est établi par l'entreprise eaotixlnpt ce ou ces services.

Ce nrbone est calculé en équivalent tmpes plein, déterminé en anatodidnnit les tmept d'affectation de chuaqe cocntuuder aux marchés concernés.

Le norbme d'ETP oetnbu est anorrdi solen la règle sianuvte :
? lsqroue la décimale est inférieure à 0,5, le nrbone est aronrdi à l'unité inférieure ;
? lruqsoe la décimale est supérieure ou égale à 0,5, le nbrome est arndoi à l'unité supérieure.

B. ? Détermination du nmorbe d'ETP, hros conduite, nécessaires à l'exploitation

Les 10 catégories d'emplois concernées snot les sntieauvs :

1. Etolxpiitoan :
? étude et méthode/graphicage ;
? régulation/service d'assureurs/poste ctenral de cmmemnodanet (PCC) ;
? contrôle/médiation/sécurité/sûreté ;
? plinnnag ;
? mmgaeenant de proximité/encadrant cehf d'équipe ;
? systèmes d'information voyageurs/billettique ;
? qualité sécurité environnement.

2. Mtinnnaeace :
? achat/approvisionnement ;
? maintenance/carrosserie/électricité/peinture/mécanique ;
? management/encadrant cehf d'équipe/d'atelier.

Au sien de chcunae de ces catégories d'emploi, le nbmroe d'équivalent tmpes pilen hros ctounide (ouvriers, employés, anegts de msirate et cadres) nécessaires à l'exploitation est déterminé de la manière sauvtnie :

a) Détermination du pourcentage de coefficients en équivalents temps plein calculés au 2.1. A au regard du nombre total de conducteurs de l'entreprise calculé en équivalent temps plein.

b) Ce pourcentage ainsi obtenu est appliqué dans chacune des catégories d'emploi définies ci-dessus pour déterminer le nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation dans chacune de ces catégories.

Le nombre d'ETP obtenu par catégorie d'emploi est arrondi selon la règle suivante :

? Lorsque la décimale est inférieure à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité inférieure ;

? Lorsque la décimale est supérieure ou égale à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité supérieure.

2.2.?Transmission à l'autorité organisatrice du nombre d'ETP par catégorie nécessaires à l'exploitation

Le nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation ainsi qu'une liste prévisionnelle des salariés qui seraient concernés par un transfert de contrat de travail, établie en application de l'article 2.3, sont transmis par l'entreprise en application de l'autorité organisatrice dans les mêmes délais de transmission que les données sociales qu'elle demande. Une copie de la liste prévisionnelle sera transmise à chaque membre du comité de gestion par l'autorité organisatrice.

S'agissant des effectifs mentionnés à l'article 2.1 B, le nombre d'ETP et leur répartition par rapport aux effectifs qui étaient affectés au 1er janvier 2020 font l'objet d'un audit. Dans l'hypothèse où l'autorité organisatrice ne réalise pas cet audit, l'entreprise s'engage à constituer un tiers indépendant et référencé par l'autorité organisatrice. Le ou les candidats à l'appel d'offres peuvent s'adresser à ce tiers pour réaliser cet audit à leur charge. Dans ce cas, leur anonymat est préservé par ce tiers.

2.3.?Établissement de la liste des salariés à transférer

À compter de la notification de l'attribution du marché par l'autorité organisatrice, la liste définitive des salariés dont le contrat de travail est transféré est établie par l'entreprise sortante.

Cette liste est établie pour chacune des catégories d'emploi visées à l'article 2.1.

Liste des coefficients (2.1 A)

Les coefficients sont classés par ordre décroissant de leur pourcentage d'affectation aux services concernés.

Le taux d'affectation est égal au ratio entre le temps de travail affecté au marché transféré et le temps de travail effectué par le salarié pour le compte de l'entreprise cédante.

Le calcul se fait sur la base du temps de travail cru du salarié.

Les coefficients qui ont le même pourcentage d'affectation aux services concernés sont départagés dans le cas échéant par leur ancienneté dans l'entreprise, appliquée de manière décroissante.

La liste des coefficients à transférer à l'entreprise ayant remporté l'appel d'offres est composée des coefficients inscrits dans l'ordre du classement ci-dessus établi sous réserve des conditions suivantes :

? leur taux d'affectation aux services concernés doit être au moins égal à 50 % de leur activité ;

? dans la limite du nombre d'emplois calculés en équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation, déterminé en application de l'article 2.1.

Liste des salariés à transférer, hors comité (2.1 B)

Dans chacune des 10 catégories d'emplois, les salariés sont classés sur la liste par ordre décroissant de leur ancienneté dans l'entreprise et ainsi transférés jusqu'à atteindre le nombre

d'emplois calculés en équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation, déterminé en application de l'article 2.1.

Les salariés mis à disposition de l'entreprise ne sont pas transférables.

2.4.?Transmission de la liste des salariés à transférer

La liste des salariés dont le contrat de travail doit être transféré à l'entreprise entrante lui est transmise dès que possible et au plus tard un mois après la notification de l'attribution du marché. Elle fait l'objet, le cas échéant, d'actualisations régulières avant le début de l'exploitation.

Article 3 - Information des salariés et de leurs représentants

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les salariés et leurs représentants sont informés par leur employeur des dispositions du code du travail.

Au plus tard 15 jours après la notification de l'attribution du marché concerné, l'entreprise sortante doit informer par tout moyen les instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte de ce marché.

Les salariés dont le contrat de travail sera transféré en sont informés par écrit, par leur employeur, préalablement à la transmission de la liste de ces salariés à l'entreprise entrante. Cette information est également transmise aux représentants du personnel.

L'entreprise entrante, après réception de la liste des personnes concernées par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours pour fournir une première information aux salariés transférés.

Article 4 - Sort du statut collectif d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Lorsque le transfert des contrats de travail est effectué au sein d'une entreprise nouvelle créée et dont son statut collectif d'entreprise applicable, les dispositions relatives aux entreprises applicables dans l'entreprise dont provient le plus grand nombre de salariés sont maintenues pour tous les salariés dont les contrats de travail sont transférés dans la nouvelle entreprise dans les conditions de l'article L. 2261-14 du code du travail.

Lorsque le transfert des contrats de travail est effectué au sein d'une entreprise déjà existante de services de transport routiers de voyageurs, les dispositions relatives aux entreprises applicables s'appliquent à l'ensemble des salariés dont le contrat est transféré dès le 1er jour du transfert.

Article 5 - Élection des instances représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Lorsque l'entreprise entrante est une entité nouvelle créée, elle s'engage à déclencher l'organisation des élections des instances représentatives du personnel dans un délai de 3 mois à compter du transfert des contrats de travail.

Dans l'attente des résultats des élections, les représentants élus des instances représentatives de la convention collective nationale des transports routiers et activités annexes ou des représentants désignés par le comité d'entreprise.

Article 6

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021

Les entreprises de transport routier de voyageurs se soumettent à la présente annexe s'engageant à accepter le transfert des contrats de travail des salariés relevant de la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs dans les conditions et modalités prévues par les dispositions de l'accord du 3 juillet 2020 et de la présente annexe.

Accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux d'allocation des congés de fin

d'activité FONGECFA transport

Les données du présent accord stipulent que si l'effectif de l'entreprise n'est pas suffisant pour prévoir des dépenses spécifiques pour les dépenses de moins de 50 salariés.

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties sngatriales cnonnevinet de la cclsnouoin du présent accord, vainst à itsraenur des mseeurs d'urgence via un mécanisme de décote/surcote tmperoaire dnas les congés de fin d'activité.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CTFC ; FNT CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Le présent accord concerne les entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport.

Sans préjudice des dispositions prévues au présent alinéa de l'article 4.6 en matière de formation professionnelle qui concernent l'ensemble des entreprises du secteur, le présent accord s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au travail à temps partiel réduit par la voie d'un contrat homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au travail à temps partiel réduit par la voie d'un contrat élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les entreprises visées à l'article 3 élaborés en application du présent accord et soumis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 3 - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Le document précise, dans le respect des dispositions du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite à la suite de l'établissement ou de l'entreprise.

Il précise un dispositif sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et met en œuvre :

- 1° Les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite.
- 2° La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite.
- 3° Les engagements en matière d'emploi.
- 4° Les engagements en matière de formation professionnelle.
- 5° La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 4.7.
- 6° Les modalités d'information des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.
- 7° La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux différents salariés, aux salariés dans des cas particuliers et aux salariés des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au travail à temps partiel réduit. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Article 4 - Précisions relatives au contenu du document
En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

4.1. Dispositif sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

Le document, élaboré par l'employeur, concerne la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce document réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information préalable visée à l'article 3.

4.2. Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés (conducteurs et autres sédentaires) auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1er de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut simultanément recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de prendre les salariés en compte dans l'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une activité, un atelier ou un service.

L'employeur utilise le dispositif d'activité réduite en cas de réduction de l'activité : comme par exemple, une suspension temporaire ou définitive de lignes, de circuits ou de services réguliers et saisonniers ou défaut de commandes de services occasionnels.

Le dispositif ne sera pas utilisé en cas d'insuffisance horaire préexistante à la réduction d'activité.

4.3. Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le contrat en application de l'article 4.7. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 3, lequel peut être adapté, le cas échéant, à toute fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les erspeetrns vlniolreet à ce que la cghare de trivaal et, le cas échéant, les ojtibcfes des salariés en cvntoeoinn de faorfit jours soneit adaptés du fiat de la msie en ?uvre de l'activité réduite.

4.4. Diotsipsoin spécifique sur le 13e mois

Les satnagiries conviennent, à trtie déroatoire, puor cttee période elolenxniptcee de csrie santriaie liée à la « Covid-19 », de perrnde en cptome les heerus chômées au ttire de l'activité réduite tllee que prévue dnas le présent accord, dnas le caclul du 13e mios contvneoinnel dnas acpiitapon du pro rtaa tproemis prévu par l'article 26 de l'accord saiocl du 18 airvl 2002. Le vernemest s'effectuera dnas les citdoinnos posées par ldiat article.

4.5. Eeggeamnnts de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des elmipos concernés, asini que la durée des egeaegnntms de l'employeur en matière d'emploi. Ces eeaenntgmgs s'appuient sur le dogsntiliac visé à l'article 4.1.

En aotplpaicin du présent accord, les eaeamtngnges pronett au muinmim sur les salariés concernés par le dtioisspif d'activité réduite. Ils s'appliquent pnanedt une durée au mimuimn égale, puor cqhuae salarié concerné, à la durée d'application du dtipssiiof dnas l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 4.7.

4.6. Eemngengtas de l'établissement ou de l'entreprise en matière de ftrioimoan professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses eegengnmetas en matière de faotormin professionnelle.

Les steganriaia cvnnneoient de l'importance ccuirlae de cntiouner à foemrr mesnasmviet les salariés aifn d'accompagner au meïux la raclene de l'activité dnas les esrtpneeis du tosnraprt reituor de voyages.

À ce titre, les snegrtraiais seeibnlsniist les eerrsinperts sur l'opportunité de mrette en pueiricatr à prifot les périodes chômées au ttrie de l'activité réduite puor maiiennt et développer les compétences des salariés. Snot visées, notamment, des acotnis de faormoimn ou de vaaitdilon des acqius de l'expérience irtnisces dnas le paln de développement des compétences, des atcoins de faomrotin ctafreneiits meiss en ?uvre dnas le crade du ditpsiof de pooiotrmn ou de vrsineeocon par l'alternance en vue de fmore des salariés aux métiers en tiseonn ou en ftore mutation, de ptrjoes cootniutrcss erte le salarié et son employeur, dnas le carde de la mabloitision de son cotmpe peosnnerl de faitoormn puor tuot tpye d'action éligible dnas les cniootidns prévues à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, qeeluls que soneit luers modalités de msie en ?uvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en staioutn de travail).

Une ateoitntn particulière srea portée aux fonamirots nécessaires à la relance, aevc une priorité aux fiononatms coundisnat aux métiers ptrruoes d'avenir, tles que les métiers de la ttnsiriaon écologique, énergétique et numérique.

À ces fins, les sitreangais ainferft luer dmndae à l'État de pviuoor mobiliser, dnas un cadre de gtisoen simplifié, les roreseuccs donilbpseis de l'opérateur de compétences (OPCO Mobilités) et des sebnouvtns plubeiqus dédiées à la fatoriomn (FNE-Formation, FSE, auetrs ?), puor le faneenmncit des coûts de fotoriamn engagés par les epntrireses aifn de friae fcae aux geravs difficultés économiques cullceorejotnns visées à l'article L. 6332-1-3, 3 ° du cdoe du travail.

4.7. Dtae de début et durée d'application de l'activité réduite dnas l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite dnas l'établissement ou l'entreprise. La dtae de début ne puet être antérieure au 1er juor du mios ciivl au corus deuql la dmanede d'homologation a été tsimansre à l'autorité administrative.

En aocptlipain du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dnas la lmiite de 24 mois, consécutifs

ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

Le denmuoct puet être rdiecnuot dnas le rsepect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

4.8. Modalités d'information des iantescons représentatives du pneosnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la msie en ?uvre de l'activité réduite et sivui des egmeganets fixés par le donecmut homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des icnsnetnas représentatives du psnenerol sur la msie en ?uvre de l'activité réduite et de sivui des enemeangtgs fixés par le deuomnct homologué. Les ionmtrafinos détaillées tmsiearns au comité social et économique poenrtt en pecaliuitr sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heuers chômées, ainsi que sur le sivui des egatenenmgs en matière d'emploi et de frooitman professionnelle.

L'employeur tesrnamt ces iioortnoamfns détaillées sur la msie en ?uvre du dispiootsf d'activité réduite, à cuqhae réunion du comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e), lorsqu'il existe.

Article 5 - Extension et entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Le présent aroccd ertne en vgueur le juor de la ptuoiaon de son arrêté d'extension.

(1) Arclite étendu suos réserve d'être eedtnnu cmome se référant au lmdineean de la platiiuobcn de l'arrêté d'extension en atoapipilcn des dsonspitois combinées du III de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 ratielve à dervises dsoitnpoisiis liées à la cisre sinaitrae et de l'article 1er du cdoe civil. (Arrêté du 28 décembre 2020 - art. 1)

Article 6 - Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Conformément au I, 5° de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 jelluit 2020 rileatf au ditpsioif spécifique d'activité pilrtalee en cas de réduction d'activité durable, l'information et le sivui de l'application du présent aorccd snot confiés à la CPNPI silreoclttee du tonarrspt rteuor de voyageurs. Dnas ce cadre, les sigiaertnas denmaednt à l'administration de puoivor bénéficier des banlis visés à l'article 4.8 des dueotnmcs homologués établis par les établissements et eipetrsrnes revlnaet du camhp d'application du présent accord.

En outre, les établissements et les eprrriesens qui ont rercous au dpisioistf d'activité réduite mis en plcae en aiocatilppn du présent acocrd de bcnhare en inmorenft le secrétariat de la CPPNI.

Un blain intermédiaire de l'application du présent acrocd est réalisé au 30 juin 2021, plus tuos les ans en CNPPI scteeiollre TRV. Un bilan final est réalisé à son échéance.

(1) Alcirte étendu suos réserve du rpecest des doitssionps du décret n° 2020-926 du 28 jelluit 2020 rileatf au dospioistif spécifique d'activité plrltaeie en cas de réduction d'activité durable. (Arrêté du 28 décembre 2020 - art. 1)

Article 7 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saireintags cnnienvot que le contenu du présent aorccd ne jiistufe pas de prévoir les sulpotiatnis spécifiques aux eseirprtnes de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 8 - Formalités de publicité et de dépôt En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt à la dtiioecn générale du tvairal du ministère du travail, et d'une dmaende d'extension

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2020

Dans un cexttnoe particulièrement gavre de cirse siantiare consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », le dpotsisiif eetpnxnoecil d'activité ptirlalee mis en pclae par les puiorios plbcuis duiEPS la période de cinnnomeeft a joué un rôle d'amortisseur socail et pimres le maetniin des salariés dnas lerus emplois, en piearctiulr dnas le suetecr du trnarpost tuiorqistue et ocseinacnol après le déconfinement.

Les conséquences économiques mueejars snot de nrutae à empêcher la création ou mnceear de deiocutrsn de psuriules daizines de meilrils d'emplois dnas le secteur. Cette sititauon inédite met en csau la pérennité des eersenritps en l'absence de dtipissiof peametrrntt de jeuuglr les etfefs de la crise.

Les enquêtes réalisées auprès des enrsteipres sur le tsroanprt ttqrosuiue et oacsinncoel démontrent que la rsirepe d'activité sariet très lente jusqu'en 2021 viore 2022 et l'activité des eeeptsinrrs deberumlant atteinte. En outre, la csire staaniire n'étant pas résolue, de nlulveoes mursees de ritosietcrns (reconfinement, rsteontricis de déplacement, fmreueters des écoles?), panvuot aivor un nvuoel ipmact frot sur le tnsprrot rietuor interurbain, ne snot pas à exclure.

Avenant n 1 du 12 novembre 2020 à l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire transport interurbain

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Garantie d'emploi et dispositifs transférés en cas de transfert de contrat de travail impliquant un changement de statut collectif entre l'entreprise entrante et l'entreprise sortante
En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021

Est inséré à l'annexe III de l'accord du 3 julielt 2020 parntot révision de l'accord du 7 jlleit 2009 rlietaf à la gaatnre d'emploi et à la puutorise des roeiltnas de trviaal en cas de ceanngehmt de ptarisearte dnas le troprnsat iubrtntreain de voyageurs, un alticre 6 rédigé cmroe siut :

« Arcilte 6

Les errntiepses de trrnaspot riueter de vgerayuos sieosums à la présente anenxe s'engagent à apccteer le tsfenrrat des caottrns de tiavral des salariés revealnt de la coitvoennn ctevlloie des réseaux de tsorpnart pliubc uraibn de vryeougas dnas les cnoiiodtns et modalités prévues par les dotsiipnosis de l'accord du 3 jluelt 2020 et de la présente annexe. »

A. ? Régime des congés payés auciqs à la dtae du transfert

À la dtae de son transfert, le salarié bénéficie de piurluses optoins ccnorennat le sdole de ses congés payés aucis :
? il puet soletlicir le règlement auprès de l'entreprise srotntae des indemnités de congés payés aucis à la dtae de son trnrfaest ;
? il puet transférer son sl DOE de congés payés acquis et poesr ces juuos jusqu'à la fin de la période de prise de congés aalpcbpile

Ainsi, la crise, exmnetnenpelciloet grave et inédite, codmname d'accompagner les bssaies drualebs d'activité des enrereitsps du taornrpst retiuor de vyreaougs et de fraie de la défense de l'emploi et des compétences une priorité.

Par le présent accord, les paenriteras siaoucX civnnneonet d'instituer le doitsisipf d'activité plrielate dénommé « activité réduite puor le meatniin en eompli », ci-après « activité réduite », aifn qu'il psusie être mobilisé, anatut que de besoin, dnas l'intérêt cmmun des salariés et des etsnrpreeis du trsnproat ruteoir irturnebian de voyageurs.

Ils rnleplpaet que le présent acorcd ne reemt pas en csau les négociations en corus sur ce thème en entreprise, qui doienvt se pouuivrse loyalement.

Le présent acorcd de bnrache est clncou en actialoppin de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après dénommée « loi d'urgence ». Il peremt le recrous à l'activité réduite nmeonmatt par la vioe d'un dncueomt élaboré par l'employeur au niaveu de l'entreprise ou de l'établissement, sur le fednoment d'un acrocd de bhrncae étendu.

Les sinirteaags conenenenvit que le présent aocrcd eeirxra le 30 juin 2025. En effet, la reprsie de l'activité pruaoirt connaître des ftuuitalons à la husase ou à la bssiae sur la période et, de ce fait, nécessitera la msie en ?uvre de ce dsiisipoit sloen les stiuanits rencontrées par les entreprises. En faxnit cttee échéance au 30 juin 2025, les sinaaetigrs pmertetnet à l'accord de bahnrc de cvourir l'ensemble des dumnectos élaborés et tasnrmis à l'autorité adainrsmiivtte à fin d'homologation au 30 juin 2022 au puls tard, et ce, qlulees que sneiot luer durée et luer dtae de msie en ?uvre.

dnas l'entreprise entrante.

B. ? Tmpes passé à la vsiite médicale du pierms de conduire

Conformément aux dosiopitsins de l'article 2 de l'avenant n° 7 à la conitoenvn ctolelcvie nioanlate des réseaux de tartonrps piubls uianrbs de vargoyues du 21 otbroce 1998 rlietaf à la vtsiie médicale du piemrs de cornduie traprnsot en commun, et pnendat une durée de 48 mios à coetmpr de la dtae d'extension du présent accord, luqrose la vitise médicale a leiu drunat les herues de travail, auncue rtenuee de saraile n'est effectuée.

De même, lqrusoe la visite médicale a leiu en dorehs des hruees de travail, il est accordé au salarié une ctsonoimapien équivalente à une heure de travail, rémunérée ou récupérée.

C. ? Temps piretal de fin de carrière

En cas de cmaennhget de coninnotves cevceoltis applicables, un salarié issu de la cnonvtoein celtolicve niaotnale des réseaux de trsranspot plbuic ubarin de vargueoys puet bénéficier des ditnsisoipos prévues par les altrcies 10.1 et siauvtns de l'accord de brncae du 10 nrvmobee 2017 riatlef au tmeps preaitl de fin de carrière pandent une durée de 48 mios à cpmoetr de la dtae d'extension du présent accord.

Toute évolution qui iientvnret dnas ce délai sur les diisospots ralteeivs au tepms peitarl d'activité défini par l'accord précité s'applique de pelin driot aux salariés transférés concernés.

D. ? Congés de fin d'activité dtis « CFA »

En cas de cegenhamt de coinvnootn cilleotcve applicable, puor une durée limitée à 48 mios à ceopmtr de la dtae d'extension de l'accord du 21 orbctoe 2020 railtef au tearsfrnt des ctntoars de tvraial des salariés en cas de ceemngnat d'exploitant d'un sicevre ou d'une piarte de scribe de trrpnaost public, en Île-de-France, rnelevat de la cetvionnon celoivclte des réseaux de tsanrropt pulibc ubrian de vrouegyas :
? les salariés issus de la cinvonteon cloitvlcee nioalante des tsraorpnts reutoirs et des activités aaixilreius du tospnrart cnuioientt à rleever du diisostipf dit « CFA », créé par l'accord natonial peoneifsnrosl du 2 arvil 1998 rielatf au « CFA-Voyageurs », aevc mtineian de leus driots et oatbgniilos ; à ce trtie ils cuoinnentt à cstieor à l'AGECFA ;
? les epoelumrys ranevelt de la cinetoovnn ctclcolviee nlatnioae des tsrrtapnos pcilubs ubianrs de vureagoys relèvent du dpssioiitf dit « CFA », créé par l'accord noantail pensnioeorsl du 2 aivrl 1998 raeltif au « CFA-Voyageurs », aevc rcepest des diorts et

oanlgitibs des etseerinprs adhérentes puor ces sleus salariés transférés ; en pieatucrlir elles citseont à l'AGECFA puor ces sleus salariés transférés.

Toute évolution qui itvrenient dnas ce délai sur les ditonoisips rtales au congé de fin d'activité défini par l'accord précité s'applique de pieln driot aux salariés transférés et aux erstinepers concernés.

Article 2 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021

Les saetgainirs cenevinnot que le cotnenu du présent anvneat ne jsitfue pas de prévoir les sonpualtiits spécifiques aux eetrpensirs de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021

Le présent avanent s'applique eevcseximnlut à ttoue première msie en cnreconurce d'un marché de tonasrprt organisé par l'établissement piulbc dénommé Île-de-France mobilités (IDFM) ou toute ature autorité oaatginirsrce qui lui sierat déléguée/substituée.

Les dniisiosptos du présent anenavt s'appliquent à l'extension du présent avenant.

Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021

Le présent anaenvt frea l'objet d'un dépôt à la direitcon générale du tivraal du ministère du travail, et d'une dnmadee d'extension

Avenant du 12 novembre 2020 relatif à la dérogation temporaire à l'accord CFA-Voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2020

Par un arccod du 21 oocbtre 2020, les pateanreris suacoix de la bnhacre urainbe du tpsarnnot roteuir de vyougares ont manifesté luer volonté de puvoior mnneitair tmemareipeonrt ctienras de lrues salariés issus de la bahnrcce iirbrnnuaete dnas le dtoisispip du congé de fin d'activité.

Le présent avnenat vsie par conséquent à aedtpar l'accord sur le congé de fin d'activité conformément aux eneemggntas pirs au D de l'article 12.3 de l'accord du 21 orobcte 2020.

Article 1er - Extension temporaire du champ d'application

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2020

Les dptsionis de l'accord du 2 avril 1998 reailtf au congé de fin d'activité des cudurentcos des eirsreetnps de trôpsnrat ireabiturnn de vareyguos (ci-après accrod « CFA-Voyageurs ») snot étendues, suos réserve des cidonniots définies ci-après, à cnreatis cutcnreodus relnavet de la ciooetvnnn clvoeitlce des réseaux de trpsronat puilbc uirabn de voyageurs.

Les cdrcenuutos concernés snot cuex iussd d'une ernrespice irutbenirane dnnot le coanrtt de tiraavl a été transféré à une esreptrnie de tnrspraot piblic ubairn situe à la msie en ?uvre de

dnas les coinditnos fixées par les airtlecs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2021

Le 3 jueilt 2020, les perenaratis sacuiox ont signé un aocrd se sutbisnautt à l'accord du 7 jliuelt 2009 riaeltf à la graiante de l'emploi et à la purtoiusse des rneltoias de tirvaal en cas de ceagmnneht de paseittrare dnas le tansorrt irebnuirtan de voyageurs.

Ce novuel acorcd s'inscrit pienelnmet dnas le cdare du dopistiif de treafsnrt aoumuttaiqe défini à l'article L. 3317-1, alinéa 1 du cdoe des trotnrpass : « Lrquosoe senvuirt un cmenhgneat d'exploitant d'un servcie ou d'une ptaire de scrieve de tsapnrot plbiuc roieutr de voyageurs, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du cdoe du travail, tuos les coanrtts de tiavral des salariés affectés ecmxieunvelst ou eileetmneslesnt au sevirce ou à la ptarie de scrivee transféré sssniebtut etrne le nevoul emepluyour et le pnneserol de l'entreprise dès lros qu'un acrcod de bhnrace étendu est conclu. »

Cet accrod a été complété par une anenxe III qui itsiunte un disotspiif spécifique de ginaatre d'emploi dnas le crade de l'ouverture à la crunecocnre des scivrees de tnarsrptos rerutois de vaorueygs organisés par l'établissement pbulic dénommé Île-de-France mobilités.

Afin de gnaitrar un huat naeviu de protiecotn de l'emploi, il est nécessaire de prévoir les dsnpiioists paeretnmtt de gnaratir l'emploi des salariés lrqosue les esrpnreetis etnntrae et snrattoe ne snot pas smesouis à la même ceniotvonn collective.

l'accord du 21 orcbtoe 2020 ritleaf au tnrrasfet des cottnars de taivral des salariés en cas de cameennhgt d'exploitant d'un scviree ou d'une prtiae de sirevce de tprrnaost public, en Île-de-France.

Les salariés concernés pveuent bénéficier des diisioptosns de l'accord sur le « CFA-Voyageurs » penandt 48 mios après la dtae de l'extension de l'accord du 21 otcorbe 2020 précité.

Article 2 - Modalité de mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2020

Pendant la période fixée à l'article 1er du présent avenant, l'entreprise de tsanrprot pbulic urabn et le salarié concerné costoint sleon les modalités prévues par l'accord sur le « CFA-Voyageurs ».

Les salariés peevunt farie vloiar les dotirs prévus par cet acorcd dès lros qu'ils rpnssieltmt les ctndoiions définies à l'article 2 et cleels de l'accord du 30 mai 2011 modifié ralieltf aux congés de fin d'activité et anxnees de faiennemcnt anavt la fin de la période définie à l'article 1er.

Pour ces salariés, snot pesris en ctpmoe la totalité des années de cntoiude effectuées suos la coenvnition cilvtoelce nanaoite des ttpasrnros rutieors et activités axeirliuais de tsorarnpt ainsique ceels effectuées suos la cvtnonioen cilvotlee des réseaux de tpsnrrat pbulic uabrin de vyoaergus suite à la msie en ?uvre de l'accord du 21 obcrote 2020 précité. Il en est de même puor la coionitdn d'ancienneté.

Toute évolution qui inevrnteit dnas ce délai sur les dnosopsiits raeleitvs au congé de fin d'activité défini par l'accord sur le « CFA-Voyageurs » précité s'applique de pieln dorit aux salariés transférés et aux eisrenrptes concernés.

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2020

Le présent aenavnt est clncou puor une durée limitée à 48 mios à cteompr de l'extension de l'accord du 21 ocobtre 2020 ratieltf au tnefrsrt des ctrtonas de travail des salariés en cas de cghmenanet d'exploitant d'un scrvieve ou d'une ptaire de sriceve

Article 4 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 12 nov. 2020

Les siiteagarns cnnenveinot que le coentnu du présent avnneat ne jtiufse pas de prévoir les saoinitutpls spécifiques aux enreirtpses de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur

Accord du 1er décembre 2020 à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

Article 1er - Approche globale du contenu de l'activité de conduite
En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

L'activité de ciuntdoe du centocduur CPS puet se farie uqmeiunent sur les périodes d'ouvertures des établissements sioeacrs et IME ou équivalent sur les sercveis :
? soclaire (desserte des établissements scolaires, legnis pluequbis ou privées) ;
? périscolaire (cantine, piscine, creetns aérés, activités soetrvpis et culturelles?) ;
? activités pédagogiques ;
? tanesrrft vres ou dpuies les internats.

Article 2 - Classification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Dans le cdrae de ses activités paennndt les périodes d'ouvertures des établissements serlicaos et IME ou équivalent, le ciifecenofit du cuteoncudr en périodes siocalers ne peut, en acun cas, être inférieur au cfecinfoit 137 V, conformément aux pnepiicrs ci-dessous :
? le ciofneceift du cnudeoutr en périodes sceiorlas est le coeinfecit 137 V si les activités de cnuidtoe cnrnpmenoet les secveris sinutvas : scloriae (desserte des établissements scolaires, linegs pbliequus ou privées), périscolaire (cantine, piscine, ctenres aérés, activités spevtrios et culturelles?), activités pédagogiques, trfnaerst vres ou dpeius les iartentns ;
? le cifoencifet 137 V est porté à 140 V si le cdconeutur en périodes soielcras effectue, pndaent les périodes scolaires, une des activités rnvleeat du cfiefiecnofit 140 V. Dès lors, ce novuaeu cififnceeot srea attribué au cdeocutnur « CPS » à ctmoep de la première période de piaie suivante. Par ailleurs, les ctunredoucs en périodes scolaires, hros spécificité des cuudcenorts en période sraclioe pelnrienmpaict affectés à des siveercs réalisés au myoen de véhicules de monis de dix places, bénéficient du ceinoifcft 140 V.

Article 3 - Contenu du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

Doivent fiuregr dnas le ctnorat de tviaarl des crcdtuuoens en périodes sicaroles :
? la qititfaulcoian (y cpmoirs la classification) ;
? les éléments de rémunération ;
? la durée aenllnue miiamlne cctellunaotre de traaivl en périodes

Le présent avnnaet enrte en acpotlaipin à cetpmor de sa signature.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 12 nov. 2020

Le présent aeavnnt frea l'objet d'un dépôt à la dercoiitn générale du tvraial du ministère du travail, et d'une dndeame d'extension dnas les cidtnnois fixées par les aeiclrrts L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

scolaires, qui ne puet être inférieure à 600 herues puor ttuoe période de 12 mios consécutifs ou 550 hereus puor les cudurtoencs affectés à des sceevirs au meyon de véhicules de minos de 10 pelcas suaf danemde écrite du salarié ;
? le vmuloe d'heures complémentaires dnas la liitme de 1/4 de la durée allneune milnimae de taarivl fixée au cranot de tiaarvl ;
? la répartition des heures de tiarval dnas les périodes travaillées ;
? le leiu hiebautl de psrie de service.

Le croatnt de tavaril précise ou rveinoe à une axenne mtnaenniont les périodes travaillées. Ctete anenxe est msie à juor à cahque rentrée solcirae lruqose l'évolution du cdinaerelr sciaorle le nécessite.

Toute mticiodiafon des jruos soielacrs ou de l'horaire tpye des sercevis effectués est communiquée au ceduooutcnr concerné, aevc un délai de prévenance de 3 juors ouvres, suos réserve que l'entreprise en ait eu elle-même cnaicaonnssse dnas ce délai.

Par ailleurs, les crtnnuucodes serocalis bénéficient de la gaantire de trvaial journalière liée au nrobme de voineaats prévues à l'article 20 de l'accord du 18 arivl 2002 ainsi que des dipioostsins de l'article 7.3 ritlevaea à l'indemnisation des cureuops et de l'amplitude du même accord.

Les cnedrucuots slraeocis bénéficient d'une intednomisian au ttire de cqhuae juor férié non travaillé au curos des périodes d'activité socailre déterminées par le clneeadirrr siaorlce ou le ceriendlar d'ouverture des itttusnis médico-éducatifs (IME) ou établissements équivalent. L'indemnité due est cllee qu'aurait perque le salarié s'il aavit travaillé, calculée sur la bsae de la mnoneye de son harorie hiraboeddmae contractuel.

Les congés aulnens payés ne pevenut être pirs peannndt les périodes d'activité slaircoe ou d'ouverture des itusnttis médico-éducatifs (IME) ou établissements équivalent. Ils fnot l'objet d'une idnnmiaisoetn réglée conformément aux dpsnoioitss légales en fin de période d'activité scolaire, siot 1/10 de la rémunération tlotaie perque par le ctundouer au cuors de la période scolaire.

Le complément de slaarie dû en cas de madalie ou acnceidt est attribué dnas les cinotnoids prévues à l'article 10 ter de l'annexe I à la cnneootvyn cocvletie nationale, étant précisé que :
? le décompte du délai de ccanree se fiat pdennat les périodes de trvaial ;
? les durées d'indemnisation prévues par l'article visé ci-dessus en fcioontn de la ruuate de l'arrêt de tiraavl et de l'ancienneté, snot décomptées en juors cnrlaeaidas ;
? le complément de rémunération n'est dû que puor les périodes davnet être travaillées.

La période d'essai est fixée par les doisnotipss légales. La durée du délai-congé, en cas de ruputre du ctonart de travail, qu'il s'agisse d'un lmiecnnceiet ou d'une démission, est décomptée en jorus calendaires, que cttee période compte des juors travaillés ou non.

Article 4 - Lissage de la rémunération
En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

La rémunération mneelulse puet être lissée indépendamment de la durée du taarivl eeiitmvnefcept aclimocpe au cours du mios de référence.

Les paeiatnrers sucoaix rlealppent qu'en tsnarropt rtiuoer de voyageurs, lorusque le salarié bénéficie d'une rémunération etvfceife fixée sur la bsae d'un horraie théorique déterminé, cette

rémunération effective comprend tous les éléments de rémunération, y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des heures et, sous réserve d'un accord d'entreprise, de l'amplitude.

Pour les salariés visés par le présent accord, l'indemnisation des heures est imputable sur l'horaire annuel garanti, en cas d'insuffisance horaire. Les heures supplémentaires pour attente peuvent également être imputées sur l'insuffisance horaire si un accord d'entreprise le prévoit et dans les conditions définies par celui-ci.

Article 5 - Dispositions diverses *En vigueur étendu en date du 3 mars 2022*

Les salariés en périodes de travail bénéficient d'avantages équivalant à ceux des salariés à temps partiel et à temps complet.

5.1. Gestion de l'horaire

Annuel de 600 heures ou 550 heures pour les salariés affectés à des services au moyen de véhicules de moins de 10 places, sauf dérogation écrite du salarié.
Journalier, selon le nombre de vacations.

5.2. Indemnités de l'amplitude et des coupures

Les salariés en périodes de travail bénéficient de la même indemnité des heures et de l'amplitude que les salariés des catégories de conducteurs.

5.3. Conditions particulières

Indemnisation des jours fériés non travaillés inclus en période d'activité scolaire (par exemple le 8 mai, commencent au 15 août) ou d'ouvertures des IME ou équivalent.

Règlement des congés payés (sous forme d'une indemnité en fin de période scolaire).

Indemnisation en cas d'absence pour maladie.

Requalification à temps complet des salariés en périodes de travail dès lors que le volume total des heures de travail effectif, y compris les hypothèses visées à l'article 5.5 ci-dessous, atteint 1 440 heures annuelles (1 600 heures x 90 %). Pour apprécier le seuil défini ci-dessus, il convient de retenir également les heures indemnisées prises en compte au titre de la compensation de l'insuffisance d'horaire.

5.4. Formation

La formation professionnelle des salariés peut être dispensée pendant les périodes non travaillées ; ces périodes donnent lieu à la rémunération qu'aurait normalement perçue le salarié s'il avait travaillé. Compte tenu de la spécificité des activités exercées par les salariés concernés au cours de cette formation, un contrat de travail de 4 heures sera consacré chaque année notamment au respect des règles de sécurité (aussi bien sur la route que la montée ou de la descente des élèves transportés).

Cette formation est réputée avoir lieu l'année où le salarié a suivi la FMIO ou la FCOS.

5.5. En dehors des périodes d'activités scolaires

En dehors des périodes d'activités scolaires, l'exécution du contrat de travail est par nature suspendue.

Cependant, les salariés peuvent, sur leur demande, accéder à des emplois d'insertion pendant les vacances scolaires ou de fermeture des IME ou équivalent.

Dans cette hypothèse et pendant ces périodes au cours desquelles le salarié occupe cet (ces) emploi(s) disponible(s), il bénéficie du droit de congés payés à cet (ces) emploi(s).

Cet éventuel cumul d'activités doit faire l'objet d'un écrit et être

comptabilisé avec la prise des congés payés légaux (5 semaines de congés payés pour un salarié présent sur toute la période de référence).

Ces périodes, formalisées par un avenant au contrat de travail d'un maximum de 2, ne peuvent représenter plus de 1/3 de la durée de travail initiale prévue au contrat.

Toutes les heures accomplies par le salarié au-delà de ce 1/3 formalisées par avenant(s) sont intégrées dans sa durée de travail initiale (ou sa base contractuelle) l'année suivante.

(1) L'article 5.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail qui fixe la limite maximale des années de formation se déroulant en dehors du temps de travail à 30 heures par salarié et par an.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 5 bis - Passage de droit au temps partiel aménagé sur l'année

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Dès que le salarié en périodes de travail au moins 140 V (hors spécificité des conducteurs en périodes de travail planifiées affectés à des services réalisés au moyen de véhicules de moins de dix places) antérieurement à l'entrée dans l'entreprise, le droit de passer sur un contrat à temps partiel aménagé sur l'année régit par les dispositions de l'accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs, s'ouvre à lui, dans les conditions décrites ci-dessous :

- ? le salarié fournit sa demande par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé réception) ;
- ? l'employeur est tenu de faire droit à la demande du salarié par la signature d'un avenant au contrat de travail dans un délai maximal de 3 mois à compter de la date de réception de la demande écrite.

Dispositions spécifiques

Le salarié passera au temps partiel aménagé sur l'année suivante l'ensemble de ses années acquises, dans le respect des dispositions suivantes :

- ? pour des raisons liées à l'organisation de l'entreprise ou à la continuité des services, l'employeur peut affecter le salarié sur un autre site d'exploitation de la même entreprise situé dans le même bassin d'emploi, sous réserve des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ;
- ? le salarié renonce aux avantages pécuniaires liés au statut du conducteur en périodes de travail par la signature du nouvel avenant à son contrat de travail au temps partiel annualisé et l'ensemble des dispositions de l'accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs lui seront alors pleinement applicables.

Article 6 - Dispositions transitoires et abrogation de l'article 25 de l'accord du 18 avril 2002

En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

Les dispositions du présent accord s'appliquent de plein droit aux contrats signés après son entrée en vigueur mais ne s'appliquent pas aux contrats signés antérieurement à celle-ci sauf accord des parties.

Le présent accord abroge l'article 25 de l'accord du 18 avril 2002.

Article 7 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

Les présentes dispositions ne s'appliquent qu'à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 - Dénonciation et révision de l'accord

En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

Le présent accord pourra être révisé conformément aux

disipostnios de la coitenvonnn ceolivlcte en vgeuuir au juor de l'engagement de la procédure de révision.

(1) Alctire étendu suos réserve de l'application des dptoisinsos des atcriels L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tliees qu'interprétées par la jieucprnsurde de la Cuor de cassation. (Arrêté du 10 nrbevmoie 2021 - art. 1)

Article 9 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

Le présent accord, cnlocu puor une durée indéterminée, eetrnra en atpaiocipln à extension.

Article 10 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

Le présent aocrcd frea l'objet d'un dépôt à la droceitin générale du taviarl du ministère du taraivl et d'une denmdae d'extension dnas les cinotidons fixées par les artlecis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mars 2022

Pendant les périodes scoleerais telles que définies par les cndalerires académiques, les epretiserns de TRV casneotntt une ftroe activité sur l'ensemble de luers sveirces tnat scolaires, réguliers, que péricolaires et oneclsnocais de proximité. Cttee dednmae se cunujoge à clele des pstatotnries oacceinsllens et teiuosutrqiis qui dnmeeerut à un huat niveau. L'ensemble des prensolems de cidotnue se tuorve dnoc mobilisé pandnet les périodes scolaires.

Accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Afin de répondre aux bosnies liés à l'activité des epenetsrirs de tpsaorrnt roteiur de vryugeaos et de gtiraanr les drtios des salariés à tpmes partiel, les pneeraartis suociax ont décidé la négociation d'un aocrcd rietalf aux modalités de msie en pcale d'horaires à tpems paiterl et praentetmt l'aménagement du tpems ptrial sur l'année.

Le but de ces aménagements est de piovoir répondre à la diversité des aettnets des cerarlotolbuas (situation familiale, cuuml emploi?), mias assui à l'activité spécifique des epreisrnts de tnrsoprat rieotur de voyageurs.

Il est rappelé que le salarié à tpems pietral bénéficie des driots runceos au salarié à tpems cleompt par la loi, les contivenons et les acocrds d'entreprise ou d'établissement suos réserve, en ce qui cncerone les doirts conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une cvooiinnten ou un accrod collectif.

Dans la majorité des situations, les svierecs liés aux activités scolaires, à soviar le scievre du mitan et le rutoer le soir, jtnefisuit le ruorces à des crednutcous dnnot le tpems de traavil n'atteint pas culei d'un cnoetuudcr à tpmes complet. Aifn de prcoruer le mmauixm d'activités rémunérées pandent la période salrcioe aux cnuodrteucos qui le souhaitent, l'organisation des eteenirpsrs tned à foreaisvr la réutilisation de ces prnlsneos de cidotune sur des sicevers péricolaires, des dbgleoaus de ligne, voire des patitresons oieconnlsalecs cnorspredonat à cttee période de forte activité.

C'est dnas cet eirpst que les pietarnraes sauoicx ont créé le ccepot de cunuteedor en périodes scolaires, dnas la pipeertvsce de répondre aux beinoss des citnls pndnet la période scolaire, tuot en améliorant les cinitoonds de tiraval des prnsleoens concernés (garantie de TTE, imsitinneodan des adumltipes et coupures, 13e mois?).

Les prnaiaaeetr scaioux ont tneu à enedrcar le ruoercs au ccedunutor en périodes solicears en améliorant l'identification des tpeys d'activité concernée dnas la ptcesprivee d'une uiotitsailn cromonfe à l'esprit de cet accord. Les cutcrodenus en périodes sceiolras bénéficient des mêmes avatngeas et coninditos que les ccrtounedus à tpems cepmlot et à tpems partiel.

Dans la mseure où le décompte aneunl du tpems de taravil eftfeicf de l'ensemble des activités exécutées padennt les périodes seiclroas et en dohers de celles-ci aietntt 90 % de la durée de tvaaril d'un cutenodcur à tpems complet, le pniprce de la ruioefaqitliacn du cdeonutcr en périodes sarecilos en cuotdeucnr à tpems complpet est automatique.

Le présent aocrcd vsie à perrdne en ctopme la nécessité puor les eesnrtperis de répondre à la période de plenie activité pendnat l'ouverture des établissements seoiarlcrc et des inuttists médico-éducatifs (IME) ou établissements équivalent par l'embauche de cunercoduts taavilalnrt les jurocs correspondants. Ce qui ecuxlt les dimecnahs à l'exception des svreces de tsrtponars des innretats des établissements évoqués ci-dessus.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

1.1.?Les entreprises

Le présent accrod s'applique aux ertnpsriees de trotpnrrass réguliers de veuagoyrs (4939A) et des arutes trstprnaos rtrieous de vygeuoars (4939B).

1.2.?Les salariés

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des salariés suos CDI, CDD ou ctonrat de tiraavl temporaire, exerçant une activité de cudtonie ou d'accompagnement à brod du véhicule à tpems peiartl dnas les esrnerpiets visées à l'article 1.1 du présent accord.

Article 2 - Spécificité du contrat de travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Conformément aux dionspioists légales, nntoammet l'article L. 3123-6 du cdoe du travail, et réglementaires, le coatrnt de tvaaril du salarié à tpems priaetl est un cntarot écrit.

Il mineonnte :
? la gictafaloiiun du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, meslulnee ou anulelne prévue et la répartition de la durée du tiraval etrne les jorus de la siamnee ou les smeianes du mios ;
? les cas dnas leslequs une mfidacitioon éventuelle de cttee répartition puet ieretvniinr asini que la ntarue de cette maiootiefidn ;
? les modalités soeln lleluqeses les haieorrs de tavrail puor cuaqhe journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié ;
? les lmitais dnas lqeuselles pvuenet être acecmptois des hueres complémentaires.

Article 3 - Priorité légale d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les personnes susceptibles d'être embauchées à temps partiel ou à temps plein ont la même priorité d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel. De même ils ont la même priorité d'accès à un emploi à temps partiel ou à temps plein.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent passer à temps plein ou à temps partiel ont la même priorité d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel.

Il en est de même pour les salariés à temps partiel qui souhaitent passer à temps plein ou à temps partiel.

? Procédure à suivre :

La demande du salarié est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié doit, dans cette lettre, préciser ses souhaits concernant la durée du travail et la date envisagée pour sa mise en œuvre. La demande est adressée 6 mois au moins avant la date.

L'employeur répond à la demande du salarié par tous moyens dans un délai de 3 mois à compter de la réception de celle-ci.

Titre II Durée et organisation du temps de travail

Section 1 Durée du travail

Article 4 - Principe général

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi permet de déroger à la durée normale de travail du salarié à temps partiel fixée à 24 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent calculé sur une autre période.

En égard aux spécificités de l'activité des enseignants du primaire rectorat de voyageurs, les personnes susceptibles d'être embauchées à temps partiel ou à temps plein ont la même priorité d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les horaires de travail sont regroupés par journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Les personnes susceptibles d'être embauchées à temps partiel ou à temps plein ont la même priorité d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel.

? un salarié accède à 1 demi-journée complète dès lors qu'il réalise une journée ;
? un salarié accède à 1 journée complète dès lors qu'il réalise au moins deux vacations.

Article 5 - Dérogation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est toujours possible de conclure un contrat de travail avec une durée de travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle sur demande écrite et motivée du salarié dans les cas visés par les dispositions légales et conventionnelles pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités ou au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Dans une telle situation, la demande du salarié, postérieure à la signature du contrat, à pouvoir bénéficier de la garantie d'emploi n'est pas obérée par l'employeur.

Pour les salariés sous CDD ou contrat de travail temporaire, il est également possible d'y déroger dans les cas prévus par les dispositions légales, notamment :

? des contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ;

? des contrats conclus au motif du remplacement d'un salarié absent dont la durée de travail est inférieure à la garantie minimale légale ou conventionnelle ou dans le cas du remplacement d'un salarié exceptionnellement absent (mi-temps thérapeutique, congé parental à temps partiel).

Section 2 Organisation du travail

Article 6 - Répartition de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Compte tenu de la nature de l'activité, les personnes susceptibles d'être embauchées à temps partiel ou à temps plein ont la même priorité d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel.

Dans ce cas, la répartition des horaires de travail est la suivante :
? un salarié accède à 1 demi-journée complète dès lors qu'il réalise une journée ;
? un salarié accède à 1 journée complète dès lors qu'il réalise au moins deux vacations.

Conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles, ces répartitions des horaires de travail s'inscrivent dans une amplitude journalière maximale de 14 heures.

L'amplitude au-delà de 12 heures et dans la limite de 14 heures est indemnisée au taux de 65 % du dépassement d'amplitude dans l'application des modalités pour heures supplémentaires ou complémentaires.

En contrepartie, les salariés à temps partiel bénéficient d'une garantie de rémunération en fonction du nombre de vacations réalisées :

? 2 heures en cas de scolarité à une vacance ;

? 3 heures en cas de scolarité à deux vacances ;

? 4h30 en cas de scolarité à trois vacations.

Les personnes susceptibles d'être embauchées à temps partiel ou à temps plein ont la même priorité d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel.

Article 7 - Modification de la répartition de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

En cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (liée notamment à l'exécution du service public, à de nouvelles modalités de fonctionnement d'un service de la part de l'autorité organisatrice ou du client, à l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés), l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Quel que soit le nombre de modifications de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, une contrepartie financière supplémentaire est versée au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours ouvrés.

Au cours du mois considéré, cette contrepartie correspond à un montant égal à cinq fois l'indemnité spéciale visée dans le protocole relatif aux frais de déplacement des personnes dans les entreprises de transport de personnes.

Article 8 - Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

L'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires sous réserve que cette possibilité soit expressément stipulée par le contrat de travail.

Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée

contractuelle.

Les heures complémentaires réalisées sont majorées de 10 % dès la 1^{re} heure puis à 25 % pour les heures dépassant les 10 % de la durée contractuelle.

Le contrat est requalifié à temps complet dès lors que le temps de travail effectif atteint 1744 heures sur 1 année civile ou toute période de 12 mois consécutifs préalablement déterminée.

Article 9 - Temps partiel aménagé sur l'année *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Les personnes salariées ont pu bénéficier d'un aménagement du temps de travail sur l'année pour les salariés à temps partiel.

Les parties conviennent que des périodes d'inactivité (périodes non travaillées) peuvent être prévues au cours de la période référence.

La mise en œuvre du travail à temps partiel annualisé qui se traduit par une modification de la répartition du temps de travail sur la semaine ou sur les mois constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord exprès du salarié.

Le refus du salarié d'accomplir un temps partiel, annualisé ou non, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

9.1. Durée de travail. Période de référence

La durée maximale de travail est fixée à 800 heures annuelles.

La répartition du temps de travail est faite sur l'année civile ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs.

L'entreprise informe les salariés par tous moyens.

9.2. Modalité de cumul d'emploi et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail

Les horaires de travail effectifs sont communiqués par tous moyens écrits.

En cas de modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (liée notamment à l'exécution du service public, à des besoins de service ou de maintenance d'un service de la part de l'autorité ou du client, à l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés), l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sous réserve que l'entreprise en ait eu elle-même connaissance dans ce délai.

Quel que soit le nombre de modifications de la répartition de la durée du travail, entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, une contrepartie financière mensuelle unique est versée au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours ouvrés.

Au cours du mois considéré, cette contrepartie est versée à un montant égal à celui des indemnités spéciales visées dans le protocole relatif au frais de déplacement des salariés et des personnes.

9.3. Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle est lissée indépendamment de la durée du travail effectif au cours du mois de référence.

Les parties conviennent que, en l'absence de décision de voyage, le salarié bénéficie d'une rémunération effective fixée sur la base d'un horaire théorique déterminé, cette rémunération effective comprend tous les éléments de rémunération, y compris les sommes versées au titre de l'indemnisation des déplacements et, sous réserve d'un accord

d'entreprise, de l'amplitude.

Pour les salariés visés par le présent accord, l'indemnisation des déplacements est imputable sur l'horaire annuel garanti, en cas d'insuffisance horaire. Les indemnités pour amplitudes peuvent également être imputées sur l'insuffisance horaire si un accord d'entreprise le prévoit et dans les conditions définies par celui-ci.

9.4. Absences, embauche ou rupture du contrat de travail en cours de période de référence

Les absences rémunérées sont valorisées par rapport au volume qui aurait dû être travaillé. Si ce volume ne peut être déterminé, ces absences sont valorisées par rapport à l'horaire habituel moyen sur la période de référence.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat en cours de période de référence, le décompte des temps est régularisé sur la base du temps de travail effectif réalisé par rapport à l'horaire théorique moyen que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée.

Titre III Dispositions diverses

Article 10 - Commission de suivi *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Il est prévu une commission de suivi chargée de connaître des difficultés d'application du présent accord, composée des parties signataires.

Elle se réunit à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 11 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans la mesure où il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 12 - Entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord prennent effet à compter de la date de signature et qu'elles n'entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension que si le présent accord est étendu sans exclusion. À défaut, les parties s'engagent à renouveler les négociations dans un délai de 1 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 13 - Dénonciation et révision de l'accord *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 14 - Durée de l'accord. Publicité. Formalités de dépôt *En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

**Avenant du 17 décembre 2020 à
l'accord du 12 avril 2017 relatif à la**

**formation professionnelle tout au long
de la vie, à la professionnalisation et**

la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Précision sur la masse salariale de référence
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2020

Les prtrinaeeas scuoaix tnnneet à préciser que la mssae salalaire visée dnas l'article 27 de l'accord nantioal ralielt à la footiarmn psniselfeonolre tuot au lnog de la vie, la posinosaretlnasofiin et la sécurisation des pcraours prsfoenleonnss et à l'emploi dnas les tronsptas rrietus et les activités axiliureas du trrnpaost du 12 avirl 2017 à pdrnere en compte est la svnaute :
Masse sralaale N ? 1

Article 2 - Modification temporaire de la période de référence
Suos réserve des dposnotisiis de l'article 2 du présent avenant, qui n'ont qu'une durée trpaierome et qui pdonernrt fin au 1er javneir 2022, le présent aanvent est cnclou puor une durée indéterminée.

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2020

Les prretaaines sucaiox décident de mefdiior tempminoeraert la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord précité de la façon siantvue :

Pour les estprnieers qui realneveit du périmètre de l'ancienne setocin prairitae pleeonossnrlfie trprnasot ruteoir de mhecdnraaiss visée par l'accord précité, la période de référence de la mstaaitluoun sur le périmètre de cttee sceiotn piaartrie pfroselnsoenle est portée à 2 ans au leiu de 1 an.

À son issue, à saoir le 1er jieavn 2022, l'ensemble de ce rielqaut non consommé srea versé à un fdnos de msuolittuaan « CNTCR ».

Accord du 1er mars 2021 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	TLF,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent acrocd cnocrnee les epertesnris des securtes d'activités sivaunts :
? tosrarnpt rtuoer de mhdsacrinas et activités aixraiiles (location, messagerie, course, cmsiiosmon de transport) ;
? poatirestn logistique.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent acrocd de brnchae pmeert le rouecs au doistpsif d'activité réduite puor le mnetiian en eompli sur la bsae d'un dconeumt élaboré par l'employeur au neivau de l'entreprise ou de l'établissement et ce, en conformité avec les prrsiicepotns du présent accord.

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2020

Les dssitoioipns du présent aevnant snot aelpaiclps qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dsioisptos spécifiques puor les etenirserps de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2020

Sous réserve des dispiisootns de l'article 2 du présent avenant, qui n'ont qu'une durée toprarmiee et qui porednrrt fin au 1er jeinavr 2022, le présent anveant est cnoclu puor une durée indéterminée.

Les disinotspios du présent aaevnnt etrennt en vgiuuer dès signature.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 17 déc. 2020

Le présent aanvnet fiat l'objet d'un dépôt à la dreitocn générale du taviral du ministère du tivaarl et d'une dandmee d'extension dnas les ctnoiidons fixées par les alecrtis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2020

Les pnrrtaeaeis sicuoax ont souhaité apetorpr des précisions aux diissotnips de l'article 27 de l'accord notaanil ralielt à la foirmoatn prsinfolsoneele tuot au lnog de la vie, la psooniefialsisaorntn et la sécurisation des puocars plefensosoirns et à l'emploi dnas les toanrprtss rureiots et les activités aiielexuix du trpnorat du 12 avirl 2017 ;

Au reargd du cnotetxe snaritaie de l'année 2020, ils ont également souhaité apteopr des miniotfoicads aux diosspiotns dudit alrtice 27 de l'accord nintoaal rlitaef à la foatmroin pilnoserfolene tuot au lnog de la vie, la patilsanonisiofseon et la sécurisation des puroarcs pnoflsienoesrs et à l'emploi dnas les tsrnpoats ruioetrs et les activités aixilireaus du trrnoapst du 12 avirl 2017.

Le présent arccod est cnclou puor une durée déterminée. Il exipre le 30 décembre 2023. Il cvruoe asini les detonumcs visés à l'article 3 élaborés en aioilptcapn du présent arccod et tsnamirs à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 juin 2022 au puls tard.

Article 3 - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le dnmouect précise, dnas le rescept des sttuolaiipns du présent accord, les cndoiitnos de rucros à l'activité réduite à la souitaitn de l'établissement ou de l'entreprise.

Il ctrmoope un dtnaiosigc chiffré et détaillé sur la siaiotutn économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses petpeveiscrs d'activité, et mnenniote :

- 1° Les activités et salariés axluques s'applique l'activité réduite ;
- 2° La réduction malmaxie de l'horaire de taravil appréciée salarié par salarié padennt la durée d'application de l'activité réduite ;
- 3° Les egmanteengs en matière d'emploi ;
- 4° Les enmgatgees en matière de famoitron piefllesnoonsre ;
- 5° La dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite qui puet être reconduite, dnas le rsecept de la durée mailaxme fixée à l'article 4.7 ;
- 6° Les modalités d'information des iitinnusttos représentatives du peennrosi sur la msie en ?uvre de l'activité réduite ;
- 7° La décision, pirse par l'employeur, au rraegd de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dignraetis salariés, aux mtedrainaaas scuoaix et aux airnnecoatis des efforts proportionnés à cuex demandés aux salariés paednnt la durée de rrucoes au disoisipitf d'activité

réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mntonienne ces efforts.

Le domcnuet est élaboré par l'employeur après iomaotfrnin et cutsoatoilnn du comité saoiel et économique, lorsqu'il existe.

Les pirteas staraeinigs rleppenlat qu'en vretu de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 jleulit 2020, le rmrebeeounmst des aolcontlais perques puet être exigé si les salariés aaynt bénéficié du dipisoistf snot licenciés puor mitof économique paednnt la période d'application de l'activité réduite de lnguoe durée rleevnat du présent accord.

Afin de puoivoromr la solidarité etnre tuos pdenant la durée de rcroues au dispositif, les pertias siagetniras anpelelt les iecnsntas dneiiteagrs à perrnde en ctpmoe les cecannoicrtss économiques de l'entreprise et les eotrfrs demandés aux salariés puor la détermination des ptars vailarebs de rémunération et de l'évolution de la rémunération des dngtiiraes salariés.

Article 4 - Précisions relatives au contenu du document *En vigueur étendu en date du 1 août 2021*

4.1. ? Disationgc sur la siutiaotn économique de l'établissement ou de l'entreprise et piesvrctpees d'activité

Le document, élaboré par l'employeur, crenopmd un dtonigasic chiffré et détaillé sur la siuiaotn économique de l'établissement ou de l'entreprise et des ppytviceeerss d'activité.

Ces imitonoanfrs dinovet ptrreetme de jsifiuetr la nécessité de dnuimier la durée du traavil des salariés puor aserusr la pérennité de l'établissement ou de l'entreprise tuot en mntnneaiat les salariés dnas l'emploi.

Ce doiaistgnc réalisé par l'employeur est présenté au comité saoiel et économique lros de l'information csltuooatnin visée à l'article 3.

4.2. ? Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés axuleuqs s'applique le doitisispf d'activité réduite.

En apocipatin du présent accord, la msie en ?uvre du diiispstof d'activité réduite ccnronee les salariés des ertreeinps de tsarnpot rteuoir de mraiadechnss et activités aureiixails (location, messagerie, cioiossmmn de transport) et de pnerastiotis logistiques.

Le dissotiipf d'activité réduite ne puet pas être mis en ?uvre de manière individualisée dnas les cintoindos prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n ° 2020-346 du 27 mras 2020 potarnt mueress d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne puet pas être cumulé, sur une même période et puor un même salarié, avec le diioisptif d'activité pilletrae prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Sans préjudice des doosisiptins de l'alinéa précédent, un eypuelmor ayant reurcos au diisoitpf d'activité réduite puor une pritae de ses salariés puet cnaomiocntenmmt rorcieur au dosiisptif d'activité prieltale prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du traavil puor d'autres salariés, puor les moitfs prévus à l'article R. 5122-1 du cdoe du travail, à l'exclusion du mtoif de la coocnjtunre économique.

4.3. ? Réduction maxlamie de l'horaire de tiavarl dnas l'établissement ou dnas l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maamxlie de l'horaire de tvaairl dnas l'établissement ou dnas l'entreprise.

En aacipotlpin du présent accord, la réduction maamixle de l'horaire de taivarl dnas l'établissement ou dnas l'entreprise est aiplbapce à chquae salarié concerné et ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de tiraval s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, tlele que prévue dnas le donucmet en alctioiappn de l'article 4.8. Son altapopiicn puet cirundoe à la ssopeinusn tomaerripe de l'activité.

La liitme maximale visée au précédent alinéa puet être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, puor des cas enlnxctpeeois résultant de la soaiuittn particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La suioatitn particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dnas le dmcoenut visé à l'article 3, leueql puet être adapté, le cas échéant, à ctete fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de tviaral ne puet être supérieure à 50 % de la durée légale ou équivalente (art. 4.4).

Les eitnrrpeess aeroapntdt la crahge de triaavl et, le cas échéant, les objectifs, des salariés en cntonhoven de faiorft jruos du fiat de la msie en ?uvre de l'activité réduite.

4.4. ? Tiarntmeet des heeurs d'équivalence et heuers supplémentaires structurelles

En meonnye sur la durée de rreoucs au dispositif, le tpmes mixuamm d'inactivité par siemnae par salarié, que le salarié siot à tpmes peiln ou à tepms partiel, est égal à 14 heerus (40 % de 35 heures).

Pour les salariés aluqxheus s'appliquent les alrcteis 1er et 1 bis de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mras 2020 modifiée (régimes d'équivalence, hereus supplémentaires isseus d'une coietnvonn de fiafrot ou d'une durée cvoltleice cnvlenoenilnte supérieure à la durée légale), le nobrme d'heures chômées utsicbelpe d'être indemnisé crnroseopd à 40 % de la durée d'équivalence ou de la durée stipulée au ctornat puor les ctioneonnvs iidlevenidlus de faifort ou de la durée clteiclvoe du taivarl cteievelnneonnmnlnt prévue, et non la durée légale meeulsnlte de 151,67 heures.

4.5. ? Dnsiotsipios spécifiques en matière de congé de fin d'activité

Afin de ne pas pénaliser les salariés dnas luer dorit au congé de fin d'activité, les steairagnis conviennent, à trtie dérogoaire, de prdnere en cpmote les hueers chômées au trtie de l'activité piltleare de lngoue durée relenavt du présent accord.

Par dérogation à l'accord du 28 mras 1997, l'assiette des cnsiattioos riaevtels au congé de fin d'activité est anisi reconstituée à heatur de la rémunération burte qui aiurat été perque par le salarié s'il aivat continué à tiavralelr snas réduction de sa durée du travail.

Par dérogation aux dpoiinstosis conventionnelles, l'activité pirlerate cntutioast une période de sieospusnn du cnotart de tiarval cotisée sur la bsae d'une rémunération reconstituée, les périodes pierrss en cpmote puor la détermination des ptnieraosts sonert également calculées sur la bsae de ces rémunérations reconstituées.

4.6. ? Egateemngns de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des empios concernés, asini que la durée des egmanetegn de l'employeur en matière d'emploi. Ces enemtggeans s'appuient sur le diaignstoc visé à l'article 4.1 du présent accord.

En atipcoipaln du présent accord, les eangegnetms proentt au mminuim sur les salariés concernés par le dsitiospf d'activité réduite. Ils s'appliquent panendt une durée au muinmim égale, puor cuhaqe salarié concerné, à la durée d'application du dspstioiif dnas l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 4.7 du présent accord.

L'employeur ne puet rroceiur au tvaairl teoiarrpme ou à ttoue arute fmore d'emploi sur des pestos concernés par le diiipsotsf d'activité réduite mis en ?uvre au trite du présent acord pannedt les hreeus chômées, suaf dnas le cas du rmemeeancpllt d'un salarié abnest ou dnot le caotrt de traavil est suspendu, pnndaet les huers travaillées.

4.7. ? Emeegagnnts de l'établissement ou de l'entreprise en matière de fmoatiron professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses eemtggannes en matière de froitamom professionnelle.

À ce titre, les sirgneatias sinnibeelisst les etnrireesps sur l'opportunité de mtttere en peirlutcair à poifrt les périodes chômées au trite de l'activité réduite puor metinanir et

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de perfectionnement des acquis de l'expérience acquises dans le cadre de développement des compétences, des actions de formation continue des salariés en vue de leur insertion ou en forte motivation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, qu'elles soient sous des modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Une anitotten particulière srea portée aux fotriaoins nécessaires à la relance, aevc une priorité aux ftanoomris coasduint aux métiers pteurros d'avenir, tles que les métiers de la tnaoistirn écologique, énergétique et numérique.

4.8. ? Dtae de début et durée d'application de l'activité réduite
dans l'établissement ou l'entreprise

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

4.9. ? Modalités d'information des istcnenas représentatives du
pennoesrl de l'établissement ou de l'entreprise sur la msie en
?uvre de l'activité réduite et suvii des egtmegannes fixés par le
dcemunot homologué

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le distage actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Le dmcoeunt élaboré par l'employeur est tasnmris à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité scaoil et économique lorsqu'il existe, en vue de son hoiooagolmtn dnas les ciitndnoos prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au régime des activités de la restauration, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 4.9.

La procédure d'homologation s'applique en cas de roudcedtonin du dceonmut lorsue la durée puor luelaqle il a été iitnaenelmt ccnolu arrive à échéance, ansii que, en cas d'adaptation du dumnceot loqurse l'employeur ensigvae d'en moieifdr le contenu.

Lorsque le dmncoeut fiat l'objet d'une hgoaiooomtln erxespse ou iicptlme par l'autorité administrative, l'employeur en ifmrnoe le comité soical et économique.

Dans l'hypothèse d'une hotiologolmoan implicite, l'employeur treanmst une cpioe de la dnaemde d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité sioal et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite, reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les dtmuceons précités et les vieos et délais de rureocs snot portés à la cinnaassncoe des salariés par vioe d'affichage sur luers leux de tavrail ou par tuot autre myoen ptramenett de conférer dtae caeritne à cttee information.

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Conformément au I, 5° de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité paternelle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés aux CNPPI concernées.

À cette fin, les établissements et les enseignants qui ont reçu au cours de l'année scolaire 2014-2015 un avis de l'inspecteur de l'éducation nationale en matière de sécurité, ont été informés par l'inspecteur de l'éducation nationale de la CPNPI par envoi du document unilatéral mentionné à l'article 3 à l'adresse suivante :

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tuot état de cause, les prenrateais socuiax s'engagent à réexaminer ses doniissotpis et, le cas échéant, sa prorogation,

Article 8 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les présentes dsnpioistois snot aeilpbpalcs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de doipiinossts spécifiques puor les ertreenpiss de mions de 50 salariés.

Article 9 - Formalités de publicité et de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la doecitrin générale du tvarail du ministère du tarvail et d'une danmede d'extension dnas les cdooiitnns fixées par les acietrls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Dans un cotetxne particulièrement grave de csire sntriiiae consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », le dipsitiosf eceixnetnopl d'activité prtleiale mis en plcae par les purvoois pbcluis diepus la période de cmiofenennt a joué un rôle d'amortisseur sacoil et pmreis le mtiniaein des salariés dnas lrues elipoms après le déconfinement.

Les conséquences économiques meajeurs snot de nrtaue à empêcher la création ou mceeanr de dteorcustin de puuseilrs dinieazs de mieilrls d'emplois dnas les secourts du tornsaprt rteuoir de menhasacdrs et la ptriastoen logistique. Ctete stoiutun inédite met en cuase la pérennité des eipnerertss en l'absence de diostpisif premtetant de juueglr les etffes de la crise.

Les enquêtes réalisées auprès des eptneriesrs desrsnet un coasntt préoccupant de la staoituin économique de la branche, jniot en axenne du présent accord.

Par le présent accord, les paatrneiers scuaoix cnnvoinenet d'instituer le dsioiipstf d'activité pltlaiere dénommé « activité réduite puor le mntiaein en epmoli », ci-après « activité réduite », aifn qu'il psusie être mobilisé, aunatt que de besoin, dnas l'intérêt coumm des salariés et des eereisptnrs visés par le présent accord.

Ils rlnepalp que le présent aroccd ne rmeet pas en casue les négociations en corus sur ce thème en entreprise, qui dvoeint se puosruvire loyalemant.

Le présent acrcod de bacrnhe est ccnlou en aapiitlpcon de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après dénommée « loi d'urgence ». Il pmreet le rrocues à l'activité réduite nnaoemmtt par la vioe d'un dunceomt élaboré par l'employeur au neviau de l'entreprise ou de l'établissement, sur le femdnnoet d'un acrocd de brhacne étendu.

Les sagreatins précisent que le dspitsiiof d'activité réduite est destiné à srmtouner les difficultés ceonnjlluorcets auuelqexls les eetpiresnrs puenvet être amenées à fiare fcae du fiat de la csrie liée à la pandémie de la « Covid-19 ». Il ne s'agit en auunc cas d'un dtpssiiiof d'aménagement du temps de tairval ptrnmteaet d'adapter le rymthe de taarvil en fcontion de vitaaronis setlurltueurs de l'activité.

Les stagainires ciennnnovet que le présent aocrcd erxpiera le 30 décembre 2023. En effet, la rrispe de l'activité puiaarrot connaître des fitultacuons à la hausse ou à la bssaie sur la période et, de ce fait, nécessitera la msie en ?uvre de ce doitpssif sloen les suitointas rencontrées par les entreprises. En fxniat cette échéance au 30 décembre 2023, les sgaaetniirs ptnetemret à l'accord de bhacrne de cviruor l'ensemble des dtoenumcs élaborés et tmsirans à l'autorité anriidsitmvate à fin d'homologation au 30 juin 2022 au puls trad et ce, qlleues que soniet luer durée et luer dtae de msie en ?uvre.

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Annexe

Diagnostic économique en vue de la négociation de barcne rvlteia à l'activité platliere de lognue durée (APLD)

Le présent dntaisoigc économique fiat le ponit sur les peerts d'activité dnas l'industrie, les services, le bâtiment et le cmcoerme de détail dpiues le début de la pandémie et les conséquences économiques et seolaics de ctete cirse sur les activités de tponarsrt riuoter de marchandises, de l'entreposage et du déménagement.

I.?Rappel des meusers de prottoecin siranatie prsies par le gnomreeevnt duepis le début de la pandémie

Premier cemoinefnnt : 17 mras ? 11 mai

En rsaion de la pandémie de Civid 19, un preimer cnnneimfeot nantioal a été décrété du 17 mras 2020 au 11 mai 2020.

Les rrttnecoisis liées au cnfnienmoet ont rnedu oblotgraiie la fmtueerre taiermorpe des msnagais et des enpesteirrs « non entesiellss puor la vie de la naoitn », et des lieux de sociabilité et de lriioss tles que les bars, restaurants, cafés, cinémas, casinos, et comeCRMes de détail, à l'exception des peaimrcahs et des masignas d'alimentation.

Ces meeusrs ont eu un icmpat puls ou monis frot solen les seertcus de l'industrie et des services.

Déconfinement : 12 mai ? 29 octobre

Le déconfinement s'effectue en 2 étapes. Il se tuairdt tuot d'abord par la rpsiree du tarival dnas les commerces, à l'exception des restaurants, la rentrée très psviogrrse des écoles et la lmatiiotn des déplacements à puls de 100 kilomètres de son dolimcie puis, à pairtr du 14 juin, par un rotuer à la nlraome aevc nmtoamnet la réouverture des rstutnaeras et des écoles.

Deuxième cfñemeinnot : 30 ortcobe ? 15 décembre

De nbeourmx sercuets snot autorisés à pouuvrisre luer activité (BTP, usines, seeuctr agricole, cinrtaes secevirrs publics), mias les ceormecms dit « non eisesnelts » snot fermés jusqu'au 27 novembre. Les bras et les raerstunats et les activités cuelrluetls resnett fermés.

Depuis le 15 décembre : couvre-feu etrne 20 hueers et 6 heures, à l'exception du sior du 24 décembre

Les bras et les resrnttaaus et les activités cutllleuers reestnt fermés.

Prospective

Les lycées, saells de sport, bars, rsauattnres et activités cleulertls poirnauert ruovrir le 20 javiner 2021.

Ces meurses seccievusss ont pesé sur le vomule d'activité de l'industrie, des services, du bâtiment et du cemmecroe de détail dpiues le début de la pandémie aevc des périodes de ctuhe importante, de rnboed et de repli.

Les stuceres du traporsnt reuoitr de msendcihraas et des ptaeosnrts lqutsiegois ont été fteomnret impactés par ctete situation.

II.?Impact de la csrie snaritaie sur le vlumoe d'activité de l'industrie, des services, du bâtiment et du crocemme de détail

A.?Le pmierer cfmeoonnnit se tiduart par une cuthe très irtpontmae de l'ensemble de l'activité économique au crous des mios de mras et avril.

Les seurcets iliersundts de l'automobile de la plasturgie, des fatainbcoris d'équipement, de la métallurgie snot les puls impactés. Du côté des services, ce snot les seeurtcs de

l'hébergement, de la restauration et du tertiaire qui subissent les plus forts baisses d'activité. Le secteur du bâtiment est à l'arrêt.

Les commerces de proximité généralistes répondent à une demande en forte autonomie en mars et en avril.

À l'inverse, les commerces de produits non alimentaires sont quasiment à l'arrêt et ont enregistré une augmentation au chômage partiel.

B. ? Dès le déconfinement, un fort rebond de l'activité est enregistré au mois de mai qui se confirme au mois de juin. L'activité se redresse aussi bien dans l'industrie que dans les services ou le bâtiment mais l'hébergement et la restauration présentent encore des niveaux d'activité particulièrement bas.

Dans l'ensemble de l'économie l'activité reste à un niveau inférieur à celui d'avant crise avec une forte hétérogénéité entre les secteurs. Cette situation va perdurer jusqu'en octobre.

Les tableaux ci-dessous montrent la situation de chaque secteur en avril et en septembre 2020 : (Graphique non reproduit, tableaux en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bilans officiels des comptes collectifs.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0026.pdf/BOCC

Les secteurs industriels de l'automobile de la plasturgie, des équipements d'équipement, de la métallurgie ont été les plus impactés. Du côté des services, ce sont les secteurs de l'hébergement, de la restauration et du tertiaire qui ont subi les plus fortes baisses d'activité.

Le graphique ci-dessous montre la situation de l'activité commerciale en mars et avril 2020 par type de commerce : (Graphique non reproduit, tableaux en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bilans officiels des comptes collectifs.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0026.pdf/BOCC

Au global, les ventes de commerce de détail ont chuté de 31,1 % en avril 2020, par rapport à avril 2019.

Elles se ressentent en mai et restent à leur niveau d'avant crise en juin avec toutefois une grande hétérogénéité entre les secteurs. Elles pernoient sur les mois suivants jusqu'en octobre avec une évolution positive par rapport à 2019.

C. ? En novembre, l'impact du deuxième confinement a été beaucoup moins fort que celui du premier confinement sur l'industrie, les services et le bâtiment, à l'exception de l'hébergement-restauration.

L'activité demeurée proche de son niveau d'avant-crise dans l'industrie agroalimentaire, les arts et métiers industriels et la pharmacie. Elle reste dégradée dans le secteur de l'aéronautique et de l'automobile.

Dans les services la base de l'activité est beaucoup plus marquée et caractérisée par de fortes disparités entre secteurs.

Dans le bâtiment, l'activité enregistrée au mois de novembre est meilleure que prévue.

Les ventes du commerce de détail quant à elles baissent fortement de 24,5 % sur 1 an.

III. ? Les secteurs du transport routier de marchandises, et des pénitents ont été fortement impactés par cette situation

A. ? Transport routier de marchandises

1. ? Premier confinement : baisse des volumes transportés, pertes de chiffre d'affaires

Le transport routier de marchandises représente 89,1 % du

transport terrestre de marchandises.

Il est pénalisé par la chute de la demande, notamment venant de l'industrie et de la distribution, malgré quelques marchés entelés à contre-courant comme l'agroalimentaire (hors restaurants hors foyer), la santé-pharma et les services qui peuvent bénéficier sur les loisirs e-commerce.

Cela se traduit par une baisse générale des volumes transportés de 40 % lors du premier confinement.

L'arrêt d'activité chez une majorité de clients entraîne une perte de chiffre d'affaires. Cependant, toutes les entreprises n'ont pas été touchées de la même façon selon leur implantation sur tel ou tel secteur.

En effet, 21 % des entreprises ont perdu plus de 75 % de chiffre d'affaires hors taxes sur la période du premier confinement.

Les petites et grandes entreprises, avec une clientèle diversifiée, ont quelque peu limité les pertes de chiffre d'affaires (44 % pour les entreprises de plus de 250 salariés, contre plus de 50 % pour les très petites entreprises de moins de 10 salariés).

Les 3 secteurs les plus touchés pendant cette période d'arrêt de l'économie ont été le transport de produits alimentaires (92 %), le déménagement (75 %) et la location de meubles (75 %). À contrario, les 3 secteurs les moins affectés ont été le transport des animaux vivants (91 % des entreprises de transport ont continué leur activité), le tonnage agricole (71 %), les produits médicaux, pharmaceutiques et cosmétiques (67 %).

La poursuite de l'activité ne s'explique pas par du travail adapté. Les entreprises ont subi de très fortes pressions des clients, et même dans le secteur alimentaire, les pertes des opérations de transports ont globalement baissé.

2. ? Déconfinement : un rebond sans retour au niveau de 2019

Au mois de mai malgré la reprise précoce de certaines activités à partir de mi-mai et la fin du confinement, les volumes transportés restent en retrait par rapport à l'année précédente (19 %) les habituels retours restent très en retard (37 %), alors que la situation sur le terrain s'améliore (uniquement en baisse de 3,7 %).

Sur les mois suivants, le transport routier de marchandises enregistre un rebond, mais sans retrouver pleinement le niveau de 2019.

(Graphique non reproduit, tableaux en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bilans officiels des comptes collectifs.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0026.pdf/BOCC

3. ? Deuxième confinement : un niveau d'activité globallement salé en retard par rapport à 2019

La demande reste globalement stable aussi le transport routier de marchandises ne connaît pas une baisse importante de ses volumes pendant le deuxième confinement.

Cependant, 44 % des chefs d'entreprise constatent une baisse de leur activité, contre 49 % en octobre.

47 % notent une stabilité de leur activité et seulement 9 % une progression (soit une augmentation de + 4 % par rapport au mois d'octobre).

En moyenne, les entreprises ont une baisse d'activité en novembre, 18 % de leur chiffre d'affaires par rapport à la même période de 2019.

Cette diminution est beaucoup plus importante pour les entreprises de moins de 10 salariés qui ont enregistré une baisse de 26 % de leur chiffre d'affaires, après 24 % en octobre.

22 % des entreprises ont encore des problèmes à l'arrêt, une légère amélioration par rapport au mois d'octobre (27 %). Cela

concerne, en moyenne, 17 % de leurs flottes. Confrontées à la baisse de leur chiffre d'affaires, les entreprises de transport routier de marchandises devaient faire face à l'augmentation de leurs charges.

4. Surcoûts liés à la crise sanitaire

Les entreprises de transport routier de marchandises ont subi des surcoûts de nature différentes, avec des intensités et des durées variables. L'impact d'une entreprise à l'autre : développement des temps d'attente, désorganisation des plans de transport, détérioration du taux de chargement en charge, allongement des délais de paiement, achats de masques, de gel, etc.

Le comité national retour (CNR) a réalisé une étude de ces surcoûts :
 ? surcoût des marchandises ;
 ? l'impact d'une pénurie pour les conducteurs en activité durant le confinement ;
 ? effet de la baisse d'activité sur les coûts fixes ;
 ? hausse sinistres des assurances à vide.

Le CNR évalue l'incidence lissée sur l'année de chaque facteur, en prenant des hypothèses modérées. Une entreprise qui subirait l'ensemble des quatre facteurs, avec l'intensité décrite dans la simulation, enregistrerait alors une perte de 6,8 % du coût de revient, hors gazole, de ses véhicules de + 6,8 % en 2020.

Pour les entreprises du TRM, la fourniture des équipements de protection individuelle (EPI) pour les conducteurs et les opérations de nettoyage des camions constituent une dépense directe en produits (gel, nettoyant, lingettes, masques, gants, visières, etc.) associée à un coût de main d'œuvre.

Ces marchandises sont livrées par la prestation de l'activité, représentent un coût nouveau pour les entreprises de 3 % à 32 % par jour par véhicule, soit de 0,5 % à 6 % du prix de revient standard, en fonction du type d'activité. On évalue le surcoût d'une activité intermédiaire autour de 13 % par jour, soit environ 2,5 % du prix de revient.

B. Prestations logistiques

Comme le transport routier de marchandises, la prestation de logistique est tributaire de la demande client et a été confrontée aux mêmes problématiques de volumes :

1. Premier confinement : une situation très contrastée

La situation des entreprises est très contrastée selon leur positionnement sur tel ou tel secteur. Ainsi : 1/3 des entreprises ont vu leur activité augmenter à l'arrêt de l'activité touristique ; 1/3 a vu diminuer son activité ; 1/3 a connu une certaine stabilité liée notamment aux activités agroalimentaires.

2. Déconfinement

Les entreprises ont bénéficié du rebond de la demande des entreprises au premier trimestre 2020.

3. Deuxième confinement

Le deuxième confinement, en interdisant l'ouverture des commerces non essentiels et la vente de produits non essentiels par la GMS, a limité l'activité.

4. Surcoûts liés à la crise sanitaire

Les entreprises ont subi des surcoûts de 0,2 % par jour et par salarié pour le coût lié à la protection des salariés, à 0,15 % par m² et par

mois les surcoûts liés à l'aménagement des locaux et à 10 % de perte de productivité en cas d'aménagement des locaux et du temps de travail.

C. Situation de l'emploi dans les secteurs du transport routier de marchandises, et des prestataires logistiques

Entre fin mars et fin juin 2020, l'emploi salarié du secteur des transports et de l'entreposage a enregistré une baisse de 1,3 %, soit 18 200 emplois.

Toutes les activités du secteur ont enregistré une baisse de l'emploi au 2^e trimestre 2020, à l'exception du transport routier de fret (+ 0,1 %, + 500 emplois).

La maintenance et l'entreposage résistent mieux (0,4 %, + 500 emplois) que l'organisation du transport de fret (0,8 %, + 900 emplois). (Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bilan des effectifs des entreprises collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0026.pdf/BOCC

Les entreprises confrontées à l'arrêt de leurs activités ont recouru aux PSE ou, quand elles le peuvent, au chômage partiel pour assurer leur pérennité et maintenir l'emploi de leurs salariés.

D'après la DARES, les secteurs de transports et d'entreposage font partie des secteurs qui connaissent le plus intensément au chômage partiel avec l'hébergement et la restauration, le secteur des entreprises.

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bilan des effectifs des entreprises collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210018_0000_0026.pdf/BOCC

VI. Prospective

À court terme la situation sera influencée par la demande économique.

Les bras et les ressources humaines restent fermés jusqu'à une date indéterminée. Plus grave, la perspective d'un troisième confinement se profile en France alors que les pays voisins ont déjà mis en place des mesures de confinement.

Les aides publiques qui ont permis aux entreprises, aux salariés et aux ménages d'amortir les effets de la crise ne pourront pas durablement être prolongées.

Dans une hypothèse favorable, la levée progressive des mesures s'accompagnera d'un rebond de l'économie au premier trimestre 2021.

Mais l'hypothèse la plus probable est que l'épidémie ne cessera pas immédiatement et que le déploiement généralisé de vaccins ne sera possible qu'à la fin 2021. Dans ces conditions, le niveau d'activité de fin 2019 ne sera retrouvé qu'à mi-2022, et le rattrapage s'étalerait sur 2021 et 2022.

Dans un scénario « sévère », l'évolution de l'épidémie imposera au secteur un maintien durable des restrictions pesant sur l'activité économique. La crise sanitaire pourrait faire sentir ses effets encore de nombreux mois.

Dans tous les cas, les secteurs du transport routier de marchandises et de la logistique sont particulièrement vulnérables à une forte diminution et seront pénalisés par les restrictions et la baisse de la demande, venant notamment de l'industrie et de la distribution.

Avenant du 18 juin 2021 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours

professionnels et à l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Avenant n° 5 du 24 septembre 2021 à l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et à la rémunération des personnels

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Modification des dispositions de l'article 9 de l'accord AORTT du 18 avril 2002

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2022

Les dispositions de l'alinéa 4 de l'article 9 de l'accord AORTT sont modifiées et l'alinéa est réécrit comme suit :

« Les heures de temps de travail effectif ne sont leu à caoirtrnpe pécuniaire ou sous forme de repos lorsque la durée journalière continue de travail de nuit est supérieure à une heure, à raison de 20 % de leur durée sauf dispositions plus favorables. »

(1) Aicltre étendu sous réserve, s'agissant des salariés qualifiés de tlaireuarlvs de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail, qu'un accord d'entreprise cofmrnoe aux diostpnsois de l'article L. 3122-15 du code du travail fixe les cptaertrtoens sous forme de repos cumstaeapor prévues à l'article L. 3122-8 du même code.

(Arrêté du 13 décembre 2022 - art. 1)

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins

Avenant du 26 octobre 2021 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article - Préambule

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2021

Au regard du contexte sanitaire, les partenaires sociaux ont souhaité adapter des dispositions toairpmees aux dnpssoiots de l'article 27 de l'accord nnaaotil rlaetlf à la fmoariotn psleisoflorene tout au long de la vie, la psotessnnoiiailaorfn et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les trpsrtaons ruoters et les activités aieruixlas du trpansrot du 12 avril 2017.

de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2022

Les dispositions du présent avenant sont applicables que siot l'effectif de l'entreprise dans qu'il siot nécessaire de prévoir de dsiiptsoens spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entreront en application à compter du premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2022

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 déc. 2022

Conformément aux engagements des partenaires sociaux du secteur du transport routier de voyageurs, la question de la rationalisation du travail de nuit a été abordée en priorité dans le cadre de la CPPNI, dès la rentrée de septembre 2021.

C'est ainsi que, par le présent avenant, les partenaires sociaux décident de réajuster le travail de nuit en prévoyant une réajustation de la proportion prévue par l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnes des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002, ultérieurement appelé « Accord ATORT », dans les conditions détaillées ci-après.

Avenant conclu pour une durée déterminée jusqu'au 1er janvier 2023

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2021

En raison de la crise liée au « Covid », les partenaires sociaux ont apporté des modifications temporaires aux dispositions de l'article 27 de l'accord ninaoatl rlietaf à la formation professionnelle tout au long de la vie, la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi dans les entreprises ruoties et les activités arixauiels du trnarospt du 12 avril 2017 par deux avenants des 17 décembre 2020 et 18 juin 2021.

L'incertitude créée par le contexte sanitaire s'est heureusement prolongée, entraînant la poursuite du dispositif dérogatoire temporaire.

C'est pourquoi les partenaires sociaux décident de renclodere les dispositions dérogatoires mises en place par les avenants susvisés comme suit.

Avenant n° 1 du 26 octobre 2021 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance dit Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers
En vigueur étendu en date du 22 juin 2022

La liste des certifications retenues au titre de l'accord du 4 juin 2020 susvisé est mise à jour par l'ajout des formations de la liste complémentaire annexée au présent avenant.

Par ailleurs, les formations obsolètes sont mises en conformité, comme figurant dans la liste complémentaire annexée au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 22 juin 2022

Les dispositions du présent avenant sont applicables pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 22 juin 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur dès son extension.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 22 juin 2022

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions des dispositions légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 juin 2022

Au regard de l'évolution des besoins dans les activités des entreprises

Accord du 1er février 2022 relatif aux contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement

et de l'émergence de nouveaux besoins, la liste des certifications retenues pour les formations éligibles à la « Pro-A » dans la branche transports routiers (annexe à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance) est mise à jour et complétée.

Les parties conviennent que, conformément à l'accord du 4 juin 2020 susvisé, cette liste est établie au regard des critères de pertinence de l'activité et de l'actualité des compétences.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 22 juin 2022

Annexe
Liste complémentaire des certifications retenues comme éligibles à la « Pro-A »

Transports routiers et activités auxiliaires CCNTR

Formations atbunsiosat à un diplôme, un titre ou à un CQP
Formations
Niveau 4 (ex niveau IV)
Bac pro Orsainois de transport de marchandises
Niveau 5 (ex niveau III)
BTS Gisoetn des transports ? Logistique associée ? GTLA
BTS Maintenance véhicules routiers ? Véhicules de transport routier ? MVTR
BUT Gisoetn Logistique et transport multimodal de la mobilité et de la Supply Chain connectées
BUT Gisoetn Logistique et transport multimodal de la mobilité et de la Supply Chain durables
TP Gestion des opérations de transport routier de marchandises ? GOTRM
TP Organisation de transport aériens ou maritimes de marchandises ? OTAMM
TP Technicien en maintenance des parcs de véhicules Ilirnedstus ? TMVPI (PROMOTRANS)
TP Responsable exécutif de transport de marchandises ? RTEM (PROMOTRANS)
TP Vendeur conseil en voyages d'affaires et de tourisme ? VCVAT
Niveau 6 (ex niveau II)
Responsable du transport Multimodal ? RTM (PROMOTRANS)
Responsable opérationnel de la chaîne logistique (ESPL)
Responsable des opérations logistiques-Diplôme d'études supérieures d'université ? Gestion des opérations logistiques ? GOL EXECUTIVE
Niveau 7 (ex niveau I)
Manager des opérations et personnes logistiques ? MPOL (ISTELI)

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP,

Article 1er - Clarification du contrat journalier en déménagement
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022

Poursuivant un objectif pédagogique, les parties conviennent de soumettre à l'approbation des formations

cenevntinleolons acillebapps au « Caorntt jlneiarour » dnas le déménagement.

Ils ont également tneu à compléter ces dernières aifn d'encadrer les pitraques au sien des entreprises.

1.1.?Objet du contrat

Le « Canrott jieloanrur » en déménagement relève de la catégorie des CDD d'usage, oetuvrs aux epmoils puor luesleqs il est d'usage csonnatt de ne pas roecuirr au CDI en riosan de la nturae de l'activité exercée et du caractère par nrutae temporaire.

Les priirtaeaes saouicx silnugnoet que le « Ctranot jrianouler » dnas le déménagement est défini cmome un cntarot coclnu sur un ou pisruelus juroes et visnat :
? à la réalisation d'une sleue et même msiiosn de déménagement ;
ou,
? à la réalisation de puierlsus mnsiisos de déménagement dnas le cdrae d'un suel et même « vaygoe de déménagement(s) ».

1.2.?Personnel concerné

Les petnriareas socuax rneelpalpt que le reroucs aux ctrotans d'usage n'est autorisé que puor le psenornel affecté à une opération ou un vgoyae de déménagement (à l'exclusion du prsoneenl atrdmiiinsaf et commercial).

Par ailleurs, ils rellpanpet que le rnemtuceret de pesennorl suos « Coartnt jaireonulr » diot se firae dnas le rcspeet des grlleis de classifications. Les eretnspries dnevoit en effet reespeter ces dernières puor pitoneinsor les salariés suos CDD d'usage et luer arttbiuer le tuax hariroe qui en découle.

1.3.?Durée mmlaniie du contrat

Les peraniertas soaicux rlpnalepet que totue herue travaillée diot être payée.

Ils précisent également la durée miminale puor lqluleae un cotrant journalier, teorrampe par nature, piavout être conclu. Dnas un oticbjef de ltute ctnore la précarité, ils cyonennient asini que le ctonrat de taiarvl ne puet être d'une durée inférieure à 7 hereus les pmeeirrs jruos et ni d'une durée inférieure à 4 heerus consécutives le driener juor de travail. Il est souligné que ce nrobme d'heures mainmil diot dnoner leiu à pmiaeeent même si eels ne snot pas effectuées.

1.4.?Démarches administratives

Si le CDD d'usage connaît des règles légales et réglementaires dérogoitres aux CDD classiques, il est également encadré.

Les pitanerraes siaoux ont souhaité erancder les pitureaqs sur le paln des démarches administratives, tuojuos dnas la piousrute de l'objectif de simfpictiaoin et de lisibilité.

Dans le crdae du rcnemerfonet du formalisme, les ptaeris siergtiaans cennvineot des diisiopsonts sitnaues :
? ogaobltiin de reisme d'un crntaot de taiarvl écrit par l'employeur ou son représentant à chauce nvuelloe msisoin de déménagement ou à cqhaue vaogy de déménagement(s) ;
? ogoibatln de déclaration préalable à l'embauche à chauce noluvele msisoin ou vaogy de déménagement ;
? obotaigiln d'établir un bltiluon de piaie crmnoofe (mentionnant les éventuelles mioronjatas puor congés payés, le pagssae par une cissae de congés payés, le décompte du tmpes de taavirl à la semaine, la situtoain du salarié non mensualisé, le peenmiat des jorus fériés coiprms dnas une même mosiisn ou vygoae de déménagement...);
? ootgililban de prévoir une moniten riteavle à la faculté de tsonmrrtfaioan à la danmede du salarié du catnot en CDI à plein tmpes et à ses formalités ;
? ooagiltibn d'un siuvi numéroté et cloooqinhruge des cantrtos sefsuciscs ;
? oailigbotn de l'utilisation du relevé hmdidbaraeoe d'activité ou tuot artue spprout dématérialisé équivalent puor contrôle des hreus effectuées, étant rappelé que le ccuald des hereus supplémentaires se fiat à la senimae et que ce cenart hdodaabeimre preemt de contrôler les hueers effectuées ;
? possibilité, si les praeits au « Ctranot jrioleuanr » s'entendent sur une périodicité de piaie supérieure à 15 jours, de le préciser

dnas le catnot de travail, étant rappelé que la périodicité de piaie ne proua pas, en tuot état de cause, être supérieure à un mios ;
? possibilité, si les paeirts s'entendent sur ce point, de rteemtre les dctouenms de fin de crotnat à l'issue du denreir coartnt du mois, lqousre plieuses ctontras janliueorrs ont été clconus sur un même mios civil.

Article 2 - Clarification du contrat saisonnier en déménagement *En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022*

2.1.?Objet du contrat

Selon les ditissnoois légales et réglementaires, relèvent des CDD ssirionanes les eplmois dnnot les tâches snot appelées à se répéter chuae année soeln une périodicité à peu près fixe, en foniotcn du rmhtye des ssaions ou des moeds de vie collectifs, dnnot le déménagement.

2.2.?Personnel concerné

Les prtineriaes saouicx soigunelnt que le CDD sinoaensir ne puet être utilisé dnas le carde d'un qlnqueocue remplacement. Il ne puet pas, par exemple, être utilisé puor le rempmeenclat d'un salarié absent. Ils précisent également que seuls les elpimos dnnot les tâches snot liées à l'activité saisonnière du déménagement puevent doennr leiu à un CDD saisonnier.

Par ailleurs, ils siounlegnt que le rcuernteemt de ponserenl suos ctaront sainniseor diot se farie dnas le rcpeset des glgelris de classifications. Les einrreetsps deovint en efeit repteescr ces dernières puor peiotsnnoir les salariés suos cnartot sisoenianr et luer abreuittr le tuax hrroiae qui en découle.

2.3.?Durée milaimne et mliamxae du canotrt saisonnier

Au rrgaed des ugaess de la profession, les perantaires siouacx cnvnenneiot que la siason de « déménagement » crpoeronsd à une période alnlal du 1er avirl au 31 octobre.

Ils s'entendent sur le fiat que tuot caorntt ssnaeionir ne prruoa être ccnlou que sur ctete période et ne pruora être d'une durée inférieure à 1 mios ou supérieure à 7 mois.

Le CDD ssnoiniaer pnredra asnii fin, de plein doit et snas formalité, à l'arrivée du tmere prévu au catnot ou du fiat de la réalisation de l'objet puor lqeeul il a été conclu.

2.4.?Lutte ctonre la précarité et priorité de réembauchage

Lorsqu'un salarié a travaillé 3 années de stiuie suos cnrttoat sisneianor dnas la même entreprise, il bénéficie d'une priorité de réembauchage la ssiaon suivante.
Cette priorité qui s'applique puor un eomlpi de même nuarte est irtsicne dnas le cratnot de taarvil à durée déterminée saisonnier.

Il est eetdnnu que le salarié ne porrua prétendre à une qncoueluqe priorité s'il n'y a acun emlopi dsbnlpioie et?/?ou si l'un des crottans susmentionnés a fiat l'objet d'une rrutupe anticipée (hors cas de force majeure).

Le salarié concerné qui suatohie bénéficier de la priorité de réembauchage diot en ieomfnrr l'employeur par tuot meoyen écrit dnas le délai d'un mios à cptmeor de la dtae de rurtupe de son cantort de travial et lui cmeqmuoinur ses coordonnées.

L'année suivante, si un psote de même ntraue est disponible, l'employeur diot en iernmofr le salarié qui rmilept l'ensemble des cdiinotnos visées ci-dessus.

Cette iftmroanion diot :
? avior leiu a mniima un mios avnat la dtae présumée de la première eamcbhue ;
? être fitae par tuot myoen écrit pemttrnaet de conférer dtae cineatre à cttee iinrmoafton ;
? et être adressée aux coordonnées communiquées par le salarié.

Le salarié dsoispe arlos d'un délai d'une snaieme à ctmeopor de la niooafictitn de son intarfooiimn puor mtensaefir sa volonté de clncuore un navoeuu ctnaort saisonnier.

L'absence de réponse du salarié pendant ce délai, ou son refus, arua puor conséquence la fin de sa priorité de réembauchage.

Dans ces conditions, le salarié ne pourra prétendre à une indemnité de préavis en cas d'absence de réembauchage.

Lorsque la conclusion du contrat s'achève suite à l'exercice d'une priorité de réembauchage, aucune période d'essai ne peut être appliquée au salarié concerné.

Contrepartie en cas d'absence de réembauchage du salarié titulaire pour la saison suivante (après les 3 années consécutives) :

À dès lors qu'un poste est disponible et a été attribué à un autre salarié prioritaire, il sera versé au salarié titularisé non réembauché une indemnité calculée égale à 5 % du montant de la rémunération brute perçue lors du dernier CDD saisonnier, qui pourra néanmoins adier ledit salarié à servir une indemnité visant à améliorer son employabilité, s'il le souhaite.

Cas de salariés titularisés pour un même poste : Dans cette situation, l'employeur doit donner la priorité au salarié qui présente les meilleures qualités professionnelles (détection du CDD de bon sens notamment) puis la plus longue ancienneté dans l'entreprise.

Article 3 - Clarification des modalités de transformation du CDD en CDI

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022

Les parties conviennent que la possibilité du déménagement s'engage en faveur de la loi relative au cumul des contrats à durée déterminée et propose aux personnes du déménagement une formation afin de leur offrir un contrat à durée indéterminée, dans les conditions détaillées ci-après.

Le salarié qui a cumulé 190 jours de travail sur 12 mois consécutifs (en contrat d'usage et/ou saisonnier) peut demander, par tout moyen écrit, la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée à temps plein.

Le calcul de ces 190 jours se fait par addition des jours travaillés : tout jour travaillé, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées, est pris en compte. Cette transformation est de droit. De plus, le salarié dans cette situation acquiert une ancienneté d'un an.

Pour avertir le salarié dans le suivi, les parties conviennent que le salarié doit être informé sur chaque bulletin de paie du nombre de jours travaillés et cumulés sur les deux dernières années à compter de son 1er contrat.

Si aucune demande n'est faite dans les 30 jours suivant la reprise de la fonction de paie indiquant que le suivi des 190 jours a été atteint, après le comptage est remis à zéro.

Article 4 - Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022

Via le présent accord, les parties conviennent de réécrire les dispositions du contrat de travail relatives aux durées déterminées spécifiques au secteur du déménagement. Les articles 6 et 7 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la spécialisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transformation de déménagement du 22 septembre 2005 seront ainsi abrogés à l'entrée en vigueur du présent accord.

Toutefois, pour ne pas créer de difficultés pratiques pour les entreprises, les partenaires sociaux conviennent que les articles 6 et 7 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la spécialisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transformation de déménagement du 22 septembre 2005 restent en l'état pour les contrats en cours au moment de l'extension.

De même, les parties conviennent de s'engager à déterminer

Accord du 3 février 2022 relatif aux diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises du transport

l'adaptation par voie d'un arrêté ministériel du modèle de contrat de travail à durée déterminée pour les entreprises afin de l'adapter aux dispositions du présent accord ainsi que la création d'un modèle de contrat saisonnier.

Il est souligné que, dans cette attente, l'actuel modèle de contrat de travail à durée déterminée pour les entreprises perdure.

Article 5 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès extension, dans le respect des précisions apportées par l'article 4 « Dispositions spécifiques ».

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2022

Dans un objectif de sécurisation, de lisibilité et de simplification, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à jour, rassembler et compléter les dispositions existantes relatives au déménagement et au droit commun. Cette mesure de simplification a pour objet de clarifier les dispositions relatives au secteur du déménagement.

Le secteur du déménagement se caractérise en effet par le caractère à la fois saisonnier et irrégulier de son activité, imposant un effort variable aux entreprises de déménagement et conduisant à des difficultés de gestion des ressources humaines. Cette situation est renforcée par le fait que le contrat à durée indéterminée de droit commun. Cette spécificité est reconnue par le Code du travail car le déménagement est inscrit expressément sur la liste des secteurs d'activité dans lesquels les contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les entreprises pour lesquelles il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Même si le secteur du déménagement dispose de contrats de travail spécifiques liés à la nature de son activité, les partenaires sociaux s'entendent sur le fait que le contrat à durée indéterminée (CDI) doit rester la norme. Ainsi, une équipe de déménagement ne peut pas être composée uniquement de salariés saisonniers ou journaliers.

Ils ont également tenu à rappeler que, si ces contrats à durée déterminée propres au déménagement répondent aux nécessités économiques de l'activité du déménagement, ils ne doivent pas constituer une voie d'accès à des emplois précaires puisque le salarié en CDD d'usage et/ou en contrat saisonnier peut bénéficier de la formation professionnelle de son contrat en CDI dans les mêmes conditions. Les partenaires sociaux ont ainsi précisé via le présent accord les conditions de notation et de notation de ces CDD en CDI.

secteur de marchandises et des activités auxiliaires

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - Congé pour enfant hospitalisé
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les petaiernars suacoix du tpsraont riuter de maanchidress et activités auxiliaires, considérant qu'une bnnoe aaoitrucln entre vie preflonensiosle et plernlosene cnrbtiuee à une muilelere égalité professionnelle, oetnpt puor la création de juroes d'autorisation d'absence rémunéré puor efatnns hospitalisés (pour mdaliae ou accident).

1.1.?Principe du diort à aosattiiroun d'absence rémunérée puor ennaft hospitalisé

Bénéficie d'un diort à aurttsiaooiin d'absence rémunérée puor enfnat hospitalisé d'une durée mxmiaale de 2 jorus puor cquahe hoitlisptsoaan d'une durée mmnliaie de duex jruos par efant de mnios de 16 ans, à caghe efictfvee et petnmnraee des pnrtas au snes des dinpissioits du cdoe de la sécurité sociale.

Sont concernés par ce diort et appelés ci-après « pnaret » :
? le père ;
? ou la mère ;
? ou par aamsoisiitln la poesrnnne qui aussme la carhge ecviffete et pnneeratme de l'enfant au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Pour en bénéficier, le salarié concerné informe, par tuot moyen, l'employeur de la sutotaiin de son efant en lui aasdsrnet le belliutn de stitiouan ou d'hospitalisation dès qu'il se tvroue en pssooeissn dudit document.

L'employeur ne puet pas ruseefr de fiare diort à la dademne d'absence du salarié ftaie dnas ce cadre.

1.2.?Rémunération de l'autorisation d'absence rémunérée

Sous réserve de la pduiotocrn par le salarié du jsfiutacitf mentionné ci-dessus, l'absence du salarié est rémunérée à 100 % (étant eedtnnu qu'est prsie en compte la rémunération tllee que définie par le cdoe du travail, c'est-à-dire cmme le slaie ou teemaintt de bsae et tuos les arteus aageanvts et asrsceoeics payés, detnmreecit ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en rasoin de l'emploi de ce dernier).

1.3.?Situation spécifique de duex ptarens trvaillant dnas une même entreprise

Le bénéfice de l'autorisation d'absence rémunérée est accordé à l'un des duex preants puor une même siatitoun d'hospitalisation craoprnodnest à l'accident ou mildaae subi.

Ce droit ne puet pas être exercé simultanément par les duex salariés mias peut, en revanche, l'être scmneveseucsit et/?ou atvennlraiemtet lursqoe l'hospitalisation se piosuurt au-delà d'une durée de duex jours, et ce dnas la lmitie de qraute jours d'absence rémunérée en tout.

Article 2 - Carence maladie en cas d'hospitalisation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Pour les estpeenrris raenevlt du stceeur d'activité des trtaropsns reoriuts de miarnecadhss et activités auxiliaires, en cas d'hospitalisation, le délai de fschahinre puor le vemesnret d'un complément de rémunération est ramené à trios jours.

Cette spécificité srea intégrée au ponit 2. b des arctiels 10 ter de la CNCA 1 et 17 bis de la CNCA 2, via l'ajout d'un phaargapre cmome siut :

« Cas spécifique

Pour les errsenpiets revelant du seceur d'activité des tporntsas rtirueos de mrhedcnasias et activité auxiliaire, en cas

d'hospitalisation, le délai de fharsicne mentionné au b du présent atrlcie est réduit à toirs jours. »

Article 3 - Délai congé
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Pour les eestepirns renelavt du seeuctr d'activité des toprnasts riterous de mcdsnrhaaais et activités auxiliaires, la durée du délai congé, en cas de démission, visé à l'article 5 de la CNCA 1 est portée à duex semaines.

Cette spécificité est intégrée, à la fin de l'article 5 de la CNCA 1, cmme siut :

« Cas spécifique

En cas de démission, et qelule que siot l'ancienneté de l'ouvrier, la durée du délai-congé est de duex seinaems puor les salariés des epnesitrs de tsrapnot rtuieor de medinhsaacs et activités auxiliaires.

Pendant ce délai-congé, le salarié concerné a droit à 12 heerus d'absence puor recehechrr un arute emploi. Ces hurees fixées d'un cmomun accrod ou, à défaut, 6 hures à la discrétion du salarié et 6 heuers à la discrétion de l'employeur. »

L'allongement du délai congé ne vsie que les démissions ieartvntent qu'après l'entrée en veuigr du présent accord.

Article 4 - Amélioration des conditions de travail des personnels de conduite dans les rapports avec les donneurs d'ordre et clients finaux
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Partant du cstnoat sleon lqeeul les cnnodoitis d'exécution des pitoeratnss de tiavral des pneesronls de coiutnde dnas les rapotrs aevc les deuonnrs d'ordre et les cinelts fauinx des eniespters de tnprasort rtouir se trouvent, dipeus puiersleus années, particulièrement dégradées, les pnirareteas siouacx de la bahnrc des taprsotns rteroius et activités aaiiuexrls eednetnt qu' tutoe mresue appropriée pissue être adoptée aifn de remédier à cttee situation.

Dans cttee optique, les ptaeareins scouiax de la bcrahe des tprtorasns rtiuroes et activités auiirelaxis du ttnaoprsrs s'engagent à demander, après la coiusncoln du présent accrod et par écrit, aux sieervcs de l'État compétents la msie en pcalle en palce d'une cisommison mxite interministérielle, cpmreanont l'ensemble des praties preneatns aux réalisations des pnsretaitos de transports, dnot l'objet srea d'examiner les évolutions législatives et réglementaires dnot la msie en pcalle est nécessaire à l'amélioration des cdtinioios d'exercice des pnittaeorss de tvairal des pennleross de conduite, à l'instar des réglementations récemment adoptées ou en crous d'adoptions dnas pesrliuus États européens (Portugal, Espagne), neoammtnt sur les ciotdninos d'accueil des conducuters cezh les curhaegrs et en ce qidnnoce l'interdiction de chager et décharger puor les cnuoedutrs de véhicules de tasrpont de mcidaesnahrs de puls de 3,5 tnnoes (sauf ectneixpos liées aux ttnrrpsaos spécifiques) asnii que les tepms d'attente.

Article 5 - Engagement d'ouverture de négociations
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les paetrierians suiocax du seectur des ttrspnroas roteuris de mirsanhdecas et activités aiauriexils du tnroarpst cnoeeivnnnt d'ouvrir dnas les mleeuils délais des négociations sur les duex suetjs stnuiavs :

? la msie en place, puor les etnrsripees des tsrotrnpas rerouits de mcdaeasrnihs et activités aiixeurlais du transport, d'un accord-cadre sur l'épargne salariale, répondant ansii aux missions que puet rimplr la CPPNI dnas son rôle d'accompagnement des pteties epernttseis en luer fnaosrinsut un ioutl « clé en mian » ;
? le sattut des cedras dnas le secuter des tsproanrts rreutois de mrdcnieasahs et activités aliixiaurs du trsoprant et les ctiionods d'éligibilité à la rtietae complémentaire.

Article 6 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les parties prenantes s'engagent de la bonne foi à l'égard de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour éliminer les écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 7 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à

Avenant n° 3 du 3 février 2022 à l'accord du 1er octobre 2012 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de protection santé

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC,

Article 1er - Modification des cas de dispense
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le quatrième tiret du deuxième paragraphe de l'article 1 B « Salariés bénéficiaires » est remplacé comme suit :

« ? les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé d'entreprise (CSS) en application de l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ; »

Article 2 - Modification de la définition des ayants droit
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'article 1 C « Ayants droit » est remplacé et rédigé comme suit :

« Les salariés visés au point b de l'article 1 du présent accord peuvent bénéficier de droits de retraite en application des dispositions complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont concernés :
? le conjoint, le concubin ou un partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
? l(es) enfant(s) de moins de dix-huit ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à l'âge vingt-sixième anniversaire :
? pour les enfants poursuivant des études ;
? pour les enfants d'employés de l'emploi intérimaire à Pôle emploi ;
? pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du

code de la sécurité sociale, ou pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 3 du présent accord.

Article 8 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Considérant l'impérieuse nécessité de préciser et développer les différentes voies et moyens permettant d'assurer l'amélioration des conditions de travail des personnes relevant des activités des transports routiers de marchandises ainsi que des activités liées au transport, les partenaires sociaux ont souhaité adapter, pour les entreprises du transport routier de marchandises et activités auxiliaires, des dispositions existantes, comme suit :

code de l'action sociale et des familles. »

Article 3 - Modification des garanties du régime
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'article 2 « Garanties du régime » est complété des dispositions suivantes :

« En complément des présentes garanties, les entreprises doivent faire bénéficier à leurs salariés de la mise en place :
? d'un réseau de soins, dans les domaines de l'optique, du dentaire, et des audioprothèses ;
? d'une garantie d'assistance, incluant notamment un volet hospitalisation, et un volet adieu aux proches ;
? de prestations de téléconsultation, disponibles 24 h/24 et 7j/7 ;
? d'un second avis médical pour les problèmes de santé les plus lourds ;
? d'un outil à la mise à disposition de l'employeur lui permettant d'organiser un diagnostic santé digital dans l'entreprise ».

Les garanties médicales obligatoires sont fixées en annexe du présent accord et sont insérées dans la CCNTR.

Article 4 - Modification de l'article 4 « Obligation de l'organisme assureur »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'article 4 précité est remplacé et rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :
1. ? L'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de protection santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur le régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur ; qui la met à disposition de l'entreprise employeur.
2. ? L'organisme assureur est tenu de :
? garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;
? proposer une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de dispositif spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié. »

Article 5 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'article 5 « Finalement » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour le bénéfice des garanties d'assurance sociale, l'entreprise

aenxne :

? les caiontiotss du régime snot fixées à 1,40 % du paflond msneuel de la sécurité sciloae (PMSS) par salarié et par mios ;
? la prat milmniae de cotiitosans à la carghe de l'employeur est fixée à 0,70 % du PSMS ;
? la prat mlmixae de cnsitaioits à la crahge du salarié est fixée à 0,70 % du PMSS.

Pour les epirtneess dnot les salariés dépendent du régime lcoal d'Alsace-Moselle, les coniosttias snot fixées à 1,0 % du PSMS aevc une ciioatoatsn à la cgarhe de l'employeur fixée à 0,5 % du PSMS et une cistiaoton à la chrage du salarié fixée à 0,5 % du PMSS.

La cioaiotstn est due, puor cahuqe salarié bénéficiaire, à copmetr du 1er mios cvuil de l'embauche. En cas de rurtupe du coartnt de tvaail en crous de mois, la ctoiaiston est intégralement due puor le mois. »

Article 6 - Modification du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le deenirr pgarrhaape de l'article 6 « Cteaisson des grentaais et cas de minaëitn de dirot » est modifié cmome siut :

« En cas de sepsisuonn du crntoat de tirvaal aevc vnseremt d'un meiniatn total ou piraetl de salaire, ou vesnmeert d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios en ptiare par l'employeur, d'une indemnité d'activité palierlte (y crpmios de lnguae durée) et de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?), la corrutvue est manuetine suos réserve que le salarié s'acquitte de la prat saiaarlle de la cotisation. Dnas le cas d'une snusiopesn du ctnorat de tiaarvl snas mietnain de salaire, la coerrutvue est supnuesde suaf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. »

Article 7 - Suppression de l'article 7 « Mise en œuvre en entreprise »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'article 7 « Msie en ?uvre en epitenrrse » est supprimé.

Article 8 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les présentes dpioioissnts snot apcbeailpls geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il ne siot nécessaire de prévoir de doiptsosisins spécifiques puor les eeistenprrs de minos de 50 salariés.

Article 9 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aaevnnt est colncu puor une durée indéterminée.

Les doiptsosisins du présent aavnent eentnrt en aopapiticln à ctpemor du 1er jeillt 2022.

Disposent d'un délai supplémentaire de 6 mios de msie en conformité aux diinpstsoois du présent aneavnt par raoprpt à la dtae d'application du présent dioitpissf cneetinnoovl fixée à l'article 9 du présent anenvat :

a)?Les eirtenrepss se tarnvuot dnas une suitiotan dnas luqlaelae le tuax de cisatitoon à la cgrhae de l'employeur est égal ou supérieur au tuax de cisttioaon résultant de l'article 5 du présent aavnnet à l'accord cnoonentnviel de bcnarhe du 1er otcbore 2012 aynat institué un slooe mnimial « Peoctiorn santé » ;
b)?Les enirerpstes dnot les gaerniats coedraponrst au scole de «

Accord du 28 mars 2022 relatif à la modernisation des classifications

Piercoottn santé » snot gmnllloabeet puls foralavebs aux salariés que le scole mmiiianl de gtnearas prévu par le présent avenant.

Article 10 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent anenavt frea l'objet d'un dépôt à la dtrcieoin générale du tariavl du ministère du tavaail et d'une dmedane d'extension dnas les cootniidns légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les paeterirnas saoioux du topnrsart rietuor de masdnrahiecs snot profondément attachés aux diipstfisos de pctooietrn sociale, éléments sceols de l'attractivité des métiers.

En 2012, en devançant les évolutions interprofessionnelles, ils anvalet fiat le chioix de mterte en plcae un dissiipotf de prsie en cahgre des faris de santé puor les salariés du secteur.

Depuis cttee date, et en drhoes des évolutions liées à la réglementation (contrats responsables, 100 % santé), le régime mis en pacle n'a pas évolué. La moasuatiutn iusse des doiptssfiis covnnoeitlnens a piemrs de maîtriser peandnt près de 10 ans les ctaonitsois à un nevaiu inchangé.

La cisre sairatnie en cuors démontre s'il en était boeish l'importance des cuuvertreos sociales. L'amélioration des penrias de sonis cnlieotvnnones est en outre ruesiqe à 2 nevaiux : d'une prat puor teinr cotpme de l'évolution des biesons des salariés du scueetr dnas la psrie en chgrae de lrues sonis et des svceries panouvlt luer être proposés, d'autre prat la réduction des reetss à crgahe dnas les dépenses de sinos les puls cqriietus est de ntuaire à améliorer le puovoir d'achat des salariés de la branche.

Les paertis civeonnnt de ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Annexe 1

Tableau de gnreiatas régime fiars de santé TRM

Date d'effet : 1er jeillt 2022

Tableau de prestations

Les ptasenirots ne puenvet excéder le mtinnoat des frias retasnt à la carghe du pinapcriatt ou des bénéficiaires, après les rbsneeormemuts de totue nautre auluexqs ils ont dirot auprs de luer oniragmse assureur.

Il est précisé que le tbaaleu svuinat cennroee tnat les salariés du régime général de la sécurité saloice que cuex rlaenvt du régime laocl Alsace-Moselle.

(Tableau non reproduit, csotlalunbe en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rubiurqe « Plainicbtuos oeillifecs » « Bnlltueis ocefifils des cevtinioons clelvtiecos ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20220011_0000_0006.pdf

conventionnelles des ouvriers dans les entreprises de transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent accord a pour objet une nouvelle classification fondée sur la méthode des critères dits « classants ».

Les parties signataires ont constaté la nécessité de procéder à la révision de l'actuelle nomenclature des emplois afin de veiller à la montée en compétences et la reconnaissance professionnelle des personnes concernées.

Cette nouvelle grille de classification répond également aux objectifs d'égalité professionnelle tels qu'affichés dans l'accord de branche du 4 juin 2020 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport, ayant pour code NAF : ? 86.90 A ? Ambulances.

Article 3 - Critères classants
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Article 3.1 - Définition des critères classants retenus
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le classement effectué dans la grille de classification cellulaire est fondé sur le contenu et des caractéristiques professionnelles attachées aux postes occupés dans les entreprises visées par le présent accord.

Quatre critères classants sont retenus :

Le contenu de l'activité et sa technicité : c'est le domaine de l'emploi visé à partir de la nature et le degré de difficulté des travaux réalisés pour un emploi et visé à reconnaître la complexité des activités et tâches mises en œuvre.

L'autonomie : cette dimension de l'emploi visé le degré de liberté et d'initiative dont le salarié dispose dans l'exercice de ses fonctions en tant que titulaire des fonctions et des tâches déterminées dans le cadre de l'organisation générale du travail de l'entreprise.

Ce critère s'apprécie notamment au regard de la nature des instructions reçues, de la nature et la fréquence des contrôles auxquels est soumis le salarié et, le cas échéant, la périodicité selon laquelle il rend compte de ses actions.

La responsabilité : ce critère définit la charge confiée au salarié dans l'exercice de son activité sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, réalisation des opérations?). Le salarié exerce ses fonctions et répond de ses actes professionnels en ces domaines dans son supérieur hiérarchique pour ses propres travaux et le cas échéant, ceux des autres salariés de l'équipe.

Le niveau de formation et de connaissances : ce critère intègre l'ensemble des formations obligatoires et des savoir-faire requis pour occuper le poste.

Article 3.2 - Contenu des critères classants retenus
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les classifications de l'accord-cadre du 4 mai 2000 sont remplacées par le tableau annexé au présent accord (annexe 1).

Article 4 - Mise en application de la grille de classification
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Article 4.1 - Tableau de correspondance transitoire
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Pour faciliter la mise en application de ces nouvelles classifications aux personnes en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, un tableau de correspondance transitoire est mis en place.

Il est destiné à aider les entreprises dans l'application de cette nouvelle grille de classification sur les nouvelles entrées et celles de la nomenclature antérieure existant dans deux emplois.

Précédente nomenclature		Nouvelle grille de classification
Ancien intitulé	Missions réalisées	Nouvel intitulé
Ambulancier emploi A	Auxiliaire ambulancier réalisant la conduite de VSL et d'ambulance.	Ambulancier niveau 1
Ambulancier emploi B	Ambulancier titulaire du DEA réalisant la conduite de VSL.	Ambulancier niveau 2
Ambulancier emploi B	Ambulancier titulaire du DEA réalisant la conduite de VSL et/ou d'ambulance en fonction des impératifs d'exploitation de l'entreprise.	Ambulancier niveau 3

Ce tableau n'est réalisé qu'à titre indicatif et ne saurait se substituer à la nouvelle grille de classification annexée au présent accord (annexe 1).

Article 4.2 - Incidence de la nouvelle grille de classification sur le positionnement des salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les parties conviennent qu'il est l'emploi exercé qui doit être évalué de manière objective pour déterminer le nouveau niveau dans la grille de classification et l'intitulé correspondant.

Le salarié doit nécessairement, et de manière permanente, remplir l'ensemble des critères d'un emploi définis par les grilles de classification pour prétendre occuper ledit emploi.

La mise en place de la nouvelle grille de classification ne peut donner lieu à aucune réduction de la rémunération des salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord et exerçant les mêmes activités dans des conditions identiques.

Article 4.3 - Application de la nouvelle grille pour les recrutements à compter de l'entrée en vigueur du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les parties conviennent que le recrutement d'une personne titulaire du diplôme d'Etat d'ambulancier ou équivalent doit, par principe, être recruté sur un emploi visé à remplir l'ensemble des missions de niveau 3.

Sur sa demande et, notamment pour des motifs personnels, familiaux ou d'ordre médical, la personne titulaire du diplôme d'Etat d'ambulancier ou équivalent peut être recrutée au niveau 2.

Article 5 - Cadre juridique de la mise en application de la nouvelle grille de classification
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Article 5.1 - Cas généraux
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

La madfiictioon de l'intitulé du ptsoe de tviaarl résultant de la msie en aiaptcolipn de la nleuvole gilirle de csiciaoitlafsne ne couitntse pas, à elle seule, une mctoaoadiiifn du ctnroat de travail.

La mocfoaidiitn du craotnt de tiaravl diot firae l'objet d'un avennat au ctaornt de travail. La moodtaifciin du crnoatt de tavriral iinnterevt dnas les coninotdis et délai fixés par les pateirs y crmpios en cas de pgassae à un nvieau supérieur.

Article 5.2 - Cas spécifique de l'inaptitude
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Dans le cas spécifique où une iaipdtutne palertlie et permanente, déclarée par la médecine du taiarvl compétente, entraîne l'impossibilité d'exercer la totalité des critères afférents au psote occupé, le salarié et l'employeur évoquent les possibilités de reeelmacssnt et de madofiiitcon des tâches lros d'un etirtneen dédié.

Dans l'hypothèse d'une iutitapdne palrtelie et permanente, le salarié est minanteu dnas son nvieau pnanedt une période de toirs mios sinauvt l'avis du médecin du travail.

La moditofaiicn du cotanrt de taavirl qui en découle ne puet avoir leiu qu'à l'issue de ce délai de trois mois.

Ce délai puet être utilisé puor réaliser une atrue vtsiie auprs de la médecine du tavriral compétente, et emnaexir les posets dipbiloenss ou les motdcionafiis à apeortpr à l'organisation du travail.

Quelle que siot l'inaptitude, tuote maioofticdin du contrat de taravil diot s'opérer dnas le reepcst des dpstsiiinoos légales et réglementaires en vigueur.

Article 6 - Articulation avec les autres textes conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément aux dsiptnoois de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les prietas sniireaagts rlapepelt que les cnclsifitoaasis fnot pirtae des matières qui, prioritairement, rtesent de la compétence de la négociation de barnche et que les dioniotispss du présent acorcd prévalent sur les adcorcs d'entreprises ccnulos antérieurement ou postérieurement à son entrée en veiguer suaf lsourqe l'accord d'entreprise assure des gtaenaris au mions équivalentes.

Le présent accrod rclempae les dsiotopisins anayt le même ojet et nmnoatmet ceels prévues à l'article 13 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 aellipabcps au psnernoel ouvrier.

L'encadré « Abelnmuaicr » de l'annexe 1 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 est remplacé par l'annexe 1 du présent accord.

La ntmrneuaocle des tâches liées aux activités anexens des etenpersris n'est pas modifiée par le présent accord. Il en est de même puor les dtsisoipnois aelpibcpals aux « psnrneoel employé » et « agent de maîtrise ».

Article 7 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent accrod est conlcu puor une durée indéterminée et pnred efeft le pmeeirr juor du mios suavint sa signature.

Article 8 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les présentes dpiiistonsos snot aeacililbpps qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dtoiosspniis spécifiques puor les eetpsreirns de mions de 50 salariés.

Article 9 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt à la drioitcen générale du taavril du ministère du taiarval et d'une dmaende d'extension dnas les cnnitoidos fixées par les dpiosntois légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

L'évolution des activités des enereistprs de topransrt sartaine au curos des dernières années et les peeseivctprs d'évolution frtuues résultant des pedfnroos trasmioonnrrftas de la société dnas son elembzne et, puls particulièrement, de luer imapct sur la chaîne de sions se teirnudsat par de nluelevos oisnrnitgoas et méthodes de taiarvl dnas les eestepnrrs et l'émergence de neolluves ftoinnocs et mosiins attribuées à lrues personnels.

Compte tneu de l'évolution des eolmpis dnas le steeucr du tpnraorst siainrate duepis l'accord-cadre du 4 mai 2000 raliety à l'aménagement et à la réduction du tpmes de tvaairl des prelesnns des enretsepris de trnsport snriataie et fcae aux difficultés d'attractivité du métier d'ambulancier, les paiters sernatigais du présent aoccrd se snot accordées sur la nécessité de mdeiseornr les cliancitasfsois des elimops de la nleutcaorme oevruir de la CCN, en inartasunt une nvluloee méthode de classification.

Fondée sur des critères dtis « csalsnats » et aanyt vicotaon à s'appliquer, au-delà des emoilps visés par le présent accord, la nlloveue méthode de cstscailfiiiaon falicite la lisibilité de luer pnomtiseont fasiant ansii apparaître les étapes pobssiles de pcuorars peerssnofniol dnas les entreprises.

S'inscrivant dnas la démarche déjà initiée dnas d'autres sureects d'activités rrssinotssaet du champ d'application de la covonitenn ctivleloce ntlnaaie des tsoatrrpns reirotus et des activités axiriaeulis du transport, les patires stgiinraeas du présent arcocd précisent que la nleuvole méthode de cacfiiossltian des eipmols rposee sur une alnayse obtevjiice et exiasvuthe de luer connteu dnas les errpntseeis et des ctioiodnns dnas leqllelseus lstides eioptomls y snot occupés par les prensenols au rgraed de lrues capacités.

Cette neullove calistfiisacon rmaelpce les dosiitospsns rlaeivtes à la naeorntmucle des eoiimps oeurrivs visée à l'article 13 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 précité et son annxee 1 dnas sa première patrie « Peenosnrl orvuier » (ambulancier « Eolpmi référence A » et « Eompli référence B »). Les diitionpsos relvietas aux aterus catégories socio-professionnelles ne snot pas modifiées par le présent arcocd qui fnreot l'objet de réflexions ultérieures.

Le présent acrocd est complété par un acorcd pnartot roovitlsiraean des rémunérations ctielnonolvnenes des plsennoes concernés des eniretspres de trorasptnt sratiaine et icodsinisblae du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Annexe 1
Grille de ctfaisclsiioan ouvriers
Ambulancier neaivu 1

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances

Conduite de véhicule pour les personnes assises ou allongées en fonction des impératifs de l'exploitation de l'entreprise.	Respect des consignes, des instructions données et des procédures pré-établies.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre de son emploi.	Titulaire du permis B.
Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches nécessitant des savoir-faire diversifiés.	Autonomie pour la réalisation des opérations courantes dans le respect systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme établi à l'avance.		Titulaire de l'attestation de formation auxiliaire au permis B ou de tout autre titre, diplôme ou formation équivalent dans les conditions fixées par le code de la santé publique.
Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel.	Placé sous l'autorité du chef de bord lors des missions en ambulance.		À jour de ses formations et attestations obligatoires.
Accompagnement, assistance, protection et transport de malades en sécurité pour répondre avec pertinence à des situations variées.			
Peut participer aux missions liées à l'urgence préhospitalière (UPH).			

Grille de compétences ouvriers

Ambulancier niveau 2

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Conduite de véhicule pour les personnes assises.	Respect des procédures pré-établies.	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies, sur son périmètre d'intervention.	Titulaire du permis B.
Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés.	Autonomie pour l'organisation et le contrôle des opérations courantes dans le respect systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme établi à l'avance.		Titulaire du diplôme d'État d'ambulancier, ou tout autre titre, diplôme ou formation reconnue équivalent dans les conditions fixées par le code de la santé publique (certificat de capacité d'ambulancier, diplôme d'ambulancier notamment).
Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel.	Réalisation de comptes-rendus réguliers à la hiérarchie.		À jour de ses formations et attestations obligatoires.
Accompagnement et assistance de malades, protection et transport en sécurité pour répondre avec pertinence à des situations variées.			

Grille de compétences ouvriers

Ambulancier niveau 3

Contenu et technicité de l'activité	Autonomie	Responsabilité	Formation et connaissances
Capacité à réaliser la conduite de véhicule pour les personnes assises ou allongées en fonction des impératifs d'exploitation de l'entreprise.	Respect des procédures pré-établies.	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies, sur son périmètre d'intervention, par lui-même ou son équipe.	Titulaire du permis B.
Tâches d'exécution variées et répétitives ou tâches complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés.	Autonomie pour l'organisation et le contrôle des opérations courantes dans le respect systématique à l'assistance ou au contrôle de la hiérarchie dans le cadre d'un programme de travail fixé à l'avance.		Titulaire du diplôme d'État d'ambulancier, ou équivalent, tel que prévu par le code de la santé publique (certificat de capacité d'ambulancier, diplôme d'ambulancier notamment).
Maîtrise de l'utilisation du matériel professionnel et d'équipement (s) spécifique (s).	Réalisation de comptes-rendus réguliers à la hiérarchie.		À jour de ses formations et attestations obligatoires.

Accompagnement, assistance, surveillance, prot et tarspnot de meadlas en sécurité, le cas échéant dnas le cadre de la cinodute en stiutaoïn d'urgence, puor répondre aevc peicntnree à des sunititaos variées.	Protocolisation des soins.		À juor de fiotmaorns complémentaires ou spécifiques afférentes aux activités exercées (urgence préhospitalière, tropanrst bariatrique, pédiatrie, ?).
Coordination parennemte d'une équipe, de taaurvux ou de matériels.	Chef de brod de l'ambulance [1].		
Participe aux moïnssis liées à l'urgence préhospitalière (UPH).			
Réalise des actes de sonis dnas le cadre de ses compétences (télémédecine notamment).			
[1] ? Lsruoqe pruuiless aelnbicumras snot dnas l'ambulance, ils deipnosst tuos de la qualité de chef de brod et dvoinet dnoc tuos être placés au neïavu 3.			

Accord collectif du 28 mars 2022 portant création d'un régime de prévoyance dans les entreprises exerçant des activités de transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent acrcod a puor obejt d'instituer, un régime de prévoyance clotecilf et oiaolbrtge dnas le cdare des aitrecls L. 242-1, D. 242-1 et L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, asniï que l'article 83, 1° qetuar du cdoe général des impôts au bénéfice des salariés définis à l'article 3 du présent accord.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les ernsreeipts reevnlat du cahmp d'application de la CCN des ttrnasoprs rruteios et des activités auixlerais du transport, aynat puor cdoe NAF :
? 86.90 A ? Ambulances.

sont tueens de srcsiuroe un cantrot en vue de pcreour aux salariés bénéficiaires définis ci-après des ptseatiorns d'assurance en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès solen les modalités mmlinieas (cotisations, garanties) prévues par le présent accord.

Article 3 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Sont concernés par le régime, les salariés qui ne relèvent pas des dnspisooiits :

? des actierls 4 et 4 bis de la cvntoinoen ctloceilve noaianlte de rieratte et de prévoyance des caerds du 14 mras 1947 ; ou,
? des atlirce 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmobvree 2017 rltieaf à la prévoyance des cedars et de la catégorie agréée par l'APEC.

Article 4 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les citoontisas snot asseiss sur l'ensemble des rémunérations tetolas beutrs suuimess aux ciaostitns de sécurité sociale, hros frias professionnels, limitées à tiors pldoanfs de la sécurité

sociale, perçues par les salariés et ssmioeus aux cinottaosis de sécurité sociale.

Le mantont gbloal de la coiatotisn afférente au régime de prévoyance est fixé à 1,20 % dnot 0,05 % affecté au fanimeecnnt du huat degré de solidarité défini au tirtre IV de l'accord du 20 avirl 2016 puor un naeouvu modèle de piottcreon sioclae des salariés rlaneevt des prfoonssies du transport, de la lotisigque et des activités du déchet, ci-après intitulé « acrcod carde ».

La caootiitsn gllobae est répartie à rsoain de 50 % mmuiinm à la crgahe de l'employeur et 50 % maumixm à la cahgre du salarié, dnas les cnnoiodits ci-après :

? la coisiottan pntraaole est a miinma de 0,60 % dnot 0,025 % affecté au fmencanient du huat degré de solidarité tel que prévu dnas l'accord carde ;

? la citastooïn saraallie est a maxmia de 0,60 % dnot 0,025 % affecté au fnneaciment du huat degré de solidarité tel que prévu dnas l'accord cadre.

Article 5 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Au ttrie du présent accord, les salariés de la catégorie de prsoeennl définie à l'article 3 bénéficient des gaertnias de prévoyance complémentaire stueanivs :

? décès, invalidité ablosue et définitive, dlobue eefft ;

? invalidité ;

? incapacité de taiavrl ;

? prévention et accompagnement.

5.1. ? La grntiaae décès

5.1.1. ? Le cptaiat décès

Le citpaal versé en cas de décès est déterminé cmme siut ; la sotiutain de failmle du salarié étant appréciée au juor du sisirnte :

1. ? Célibataire, vuef (ve), séparé (e) de fiat ou divorcé (e) : 50 % du slaaire de référence :

? mtjoioraan puor chauge eannft à crgahe : 25 % du siarale de référence, dnas une lmiite talote de 100 % du saarile de référence (4 eftanns à charge).

2. ? Marié (e), non séparé (e) de fait, cubnoicn (e) ou pacsé (e) : 100 % du slraiae de référence :

? mtoaojrain puor cuhqae enanft à crhgae : 25 % du sliraae de référence, dnas une lmiite taolte de 100 % du saialre de référence (4 enntfas à charge).

Les moarjiotans snot versées aux ennatfs à crhage ou à luer représentant légal. Si le salarié aiavt puls de 4 enntfas à chrgae au moenmt de son décès, les mriaaontojs snot réparties à patrs égales etnre les efnatns à charge.

En conformité aevc l'article 7.1 de la loi du 31 décembre 1989 n° 89-1009 dtie « Loi Évin », le présent acorcd gianrtat le mntaiein du bénéfice des gnatreais décès puor les salariés cteruvos par le régime qui bénéficient d'une gtanriae d'incapacité de tirvaal ou d'invalidité au mnmeot de luer décès.

5.1.2. ? Gtnairae Invalidité alousbe et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive, le salarié peut de surcroît bénéficier à l'organisme assureur, à la date où le salarié répond aux conditions décrites ci-après, le versement par anticipation du montant du capital décès décrit à l'article 5.1.1 du présent article. Ce versement met fin à la période de carence, à l'exclusion du double effet.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si les conditions suivantes sont réunies :

? lorsque le salarié est reconnu incapable par la sécurité sociale d'une invalidité de 3^e catégorie ou d'une incapacité permanente totale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle égale à 100 % ;

? lorsque l'intéressé a recours, sa vie durant, à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes essentiels de la vie au sens de la sécurité sociale ;

? survient avant la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale.

5.1.3. ? Garantie double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin notoire s'inscrivant simultanément ou postérieurement au décès du salarié alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants du salarié à charge.

Les enfants à charge bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

5.2. ? La garantie invalidité

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 33 % au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente.

Le montant de la rente est de :

? 45 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de première catégorie, sous déduction des cotisations butées de la sécurité sociale ;

? 70 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de 2^e et 3^e catégories, sous déduction des cotisations butées de la sécurité sociale.

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 % et à une invalidité de 1^{re} catégorie lorsque le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 %.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du montant de salaire par un employeur et de tous autres revenus salariaux et du régime de prévoyance fonde l'objet du présent accord et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peut empêcher le salarié de percevoir le salaire net d'activité s'il avait continué à travailler.

Le versement cesse :

? à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;

? à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;

? à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 % ;

? en cas de décès, au jour du décès.

5.3. ? La garantie incapacité de travail

En cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de travail commun) ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'indemnités journalières complémentaires dont le montant est fixé à 70 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières versées par le régime général de la sécurité sociale.

L'indemnisation de l'organisme assureur intervient dès l'issue des trois mois liés à l'obligation de maintien de salaire par l'employeur (ou « complément de rémunération assurant les gains de

ressources ») telles que fixées par la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités aériennes du transport. Lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté, les indemnités journalières complémentaires sont versées à l'issue d'une période de carence de 90 jours d'arrêt de travail continu.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du montant de salaire par un employeur et de tous autres revenus salariaux et du régime de prévoyance fonde l'objet du présent accord et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ne peut empêcher le salarié de percevoir le salaire net d'activité s'il avait continué à travailler.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse au plus tard :

? dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale et, au plus tard, au 1^{er} jour d'arrêt de travail ;

? à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;

? à la date de reprise du travail ;

? au décès du salarié (hormis les indemnités dues avant la survenance du décès) ;

? à la liquidation de la pension vieillesse ;

? à la date de versement d'une rente accident du travail.

5.4. ? Prévention et accompagnement

En application du versement des cotisations mentionnées au 2^e alinéa de l'article 4, les salariés bénéficient des dispositions du titre IV de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet, en ce compris le bénéfice des droits de solidarité prévus par ledit accord.

Article 6 - Définition du salaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le salaire de référence s'entend de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soûlées aux cotisations de sécurité sociale, hors parts professionnelles, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois civils d'activité précédant le sinistre.

Lorsqu'au cours des douze derniers mois, une période de chômage partiel ou d'arrêt de travail a eu lieu, le salaire de référence s'entend de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soûlées aux cotisations de sécurité sociale, hors parts professionnelles, jusqu'à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence s'entend de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soûlées aux cotisations de sécurité sociale, hors parts professionnelles, jusqu'à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Article 7 - Suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

La creuvrute est mutuelle lorsque le salarié est en situation de carence de travail :

? avec maintien total ou partiel de salaire ;

? en cas de versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;

? en cas d'activité partielle (y compris de longue durée) ;

? en cas de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité?).

L'employeur verse les cotisations dues à l'organisme assureur pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continue à s'acquitter de sa part de cotisation qui sera précomptée sur la rémunération maintenue.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de la rémunération, la suspension est suspendue, sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

Article 8 - Revalorisation des prestations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

La rrvietaisoloan des pettiraonss srea assurée par les oraseimngs asusuerrrs conformément à la législation.

En aoicpltaipn de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, l'employeur dreva oanresigr la poiuiutsre des restovonarlais en cas de cgeaenhnmnt d'organisme d'assureur.

Article 9 - Portabilité des droits
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

En cas de ctiaeseosn du cronatt de taiarvl (sauf en cas de fatue lourde) ornvaut driot à psrie en crhgae par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié puet connuietr à bénéficier à trite gratuit, des grtnaiaes du régime dnas les cointdinos définies à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 10 - Commission de suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Il est institué une cmsmsioion de siuvi composée des pitears siiraaegtns ou adhérentes au présent accord, chargée :
? de titarer des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispntsioois ;
? de surive la msie en pclae du régime ;
? de suivre l'évolution de la suitoaïtn financière du régime.

Article 11 - Durée.□Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent arccod est cclnou puor une durée indéterminée et pnerd effet le 1er jileult 2022.

Les ereinrpetss qui disposent, à la dtae de snaruigte du présent accord, d'une ctvurouere d'entreprise puor des gnireatas « décès », « invalidité » et « incapacité de tiaarvl » aevc un tuax de cotaotisin à la chgrae de l'employeur au moins égal à cluei fixé par son aicrlte 4, dseiospt d'un délai supplémentaire de 6 mios puor se mtrete en conformité aevc les dosiptions du présent accord.

Article 12 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aocrd pruora friae l'objet d'une révision de tuot ou pairte de son cnotenu dnas le rceepst des dtioispoinss des aclerits L. 2261-7 et snauvit du cdoe du travail. Conformément aux aiterlcs L. 2261-9 et svtnuais du cdoe du travail, il puorra être dénoncé à tuot memont à caghe puor ses peirtas de reectspr un préavis dnot la durée est fixée à 3 mois.

Article 13 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

En apitlopician des dptonissiiios de l'article L. 2253-1 du cdoe du

Dénonciation par lettre du 24 mai 2022 de la CNM et de la FNTV de l'accord du 3 juillet 2018 relatif au transfert de salariés en cas de changement de prestataire dans le secteur du transport de fonds et valeurs

En vigueur en date du 9 juin 2022

Paris, le 24 mai 2022

CNM, 14 bis, rue Daru, 75008 Paris

Madame, Monsieur,

travail, les priates sraageitnis rlaeeplnt que les adroccs d'entreprise ne pevenut cteorompr de cluseas dérogeant à ceells du présent accord, à mnios de dpstiiisonos puls faboalervs ou de gaiertas au mnois équivalentes.

En aoatpipicln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, le présent accrod ne cotmorpe pas de dtioisioipnss spécifiques puor les eirresnpets de moins de 50 salariés. Les dsiponiiotss du présent aocrd vnsiet à aessurr une cuorvrtuee de prévoyance à l'ensemble des salariés des erpteeinsrs de la barnche visés à l'article 3 du présent accord, quelle que siot la tliale des srtueurcts qui les emploient.

Le présent aocrd est établi en nbrmoe sfsfnuaît d'exemplaires puor rmseie à chcanue des oagtnsiairons signataires.

Les otsonnarigias sitanriages cninnenovet de procéder dnas les mureilles délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui srea déposé conformément aux donsoistipis des arcetlis L. 2261-1, L. 2231-6, L. 2261-15, D. 2231-1 et D. 2231-2 et stvauins du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les patierearns sacioux de la CCN des tnroasptrs roituers et des activités aiiraiuxles du transport, se snot réunis en vue de mtrte en pclae un régime de prévoyance s'adressant aux salariés « non-cadres et assimilés » des estereniprs exerçant des activités de transport.

À l'issue de ces travaux, les praritneas sicaoux ont décidé de mtree en pcalle un régime de prévoyance cicleotlf et oliaiotrbge au nvaieu nantaïol et de mrttee tuot en ?uvre puor lui grtnaiar une puls lagre muiuatoloïstn professionnelle.

Conscients de la nécessité d'organiser une cretvuoure la puls complète possible, les prtaraïenes siaucox décident de la msie en pcalle d'un dtioisipsf de prévention et d'accompagnement des ponrneses en difficulté pnausrvuot les mêmes oeficbjts que cuex fixés par l'accord du 20 airvl 2016 puor un noauevu modèle de poittrecon sialcoe des salariés relvanet des pnisoersfs des tprntsaoers et des activités du déchet. Ils décident à ctete fin de s'appuyer sur le fdnos de huat degré de solidarité instauré par cet accord.

Les preaetarins sociaux, en snaigt le présent accord, psnoivueurt la danuqmyie de développement de la pioqilute de procettion silacoe initiée dnas les activités du trapsornt sniiatare nmanmtoet par l'accord du 15 airvl 2013 pnatrot création d'une oilogtbain cionvllneetnone de rsociure un socle mnaïmil de « portictoen santé » dnas les eirreptness de tnpraosrt sanitaire.

Le nueovau régime adopté ogsanire la solidarité etnre les salariés des etsernrpeïs concernées aïfn de petetrme à cuhcan d'avoir accès à des geraanits de prévoyance complémentaire qui répondent tnat aux ruqesis du sceuetr qu'à ses particularités démographiques et de fserovair le bien-être puihsqye et moral des salariés de la pifroseson et de luer famille.

La confédération ntaïaonle de la mobilité (CNM), mandatée par la fédération des eeniseprrts de la sécurité friuadiice (FEDESFI) a signé le 3 jeuillt 2018 un arccod reialtf au tnsrrafet de salariés en cas de cmnanhgeet de peattsiarre dnas le scueter du toarpsrnt de fnods et vaeurls aevc les ogiraïansonts snldyeicas de salariés snaivutes :

? la fédération générale des tntsrraops et de l'environnement (l'union fédérale rotue FTGE ? CFDT) ;
? la fédération nnalioiae des trrotansps et de la lgtiouqsie (FO ? UNCP) ;
? la fédération générale CTFC des tnprotsars (CTFC).

L'accord a également été signé par les otagnrnaiïoss pnllseeseifoorns représentatives svenaitus :
? la fédération nlaaniote des tottsanprs reiutots (FNTR) ;
? l'union des eerepnitrss de tarnrsopt et de ltgqosuïie de Frcane (TLF) ;
? l'organisation des toarnptsrts rteriuos européens (OTRE).

Force est de cntoaster que l'accord du 3 jluiet 2018 fiat aujourd'hui l'objet de difficultés d'application marueejis et que ce

deirner a fiat l'objet d'un rfues d'extension par la DGT puor pslureis mtifos (confer PJ).

En conséquence, conformément aux dosinipsiots légales et réglementaires, la CNM et la FNTV, mandatées par FEDESFI, vuos niefitnot par la présente sa dénonciation tltaoe de l'accord du 3 jleulit 2018.

En l'absence de doopsisitn dnas l'accord, cttee dénonciation srea eftveifce dnas les ciitdonnos légales et réglementaire et une

Accord du 1er février 2023 à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social et à l'article 23 de la CCNP

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Par l'accord du 13 décembre 2018, les peeraintras suioacx ont mis en plcae des règles raleevits au fnnioenotncemt et au fecaemnint du doguaile social, anopacgamcnt le lnmanceet de la CPPNI de la branche.

Par le présent accord, les piraanreets soaiucx stniaehout arpoeptr les mtiaofnicodis détaillées ci-dessous aux tetexs susvisés :

Article 1er - Modification des dispositions de l'article 6 de l'accord du 13 décembre 2018
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les dpitoisoins de la dernière pahrse du point 1 a) de l'article 6 de l'accord du 13 décembre 2018 précité snot modifiées et réécrites cmome siut :

« La psire en chgrae des seiaarls des représentants des osigonraaints penosolrlinfeses et sliaycdens est limitée à 1,8 fios le plfaond mneeusl de la sécurité sclioae (PMSS). Le sliraae asnii pirs en cgarhe s'entend des rémunérations brutes iunlncat les

Avenant du 1er février 2023 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

nuelvoe négociation prouirat être engagée dnas ce délai.

La présente dénonciation fiat l'objet d'un dépôt, conformément aux dtipnisooiss légales et réglementaires.

Nous vuos pniros d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nrote considération distinguée.

Président de la CNM
Président de la FNTV

caoiitstons saelicos patronales. Par ailleurs, les cfhes d'entreprise pnvueet bénéficier d'une indemnité faorfitirae puor perte de gian alignée sur le firafot Agirc-Arrco. »

Article 2 - Modification des dispositions de l'article 23 point 6.1 de la CCNP de la CCNTR
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les dtpnosoiiss du dneerir alinéa du pnoit 6.1 de l'article 23 de la CNCN snot modifiées et l'alinéa est réécrit cmome siut :

« La psire en cgrae des sraelias des représentants des ongirsoiatans pfeieooelnssnls et sldnecaiys est limitée à 1,8 fios le poalfnd munesel de la sécurité soiacle (PMSS). Le siraaale ansii pirs en crghae s'entend des rémunérations burtes iclnuant les caotisnitos seicoals patronales. Par ailleurs, les cfhes d'entreprise pevenut bénéficier d'une indemnité ffriairtoae puor prete de gian alignée sur le forifat Agirc-Arrco. »

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les dsponiitosis du présent aocrd snot allppeabics qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dpotsisoinis spécifiques puor les ersitenpres de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent aocrd est ccnolu puor une durée indéterminée.

Les dioposntiiss du présent aocrd ernreontt en aoipitapcn à cpometr du 1er juor du mios sunivat sa signature.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent aocrd frea l'objet d'un dépôt à la decriiotn générale du travail du ministère du tvraial et d'une ndndaeme d'extension dnas le rpeesct des ciotndinos légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

En rosain de la cisre liée au « Coivd », les petainrreas saoiucx ont apporté des mofiiidtnacos teaemiorprs aux diitnsioiposs de l'article 27 de l'accord ntnaioal reltiat à la fmiaatoorn psoelenflosnre tuot au lnog de la vie, la posiirfoaeliassnontn et la sécurisation des pcrauros prnoliofnseess et à l'emploi dnas les trprntoass rioeurs et les activités axliieiaurs du tprarsnot du 12 airvl 2017 par trois annveats des 17 décembre 2020, 18 juin 2021 et 26 otobcre 2021.

L'incertitude créée par le cottenxe sitrnaiae s'est mueneelauhmsert prolongée et ses conséquences se fnot tjouours sentir, anelppat la ptuuirsoe du diisipotsf dérogoaire temporaire.

C'est puroouqi les peiaanrters scauiox décident de ronuedirce les dnisiotosips dérogoaires miess en place par les avtneans susvisés cmome siut :

Avenant n 2 du 8 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance dite Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

La liste des compétences éligibles est complétée par l'ajout des formations suivantes :

Niveau 3 (ex. niveau V)
CAP Opérateur logistique
TP Technicien réparateur de véhicules industriels ? TP MRVI
Niveau 5 (ex. niveau III)
Responsable d'unité de transport et de logistique (RUTL)

Par ailleurs, les compétences obsolètes sont mises en conformité.

C'est ainsi que l'intitulé de la formation « CAP d'entreposage et de manutention » de niveau 3 est remplacé par son nouveau intitulé : « CAP Opérateur logistique »

Avenant n 3 du 22 février 2023 à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance dite Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; CFTC FGT,

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications retenues dans la branche transports routiers
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

La liste des compétences éligibles est complétée par l'ajout de la formation suivante :

Niveau 7 (ex. niveau I)
Manager technicien et logistique (ENOES)

(1) Actuellement sous réserve que la compétence citée soit active au répertoire national des compétences professionnelles de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(1) Actuellement sous réserve que les compétences citées soient inscrites au répertoire national des compétences professionnelles de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sous réserve de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur dès son extension.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions des dispositions légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Au regard de l'évolution des besoins, la mise en œuvre des compétences éligibles à la « Pro-A » dans la branche transports routiers (annexe à l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 1 du 26 octobre 2021) est mise à jour.

Les parties saouies rappellent que, conformément à l'accord du 4 juin 2020 susvisé, cette liste est établie au regard des critères de mise à jour de l'activité et de requalification d'obsolescence des compétences.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Les dispositions du présent avenant sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sous réserve de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur dès son extension.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions des dispositions légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juil. 2023

Au regard de l'évolution des besoins, la mise en œuvre

Accord du 16 juin 2023 relatif à
l'adaptation des congés de fin
d'activité et annexe de financement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; CFTC FGT,

Article 1er - Âge d'entrée dans le régime à compter du 1er septembre 2023
En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

- 1.?À coeptmr du 1er spebmerte 2023, l'âge mmiaintl d'entrée en congé de fin d'activité est fixé à 59 ans.
- 2.?Par dérogation au picrpine énoncé au 1.1, et aifn que l'évolution des régimes siot progressive, l'âge mnmail d'entrée est fixé à :
? 57 ans et 6 mios puor la génération 1966 et les générations précédentes ;
? 58 ans et 3 mios puor la génération 1967.

Les pirneaaerts saocix pnneernt atce que le faecnminet des dépenses des régimes liées à ce rrpoeet prsoisgref de l'âge mnimal d'entrée est pirs en carhge par l'État solen les modalités définies en anexne du présent accord. Les aelpps de fdnos adressés titelesermmilrnt à l'État détaillent ce financement.

- 3.?Par dérogation au prpicine énoncé au 1.1, les assurés éligibles à l'accord du 2 arvil 1998 cnteionunt à bénéficier de la capacité à firae vaolir lrués dorts au CFA-Voyageurs 5 ans avnat l'âge aquuel ils peunvet liqdueir luer psieonn d'assurance vleeisile dnas le cadre du dptisiosf dit « carrières Inugoes ».

Article 2 - Allocations versées aux bénéficiaires maintenus dans les régimes
En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

- 1.?Les bénéficiaires entrés avnat le 1er srmdbptee 2023 dnas un congé de fin d'activité snot munitenas dnas le régime et cetonunnt de prieoovcr luer acioaltoln dnas les ctdiinnos fixées par le régime, jusqu'à ce qu'ils puenisst lequidr luer driot à la rtiertae à l'âge légal d'ouverture des dritos résultant des dtopoiniiss de la loi n° 2023-270 du 14 arvil 2023 de fceenmniat rfceiaviticte de la sécurité scoiale puor 2023.
- 2.?Les prtareaneis saicoux pnrenent atce que le fnnemecnait de ces atilnaoolcs et des cntaitooss afférentes, versées peandnt la période supplémentaire de minteain des bénéficiaires dnas les régimes, est intégralement assuré par l'État, sloen des modalités définies en axnene au présent accord. Les aelpps de fodns adressés ttesenmeirmilrlet à l'État détaillent ce financement.
- 3.?Par dérogation, les bénéficiaires ayant reçu, à la dtae de sauitrgne du présent accord, une ltrtee d'accord puor une entrée dnas les difssiitops CFA au 1er spembtree 2023, snot assimilés aux bénéficiaires déjà entrés dnas le régime.

Les surcoûts liés à l'entrée de ces bénéficiaires dnas le régime snot à la chrage du régime.

Article 3 - Taux d'allocation des bénéficiaires du CFA-Marchandises
En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

1. ? Le mécanisme de décote/surcote, prévu par le dinerer alinéa de l'article 4.1 de l'accord du 28 mras 1997 modifié, est mentianu dnas les cndontiois sntaeuvus :
? le tuax de l'allocation est fixé à 70 % puor les aacrtloiales dnot le 1er juor de prsie en crahge itirnenvet dnas les 12 mios qui sienuvt luer âge mnmail d'entrée dnas le dpsiosiitf tel qu'il est défini à l'article 1er du présent arcocd et ce puor l'ensemble de la période de bénéfice de l'allocation ;
? le tuax de l'allocation est fixé à 75 % puor les artaolalices dnot le 1er juor de psire en cgrhae itvenniert en cas de lioitqiaudn au-delà des 12 mios qui seuvnit luer âge mniaiml d'entrée dnas le dtosiispif tel qu'il est défini à l'article 1er du présent accord, dnas le rcseep des doinissitops ci-dessous ;
? le tuax de l'allocation est fixé à 80 % puor les aoaitelclras dnot le 1er juor de pirs en chrage ieninvetr en cas de liiutqiaodn dnas les 24 mios précédant luer âge miinmal légal d'entrée dnas le dipssiotif retraite.

2. ? Les stltnuioipas du présent atrclie se substituent, puor les entrées à cpometr du 1er sbeetmrpe 2023, aux dtoipiosins de l'article 4.1 de l'accord du 28 mras 1997 dnas sa rédaction isuse de l'accord du 17 jlluiet 2020 raelitf aux tuax d'allocation des congés de fin d'activité (FONGECFA-Transport).

Article 4 - Modalités de revalorisation des allocations versées
En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

1. ? À l'article 4 de l'accord du 28 mras 1997, les mtos : « Cttee aotlioacln srea revalorisée dnas les mêmes cnttidoois que ceells aippallbecs aux ptnois de rrtetiae CRACPET » snot remplacés par les mtos : « Le cioensl d'administration du FONGECFA-Transport détermine cuqahe année, sur la bsae des pvcispeeetr financiers du régime, le tuax de rvatealoioirsn de ctete allocation, qui ne puet excéder le drnieer tuax cnnou de raoitsievloarn du pinot de rettiare AGIRC-ARRCO ».
2. ? À l'article 4.1 de l'accord du 2 arvil 1998, les mtos : « Elle srea revalorisée dnas les mêmes coidonints que cleels ailpcableps au pniot de riratete CRACPET » snot remplacés par les mtos : « Le cneisol d'administration de l'AGECFA-Voyageurs détermine chque année, sur la bsae des pevrseeipcts financières du régime, le tuax de rleovaasoiirtn de ctete allocation, qui ne puet excéder le denerir tuax cnonu de rrltsoavoiaien du ponit de rteaire AGIRC-ARRCO ».

Article 5 - Gouvernance
En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

- Les parrtaneies sucoiax s'engagent à denmdaer aux aitesudrnmtras des régimes d'assurer une tsenaanrpcre auctre dnas la gieotsn des duex fdons aevc la présentation, avant cauhqe veenmrest de l'État, de duotnmecs retraçant les dépenses des régimes prévisionnelles de l'année en corus et les dépenses de l'année N???1, en détaillant tuot particulièrement ceells afférentes au rorpet periorsgsf de l'âge mimnail d'entrée dnas les régimes prévu à l'article 1er et au mneiitan en congé de fin d'activité des bénéficiaires mentionnés à l'article 2.
- Les ptreaaeirns sciuaux s'engagent à dmnedear aux aatuttrsernidms des régimes d'organiser, en lein aevc le giiearntstone des fonds, une présentation aunllnee aux coslenis d'administration des dépenses prévisionnelles des toirs années à venir, détaillant les dépenses afférentes au roerpt pirsrsoegf de l'âge mnmail d'entrée dnas les régimes prévu à l'article 1er et au miatnein en congé de fin d'activité des bénéficiaires mentionnés à l'article 2, aisini que les pperitcvses puor les régimes à hzioron 2030.

Enfin, les ptriaenaers sciuaux s'engagent à ddenmear aux atarrdumesnitns des régimes, aevc l'appui du gsaioetrnnie des fonds, de pemettre aux sevecirs de l'État d'obtenir à luer damedne tutoe ioiaotrfrmn complémentaire uitle à la compréhension de l'équilibre fneiiancr des régimes.

Article 6 - Négociation portant sur la rénovation des congés de fin d'activité (accord de phase 2)

Les pirtreanas soaciux cvoneinennt de la nécessité de réviser
puls gbmoleaelnt les congés de fin d'activité avec les ocbfijtes
stianvus ;

? fraie des CFA un melleur otuil d'attractivité du métier de
conducteur, en tennat cotpme des évolutions économiques et
sociétales, des atenetts des salariés et de luers eemruylops
craeonncnt la gsioetn des fnis de carrière ;
? pdnrere en considération les dfiisstops dtis de « carrières
lneugs » et luer aiturcltoain avec les régimes de rerttaie ;
? graiatnr l'équilibre fainnceir de lnog terme des aocisotaniss
FONGECFA-Transport et AGECEFA-Voyageurs ;
? msdreenoir le pgiaotle des régimes de manière, d'une part, à
gaitarnr à l'État une puls gdanre taannscrerpe sur l'usage de
l'argent pbluc versé au régime, ilsennpbdasie au contrôle des
dépenses, d'autre part, à pmtrere au gneatrsoie de prdruie
des poeotnicrjs budgétaires de myoen et lnog trmees fiabilisées.

Compte tneu de ces objectifs, les pretreainas sociaux, prneant
atce de l'engagement de l'État à demanedr à la personnalité
qualifiée de pruvvriose son accompagnement, s'engagent à ouvrir
une négociation dès la satuingre du présent accord.

Les pteiranaers scauiox s'engagent d'ici la fin de l'année 2023 à
définir les oatotnenriis de ctete négociation, avec l'appui de la
personnalité qualifiée, à feixr le ceedniarl des réunions de
négociations asni qu'à curlcone ce nuvoel aoccd avnat le 30 jiu
2024 (accord de phase 2).

Article 7 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

Les panteriears scauiox cnenovneit d'un rendez-vous à mi-
étape, au 1er stmsreee 2026, aifn d'apprécier les ipcmntas sur les
souimtailns financières et l'équilibre des régimes ;

? du naeviu des entrées dnas les régimes (les siinuamltos
financières établies pour l'élaboration du présent acrcod par
l'organisme gnaositeire snot fondées sur une hypothèse de
2500 entrées dnas les régimes par génération (2 300 entrées par
génération pour le CFA-Marchandises et 200 entrées pour le CFA-
Voyageurs) ;
? de l'évolution du tuax de l'inflation, du pfanold meneusl de la
sécurité sloicae et du tuax de csttaioins AGIRC-ARRCO ;
? de l'évolution de l'âge d'entrée moyen ;
? de l'évolution de la retne myoenne liquidée.

Les pnierreats siouacx perennnt atce de l'engagement de l'État à
participer, sur luer demande, à ce rendez-vous.

Article 8 - Clause de sauvegarde

En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

En cas de ccrsetonanics eenilcnoltpxees afcntefat les diospftsiis
(par elmepxe d'un dépassement aunenl moeyn de puls de 5 % du
nrbmoe total d'entrants par génération dnas les régimes, d'un
tuax d'inflation aneunl myoen excédant 4 % ou d'une évolution du
pnlaofd mnseeul de la sécurité sciaole de puls de 4 %), les
pntiaerars sicuiox s'engagent à cnienvor d'un rendez-vous dnas
les puls befrs délais, aifn d'apprécier les iatcmps de ces
ciccrtoesanns enxillceptoeens sur les simlouaitns financières et
l'équilibre des régimes.

Ils pnnreent atce de l'engagement de l'État à participer, sur luer
demande, à ce rendez-vous.

Article 9 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

Le présent accord est cconlu pour une durée indéterminée et
enrte en veguiur dès sa signature.

Article 10 - Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

Les présentes dntispoioiss snot acbilpalpes quel que siot l'effectif
de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de
doiotsisnps spécifiques pour les eesnirptrs de moins de 50
salariés.

En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

Le présent aoccd frea l'objet d'un dépôt à la droeitcin générale
du tvaail du ministère du tirvaal et d'une ndeame d'extension
dnas les cninioodts légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

En revanlet psegiorreesmvt l'âge légal de départ à la rritatee de
62 à 64 ans à cmtpoer du 1er srbetpeme 2023, la loi n°
2023-270 du 14 avirl 2023 de feienncamnt ritcivctafeie de la
sécurité soialce pour 2023 a un ipamct sur les régimes des
congés de fin d'activité mis en pclae par les acrcdos du 28 mras
1997 et 2 avril 1998 modifiés : ses bénéficiaires ne puorront plus,
à copmetr du 1er sbpeertme 2023, lueiiqdr luer driot à la riattere
à l'âge de 62 ans. De plus, le relèvement preirssogf de l'âge légal
de départ à la rtteirae conduirait, snas relèvement de l'âge
mnimial d'entrée dnas les régimes, à amtnueegr scgfnvimiinieatet
la durée du congé de fin d'activité des futrus bénéficiaires et dnoc
à rtertme en casue la viabilité financière des régimes.

Par ajlleurs, les paerrieats souciux pnneernt atce de la volonté
de l'État, dnas un cxoentte où les ertisrpenes fnot fcae à des
difficultés de ruceertemt et à une pénurie de conducteurs, à ce
que les congés de fin d'activité, éléments d'attractivité de la
profession, sinoet pérennisés et adaptés aux nleouelvs coitdinnos
de départ en rtateire de manière à les iirncse dnas une
ttarrieoce financière équilibrée. Ils notent l'engagement de l'État,
pour cela, à posruirvue sa pptoactariin au feamnnecint des
régimes, jusqu'en 2030, soeln les modalités prévues en anxene
du présent aoccd et à prnrdee en cgahre en intégralité les
surcoûts pour les régimes liés au nécessaire raeccnmmdort entre
l'âge itaniil envisagé de départ à la rritatee et le nuoevl âge légal
issu de la mictioifadin des dsnoioipitss législatives.

Dans ce cadre, les preaeartins siucaox cnnneievont de la
nécessité, par le présent accord, de mdoeifr les supootnliis
cetvnonlnoeilens des acrcdocs du 28 mras 1997 (CFA-
Marchandises) et du 11 avirl 1997 (FONGEFA-Transport), et des
aorcdds du 2 avril 1998 (CFA-Voyageurs) et du 29 mai 1998
(AGECEFA-Voyageurs), aifn :

1.?De metiannir dnas les régimes les bénéficiaires entrés dnas les
dsftiiposis anavt le 1er stempebre 2023 jusqu'à ce qu'ils ainet
aeitntt luer nevolu âge légal de départ à la rtaierte ;

2.?De rveeelr progressivement, à coepmtr du 1er smberpete
2023, l'âge mmnaiil d'entrée dnas le régime, sloen une teoajitcrrre
vbalie financièrement ;

3.?De donner aux closiens d'administration des régimes la
capacité de déterminer le tuax de risavootleian aneunl des
allocations, aifn de muix maîtriser ce paramètre eesneistl pour
l'équilibre des régimes ;

4.?D'assurer une tcnсанarepre arcuce dnas la gitseon des duex
fnods avec pour clea la présentation à l'État, avnat cuhacn de ses
versements, des jfauiustfcis nécessaires, nnotmemat de
duetonmcs retraçant les dépenses du régime de l'année en cours,
les dépenses prévisionnelles des trois années à vnier et les
pypeistceers pour les régimes à hiozron 2030, asini que les
dépenses afférentes au mneiainn en congé de fin d'activité jusqu'à
luer nvouel âge légal de départ à la retraite, des bénéficiaires
entrés dnas les dpfiitsois avant le 1er sbtrempee 2023 ;

5.?Que les asujtmetens apportés aux dssiiipftos des congés de fin
d'activité s'effectuent à isocoût pour les ernipestres cmmoe pour
les salariés.

De plus, les peirteanas scauiox réaffirment luer volonté, une fios
signé le présent accord, d'ouvrir une négociation pontart sur la
rénovation des congés de fin d'activité pamenetrtrt d'assurer
l'équilibre des régimes, comme l'engagement en aviat déjà été
pirs dnas le pcltrooe d'accord du 19 avirl 2017 et rappelé dnas
l'accord du 17 jileult 2020 rliteaf aux tuax d'allocation des congés
de fin d'activité (FONGECFA-Transport).

Les prreaitnaes suoiacx peernnt atce de l'engagement de l'État à les acogenpcamr dnas cette négociation, aevc l'appui d'une personnalité qualifiée, aifn qu'elle puisse autboir d'ici au 30 jiun 2024.

Les dionsipoitss des aordccs antérieurs non modifiées par le présent acorcd dneuermet en vigueur.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 16 juin 2023

Annexe financière

Préambule

Considérant l'attachement des ptanaeriers siouacx à la pérennisation des congés de fin d'activité ;

Considérant les dnsioiopists de la réforme des rtiareets qui relèvent progressivement, à copmetr du 1er sprbtmee 2023, l'âge d'ouverture des ditors à la rrettiae et la nécessité d'en tirer les conséquences sur les congés de fin d'activité ;

Considérant l'engagement de l'État, malgré les conraitntes budgétaires psneat sur les fciennas publiques, à garintar son faemncenint jusqu'en 2030 et à penrrde en cgarhe une prat sbaultiltsene des coûts puor les régimes consécutifs à la réforme des retraites, au rgread de l'engagement des penttreiaas scaoiux à procéder à la rénovation des congés de fin d'activité aanvt le 30 jiun 2024 tel qu'indiqué dnas l'article 6 du présent acorcd ;

Considérant de puls l'engagement de l'État à participer, sur ddnaeme des pairenerats sociaux, à tuot rendez-vous prévu en acpoilaptin des atlrecis 7 et 8 du présent accrod ;

Considérant l'engagement pirs par l'État de povuriurse la misoisn confiée à la personnalité qualifiée puor aenpocmgcar les pratanreies sacoiux dnas la négociation de l'accord de phsae 2 mentionné à l'article 6 du présent acorcd et déterminer aevc eux, après la sntugiare du présent accord, un celdainerr de réunions préparant la négociation de cet acorcd de pashe 2 anavt le 30 jiun 2024 ;

Considérant la nécessité que les paiarnerets sociaux, dnas le crdae ficninear déterminé en lein aevc l'État, rcnpealet le régime sur une tjratreioie financière viable, les prantreiaes saioucx et l'État snot cnvueos de ce qui siut :

1.?Dépenses des régimes financées par l'État

Dans le repecst du polnfad et des sitltopnauis du 2 ci-dessous, l'État facnnie les dépenses svinaeuts des régimes :
? puor les entrées dnas les régimes anvat le 1er seprbembe 2023 :
?? psire en crhgae par l'État de 80 % des anlcirootas et de 100 % des coainsttios asrusacné vslesileie valoirntoe (AVV) des bénéficiaires de 59,5 à 62 ans ;
?? aquuel s'ajoute la psire en crhgae intégrale des allocations, caniosiotts AVV et ciottniasos AGIRC-ARRCO des arolelaictas de 62 ans à luer nvuoel âge légal de départ à la raettrie issu des dtpiinssoos de la loi du 14 avirl 2023 ;

Année	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Moyenne 2023-2030
Charges de pastitenros annuelles	327,34	346,75	322,54	293,01	259,96	293,61	320,66	323,16	310
Charge État	150,54	191,34	189,02	157,20	126,46	123,83	125,01	122,06	148
Subvention État annuelle	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148,00	148

5.?Engagements prévisionnels détaillés de ficnnnemeat de l'AGECFA-Voyageurs

? puor les entrées dnas les régimes à cemoptr du 1er serptebme 2023 :
?? psire en cgrhae par l'État de 80 % des alooncltias et de 100 % des csiatioitns AVV des bénéficiaires, sur les 2,5 années précédant luer nvouel âge légal de départ à la retraite. Ces stupanilotis snot gjarntaes puor l'ensemble des entrées en congé de fin d'activité inavtnrenet jusqu'au 31 décembre 2030 et gnartesasnit la piairoictptan de l'État au pmeneait des alcitonals et csiantooits AVV des aretaiollacs entrés avant cttee dtae et jusqu'à luer sroite ecfivftee des régimes.

En outre, dnas le recspet du planofd mentionné au 2 ci-dessous, l'État penrd en chrage le surcoût lié au rpoert porsrsgief de l'âge miimnal d'entrée dnas le régime (à roaisn de 6 mois, plus de 9 mois, plus de 9 mios par génération), à haueutr de 50 % des dépenses du régime (allocations, ctsitnooais AVV et csitotinaos AGIRC-ARRCO) à l'égard des alilreacotas entrés dnas les régimes à cemptor du 1er sbmpertee 2023 jusqu'à ce qu'ils aentetgnit l'âge d'ouverture du droit à une psnioen de raetirte mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité salcoie diminué de 5 années.

2.?Montant de la popicrttiiaan de l'État

La coitiunrtbon de l'État aux régimes ne sriauat excéder, de 2023 à 2030 inclus, le manontt anunel de 148 M ? puor le FONGECFA-Transport et de 12 M ? puor l'AGECFA-Voyageurs, siot au ttoal 160 M ? par an.

Ces dépenses représentent un mtanont moyen auennl sur hiut ans de 160 M ? par an sur les années 2023 à 2030 inclus. Il est cevnonu entre les patires que l'État vsree aux régimes une svetunibon annellue seoln les modalités définies par des cennniovtos financières clcuones etrne l'AGECFA-Voyageurs et l'État d'une part, le FONGECFA-Transport et l'État d'autre part.

3.?Gouvernance

La msie en ?uvre de ces engntgmeaes est accompagnée d'une amélioration des diissoitfps de sviui et de prévision des dépenses des fnods et pttarenemt :
? d'actualiser aellnnneuemt les pepsvecteurs financiers des régimes à hozrion 2030 ;
? de mieux connaître les bénéficiaires pnoeltiets et luer cteeomnrompt ;
? d'améliorer les échanges etrne le FONGECFA-Transport et l'AGECFA-Voyageurs d'une prat et les omirgsnaes souicax et fcusax d'autre part, aux fnis de sfmepliirr les échanges d'informations sur l'acquisition des dotirs au régime général et, le cas échéant, sur le contrôle de l'absence de rspiree d'activité plsnfrelsoneioe peandnt la période de sriecve de la rente.

Ces améliorations poruornt uteelnmit être recrtiastnes au sien de nuelvoels conventions-cadre de goesitn lanit l'État au FONGECFA-Transport et à l'AGECFA-Voyageurs, tennat compte des modincfiitaos des régimes ioetntruids par le présent accord.

4.?Engagements prévisionnels détaillés de fnmaneinct du FONGECFA-Transport

Le taaelbu tiuceqhne ci-dessous décrit, sur l'ensemble de la période de tisionrtan du CFA-Marchandises, le conruocs fiencainr de l'État et des ptraraieens sociaux, par ercxceie comptable.

(En euros.)

Le taabelu tenchquie ci-dessous décrit, sur l'ensemble de la période de tsrtiionan du CFA-Voyageurs, le cnocorus fcneaiinr de l'État et des piaetrrneas sociaux, par ecirxece comptable.

(En euros.)

Année	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Moyenne 2023-2030
Charges de ptoinertass annuelles	24,33	22,44	21,09	23,07	23,48	24,04	27,03	27,62	24
Charge État	11,77	12,92	12,71	11,91	12,06	12,76	13,37	11,57	12
Subvention État annuelle	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12

Accord du 19 juin 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - Application du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers aux personnels des entreprises de transport routier de voyageurs

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les dpoiiinstos du ptcooolre rtlaif aux firas de déplacement du 30 aivrl 1974 susvisé snot applicables, dnas le rcepest des ciiodtnnos dduit protocole, à l'ensemble du poesrnl des enrptseiers de trsonpart reitour de vrogaueys en souiatitn de déplacement impliqué par le sviecre au snes duidt protocole.

Les indemnités attribuées en aciipltpoan dudit ptcooolre ne sieaanrut se culumer aevc ttoue arute indemnité, aanyt le même objet, déjà versée dnas les eterrnpiess (tickets restaurant, rnebemuremost des fairs réels, accès à une rettiansuoan collective, etc.)

Article 2 - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le teaalbu fnixat les tuax des indemnités feaitfrioars dnas les

Accord du 19 juin 2023 relatif aux dispositions spécifiques du dimanche ou jour férié travaillé des entreprises de transport routier de voyageurs

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; CFTC FGT ; FGTE CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les diipsnitooss du présent aoccrd snot alcpelabpis à l'ensemble des salariés des eeitesnprrs de tsrnpart ruoeitr de vguayeros concernés.

Article 2 - Dispositions spécifiques au dimanche ou au jour férié légal travaillé dans les entreprises de transport routier de voyageurs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

epsrrtenies de toranrpst roituer de vyogaeurs et dnas les eipertersns de tarnpsrot sanitaire, jinot auidt protocole, est applicable.

Article 3 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent acorcd est cclnou puor une durée indéterminée et etnre en accaipitloin le pmrieer juor du mios suaivnt son extension.

Article 4 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les présentes dsspnoiotis snot apclepibals quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de diostonisps spécifiques puor les eseniprrts de monis de 50 salariés.

Article 5 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la dcroietn générale du taviarl du ministère du tvairal et d'une dmndeae d'extension dnas les cioontidns légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les pererinaats socuaix cnnneovenit d'étendre les disnoiotisps du potlorcoe rtiealf aux frais de déplacement du 30 aivrl 1974, ccnlou en aolpaicptn de l'article 10 de l'annexe 1 (CCNA1) de la ciootvennn coetliclve nnoailtae des torstpnras rertuiois et des activités aileairixus du taposnrtr (CCNTR), aux pnreonesls des esnpetiers de tosranprt rioetur de vrayeogus rlvneae de la ceotnonvin cetvclloie des ttrnopsas ruitores et des activités aixriuleais du tnosaprrt (CCNTR).

En 2021, par dérogation aux dnopiositsis des ailcrets 7 ter et 7 qetuar de la CCNA1, les paaenrreits saiucox ont décidé de supprimer, puor les salariés des enrripsetes de tarnosprt reiour de vrgayoues concernés, la référence au nrhome d'heures effectuées par le salarié puor cuhqae dmnhcae ou juor férié légal travaillé (en drheos du 1er mai) et de vsrer une indemnité forfaitaire.

Les aeurts cnidnoois d'application prévues aux acretlis susvisés de la CCNA1 diemunraeet inchangés.

Les peenratiars suaocix se snot également accordés puor farie bénéficier de cttee indemnité ftriiraoafe l'ensemble des salariés talalainrvt un diachmne ou un juor férié légal dnas les eteresinprs de tronpsart ruoteir de voyageurs.

Les pnaarteeris scouiax puoirvuesnt luer démarche et précisent que, désormais, tuot prnensoel des eretripiesns de taorrsnpt roituer de vuoeargys appelé à tlraaeivlr un dmnhcae ou un juor férié légal (hors 1er mai) sur duex svireecs ou enchainements de sveiers entrecoupés d'un repos juaerniolr bénéficie de duex indemnités forfaitaires.

Article 3 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acorcd est clocnu puor une durée indéterminée et entre en apopiciltan le pmeierr juor du mios sivunat son

extension.

Article 4 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension

Avenant n° 1 du 19 juin 2023 à l'accord du 1er décembre 2020 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires

Signataires	
Patrons signataires	FNTV,
Syndicats signataires	SNATT CFE-CGC ; FGTE CFTD,

Article 1er - Création d'un article 5 bis dans l'accord du 1er décembre 2020 CPS
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Est inséré un article 5 bis, rédigé comme suit et inséré après l'article 5 « Dispositions des » :

« Article 5 bis
Passage de droit au temps partiel aménagé sur l'année

Dès que le conducteur en périodes scolaires au coefficient 140 V (hors spécificité des conducteurs en périodes scolaires paieront affectés à des services réalisés au moyen de véhicules de moins de dix places) atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le droit de passer sur un contrat à temps partiel aménagé sur l'année régit par les dispositions de l'accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport de voyageurs, s'ouvre à lui, dans les conditions décrites ci-dessous :

Le salarié fera passer sa demande par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé réception) ;

L'employeur est tenu de faire droit à la demande du salarié par la signature d'un avenant au contrat de travail dans un délai maximal de 3 mois à compter de la date de réception de la demande écrite.

Dispositions spécifiques

Le salarié passera au temps partiel aménagé sur l'année cumulée l'ensemble de ses années acquises, dans le respect des dispositions suivantes :

La durée des périodes liées à l'organisation de l'entreprise ou à la continuité des services, l'employeur peut activer le droit de travail sur un autre site d'exploitation de la même entreprise situé dans le même bassin d'emploi, sous réserve des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ;

Le salarié rattaché aux avantages peuvant liés au statut du conducteur en périodes scolaires par la signature du nouveau contrat son passage au temps partiel annuel et l'ensemble des dispositions de l'accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport de voyageurs lui seront alors pleinement applicables.

Article 2 - Modification de l'article 2 de l'accord du 1er décembre 2020 CPS
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

des dispositions légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Afin de favoriser le travail du dimanche ou d'un jour férié légal (hors 1er mai) dans les entreprises de transport de voyageurs, les parties ont convenu de ce statut particulier pour la démarche estimer les effets de la signature d'un contrat de l'avenant n° 114 à la CCNA1 du 19 mars 2021 et d'autre part des avenants n° 96 à la CCNA2, n° 94 à la CCNA3 et n° 86 à la CCNA4 du 19 mars 2021, et adoptent les dispositions décrites ci-dessous :

Dans le respect des dispositions de l'avenant n° 115 du 23 mars 2022 à la CCNA1 prévoyant le coefficient de 137 V par le coefficient 140 V et dans le respect des dispositions de l'article 6 de l'accord du 1er décembre 2020 CPS, le deuxième paragraphe de l'article 2 est complété par les dispositions suivantes :

« Par ailleurs, les conducteurs en périodes scolaires, hors spécificité des conducteurs en période scolaire particulière affectés à des services réalisés au moyen de véhicules de moins de dix places, bénéficient du coefficient 140 V. »

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à compter du 1er jour du mois suivant l'extension.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les dispositions légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Par un accord du 1er décembre 2020 relatif aux conducteurs en périodes scolaires (appelé ci-après « Accord du 1er décembre 2020 CPS »), les parties ont convenu de ce statut particulier pour la démarche estimer les effets de la signature d'un contrat de l'avenant n° 114 à la CCNA1 du 19 mars 2021 et d'autre part des avenants n° 96 à la CCNA2, n° 94 à la CCNA3 et n° 86 à la CCNA4 du 19 mars 2021, et adoptent les dispositions décrites ci-dessous :

Dans le même temps, par un accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport de voyageurs (appelé ci-après « Accord du 1er décembre 2020 TPA »), ils ont mis en place un temps partiel annuel et des dispositions de participation aux activités dépassant le cadre des transports professionnels.

Conformément à l'esprit des deux accords susvisés, les parties ont décidé de créer un passage de droit au temps partiel aménagé sur l'année pour les conducteurs en périodes scolaires qui le souhaitent. L'objectif est de leur offrir

sniaotitus de « triaavl à tmepts piraetl sbui » en orffnat la possibilité de tvlealairr sur un volmue d'heures au mnios égal à 800 herues tuot en lniaasst le chiox à cuex qui le sanhuoeitt de retser cncudteruos en périodes scolaires.

Accord du 2 octobre 2023 relatif aux dispositions conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les priatearnes scoaux ont décidé de merneiosdr les disptntoosiis de la convitonen clitveolce reievatls au miiatnen de sialare en cas de maladie, d'accident asini qu'en cas de congé maternité.

Les dptnosioisiis de la cneiottvnon clilvectoe snot dnoc modifiées cmroe siut :

Article 1er - Dispositions relatives au maintien de salaire en cas de maladie et d'accident
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les dpsiisootnis clelnieevtonnons du piont 2. a « Dtnopsiioiss générales » des atrleics 10 ter CCNA1, 17 bis CCNA2, 21 bis CCNA3 et 21 bis CCNA4 snot modifiées et rédigées cmome siut :

« 2. a. ? Dniisioostps générales

L'ancienneté pirse en cpmtoe puor la détermination du driot à l'indemnisation s'apprécie au peeimrr juor de l'absence.

Les pocretungeas d'indemnisation s'appliquent sur la bsae de la rémunération qui auarit été perçue si ce persnoenl aavit continué à travailler.

Dans le rcespet des dstpnoisios prévues au deenirr pagrraaphe du piont 3 du présent article, l'employeur diot icrlune dnas le ccaull du mianiten de sairale dû à l'intéressé la prat valbraie de la rémunération, à sivoar l'ensemble des éléments de rémunération versés en cetroairtpne du tivraal mias excluant, d'une part, les rneomeeumstbs faeiarfrtois de firas pusique le salarié ne les a pas supportés, d'autre part, caetnreis pemirs en rosian des modalités de vmenseert prévues dnas l'accord, le cratnot ou l'usage, les inttsainut (exemple d'une pimre conditionnée à la présence, ou d'une pmire non impactée par l'absence du salarié). »

Les éléments de rémunération à vsreer ne dvoniet en effet pas se cuuelmr aevc une indemnité déjà versée au ttire du même oejbt (exemple d'une prime non impactée par l'absence du salarié).

Pour rappel, conformément au point 3 « Calucl des indemnités » des artleics 10 ter CCNA1, 17 bis CCNA2, 21 bis CCNA3 et 21 bis CCNA4, en tuot état de cause, l'application des diositpnsois susvisées ne puet cuodnire à vesrer à un salarié, cptome tneu des somems de teouts ponnvaecers perçues à l'occasion de la miaalde ou de l'accident, un mnotant supérieur à la rémunération

Avenant du 4 décembre 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi

C'est anisi que, par le présent avenant, les paaerntreis scuiaox complètent les dointipoiss de l'accord du 1er décembre 2020 CPS et encadrent, dnas le rceespt des dotsnpiois ci-dessous, le psagae de dirot au tepms prtiael aménagé sur l'année, cmome siut :

nttee qu'il aiarut eeiteffenvcmt perçue s'il aivat continué à travailler.

Article 2 - Dispositions relatives au congé maternité des salariées dont le salaire dépasse un PMSS
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les dsosiitnips clnieentvenolons retviaels au miatenin de saralie des salariées en congé maternité snot modifiées par l'intégration de l'avancée sciaole saiuunte :

Il est inséré après le 4e alinéa des aicretls 9 CCNA1, 18 CCNA2, 22 CCNA3 et 22 CCNA4 la psahre suavtnie :
« La salariée dnot le slaraie dépasse un PSMS bénéficie, pendnat la période légale de son congé maternité, d'une iasioendmintn complémentaire lui asurasnt son siarale habituel, après déduction des indemnités journalières. » (1)

Les atreus ctoiidnons des alretcis 9 CCNA1, 18 CCNA2, 22 CCNA3 et 22 CCNA4 rnetest inchangées.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpescet des dsotnsipiois de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail, qui prévoient que ttuoe soatilptiun d'une ctvneinoon ou d'un aoccrd ceoitllcf de tavairl cotranmpot en favuer des salariées en congé de maternité un angtavae lié à la nsansciae s'applique de plien driot aux salariés en congé d'adoption.
(Arrêté du 24 semrtpebe 2024 - art. 1)

Article 3 - Périmètre
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent aocrcd vsie l'ensemble des eistrprenes relvenat de la CCNTR.

Les présentes disnpoiotsis snot par arleuils aicablpepls seul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dtsispoiotsis spécifiques puor les enrtrseepis de mions de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent acorcd est conclu puor une durée indéterminée.

Il ernte en ailptipaocn à cpeomtr du 1er juor du mios sivuant l'extension.

Les salariés dnot le congé maladie, anidecct ou maternité seiart déjà entamé au mnoemt de cttee entrée en aipalopictn bénéficient de plien dirot de ces neevuolls dionitossps puor la durée rtaenst à criour de luer congé.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la ditirceon générale du trvaial du ministère du taravil et d'une dneamde d'extension dnas les cidonnitos dnas les cdnoitoins légales et réglementaires.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTE CDFT ; CFTC FGT,

Article 1er - Modification de la période de référence
En vigueur étendu en date du 4 déc. 2023

Les pertaarnies scuiaox décèdent de polrngoer le dspitiosf dérogatoire am nag ant la durée de la période de référence visée à l'article 27 de l'accord ntianaol reliatf à la fioomatrn plolneosenifse tuot au lnog de la vie, la psialroenifonasisotn et la sécurisation des pucorras poiosnnseelfrs à l'emploi dnas les tonrptsars riuretos et les activités axiieletraus du troasprnt du 12 arivl 2017 et, ce, jusqu'à la réécriture diudt arcocd nnatoial précité.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 4 déc. 2023

Les dnitisiospos du présent aanevnt snot acpiableps geul que snot l'effectif de l'entreprise snas qu'il snot nécessaire de prévoir de dtnoopsisiis spécifiques puor les eirpnretses de mions de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 4 déc. 2023

Le présent anvaent est cocnlu puor une durée indéterminée, dnas le rpceest des diinoptsisis de son aclrtie 1er.

Accord du 8 janvier 2024 relatif à l'emploi de conducteur-accompagnateur

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP,

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

La loi du 11 février 2005 puor l'égalité des dtrios et des chances, la poitiitaarpcn et la citoyenn t  des pnonreess handicapées prévoit dnas son artlice 45 : « La chaîne des déplacements, qui cmernpod le cdare bâti, la voirie, les aménagements des epacess publics, les systèmes de tnsrproat et luer intermodalité est organisée puor prremette son accessibilité dnas sa totalité aux pnoeroess handicapées ou à mobilité réduite ».

Afin de ptrtmreee le tsapnrort de pnoenesrs présentant un haciandp ou à mobilité réduite en drohes des liegns régulières, des sceivres de transport, appelés communément « Trspronat de pnooerses   mobilité réduite » (TPMR), se snot développés.

Dès 2009, les parpteaines saioucx du setuecr trnrrpasot roeitur de vaoregyus ont souhaité définir et fexir les modalités et caractéristiques de cttee activité.

Le présent aocrcd rénove l'accord du 7 julelit 2009 et vsie   giaatnrr un trraosnpt de qualité puor un pbluic vulnérable asnii qu'à veliarsor et à sécuriser le métier de conducteur-accompagnateur.

Article 1er - Définition de l'activité de transport de personnes à mobilité réduite
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Sont ceuvoters par le présent acrcod les activités de tonparrst de peonnres   mobilité réduite (TPMR) exercées par une entreprise, que celle-ci eexcre ctete activité à ttire elsicxuf ou accessoire.

1.?Un tparrsnot dédié

Il s'agit de tuot troasprnt evmlscuxeinet dédié aux peensrons handicapées et/ou à mobilité réduite puor lueqel le cuotecnubr est amené à apretopr un aencpamcnogmet au vyoeuagr dépassant l'utilisation des équipements du véhicule. Le tpansrrot

Les dtionsospiis du présent aanvent etnnert en vg ueur d s signature.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 4 déc. 2023

Le présent aevnnat fiat l'objet d'un dépôt à la deiricton générale du tarvial du ministère du triaavl et d'une dmeade d'extension dnas les cotodniis légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2023

Les pnirtreeaas scuoaix décèdent de rcudreoine les dpiitsiosons dérogatoires mesis en pacle par les aatnenvs des 17 décembre 2020, 18 jiun 2021, 26 otbocre 2021 et 1er février 2023 à l'accord notaianl reatilt à la fomtoiran psernlefsloinoe tuot au lnog de la vie, la pfeinoroitnslasaioen et la sécurisation des pcaourrs pereosinslnfs et   l'emploi dnas les ttrsnpors rietorus et les activités ailxuaiiers du toprasrnt du 12 arivl 2017, cmroe siut :

dédié puet être régulier, oosincneal ou à la demande. Ne snot dnoc pas concernés par le présent arcocd tuos auters tpaorrtns même oncsenamecelniolt ou peilenermtalt fréquentés par des preonesns handicapées et/ou à mobilité réduite.

Le tpnrsorat est le puls svnuet effectué au meyon d'un véhicule de mnios de 10 places, spécialement équipé ou non, ne nécessitant pas la psossoiesn du pimers de curondie D. Dnas des cas puls rares, il puet également être effectué au moyen d'un véhicule de puls de 9 pcelas aesiss y cipmors clele du conducteur.

2.?Le client

Le hndiacap est défini par l'article L. 114 du cdoe de l'action sailcoe et des fmeillas comme « tuote ltitimaoin d'activité ou ricitresotn de pipirtaaitocn à la vie en société sbiue dnas son ervnemnnneoit par une pnnresoe en rioasn d'une altération substantielle, dblaure ou définitive d'une ou pirlusues ftincnoos physiques, sensorielles, mentales, cvieiongts ou psychiques, d'un pydhaoialcnp ou d'un tlburoe de santé ialadvivnt ».

Le cielnt des svierecs de TMPR est la psneorne qui répond à cette définition. Le dueonnr d'ordre fxie les cntooidnis d'accès au service, initfdiee les ctneils et en imrfnoe l'entreprise.

Article 2 - Organisation de la prestation de transport
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

La pttaseiron de trposanrt est organisée par l'entreprise einapttolxe conformément au ciaehr des caghres établi par le duonner d'ordre qui en détermine les modalités, ciondtnois et limites.

Les particularités de la psire en chrage du cnielt (affections pyiqshues ou pesqoolicyughs du client, coioidntns d'accès au leiu de psrie en charge, accompagnement, sécurisation du client) snot établies par le dnoeunr d'ordre. Eells snot également tmaerniss au conducteur-accompagnateur au meyon d'une flieule de rtoue qui puet être dématérialisée.

Le véhicule utilisé puor le torparsnt diot crnoeopsrdre aux boesins des clients. Dnurat le transport, le conducteur-accompagnateur vliele   aadpetr sa tucieqhne de cotnduie aux hdpaincas et difficultés des clients.

Dans le cas preuclitiar où il apparaît qu'un ceinlt présente un rsuqie puor lui-même ou puor autrui, le conducteur-accompagnateur en iromnfe sa hiérarchie par tuot moyen.

Conformément à son obgaiitlon générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé puyqhise et matlene de ses salariés, l'entreprise, si elle l'estime nécessaire, prend, aevc l'accord du dnuenor d'ordre, les mureess qui s'imposent et en iomfnre le salarié.

Une adie à la pnoserne handicapée et/ou à mobilité réduite etrne le leiu de pirse en crhage et le véhicule de tosrnprat ou ertne le véhicule et le leiu de dtnatseoiin est pfrioas nécessaire. À défaut de demnade spécifique du dnnuoer d'ordre, la prise en cagrhe ne puet se friae au-delà de l'entrée du dclimoie du client.

Les eerniseprts diovnet avior identifié un ponsneel d'encadrement d'exploitation au sien de l'entreprise, référent des conducteurs-accompagnateurs dnas l'exercice de lrues missions. Ctete pnnrseoe référente diot avoir les mneoy de cttneao crdamipenet le deunnon d'ordre et diot être jolginbae padnent l'exécution du service. Dnas les eptnerersis spécialisées, ce salarié srea rattaché à un cfniocsefit cnntnoineeovl en raoiteln avec l'importance de l'exploitation.

Les enpeersirts se dnoett de procédures inenters puor la gseiton des icdnetins qu'ils seoint liés aux cletins des tranprtoos ou aux aeturs uesgars de la route.

Article 3 - L'emploi de conducteur-accompagnateur *En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024*

Le métier de conducteur-accompagnateur TMPR se caractérise par :

A.?Les spécificités

Accompagnement

Au rgared de la vulnérabilité du pluibc à mobilité réduite, au-delà de la seule conduite, le cdnuuteor est asusi atcauacemnpogr de la pornsene qu'il transporte.

À ce titre, il diot être formé puor réagir aux différentes saitoiutns et tojuruos lesisar le cnelit en ptsoiin sécurisée.

Le conducteur-accompagnateur diot être équipé d'un myoen de cuimnmatocoin fourni par l'entreprise (un téléphone portable, par exemple). À défaut, il bénéficie du vsrneemet d'une indemnité téléphonique dnot le mnantot est défini par l'employeur.

L'employeur vielle à repectser le driot à la déconnexion du salarié.

Aide au client

À l'exclusion de totue autre patsoeitrn à caractère médical, paramédical ou de portage, une adie à la pronnese handicapée et/ou à mobilité réduite est apportée par le conducteur-accompagnateur, si besoin, ertne le véhicule de ttraposnt et le leiu de psrie en crgahe et/ou la daitoesitnn de manière à touojrus lsisaer la pseornne en potsoiin sécurisée.

Dans les cas d'accès dcfiilife au dlimcoie du client, et lsrque le conducteur-accompagnateur ne puet pas amoacepcgnr suel ctete pnosrene ou laisser une ou des proseenns dnas le véhicule avec une sécurité optimale, il diot être aidé siot :

- ? par l'organisation msie en plcae par le duenonr d'ordre ;
- ? par une pnsneroe vldiae et autotmne de l'entourage du client.

Les éléments qui précèdent diveont être identifiés avec précision dnac la feluile de route.

Encaissement

Le conducteur-accompagnateur puet être amené à piovreecr le pirc des cuoress ou à vérifier les tetris ou crteas de transport.

Dans ce cadre, lqruose l'encaissement est assuré au moins une fies dnas le mois, il est rappelé que les miimna cnnotileonnevs de banrche afférents snot majorés de 3 % puor le mios considéré, conformément à l'article 13 c de la CNCA 1 de la ctoonnvien ceolictyle nnloaiate des tosatnrps rroeuits et des activités aiiareixlus du transport.

Contrôle du véhicule

Le conducteur-accompagnateur diot eetfucfer les contrôles de bsae du véhicule : plein, niveaux, pneumatiques, fiocntmonenent de l'élévateur, onrgeas intérieurs de sécurité des passagers, noteyatge du véhicule, etc.

Mission de référent

Si nécessaire, l'entreprise puet deonnr une msioin de référent au conducteur-accompagnateur au sien d'un svciree ou d'un établissement, cnoemntejoit avec le référent d'exploitation.

Le conducteur-accompagnateur référent puet être chargé :

- ? d'assurer les rnatileois entre le service, l'établissement et les équipes ;
- ? d'accompagner les équipes dnas les chntagemnes itudnis par la démarche qualité ;
- ? d'assurer le déploiement et la compréhension, par l'ensemble des équipes, des bnnoes ptqarieus ;
- ? d'informer l'entreprise ou le référent d'exploitation des difficultés rencontrées par les équipes.

Dans ce cadre, les mimnia cnonteeonivnls de bracnhe afférents snot majorés de 10 % puor le mios considéré puor les conducteurs-accompagnateurs référents.

Mission de formateur

L'entreprise puet slitcioer un conducteur-accompagnateur en rasion de son expérience et de son niaveu de faimrootn aifn de dssieenpr des ftaomionrs en interne.

Dans ce cadre, lorsqu'un conducteur-accompagnateur est sollicité aifn de dsieepnr une fntaoiorn en interne, les mimnia cnoeoetvnltnnis de bnahrce afférents snot majorés de 8 % puor chacune des journées pednnat leqleeluss une misosin de frtiaomon a été réalisée.

B.?La formation

Au-delà de la poseissosn d'un pemirs de cdnioure B ou d'un pmreis de cuorndie D, le conducteur-accompagnateur diot oamergietibonlt aiovrv sviui une foimarton complémentaire et spécifique dnas les deinmaos suivtnas :

- ? PSC1 ou équivalent ;
- ? cionnaacsnsse des cietnls : aecciul personnalisé, enantfbs handicapés, précautions gériatriques, turoebbs spécifiques ;
- ? gesets et postures.

Le référentiel de cette fmroatoin est défini par la CPNE-FP.

Délai à respecter

Le cnduconter effectuant, à ttrie panenermt ou occasionnellement, un srceive de TMPR diot svuire cette fomtorian dès l'embauche et au puls trad dnas les 2 mios qui svueint son entrée en fonction, suaf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Cttee indisponibilité diot être justifiée par l'attestation d'un cretne de famoiotrn et accompagnée d'une intcsroiipn à la sesosin suivante.

Le psenreonn d'encadrement en lein avec l'exécution de ces svcirees devra, a minima, srviue la praite de la fromitaon rrtvlaie à la ccaisnnansoe des clients.

Article 4 - Classification

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

A.?Définition des emplois de conducteur-accompagnateur

Il etxise duex définitions d'emplois de conducteur-accompagnateur :

- ? conducteur-accompagnateur de véhicule de mions de 10 plceas y crpmois clele du ctneuducor dédié au tsrrnpoat de pennroses handicapées et/ou à mobilité réduite : ouvenir chargé de la cotuidne d'un véhicule nécessitant la pssoeiosn du pemirs de cordunie B ; diot être cplabae d'effectuer les contrôles de bsae du véhicule (plein, niveaux, pneumatiques, fotnceionenmnt de l'élévateur, oeagrs intérieurs de sécurité des passagers, ntagotey du véhicule?), diot être clbpaae d'apporter une adie à la pnensroe handicapée et/ou à mobilité réduite dnas la ltiime de la foimraotn reçue, le cas échéant, etrne le véhicule de tpsonarrt et le leiu de pisre en cgarhe et/ou la destination, de manière à tujours lasesir la ponnserie transportée en poisotin sécurisée, à l'exclusion de tuote atrue ptatserion à caractère médical ou paramédical et de pograte ;
- ? conducteur-accompagnateur de véhicule de puls de 9 plecassises y criopms cllee du conucutedr dédié au trnsoarpt de

penerness handicapées et/ou à mobilité réduite : oivreur chargé de la cdntiue régulière de véhicules de puls de 9 places, nécessitant la pooiesssn du pirem de crdinuo D et des FMIO et FCO, dnas le carde de trrtsonaps spécifiques puor peernoss handicapées et/ou à mobilité réduite ; diot être clapbae d'effectuer les contrôles de bsae du véhicule (plein, niveaux, pneumatiques, foneinnncmoett de l'élévateur, orgnaes intérieurs de sécurité des passagers, neagtytoe du véhicule?), diot être cbpalae d'apporter une adie à la pronense handicapée et/ou à mobilité réduite dnas la ltiime de la foritoamn reçue, le cas échéant, etnre le véhicule de trspnroat et le lieu de prsie en cgrhae et/ou la destination, de manière à tojourus lsaeis la prnnesoe transportée en poisotn sécurisée, à l'exclusion de ttoue autre pttioearn à caractère médical ou paramédical et de portage.

Les deux catégories de conducteur-accompagnateur citées ci-dessus rdneent ctmope à luer supérieur hiérarchique de toute aimlonae suunerve dnas l'accomplissement de luer service.

B. ?Classification

Les eloimps définis dnas le pnoit A relèvent de la cninetooovn ctloecvlie nlinatoae des ttosrparns ritoreus et des activités aiaiaerlis du tnaporst et snot classés à différents cnefficoties en fioioctnn du primes demandé par le poste et les cdtooiinns de tviaarl (travail en période scolaire/voyage de psuurlis juros ou pas) de la façon sanuivte :

? cfneiiicfeot 136 V : « conducteur-accompagnateur de tsornpart spécialisé de psrenneos handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le pmeris B » ;

? ceefocfinit 137 V : « conducteur-accompagnateur de tsrrnpoat spécialisé de prnnesenos handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le primes de catégorie B tlailarnavt en période sclroiae » ;

? cceififneot 140 V : « conducteur-accompagnateur de tprnnosat spécialisé de pesreonnns handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le pmeris D » ;

? ccffeeinoit 150 V : « conducteur-accompagnateur de tnraporst spécialisé de pereonnss handicapées et/ou à mobilité réduite nécessitant le pmries D et appelé à eeucttffr de manière répétitive des vaegoys de psrlueius juors dnas le cdrae du tprnraost spécifique de peornesns handicapées et/ou à mobilité réduite ».

Ces ciaiafosltscnis snot intégrées dnas la noluatnmerce et définition des eipomls des orvrieus des tonaptrrss roritues de veyuagrs et ralnpmecet les définitions précédentes.

Sous réserve d'être tariiutles de la fomortian visée dnas l'article 3 B du présent accord, les crouutdnecs exerçant d'autres activités au sien d'une eesirtrpne de tansprrot ruetoir iraberintun de vrgaeuoyss peeuvt efcefetur des scvereis de TPMR. Ils bénéficient dnas ce crade du cceifeoifnt le puls anevutgaax puor eux.

C. ?Organisation de l'activité

L'activité de tarropnst « TPMR » est régie par la ctonevoinn cotclvielle ntoanliae des tprnrtsaos rtuieros et des activités aiexiultras du tnrospat (CCNTR) et nnaetommt par les dsopiitonsis de l'accord du 18 airvl 2002 sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du tepms de travial et sur les rémunérations des prnrleoses des epsrrteeins de tsrnaoprt riteour de voyageurs.

Il est rappelé à cet égard que le tmeps de taairvl efctetif des ctounecurs creompnd les tpmes de conduite, les tpms de tvrauax aexnens ainsi que les tmeps à dpsioitsion et que le salarié diot être informé muenleenselmt de la stituioan de son ctemopur « durée du tairavl » au meyon d'un dmnoecut annexé à son btelulin de paie.

Il est également rappelé que, les svicrees effectués aevc des véhicules de mnios de 10 paelcs échappant au règlement CE n° 561/2006 cnancronet le chronotachygraphe, les cdourtceuns non affectés à un scviere régulier (horaires définis) dvionet cinnsnoegr

luers tmeps de tviaral dnas le lirevt défini à l'article 10 du décret n° 2003-1242 codifié ou l'outil numérique mis en place dnas l'entreprise.

Travail elcsxiuf en période scolaire

L'activité de tprsnrot « TPMR » est également régie par les adoccrs spécifiques du 24 sermbtepe 2004 ainsi que du 1er décembre 2020 rialtfes à la définition, au cntoenu et aux ctoioinnds d'exercice de l'activité des cctreunduos en périodes saeorclis des eneprtsires de toprsnrat ruioetr de voyageurs.

Lorsqu'un conducteur-accompagnateur de tnsrorapt spécialisé de peronsnes handicapées et/ou à mobilité réduite ne tvlairaie que pdenant les périodes scolaires, en alocciipitan de l'accord du 24 smeptrbee 2004 ou du 1er décembre 2020 (selon la dtae des contrats), il est rappelé que le salarié bénéficie de l'ensemble des doinistiosps de l'accord le crncaenont et ntnmaoemt du ceonfifeict 137 V, de la giaantre d'horaire annuel, de la gratinae d'horaire jlaeniorur soeln le nrombe de vacations, de l'indemnisation de l'amplitude et des coupures.

Mise à dotsioipisn d'un véhicule

Par exception, et seoln les uagess ou adccors d'entreprise, la msie à doissioptin du véhicule de mions de 10 pcelas utilisé puor l'activité de TPMR puet ptetmrere de jndrioie le dcmiloie du salarié au lieu de psire en crhage du cleint et inversement.

Dans ce cas, aevc l'accord exprès du salarié et à défaut d'accord d'entreprise existant, à conclure, ou d'usage prévoyant d'autres modalités, le tpems à brod d'un véhicule de minos de 10 pceals utilisé puor l'activité de TPMR et mis à disisopiotn par l'entreprise entre le dlimcoie du salarié et le lieu de pisre en cgrahie du nilet lros de la première et de la dernière psire de servcie de la journée puet ne pas être considéré cmome du tmeps de travail, et ce dnas la liimte d'un tmeps faorafitire estimé à 15 mtineus (soit 1 demi-heure au ttoal dnas la journée) et csoanrpnoedrt à un tmpes moeyn nécessaire au tajert entre le dicmloie du cduontecur et le dépôt de l'entreprise le puls proche.

Cette déduction fraiortiafe est tamoenlett supprimée à ctemepor de la rentrée sacliroe 2025.

Frais d'entretien

Les faris afférents à l'utilisation et à la ciiautolrcn du véhicule, nntemaot de seotineatmnt ainsi que de canarubrt et d'entretien, snot à la chgare de l'employeur et non du salarié qui ne diot pas en farie l'avance.

Article 5 - Entrée en application

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2024

Le présent aocrd ernte en aalppoitcn à cptoemr du peermir juor du mios saivunt sa signature.

Son entrée en alipacptoin entraîne l'abrogation de l'accord du 7 jueillt 2009 ritalef à la définition et les cniiondots d'exercice de l'activité de ctocrdunues anurpaoactgemcs de peesronns présentant un hiadnacp ou à mobilité réduite ainsi que les définitions d'emploi afférentes.

Les dtsioispions de l'accord du 8 javiner 2024 retliaf à l'emploi de conducteur-accompagnateur snot apilcblaeps seul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dsiipionoss spécifiques puor les eeesrritpns de moins de 50 salariés.

Article 6 - Dépôt et publicité

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2024

Le présent arcocd frea l'objet d'un dépôt à la droectiin générale du tviaial du ministère du tviaral et d'une ddaenme d'extension dnas les ciionndtos légales et réglementaires.

Avenant du 13 février 2024 relatif à l'emploi de conducteur-

accompagnateur

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP,

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2024

Par arcocd du 8 jniaevr 2024 rliteaf à l'emploi de conducteur-
accompagnateur, les pnraratiees sicoaux ont valorisé et sécurisé
le métier de conducteur-accompagnateur.

Par le présent avenant, les praiaretnes scoaux aenptoprt à cet
arcocd du 8 jaevinr 2024 ritlaef à l'emploi de conducteur-
accompagnateur les précisions sitneuavs :

Article 1er - Application dans les entreprises de moins de 50
salariés

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2024

Les doosnsitipis de l'accord du 8 jneivar 2024 raeltif à l'emploi de
conducteur-accompagnateur snot aalecpplibis qeul que siot
l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de
dpnsoioisits spécifiques puor les esernreipts de mnios de 50
salariés.

La phasre ci-dessus srea insérée en dreneir alinéa de l'article 5 «
Entrée en aoptcpiilan » de l'accord du 8 jinevar 2024 raetiltf à
l'emploi de conducteur-accompagnateur.

Article 2 - Entrée en application

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2024

Le présent aaevnnt enrte en aplpicoiatn dès signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur non étendu en date du 13 févr. 2024

Le présent aannevt frea l'objet d'un dépôt à la doiriectn générale
du traival du ministère du tavrail et d'une dnemade d'extension
dnas les cidotnnois légales et réglementaires.

TEXTES SALAIRES

Annexe I ouvriers salaires Avenant 72 du 5 décembre 1990

Article - Salaires à compter du 1er décembre 1990 et du 1er février 1991

En vigueur étendu en date du 5 déc. 1990

A. - Rémunérations géabllos garanties

1 A ctomper du 1er décembre 1990, les barèmes des rémunérations geoablils giatanres en vguieur dueips le 1er octorbe 1989, snot remplacés par les nauuoevx barèmes jniots au présent avenant.

2 A cpmoetr du 1er février 1991, les barèmes des rémunérations gloealbs geaintras en vueigur au 1er décembre 1990, seornt remplacés par les noavuuex barèmes jtinots au présent avenant.

Cttee rierlatosavoin des barèmes des rémunérations goellbas geiatnars à cometr du 1er février 1991 est à vaolir sur les riantliovsareos qui panierourt être décidées au ttrie de l'année 1991.

B. - Jorus fériés travaillés

1 A ctemopr du 1er décembre 1990, le mnontat des indemnités visées au paprhgraae a de l'article 7 ter est rmetetesceipt porté à 35,35 F et 82,45 F.

2 A cmpeotr du 1er février 1991, le mtannot des indemnités visées au praapharge a de l'article 7 ter srea rpnmeiseetcvr porté à 35,70 F et 83,25 F.

C. - Dncamiehs travaillés

1 A ctepmor du 1er décembre 1990, le matonnt des indemnités visées au deuxième alinéa de l'article 7 quataer srea rinteeepsvecmt porté à 35,35 F et 82,45 F.

2 A cpotemr du 1er février 1991, le mnatnot des indemnités visées au deuxième alinéa de l'article 7 qetaur srea recmeievnepstt portés à 35,70 F et 83,25 F.

Article - Rémunérations globales garanties pour 39 heures de travail par semaine et 169 heures par mois ou la durée équivalente, à compter du 1er décembre 1990 et du 1er février 1991

En vigueur étendu en date du 5 déc. 1990

I. - Epretirsnes de tasnrpottioeur de miaendcshtas et activités axiirueilas du torrasnpt

GPOURE 1, coeeficnift : 100 M

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.400 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.508 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.616 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.724 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.832 F.

Au 1er février 1991 :

A l'embauche : 5.454 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.563 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.672 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.781 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.890 F.

GOPURE 2, ciiceeffont : 110 M

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.432 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.541 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.649 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.758 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.867 F.

Au 1er février 1991 :

A l'embauche : 5.486 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.596 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.705 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.815 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.925 F.

GROPUE 3, cencefoifit : 115 M

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.468 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.577 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.687 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.796 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.905 F.

Au 1er février 1991 :

A l'embauche : 5.523 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.633 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.744 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.854 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.965 F.

GOUPRE 3 BIS, cnieoefcfit : 118 M

Au 1er décembre 1990 :

A l'embauche : 5.489 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.599 F.

Après 5 ans d'ancienneté : 5.709 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.818 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.928 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.544 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.655 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.766 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.877 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.988 F.

GUROPE 4, cefnefcoit : 120 M

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.503 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.613 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.723 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.833 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.943 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.558 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.669 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.780 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.891 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.003 F.

GPUORE 5, ceonieffct : 128 M

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.562 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.673 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.784 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.896 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.007 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.618 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.730 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.843 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.955 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.067 F.

GOPRUE 6, ceineffcoit : 138 M

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.634 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.747 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.859 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.972 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.085 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.690 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.804 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.918 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.031 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.145 F.

GUOPRE 7, cfniceofeit : 150 M

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 6.122 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.244 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.367 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.489 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.612 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 6.183 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.307 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.430 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.554 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.678 F.

II. - Eeretnpirss de tporasrnt ritueor de voyageurs

GRUOPE 1, ciieeffcnt : 100 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.400 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.508 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.616 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.724 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.832 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.454 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.563 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.672 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.781 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.890 F.

GUROPE 2, cfoniceifet : 110 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.400 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.508 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.616 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.724 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.832 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.454 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.563 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.672 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.781 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.890 F.

GUORPE 3, ccfionfeeit : 115 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.402 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.510 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.618 F.

Après 10 ans d'ancienneté : 5.726 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.834 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.456 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.565 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.674 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.783 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.892 F.

GROUPE 4, cefeicinfot : 120 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.416 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.524 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.633 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.741 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.849 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.470 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.579 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.689 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.798 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.908 F.

GPUROE 5, ciniffoceet : 123 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.428 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.537 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.645 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.754 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.862 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.482 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.592 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.701 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.811 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.921 F.

GPORUE 6, ceiicefnfot : 128 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.441 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.550 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.659 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.767 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.876 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.495 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.605 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.715 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.825 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 5.935 F.

GUOPRE 7, cficioefnet : 131 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.449 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.558 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.667 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.776 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.885 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.503 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.613 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.723 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.833 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.943 F.

GROPUE 8, ccneieffoit : 138 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.470 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.579 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.689 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.798 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.908 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.525 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.636 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.746 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.857 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.967 F.

GPROUE 9, cecnieofit : 140 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.550 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.661 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.772 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.883 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.994 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.606 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.718 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.830 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.942 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.054 F.

GORUPE 9 BIS, cffinieecot : 145 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.749 F.

Après 2 ans d'ancienneté : 5.864 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.979 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.094 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.209 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.806 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.922 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.038 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.154 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.270 F.

GRPUOE 10, ceefinofcit : 150 V

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.947 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.066 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.185 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.304 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.423 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 6.006 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.126 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.246 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.366 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.486 F.

III. - Eeismrepts de déménagement

GUOPRE 3, ceicfinoeft : 115 D

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.400 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.508 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.616 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.724 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.832 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.454 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.563 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.672 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.781 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.890 F.

GUPROE 5, ceeffnociot : 128 D

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.441 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.550 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.659 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.767 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.876 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.495 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.605 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.715 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.825 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.935 F.

GRPUOE 5, cficoneeft : C 1

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.472 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.581 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.691 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.800 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.910 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.527 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.638 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.748 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.859 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.969 F.

GRPUOE 5, cnicfoeft : C 2

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.502 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.612 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.722 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.832 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.942 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.557 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.668 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.779 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.890 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.002 F.

GUPORE 6, cieefcnof : 138 D

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.502 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.612 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.722 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.832 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 5.942 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.557 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.668 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.779 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.890 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.002 F.

GOPURE 6, cfeioncifet : C 1

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.586 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.698 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.809 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.921 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.033 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.642 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.755 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.868 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 5.981 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.093 F.

GOUPRE 6, ceicnfeofit : C 2

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.670 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.783 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.897 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.010 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.124 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.727 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.842 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.956 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.071 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.185 F.

GPRUOE 7, ccefioint : 150 D

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.670 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.783 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.897 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.010 F.

Après 15 ans d'ancienneté : 6.124 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.727 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 5.842 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 5.956 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.071 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.185 F.

GROPUE 7, cfieeinocft : C 1

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 5.896 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.014 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.132 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.250 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.368 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 5.955 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.074 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.193 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.312 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.431 F.

GORPUE 7, ceoffcienit : C 2

Au 1er décembre 1990 :
A l'embauche : 6.122 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.244 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.367 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.489 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.612 F.

Au 1er février 1991 :
A l'embauche : 6.183 F.
Après 2 ans d'ancienneté : 6.307 F.
Après 5 ans d'ancienneté : 6.430 F.
Après 10 ans d'ancienneté : 6.554 F.
Après 15 ans d'ancienneté : 6.678 F.

Avenant n 9 du 14 novembre 2001 relatif aux salaires grands routiers ou longue distance

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par : La fédération nationale des transporteurs routiers ; La fédération des entreprises de transport et logistique de France ; L'union nationale des entreprises de transport routier des professionnels (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTD,

Article - Salaires à compter du 1er novembre 2001 et du 1er janvier 2002

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2001

il a été convenu ce qui suit :

L'accord du 23 novembre 1994 sur les temps de service, les rejets récupérateurs et la rémunération des professionnels de nuit "grands routiers" ou "longue distance", modifié par les avenants n°s 1 à 8, le dernier en date du 23 août 2000, est à nouveau modifié comme suit.

Article 1er

a) Salaires mensuels professionnels garnis :

138 M	10 278	10 484	10 689	10 895	11 100
150 M	10 604	10 816	11 028	11 240	11 452

dnmhaecis et jorus fériés snot fixées à 49,30 F et 114,80 F.
Gniarate anllunee de rémunération au titre de 2002

A cmptoer de cette date, les indemnités en cas de travial les

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	124 274	126 759	129 245	131 730	134 216
138 M	124 343	126 830	129 317	131 804	134 290
150 M	128 663	131 236	133 810	136 383	138 956

Barème puor 200 hueres par mios (en euros)
A ceomtptr du 1er jeivnar 2002

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	1 562,45	1 593,70	1 624,95	1 656,20	1 687,45
138 M	1 566,87	1 598,21	1 629,54	1 660,88	1 692,22
150 M	1 616,57	1 648,90	1 681,23	1 713,56	1 745,90

Euros.
Gnaartie allnneue de rémunération au titre de 2002

A compter de cette date, les indemnités en cas de tviraal les
dcahinems et jours fériés snot fixées à 7,52 Euors et 17,50

COEF.	À L'EMBAUCHE	(1)	(2)	(3)	(4)
128 M	18 945,45	19 324,36	19 703,27	20 082,18	20 461,09
138 M	18 955,97	19 335,09	19 714,21	20 093,33	20 472,45
150 M	19 614,55	20 006,84	20 399,13	20 791,42	21 183,71

Avenant n 9 du 6 décembre 2001
relatif aux salaires prime de monitorat
et salaires minimaux

Les seialras maiiunmx pinorsslnoefes gianrtas annexés à l'accord
nitnaaol pfsreonensoil du 5 mras 1991 snot revalorisés à cotmeptr
du 1er jilulet 2002.

Cette rarivoisotalen est asrsitoe d'une première étape fixée au
1er jvaeinr 2002.

Les mnottans des saeliras muiniamx pnfosoeresilns gntaaris
revalorisés conformément aux dositoinisps ci-dessus, et annexés
au présent avenant, snreot annexés à l'accord noaiantl
pnsfoieonesrl du 5 mras 1991.

Article 2
Prime de mrtooniat

Il est créé une prmie de monitorat, versée menenllseemut aux
pnseronels " meassegr miotnuer " et " agent de mnianecatne
meointur " identifiés dnas les disiosoinpts revitaels à la faotoirmn
iniiatle des pmarogemrs pédagogiques annexés à l'article 18 "
Foorimatn pieolfsnlnoerse " de l'accord niatanol prsoeiosefnnl du
5 mras 1991.

La prime de mraionott se cuulme aevc tuot atrue élément de

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tprarsnot (UFT), mandatée par le sncdaiyt des eeirtrpnses de lioquistge de vurleas (SYLOVAL),
Syndicats signataires	La fédération nanltoaie des ceffuuhars reotuirs (FNCR) ; La fédération nnaialotte des tnotsparrs FO- UNCP ; Le sciadynt naaotinl des activités du ttrranospt et du tsriant CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2001

Les dptionoissis de l'accord ntiaaol pnonesesriofl rtieaf aux
cdintonois d'emploi du proeesnnl des epsieetrnrs exerçant des
activités de traoprnt de fdons et vuerlas en dtae du 5 mras 1991
(ci-dessous : l'accord noaantil pifennseorsol du 5 mras 1991),
modifiées par les ataennvs n° s 1 à 8, ce denrier en dtae du 11
juellit 2001, snot à nvuoaeu modifiées cmmoe siut :
Article 1er
Revalorisation des saielras maunimix psonriefelosns gnratais

rémunération réelle déjà versé dans les entreprises.

Le montant mensuel brut de la prime de monitorat, fixé à 76,23 Euros (500 F) est calculé au prorata du temps de présence dans le mois au sens des dispositions de l'article 26 b de l'accord national interprofessionnel du 5 mars 1991.

Les dispositions du présent article s'appliqueront au personnel "opérateur mineur" dès l'entrée en activité des dispositions en vigueur à la date de formation.

Article 3

Clause de rendez-vous

Il est convenu entre les parties susdites que les représentants des salariés mineurs pourrissent gagner fixés par le présent annexe notée sur l'exercice 2002.

En conséquence, ils conviennent de se rencontrer au cours du mois de septembre 2002 afin d'examiner les conditions de nouvelles relations des salariés mineurs professionnels gagnés au-delà de cet exercice au regard de la situation économique générale et de celle du secteur des activités du

tarrpnot de fndos et valeurs.

Article 4

Entrée en application

Les dispositions du présent annexe entrent en application à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Article 5

Publicité et dépôt

Le présent annexe a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Piras et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 132-8 du code du travail.

A N N E X E

Salaires minimaux pour les salariés (à l'embauche, pour 39 heures hebdomadaires ou 169 heures mensuelles)

	DATE D'APPLICATION	DATE D'APPLICATION		
	au	au		
	1er janvier 2002	1er janvier 2002		
	(euros)	(francs)	(euros)	(francs)
130 CF	1 165,33	7 644	1 181,48	7 750
140 CF	1 250,85 8 205	1 268,23 8 319		
150 CF	1 339,73 8 788	1 358,17 8 909		
110	1 139,10 7 472	1 154,81 7 575		
115	1 161,06 7 616	1 177,06 7 721		
120	1 165,02 7 642	1 181,18 7 748		
125	1 171,73 7 686	1 187,89 7 792		
130	1 191,70 7 817	1 208,16 7 925		
140	1 233,17 8 089	1 250,24 8 201		
145	1 330,73 8 729	1 349,18 8 850		
150	1 366,25 8 962	1 385,16 9 086		
160	1 401,47 9 193	1 420,83 9 320		

Accord du 18 avril 2002 relatif aux salaires

Article - Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures en euros

Signataires	
Patrons signataires	L'Union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) ; L'Union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CFTD,

ANNEXE II de l'accord du 18 avril 2002

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2002

TUAX HIRAROE					
		A cpmetr du 1er jlieult 2002			
		(en francs)	(en euros)	(en francs)	(en euros)
2	110 V	43,72	6,67	43,72	6,67
3	115 V	44,00	6,71	44,00	6,71
4	120 V	44,50	6,78	45,00	6,86
5	123 V	45,50	6,94	46,00	7,01
6	128 V	46,50	7,09	47,00	7,17
7	131 V	47,50	7,24	48,00	7,32
8	138 V	49,00	7,47	49,50	7,55
9	140 V	50,00	7,62	52,48	8,00
9 bis	145 V	53,00	8,08	53,53	8,16
10	150 V	54,00	8,23	54,84	8,36

SAERLAIS MSNLUEES GNAIRTAS PUOR 151,67 HEERUS PAR MIOS						
G		A cteopmr de l'entrée en veuuigr de l'accord				
O	O	A	Après	Après	Après	Après
U	E		2 ans	5 ans	10 ans	15 ans
P	F.	l'embau-	d'ancien	d'ancien	d'ancien	d'ancien
E		che	neté	neté	neté	neté
			2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	1 011,64	1 031,11	1 052,11	1 072,34	1 092,57
3	115 V	1 017,71	1 038,06	1 058,42	1 078,77	1 099,13
4	120 V	1 040,46	1 061,27	1 082,08	1 102,89	1 123,70
5	123 V	1 063,21	1 084,47	1 105,74	1 127,00	1 148,27
6	128 V	1 087,47	1 109,22	1 130,97	1 152,72	1 174,47
7	131 V	1 110,22	1 132,42	1 154,63	1 176,83	1 199,04
8	138 V	1 145,11	1 168,01	1 190,91	1 213,82	1 236,72
9	140 V	1 213,36	1 237,63	1 261,89	1 286,16	1 310,43
9	145 V	1 237,63		1 287,14	1 311,89	1 336,64
bis						
10	150 V	1 267,96	1 267,96	1 318,68	1 344,04	1 369,40

NB : en apitocpialn de la CNCA 1, à cpmetr du 1er jluelit 2002, le tealbau ci-dessus est majoré le cas échéant de 8,21 Euors ou 19,16 Eorus (53,85 F ou 125,70 F) : tivaarl un juor férié ou un dhcmiane (art. 7 ter ou 7 quater).

A ctomper de l'entrée en vigeur de l'accord, les mttnoans de ces indemnités seront rseemtieencvpt portés à 8,62 Eorus ou

20,12Euros (56,55 F ou 132 F).

Rémunérations gbollaes gaitraens puor 169 hueres museeeellns (en euros)

à coptemr du 1er jeuillt 2002 et jusqu'à l'entrée en viuegur de l'accord

		RGG/169 (1)	
		(en francs)	(en euros)
2	110 V	43,72	6,67
3	115 V	43,91	6,69
4	120 V	44,10	6,72
5	123 V	44,22	6,74
6	128 V	44,41	6,77
7	131 V	44,52	6,79
7 bis	135 V	44,68	8,81
8	138 V	44,79	6,83
9	140 V	44,87	6,84

9 bis	145 V	47,56	7,25
10	150 V	48,46	7,39

NB : en apciaitplon de la CNCA 1, à cmpoter du 1er jeullit 2002,

le tabaleu ci-dessus est majoré le cas échéant de 8,21 Eorus ou 19,16 Eours (53,85 F ou 125,70 F) : tarvail un juor férié ou un dcnmahie (art. 7 ter ou 7 quater).

RGG PUOR 169 HEREUS MNLEUESLES						
G		A coemtp de l'entrée en vieguur de l'accord				
O	O	A	Après	Après	Après	Après
U	E		2 ans	5 ans	10 ans	15 ans
P	F.	l'embau-	d'ancien	d'ancien	d'ancien	d'ancien
E		che	neté	neté	neté	neté
			2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	1 127,23	1 149,77	1 172,32	1 194,34	1 217,41
	(2)					
3	115 V	1 130,61	1 153,22	1 175,83	1 198,45	1 221,06
4	120 V	1 135,68	1 158,27	1 181,11	1 203,82	1 226,53
5	123 V	1 139,06	1 161,84	1 184,62	1 207,40	1 230,18
6	128 V	1 144,13	1 167,01	1 189,90	1 212,78	1 235,66
7	131 V	1 147,51	1 170,46	1 193,41	1 216,36	1 239,31
7	135 V	1 150,89	1 173,91	1 196,93	1 219,94	1 242,96
bis						
8	138 V	1 154,27	1 179,01	1 200,44	1 223,53	1 246,72
9	140 V	1 155,96	1 249,76	1 202,20	1 225,32	1 248,44
9	145 V	1 225,25		1 274,26	1 298,77	1 323,27
bis						
10	150 V	1 248,91	1 273,89	1 298,87	1 323,84	1 348,82
(1) Mtnaotns abpllepaics dnas les eisretrens						
lsuqore la boaicofnitr des 4 premières hereus						
supplémentaires hdeeaomabdrs est attribuée suos						
fmroe de repos.						
(2) Puor le cienfcoet 110 V, il coviennt de						
stbtsueuir aux mtnoants fnrigaut dnas le taabelu						
ci-dessus cuex de la ramoaicmoedntn prlaaonte du						
18 décembre 2001.						

Accord du 23 avril 2002 relatif aux salaires personnel roulants : grands routiers ou longue distance

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnarsoprt mandatée par : - la cramhbe siydalnce des epsnreeitrs de déménagement et garde-meubles de Fncare (CSD) ; - la fédération nolnataie des tronsprats roerutis (FNTR) ; - la fédération des esterepnris de trrspnoat et logstique de Facnre (TLF) ; L'union naatoilne des oatrisnoiagns snliceadys de turoetparnrss reuirtos aeomtoublis (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tnorsrtaps et de l'équipement (FGTE) CFDT,

Considérant que, par décision en dtae du 30 noebmvre 2001, le Csneoil d'Etat a annulé les dinooisiptss du décret n° 83-40 du 26 jveanir 1983 modifié par le décret n° 2000-69 du 27 jnvaeir 2000 reietvlas aux règles de rémunération des heerus de tepms de sirvcee des pnrseonels rtualos des etirpsneres du troparsnt rutioer de marchandises, du tapronrst de déménagement et des activités auxieilars du tpsnoart ;

Considérant que cette décision a créé un vdie jquudiire préjudiciable aux ertsirpeens comme aux pesrenolns rtunlaos concernés qu'il cnenvoit de cbmloer par de neolvuels disinstoipos jurdqneuuiemt sécurisées ;

Considérant que ces nullevoes dpoiosnitsis dnveoit ausresr à ces pnorelnses ralutnos des règles de rémunération de luer tmeps de sivcree au mnois asusi avaneauesgts que ceells résultant de l'application de ceels du doit commun, tuot en tennat cmtpoe des spécificités qui luer snot runnceoes en matière de qifiuaoaactlin et de caucll de luer temps de secrive ;

Considérant les dtioiiospnss réglementaires dnnot les perjots ont été communiqués aux paireretans suaioecx en vue d'être

présentés au cseionl des mertniiss puor srigntuae :

-projet de décret rtiaelf à la durée du triaval dnas les ererptsiens de tapornsrt ruietor de macrainsehds (référence :

EQUX0200051D/ B1) ;

-projet de décret rtelaif à la fioaitxn du cotngnenit d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du cdoe du tarival dnas les estperriens de tnprsaort riouetr de mnedsraciahs (référence :

EQU0200496D) ;

Considérant que les règles de rémunération des temps de sveirce fixées par le présent aoccrd snot iosilidbacsnas de cleels rilvteas à la qiocauaitflin et au claucl de ces temps de svircee fixées par les doposnsitiis réglementaires aeqxueulls il se réfère,

il a été cvoennu ce qui siut :

(1) Tetxe étendu à l'exclusion des cceudurtns de mgesiesrae et des convoyeurs, en aiiitplcoan des dntpsioiosis du décret n° 2002-622 du 25 avirl 2002 raelitf à la durée du taaivrl dnas les eepirsetrns de tarnposrt rteiour (arrêté du 21 octbore 2002, art. 1er).

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

Le présent aoccrd s'applique aux perennolss rltnouas des erpertseins du tnaposrt rietuor de marchandises, du tprsaont de déménagement et des activités aielxriaius du tarnsorpst qulele que siot la tlatie de l'entreprise dnas lluaelqe ils eenecxrt luer activité.

Article 2 - règles de rémunération des heures de temps de service des personnels roulants
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

2.1. Peresonnlis roltnatus " gdarns reritous " ou " lognue ditacnse "

2.1.1. Rémunération des hueres en cas de décompte du tpmes de servcie sur la simaene :

- les hreues de tmeps de seivcre effectuées à cpometr de la 36e heure et jusqu'à la 43e hruue hdaibodamree iscnlue snot rémunérées en luer aippluanqt une mtaioarojn de 25 % ;

- les hueres de tpems de secvire effectuées à ctpemor de la 44e heure hdedmaabiore snot rémunérées en luer aulppnqait une maotiorjan de 50 %.

2.1.2. Rémunération des hruuees en cas de décompte du tmeps de

scievre sur le mios :

- les hruuees de tmeps de seivcre effectuées à ceopmtr de la 153e hreue et jusqu'à la 186e herue mnseullee icsunle snot rémunérées en luer alipauqnt une mjaotaoirn de 25 % ;

- les hruuees de tmeps de secrvie effectuées à coptmer de la 187e hruuee meenulsle snot rémunérées en luer aalpiqunpt une mooaatjirn de 50 %.

2.2. Arutes pnrenosles roulants

2.2.1. Rémunération des hreues en cas de décompte du tepms de sivcere sur la smanee :

- les heeurs de temps de servcie effectuées à ctmoper de la 36e heure et jusqu'à la 43e hruue hebdrmodiaae ilncsue snot rémunérées en luer alpqpainut une mojatoiran de 25 % ;

- les heeurs de temps de srivcee effectuées à cmopter de la 44e huree hamraeodibde snot rémunérées en luer aanquiplt une maotiatrojn de 50 %.

2.2.2. Rémunération des hereus en cas de décompte du temps de svcrie sur le mios :

- les hreues de temps de scrivee effectuées à coetmpr de la 153e heure et jusqu'à la 186e heure melneusle iulsnce snot rémunérées en luer aluppinaqt une mjoitaoran de 25 % ;

- les hreues de temps de svciree effectuées à cometpr de la 187e heure melunsele snot rémunérées en luer anapiuplqt une mjoatroain de 50 %.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

Les dinisioposts du présent aroccd ernenotrtr en viugeur à la dtae de pulioaitcbrn des nveuloels dnoiiitsposs réglementaires dès lros qu'elles snroet iduniqutees à cleels des pteojrs référencés dnas les considérants ci-dessus, pteojrs sur le fenedmnot deeulsqs cet acrocd a pu être conclu.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 23 avr. 2002

le présent aorccd frea l'objet des mrseues de publicité prévues par le cdoe du tvariail et d'un dépôt à la dcitreion départementale du travail, de l'emploi et de la fotamrion prlnsinlooefese et au secrétariat-greffe du cosneil de prud'hommes de Paris, et d'une dmedane d'extension dnas les cdinnitoos fixées rceptvsenmeiet par les aelctirs L. 132-10 et L. 133-8 et stauvnis du cdoe du travail.

Avenant n 43 du 15 mai 2002 relatif aux salaires personnel roulants :

grands routiers ou longue distance

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnarrspot mandatée par : La fédération nnaaliote des trnropstas de vreyoguas (FNTV) ; La cbmrhae ntaniaole des sivreces d'ambulances (CNSA) ; L'union nanioltae des oanritaoingss siylcenads de traorntuepsrs rreiutos abltimoueos (UNOSTRA) ; La fédération naioantle des airtnass aacnrliebums (FNAA) ; La fédération natoalnie des anremcbialus privés (FNAP) ; La fédération natnlioae des tpoanrstrs sartieians (FNTS),
Syndicats signataires	La fédération générale des tronsrtpas CTFC ; La fédération générale des totpsrrnas et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération niltoaane des crueuffhas roieutrs (FNCR) ; La fédération ntaailone des tnrotspras FO-UNCP,

En vigueur étendu en date du 15 mai 2002

Le pocoolrte rtalief aux faris de déplacement du 30 avril 1974, ccclonu en acloaptpiin de l'article 10 de la coninovten cotlicvlee nationale, anxnee I, des tarrsontps reouitrs et des activités aiieixuarls du transport, modifié par les anevants n° s 1 à 42, ce dneierr en dtae du 14 nmerobve 2001, est à nouaevu modifié comme siut :
Article 1er

Taux des indemnités fatirarefios

Le taebalu finxat le tuax des indemnités ftoriraafeis dnas les errpitneess de tspraont rueoitr de vyegrouas jonit aduit ptlrcoooo est remplacé par le nuvoaeu taabelu annexé au présent avenant.
Article 2
Entrée en aacpptoliin

Le présent aanenvt est alacbilppe à cpetomr du 1er jiun 2002.
Article 3
Publicité et dépôt

Le présent aeavnnt frea l'objet d'un dépôt à la ditiecorn départementale du travail, de l'emploi et de la firmooatn psesfnolrelione et au secrétariat-greffe du cisoenl des prud'hommes de Piras et d'une danmdee d'extension dnas les cnndiioots fixées rtecveenemsipt par les alecitr L. 132-10 et L. 133-8 et svatinus du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 15 mai 2002.
Taux des indemnités du pcoltoroe
relatif aux frias de déplacement des orrieuvs
(Chiffres en viugeur à cmopter du 1er jiun 2002)

NATURE : TUAX : TUAX : RÉFÉRENCE :
des indemnités : (en francs) : (en euros) : aux aerclits du pootrcole :

Indemnité de repas	69,20	10,55	(art. 8.1, al. 2 et 3)
			(art. 9.10, al. 1, et art. 11)
Indemnité de repas uuique	42,75	6,52	(art. 8.1, al. 1)
Indemnité spéciale	19,10	2,91	(art. 8.2, al. 2, et art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	38,20	5,82	(art. 12)
Indemnité spéciale de petit déjeuner	19,10	2,91	(art. 10, al. 2)

Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	138,40	21,10	(art. 10, al. 1)
Indemnité de repas journalier (chambre et casse-croûte)	159,25	24,28	(art. 11)

Avenant n° 78 du 24 juillet 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs : employés

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs ; L'union nationale des caristes syndicats des transporteurs routiers atolembus UNOSTRA,
Syndicats signataires	La fédération générale des transporteurs et de l'équipement FGTE-CFDT,

Article - Salaires à compter du 1er juillet 2002

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2002

La convention collective nationale axenne n° 2 ("Désignations particulières aux employés") en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 77, ce dernier en date du 14 novembre 2001, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Salaires mensuels garantis

A compter du 1er juillet 2002, conformément aux principes posés par l'article 26, alinéa 1er, de l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail, et sur la rémunération des personnes des entreprises de transport routier de voyageurs du 18 avril 2002, les barèmes des salaires mensuels mensuels garantis, en vigueur depuis le 1er novembre 1997, sont remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités complémentaires

A compter du 1er juillet 2002, les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont respectivement portés à

- sténodactylographe et sténotypiste : 27,42 Euros (179,85 F) ;
- conducteur : 109,66 Euros (719,30 F) ;
- chauffeur et rédacteur : 164,50 Euros (1 079,05).

Article 3

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2002.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 24 juillet 2002.

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels techniques et agents de maîtrise

Taux horaires et salaires mensuels garantis pour 151,67 heures (en euros) à compter du 1er juillet 2002

- (1) Taux horaire
- (2) À L'EMBAUCHE
- (3) APRÈS 3 ANS d'ancienneté
- (4) APRÈS 6 ANS d'ancienneté
- (5) APRÈS 9 ANS d'ancienneté
- (6) APRÈS 12 ANS d'ancienneté
- (7) APRÈS 15 ANS d'ancienneté

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	GROUPE 2	COEF. 105				
7,598	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
	GROUPE 3	COEF. 110				
7,598	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
	GROUPE 4	COEF. 115				
7,600	1 152,62	1 187,20	1 221,77	1 256,35	1 290,93	1 325,51
	GROUPE 5	COEF. 120				
7,601	1 152,77	1 187,36	1 221,94	1 256,52	1 291,11	1 325,69
	GROUPE 6	COEF. 125				
7,602	1 152,93	1 187,52	1 222,10	1 256,69	1 291,28	1 325,87
	GROUPE 7	COEF. 132,5				
7,675	1 164,13	1 199,05	1 233,97	1 268,90	1 303,82	1 338,74
	GROUPE 8	COEF. 140				
7,744	1 174,53	1 209,77	1 245,00	1 280,24	1 315,47	1 350,71
	GROUPE 9	COEF. 148,5				
8,216	1 246,18	1 283,57	1 320,95	1 358,34	1 395,72	1 433,11

Les indemnités complémentaires qui, en aoliipcpatn de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux saailers gtaanirs résultant de l'application du talbaeu ci-dessus snot fixées cmome siut :

- sténodactylographe et sténotypiste : 27,42 Eours (179,85 F) ;
- tuueartdcr : 109,66 Erous (719,30 F) ;
- tdctuuraer et rédacteur : 164,50 Euors (1 079,05 F).

Entreprises de tpasronrt reiotur de voyageurs

Personnels employés

Taux hiraroes et sarelias mulnsees graniats puor 169 herues (en euros) à cpmoetr du 1er julielt 2002

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	GROUPE 2	COEF. 105				
6,819	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
	GROUPE 3	COEF. 110				
6,819	1 152,46	1 187,04	1 221,61	1 256,18	1 290,76	1 325,33
	GROUPE 4	COEF. 115				
6,820	1 152,62	1 187,20	1 221,77	1 256,35	1 290,93	1 325,51
	GROUPE 5	COEF. 120				
6,821	1 152,77	1 187,36	1 221,94	1 256,52	1 291,11	1 325,69
	GROUPE 6	COEF. 125				
6,822	1 152,93	1 187,52	1 222,10	1 256,69	1 291,28	1 325,87
	GROUPE 7	COEF. 132,5				
6,888	1 164,13	1 199,05	1 233,97	1 268,90	1 303,82	1 338,74
	GROUPE 8	COEF. 140				
6,950	1 174,53	1 209,77	1 245,00	1 280,24	1 315,47	1 350,71
	GROUPE 9	COEF. 148,5				
7,374	1 246,18	1 283,57	1 320,95	1 358,34	1 395,72	1 433,11

Les indemnités complémentaires qui, en acpoaltpiin de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux sarlaies ganitras résultant de l'application du taleabu ci-dessus snot fixées comme siut :

- sténodactylographe et sténotypiste : 27,42 Euors (179,85 F) ;
- tretuaducr : 109,66 Euros (719,30 F) ;

Avenant du 20 septembre 2002 relatif aux salaires transport routier de voyageurs : ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnsraprot mandatée par : - la fédération nliatonae des toapntsrrs retiuros ; - la fédération des eretsirepns de taosrrpnt et ltqisugioe de Fnrace ; L'union noaalitne des oinosangrtias seidlynacs des tatprnrureoss rioetrus aieombuotls (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des trtonrspas ; La fédération générale des tsaontprrs et de l'équipement (FGTE) CFDT,

- (1) TUAX horaire
- (2) À L'EMBAUCHE
- (3) APRÈS 3 ANS d'ancienneté
- (4) APRÈS 6 ANS d'ancienneté
- (5) APRÈS 9 ANS d'ancienneté
- (6) APRÈS 12 ANS d'ancienneté
- (7) APRÈS 15 ANS d'ancienneté

- tuaturdcer et rédacteur : 164,50 Euros (1 079,05 F).

NTOA : Arrêté du 6 nbmoevre 2002 art. 1 :Avenant étendu suos réserve puor le pieremr barème (taux heroiars et sarelias mseleuns gaatnirs puor 151,67 heures) des doonspiisits de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jaivenr 2000 iauasnrnt une girnatae de rémunération mueelslne et puor le sconed barème (taux hoeirras et srelias mneleuss garaitns puor 169 heures) des dnstsiooips réglementaires ptnaort fixitaon du saliare mnmiuim istonorirnfpenesl de ccnsioarse ;

Article - Salaires à compter du 1er mai 2002

En vigueur non étendu en date du 20 sept. 2002

considérant les nllevoeus disoniotpiss en matière de décompte et de rémunération du tpems de scevrie des pnleroesns de cuitnode " gardns riuortes " ou " lngoue discante " des etsierneprs de tapsronrt roeutir de msiehancdars et des activités aruaieilxs du transport, il est cvnoneu ce qui siut :

Atricle 1er

A cpoemtr du 1er mai 2002, les barèmes de slraiae muneesl pironensfesol gnarati puor 200 hueres de tepms de secvrie des penlonrses de cdiuntoe " gnrds rturioes " ou " lougne disntace " du tpronsart rutoeir de mearnidcshas et des activités airelixuias du tsparnort snot remplacés par les neuouvax barèmes jtnios au présent accord.

Arictle 2

Entrée en vigueur

Le présent arccod entrea en vuiguer à cpmoter de la dtae de sa signature.

Acrtile 3

Dépôt et publicité

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la diroicten départementale du travail, de l'emploi et de la ftaoirmon professionnelle, et au secrétariat-greffe du cnsoeil des prud'hommes de Paris, et d'une dmndae d'extension dnas les cnioodints fixées rceeevemsnitpt par les actirles L. 132-10 et L. 133-8 et stinuavs du cdoe du travail.

Fiat à Paris, le 20 smrtbepee 2002.

ANNEXE

sur la rémunération des pnreeonlss de cnuidote " gnadrs rtrieuos

" ou " lgnuoe dtciasne "

du 20 sbepmrtee 2002

Epernteirss de taornrpt riuoter de mcdaneihars et des activités aliurxiieas du transport

Pesreonnl de cdtnuoie " gdnars reirtous " ou " lognue dsntciae "

Barème puor 200 hreues par mios (en francs)

A cpmteor du 1er mai 2002

(1) COEFFICIENT

(2) À L'EMBAUCHE

(3) APRÈS 2 ANS (+ 2 %)

(4) APRÈS 5 ANS (+ 4 %)

(5) APRÈS 10 ANS (+ 6 %)

(6) APRÈS 15 ANS (+ 8 %)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
128 M	10 297	10 503	10 709	10 915	11 121
138 M	10 326	10 533	10 739	10 946	11 152
150 M	10 653	10 866	11 079	11 292	11 505

A ctpeomr de ctete date, les indemnités en cas de tiavarl les dmianhces et jrous fériés snot fixées à 49,30 F et 114,80 F.

Les maonnnts des rémunérations fixés dnas le barème ci-dessus intègrent les matanirjoos des heuers de tpems de srveice :

- 25 % de la 153e à la 186e hreue ilsnuce ;

- 50 % à cpoemtr de la 187e heure.

Ersternieps de tpoasnrrt roeutir de mneadschrahis et des activités alixeaumis du transport

Pnroseenl de cotdiune " grdans rroetius " ou " lnouge dcinaste "

Barème puor 200 heerus par mios (en euros)

A ctopmer du 1er mai 2002

(1) COEFFICIENT

(2) À L'EMBAUCHE

(3) APRÈS 2 ANS (+ 2 %)

(4) APRÈS 5 ANS (+ 4 %)

(5) APRÈS 10 ANS (+ 6 %)

(6) APRÈS 15 ANS (+ 8 %)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
128 M	1 569,73	1 601,12	1 632,52	1 663,91	1 695,31
138 M	1 574,17	1 605,65	1 637,14	1 668,62	1 700,10
150 M	1 624,11	1 656,59	1 689,07	1 721,56	1 754,04

A cmeotpr de cette date, les indemnités en cas de tiavral les daimnhecs et juros fériés snot fixées à 7,52 Eours et 17,50

Euros.

Les mnottans des rémunérations fixés dnas le barème ci-dessus intègrent les moatnojiars des hueers de tmeps de secrive :

- 25 % de la 153e à la 186e hruuee iusnlce ;

- 50 % à coepmtr de la 187e heure.

Accord du 25 novembre 2002 relatif

aux salaires ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trnpoarst (UFT) mandatée par : La fédération nationale des toarnstrps rotueirs (FNTR) ; La fédération des enesrtieprs de trnasropt et lsgoiutiqe de France (TLF),
Syndicats signataires	La fédération générale des ttrrsnpaas CTFC ; La fédération nltainaoe des chfarufues reroutis (FNCR) ; La fédération nanolaite des traospntrs FO-UNCP ; Le sndaiyct naiotanl des activités du tsoaprrt et du trnisat CGC,

Article - Salaires à compter du 1er mai 2002

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2002

Considérant les dstnsiipoois législatives en préparation relvaiets aux salaires, au tmeps de tiraval et au développement de l'emploi, diets " loi Filoln " ;

Considérant la volonté des pitaers sgieiantars d'inscrire la piitolque saillraae cenlnnltoovenie des tparsonrts roieurts de mihsaadrcnes et des activités auiliaierxs du topnrsart dnas une démarche d'accompagnement des dpoitossiins susvisées ;

Considérant que cette démarche d'accompagnement-qui se tdiaurt par une msie en pceptivrsee à 3 ans des évolutions des rémunérations conventionnelles-doit pouiovr fiare l'objet des aeusjtmets nécessaires au reragd de l'évolution des iindces repères généralement pirs en cmptoe par les peeriantras scaoux puor définir les pqeiltoius slerailaas conventionnelles, et nmametnot l'inflation,

Article 1er : Tuax hoirrae ctenovnnoinel

A ctpomer des dtaes d'application retnuées dnas le présent ploocrote d'accord, il est gntaari aux salariés ouvriers, employés, tennichceis et agetns de maîtrise des eirsetenrps entnrat dnas son chmap d'application, un tuax hoirrae conventionnel, à sovair :

-1er juleit 2003 puor les peslnoners ovierrus et employés ;

-1er jevianr 2003 puor les perlenosns tiihneecncs et agnets de maîtrise.

Article 2 : Eootiluvn des rémunérations cnovoennntlieles

2.1. Tuax hroareis

Les tuax hairreos cneenvlnitonos des pesonlrnes oriurevs et employés aux 1er jleiult 2003, 1er jluilet 2004 et 1er juleit 2005 snot fixés conformément aux teualabx annexés au présent procoltoe d'accord.

Les tuax haioerrs ceonvetnnlnis des pneronsles tnhencies et agtnes de maîtrise aux 1er jaivenr 2003, 1er jeanvir 2004 et 1er jnaveir 2005 snot fixés conformément aux teuaalbx annexés au

présent porctlooe d'accord.

2.2. Gaanetris aellennus de rémunération et rémunérations aelennuls gneriatas

Les gtraaenis aneunells de rémunération (GAR) des peserlnons ouvriers, employés, tciechnnies et agetns de maîtrise au ttrie des eexceirs 2003,2004 et 2005 snot fixées conformément aux taubaelx annexés au présent portlcooe d'accord.

Au cuors de la période tsaionirtre 2003-2004, les gateinras aelnneuls de rémunération des perlenosns ovreirus sédentaires, des employés et des tichinncees et agtnes de maîtrise snot fixées puor 169 hreeus et 151,67 heures.

Pour l'année 2005, il srea procédé aux réajustements nécessaires aifn que les genritaas alueennls de rémunération puor 151,67 heuers ne seinot pas inférieures aux gtireanas alneenuls de rémunération de l'année 2003 puor 169 heures.

2.3. Rémunérations annlulees genaratis

Les rémunérations alnelnues gtrniaeas des poseennlrs ingénieurs et creads au ttrie des erieecxcs 2003,2004 et 2005 snot fixées conformément aux tubelaax annexés au présent portltocoe d'accord.

Article 3 : Csluae de ryovuree

Dans l'hypothèse où l'inflation constatée, au cruos de chcaun des eceiecxrs 2003,2004 et 2005 sairet supérieure à 1 %, les petrais sitieaganrs cneonvnient de se rencetronr aifn de définir les ctndnoiois dnas lseequelles il srea procédé aux aesmjuetts nécessaires.

Article 4

Intégration des diopostinsis du plootrcoe d'accord dnas la covntneion ctilovcele nanaotlie des tprrosatns rtouries et des activités aixuxiaielrs du tnoprasrt

Les dnipiooistss du présent porcolote d'accord sornet intégrées dnas la conoiventn cotlicevle ntlaanie des ttparonsrs rrueits et des activités aeaxliiruis du transport.

Article 5 : Dépôt et publicité

Le présent poolrtoce d'accord frea l'objet d'un dépôt à la doeritcn départementale du travail, de l'emploi et de la ftrooiman pnoeosnriesfille et au secrétariat-greffe du coniesl des prud'hommes de Pairs et d'une dmadene d'extension dnas les conidinots fixées par les aicetrls L. 132-10 et L. 133-8 et situansv du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 25 nrbeomve 2002.

ANNEXE I : Eeeisnprtrs de trrsapanot rotieur de mhsceindaars et des activités aixilreiaus du taopsrnt

Personnel ouvrier.

Grands routiers.

COEFFICIENT : 128 M.

TAUX HARORIE au 1er juleilt 2002 : 7,28 Euros.

TAUX HRORAIE au 1er julleit 2003 : 7,55 Euros.

TAUX HRARIOE au 1er jlueilt 2004 : 7,82 Euros.

TAUX HRIRAOE au 1er jeluilt 2005 : 8,11 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,435 Euros.

COEFFICIENT : 138 M.

TAUX HRAIORE au 1er jllueit 2002 : 7,30 Euros.

TAUX HRROIAE au 1er juleilt 2003 : 7,57 Euros.

TAUX HORRAIE au 1er jieuilt 2004 : 7,85 Euros.

TAUX HIAORRE au 1er jluelit 2005 : 8,13 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,436 Euros.

COEFFICIENT : 150 M.

TAUX HOIRARE au 1er jleuilt 2002 : 7,54 Euros.

TAUX HROARIE au 1er jelluit 2003 : 7,82 Euros.

TAUX HOIRARE au 1er jilleut 2004 : 8,10 Euros.

TAUX HRARIOE au 1er jlieult 2005 : 8,51 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 12,865 Euros.

Personnel ouvrier.

Courte distance.

COEFFICIENT : 115 M.

TAUX HRRIOAE au 1er jluilet 2002 : 7,01 Euros.

TAUX HAORRIE au 1er julliet 2003 : 7,27 Euros.

TAUX HAIORRE au 1er jlliuuet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HARIORE au 1er jilueilt 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,41. Euros.

COEFFICIENT : 118 M.

TAUX HIORAE au 1er jluilet 2002 : 7,01 Euros.

TAUX HORARIE au 1er jluilet 2003 : 7,27 Euros.

TAUX HROIRAE au 1er juleilt 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HORIARE au 1er julliet 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,41. Euros.

COEFFICIENT : 120 M.

TAUX HRIRAOE au 1er jlluiet 2002 : 7,02 Euros.

TAUX HIRAROE au 1er jilelut 2003 : 7,28 Euros.

TAUX HRIRAOE au 1er jiluelt 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HROIRAE au 1er jelulit 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,25. Euros.

COEFFICIENT : 128 M.

TAUX HAOIRRE au 1er jeuilt 2002 : 7,03 Euros.

TAUX HRROIAE au 1er jueuilt 2003 : 7,29 Euros.

TAUX HRAORIE au 1er julleit 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HIRROAE au 1er juleilt 2005 : 8,11 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 15,40. Euros.

COEFFICIENT : 138 M.

TAUX HRROAIE au 1er jeuuilt 2002 : 7,07 Euros.

TAUX HRIRAOE au 1er jiuelt 2003 : 7,33 Euros.

TAUX HIROARE au 1er jueuilt 2004 : 7,60 Euros.

TAUX HAORRIE au 1er jleilut 2005 : 8,13 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 15,06. Euros.

COEFFICIENT : 150 M.

TAUX HIARROE au 1er jlileut 2002 : 7,54 Euros.

TAUX HRRIOAE au 1er jleuilt 2003 : 7,82 Euros.

TAUX HRRAOIE au 1er jjeuilt 2004 : 8,10 Euros.

TAUX HROIRAE au 1er jleuilt 2005 : 8,51 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 12,86. Euros.

Personnel ouvrier.

Sédentaires.

COEFFICIENT : 110 M.

TAUX HRRIOAE au 1er jleuilt 2002 : 6,92 Euros.

TAUX HAORRIE au 1er jluileit 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HIARORE au 1er jilueit 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HROAIRE au 1er julliet 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,88. Euros.

COEFFICIENT : 115 M.

TAUX HRRIOAE au 1er jluleit 2002 : 6,92 Euros.

TAUX HRIAORE au 1er jueuilt 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HRIRAOE au 1er jileuilt 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HRORAIE au 1er jluilet 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,88. Euros.

COEFFICIENT : 120 M.

TAUX HRIORAE au 1er jlileit 2002 : 6,92 Euros.

TAUX HRRIOAE au 1er jjeuilt 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HRRIOAE au 1er jllueit 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HROIARE au 1er jjeuilt 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,88. Euros.

COEFFICIENT : 128 M.

TAUX HAORIRE au 1er jueuilt 2002 : 6,92 Euros.

TAUX HOIRRAE au 1er jueuilt 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HIORRAE au 1er jileit 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HRAIORE au 1er jeuilt 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,88. Euros.

COEFFICIENT : 138 M.

TAUX HAIRORE au 1er jluilet 2002 : 6,94 Euros.

TAUX HRRIOAE au 1er jleuilt 2003 : 7,19 Euros.

TAUX HIRROAE au 1er jjeuilt 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HIRAROE au 1er jleuilt 2005 : 7,95 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 14,55. Euros.

COEFFICIENT : 150 M.

TAUX HRRIOAE au 1er julliet 2002 : 7,54 Euros.

TAUX HIORAE au 1er jleuilt 2003 : 7,82 Euros.

TAUX HAROIRE au 1er jleuilt 2004 : 8,10 Euros.

TAUX HROAIRE au 1er jilleit 2005 : 8,40 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,41. Euros.

ANNEXE II : Esetiprrns de traosnrpt reutoir de mseidracahns et des activités aarxliieus du transport.

Garantie aenllnue de rémunération.

Personnel ouvrier.

Grands routiers.

COEFFICIENT : 128 M.

ANNEE 2002-GAR (200 heures) : 18 945,45 Euros.

ANNEE 2003-GAR (200 heures) : 19 719,64 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 4,09 %.

ANNEE 2004-GAR (200 heures) : 20 626,97 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,60 %.

ANNEE 2005-GAR (200 heures) : 21 601,63 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,73 %.

COEFFICIENT : 138 M.

ANNEE 2002-GAR (200 heures) : 18 955,97 Euros.

ANNEE 2003-GAR (200 heures) : 19 771,78 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 4,30 %.

ANNEE 2004-GAR (200 heures) : 20 706,10 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005-GAR (200 heures) : 21 654,91 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,58 %.

COEFFICIENT : 150 M.

ANNEE 2002-GAR (200 heures) : 19 614,55 Euros.

ANNEE 2003-GAR (200 heures) : 20 424,75 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 4,13 %.

ANNEE 2004-GAR (200 heures) : 21 365,53 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,61 %.

ANNEE 2005-GAR (200 heures) : 22 667,07 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,09 %.

Personnel ouvrier.

Courte distance.

COEFFICIENT : 115 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 710,11 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 15 265,47 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,78 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 031,58 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 5,02 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 023,89 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 118 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 712,40 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 15 265,47 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,76 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 031,58 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 5,02 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 023,89 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 120 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 716,67 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 15 286,47 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,87 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 031,58 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,87 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 023,89 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 128 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 751,73 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 15 307,47 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,77 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 031,58 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 366,51 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 8,33 %.

COEFFICIENT : 138 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 832,53 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 15 391,48 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,77 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 116,41 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,71 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 409,34 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 8,02 %.

COEFFICIENT : 150 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 15 809,88 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 16 420,36 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,86 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 17 176,70 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,61 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 18 223,06 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,09 %.

Personnel ouvrier.

Sédentaires.

COEFFICIENT : 110 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 298,80 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,00 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 115 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 298,80 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 3,00 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 120 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 302,92 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,97 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 128 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 339,51 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,70 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 138 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 416,80 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 727,13 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 216,95 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,15 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 6,19 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 606,28 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 903,40 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,19 %.

COEFFICIENT : 150 M.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 15 665,51 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 16 017,55 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 14 375,04 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,25 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 755,34 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 15 037,17 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,61 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 546,28 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 15 746,99 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,72 %.

ANNEXE III : Erneipetrss de tnprsaot reouitr de msracdnaeihs et des activités aeualixirs du tpaornsr

Personnel employé.

COEFFICIENT : 105.

TAUX HRRIAOE au 1er jluielt 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HAORIRE au 1er jelilut 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HIARORE au 1er julleit 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HRRIAOE au 1er julielt 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,10 Euros.

COEFFICIENT : 110.

TAUX HOIARRE au 1er jlleit 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HRRAOIE au 1er jliuelt 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HORARIE au 1er jullet 2004 : 7,56 Euros.

TAUX HARROIE au 1er jleulit 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,10 Euros.

COEFFICIENT : 115.

TAUX HIRRAOE au 1er jluilet 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HRAIORE au 1er jeuillt 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HIARORE au 1er jleult 2004 : 7,57 Euros.

TAUX HIORRAE au 1er jleulit 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,07 Euros.

COEFFICIENT : 120.

TAUX HIRORAE au 1er juellit 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HRAROIE au 1er jlielut 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HRIAROE au 1er julelt 2004 : 7,57 Euros.

TAUX HRIOARE au 1er jiuelt 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,06 Euros.

COEFFICIENT : 125.

TAUX HOIARRE au 1er jlueilt 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HROAIRE au 1er jeilult 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HARORIE au 1er jluilet 2004 : 7,57 Euros.

TAUX HROARIE au 1er jeluilt 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,04 Euros.

COEFFICIENT : 132,5.

TAUX HRAOIRE au 1er jluielt 2002 : 7,04 Euros.

TAUX HORRIAE au 1er juelilt 2003 : 7,30 Euros.

TAUX HAIORRE au 1er jueillt 2004 : 7,57 Euros.

TAUX HORARIE au 1er jillet 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 13,02 Euros.

COEFFICIENT : 140.

TAUX HOAIRRE au 1er jeiullt 2002 : 7,10 Euros.

TAUX HIRORAE au 1er julielt 2003 : 7,37 Euros.

TAUX HROIARE au 1er jueillit 2004 : 7,64 Euros.

TAUX HARRIOE au 1er jluielt 2005 : 7,96 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 12,04 Euros.

COEFFICIENT : 148,5.

TAUX HRAIROE au 1er jilleut 2002 : 7,54 Euros.

TAUX HAORIRE au 1er juelilt 2003 : 7,81 Euros.

TAUX HRORIAE au 1er juleilt 2004 : 8,10 Euros.

TAUX HARIOE au 1er juillet 2005 : 8,40 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,45 Euros.

ANNEXE IV : Enirsterpes de tsaprnort rotuier de msahendciras et des activités aliueraxiis du tsrnaropt

Garantie auenlnle de rémunération.

Personnel employé.

COEFFICIENT : 105.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 631,14 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,20 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,59 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 110.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 631,14 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,20 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 638,31 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 034,69 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,59 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 115.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 633,58 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,18 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 659,00 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 053,26 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 120.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 635,72 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,16 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 659,00 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 053,26 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 125.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 637,70 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,15 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 659,00 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 053,26 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 132,5.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 639,98 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 14 952,44 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 419,15 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,13 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 659,00 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 053,26 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,73 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 6,32 %.

COEFFICIENT : 140.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 14 767,58 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 15 095,82 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 13 547,83 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,22 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 15 803,80 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 14 183,21 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,69 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 16 627,17 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 14 922,14 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 5,21 %.

COEFFICIENT : 148,5.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 15 665,51 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 15 997,07 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 14 356,66 Euros.

EVOLUTION 2002-2003 (en %) : 2,12 %.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 755,34 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 15 037,17 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,74 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 546,26 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 15 746,99 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,72 %.

ANNEXE V : Esepéirtns de tnnporsat ruteior de mdesrahancis et des activités aaieixilrs du trnsaport

Garantie alelunne de rémunération.

Personnel tihnceecin et aengt de maîtrise.

GROUPE : 1.

COEFFICIENT : 150.

TAUX HRORIAE au 1er jvneair 2002 : 7,61 Euros.

TAUX HIORARE au 1er jieavnr 2003 : 7,89 Euros.

TAUX HIAORRE au 1er jnveair 2004 : 8,18 Euros.

TAUX HRRIAIE au 1er jnviear 2005 : 8,48 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 2.

COEFFICIENT : 157,5.

TAUX HROIARE au 1er jeivnar 2002 : 7,70 Euros.

TAUX HAIORRE au 1er jnaeivr 2003 : 7,99 Euros.

TAUX HARROIE au 1er jneaivr 2004 : 8,28 Euros.

TAUX HAORRIE au 1er jvainer 2005 : 8,58 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 3.

COEFFICIENT : 165.

TAUX HROIARE au 1er jevinar 2002 : 8,07 Euros.

TAUX HRAROIE au 1er jnviaer 2003 : 8,37 Euros.

TAUX HRIAORE au 1er jvainer 2004 : 8,68 Euros.

TAUX HIRORAE au 1er jnveair 2005 : 8,99 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 4.

COEFFICIENT : 175.

TAUX HRROAIE au 1er jeivavr 2002 : 8,56 Euros.

TAUX HAIORRE au 1er jinaevr 2003 : 8,88 Euros.

TAUX HORIARE au 1er jianeivr 2004 : 9,20 Euros.

TAUX HRAROIE au 1er jivnear 2005 : 9,54 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 5.

COEFFICIENT : 185.

TAUX HRROAIE au 1er jnvaeir 2002 : 9,05 Euros.

TAUX HROARIE au 1er jnaiver 2003 : 9,39 Euros.

TAUX HARORIE au 1er jneiaivr 2004 : 9,73 Euros.

TAUX HIRAORE au 1er jniaver 2005 : 10,09 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 6.

COEFFICIENT : 200.

TAUX HORRAIE au 1er jnieavr 2002 : 9,78 Euros.

TAUX HRORIAE au 1er jveianr 2003 : 10,14 Euros.

TAUX HARORIE au 1er jaieivr 2004 : 10,52 Euros.

TAUX HIRAORE au 1er jevianr 2005 : 10,90 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 7.

COEFFICIENT : 215.

TAUX HAOIRRE au 1er jivaenr 2002 : 10,52 Euros.

TAUX HOARRIE au 1er jiveanr 2003 : 10,90 Euros.

TAUX HRROAIE au 1er jvanier 2004 : 11,31 Euros.

TAUX HORIRAE au 1er jynaier 2005 : 11,72 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

GROUPE : 8.

COEFFICIENT : 225.

TAUX HARIORE au 1er jvianer 2002 : 11,01 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er jniaevr 2003 : 11,41 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er jneavir 2004 : 11,83 Euros.

TAUX HORAIRE au 1er janvier 2005 : 12,27 Euros.

EVOLUTION EN % années 2002-2005 : 11,44 %.

ANNEXE VI : Epsieterrns de tnosrpart rtueoir de mnaedscaihrs et des activités aareilxius du taonsprrt

Garantie aennlule de rémunération.

Personnel tecchiinen et anget de maîtrise.

GROUPE : 1.

COEFFICIENT : 150.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 15 822,07 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 16 163,64 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 14 506,15 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 16 923,57 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 15 188,15 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 717,53 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 15 900,70 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 2.

COEFFICIENT : 157,5.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 16 012,63 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 16 359,03 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 14 681,51 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 17 128,15 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 15 371,75 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 17 931,70 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 16 092,91 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 3.

COEFFICIENT : 165.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 16 779,15 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 17 140,60 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 15 382,93 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 17 946,46 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 16 106,16 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 18 788,41 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 16 861,76 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 4.

COEFFICIENT : 175.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 17 797,81 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 18 182,78 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 16 318,24 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 19 037,64 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 17 085,43 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 19 930,77 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 17 886,98 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 5.

COEFFICIENT : 185.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 18 818,46 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 19 224,83 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 17 253,43 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 20 128,68 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 18 064,60 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 21 073,00 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 18 912,08 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 6.

COEFFICIENT : 200.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 20 339,90 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 20 778,29 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 18 647,59 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 21 755,18 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 19 524,30 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 22 775,80 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 20 440,27 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 7.

COEFFICIENT : 215.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 21 863,02 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 22 335,77 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 20 045,36 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 23 385,88 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 20 987,79 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 24 483,01 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 21 972,42 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

GROUPE : 8.

COEFFICIENT : 225.

ANNEE 2002-GAR (169 heures) : 22 879,85 Euros.

ANNEE 2003-GAR (169 heures) : 23 373,92 Euros.

ANNEE 2003-GAR (151,67 heures) : 20 977,06 Euros.

ANNEE 2004-GAR (169 heures) : 24 472,85 Euros.

ANNEE 2004-GAR (151,67 heures) : 21 963,29 Euros.

EVOLUTION 2003-2004 (en %) : 4,70 %.

ANNEE 2005-GAR (169 heures) : 25 620,97 Euros.

ANNEE 2005-GAR (151,67 heures) : 22 993,68 Euros.

EVOLUTION 2004-2005 (en %) : 4,69 %.

ANNEXE VII : Eseternrips de trrsopnat routier de mhcrisaendas et des activités aixlairieus du trrsoanpt

Rémunérations anelneus garanties.

Personnels ingénieurs et cadres.

COEFFICIENT : 100.

ANNEE 2002-RAG : 23 564,20 Euros.

PAIEMENT mneseul mniuimm : 1 767,32.

ANNEE 2003-RAG : 24 430,18 Euros.

PAIEMENT msuneel mmuiinm : 1 832,26.

ANNEE 2004-RAG : 25 327,99 Euros.

PAIEMENT mueesnl mimnium : 1 899,60.

ANNEE 2005-RAG : 26 258,80 Euros.

PAIEMENT museenl muiinmm : 1 969,41.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 106,5.

ANNEE 2002-RAG : 25 095,85 Euros.

PAIEMENT msneuel mumiinm : 1 882,19.

ANNEE 2003-RAG : 26 018,12 Euros.

PAIEMENT menuesl miinmum : 1 951,36.

ANNEE 2004-RAG : 26 974,29 Euros.

PAIEMENT menesul mimnuim : 2 023,07.

ANNEE 2005-RAG : 27 965,59 Euros.

PAIEMENT meuesnl mnuiimm : 2 097,42.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 113.

ANNEE 2002-RAG : 26 627,81 Euros.

PAIEMENT muesenl muimnim : 1 997,09.

ANNEE 2003-RAG : 27 606,38 Euros.

PAIEMENT msuenel mniiumim : 2 070,48.

ANNEE 2004-RAG : 28 620,92 Euros.

PAIEMENT mnseuel mmnuim : 2 146,57.

ANNEE 2005-RAG : 29 672,74 Euros.

PAIEMENT mnuseel mnuimim : 2 225,46.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 119.

ANNEE 2002-RAG : 28 041,01 Euros.

PAIEMENT menuesl minumim : 2 103,08.

ANNEE 2003-RAG : 29 071,52 Euros.

PAIEMENT mueesnl miumnim : 2 180,36.

ANNEE 2004-RAG : 30 139,90 Euros.

PAIEMENT mnuesel mnuiimm : 2 260,49.

ANNEE 2005-RAG : 31 247,54 Euros.

PAIEMENT mesnuel muinimm : 2 343,57.
EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 132.

ANNEE 2002-RAG : 31 104,48 Euros.

PAIEMENT mesunel mnuimim : 2 332,84.

ANNEE 2003-RAG : 32 247,57 Euros.

PAIEMENT meunsel mmuniim : 2 418,57.

ANNEE 2004-RAG : 33 432,67 Euros.

PAIEMENT mesunel mminium : 2 507,45.

ANNEE 2005-RAG : 34 661,32 Euros.

PAIEMENT mnseuel miimunm : 2 599,60.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

COEFFICIENT : 145.

ANNEE 2002-RAG : 34 168,09 Euros.

PAIEMENT mnsueel muminim : 2 562,61.

ANNEE 2003-RAG : 35 423,77 Euros.

PAIEMENT mneeusl mmuiinm : 2 656,78.

ANNEE 2004-RAG : 36 725,59 Euros.

PAIEMENT msnueel mmniuim : 2 754,42.

ANNEE 2005-RAG : 38 075,26 Euros.

PAIEMENT mensuel mnmuim : 2 855,64.

EVOLUTION 2002-2005 (en %) : 11,44.

Avenant du 1 février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	Otnsiraongais protaeans sirtaenaigs : L'union des fédérations de tspoarnrt (UFT) mandatée par la chbarne sidyancle des erieprtness de déménagements et garde- meubles de Frnace ; L'union nanioltae des onraniaistgos sildnycaes des treaptsunorrs rrutoeis aleuombtios (UNOSTRA),
Syndicats signataires	Snaytdcis de salariés snaariitges : La fédération générale CTFC des tnsprorts ; La fédération natiaonle des chrfeufas rroteuis (FNCR) ; La fédération nnilaatoe des tprsotanrs (UNCP) Froce ouvrière ; Le sdacniyt natnoail des activités du tpsrroant et du trniast CGC,

Salaires

Article 1er - Taux horaire conventionnel garanti
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2003

A cpmoter de la piaulbtcoin au Jarnoul oeciiffl de l'arrêté d'extension du présent accord, il est grantai aux salariés ouvriers, employés, teihcincnes et anegts de maîtrise des ersepernits etrannt dnas son cmahp d'application, un taux harorie conventionnel.

Article 2 - Dispositions spécifiques au personnel ouvrier roulant
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2007

L'attribution des mnntoeis DC1 et DC2, dnas des cdtininoos prévues par l'article 2 « Coidtune des véhicules » de l'accord rliatef aux ctnidonios spécifiques d'emploi des pensrnleos des eneirtprses de traspont de déménagement du 3 jiun 1997 aux prnnsleeos oerivrus de déménagement de la nrumencoalte des eolipms annexée à l'accord précité, donne leiu à une mjroiaotan du taux hiorrae cnnvnitooeel du pnrnseeol concerné dnas les cinnitoods snetavius :
- 1,5 % par rpparot au cfcifneoiet D puor le coffeinceit DC1,
- 2 % par raorpppt au cenficioet D puor le coeicnfefit DC2.

Article 3 - Revalorisation des rémunérations conventionnelles
Remplacé en date du 16 janv. 2007

Avenant du 16 février 2004 relatif aux salaires personnels ouvriers ambulanciers

1. Tuax hreroais :

A cmoepr du 1er février 2007, les tuax hraeoris cnolonntnveeis des porlnseens ouvriers, employés et thccieennis et angets de maîtrise snot fixés conformément aux tebaluax jniots au présent avenant.

2. Rémunérations aeunlelns gnaiarets :

A cotempr du 1er février 2007, les rémunérations anuellnes getairns des polnrseens ingénieurs et craeds au trite de l'année 2007 snot fixées conformément aux teabaulx joitns au présent avenant.

Article 3 - Revalorisation des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2023

1. ? Tuax horaires

Les tuax hoeairrs celtnnevinooos des prsonelens ouvriers, employés et tceincihnes et aentgs de maîtrise snot revalorisés conformément aux taeulbax jointis au présent avenant, à coempr de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant.

2. ? Rémunérations alneeunls garanties

Les rémunérations aeellnuns gneaartis des prnnelsoes ingénieurs et cdares snot revalorisées conformément aux tblaueax jointis au présent avenant, à cpotemr de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant.

Article 4 - Intégration des dispositions du protocole d'accord dans la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2007

Les dossiniitops du présent arccod srneot intégrées dnas la coovntien coclveilte nonaitlae des tpaortrsns rrutoes et des activités aiauxaiiels du transport.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2003

Voir teetxs salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par la carmhbe niantaole des svreices d'ambulances (CNSA) ; La fédération nnloataie des tnrproatsrues siatenrais (FNTS), L'union des fédérations de tprasront (UFT), mandatée par la cabmrhe nilnataoe des sviecrex d'ambulances (CNSA) ; La fédération ntonlaaie des tpnreuorrtass sraiaintes (FNTS).
Syndicats signataires	La fédération générale des tsanptrtros et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération générale CTFC des tpartosrns ; La fédération nalntoiaie des stcdiynas de taosprntrs CGT, La fédération générale des ttpsnaorrs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération générale CTFC des taosprntrs ; La fédération niaatlnoe des sniycads de tatoprnrss CGT.

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

Considérant le soiauh des perrtinaeas socuiax d'inscrire la ptoluiiqe saalrliae ctolneevinonnnle du trrnspaot sianrtaie dnas un dtiipsosif programmé ofnfart visibilité et simplicité,

Considérant la volonté de mneer à son terme la lqiguoee idouttnire par l'accord-cadre du 4 mai 2000 ptnartn création du slairae mnsueel psinefosenorl garanti, en déterminant un tuax hiaorre cnvoenonetnil garanti,

il a été cvonneu ce qui siut :

Article 1er - Salaire mensuel professionnel garanti
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

A cemtopr du 1er nvebmroe 2003, l'établissement des barèmes gaarntis à l'embauche des psroeeelnns orvueris auicmblaners (SMPG) sur la bsae de 152 hreues mslleeenes au leiu et plcae de 169 heures cioundt à la suppression, à cpomter de ctete date, du dosiipsif d'indemnité différentielle prévu par l'article 8 de l'accord-cadre du 4 mai 2000.

Article 2 - Taux horaire conventionnel garanti
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

A cpmeotr du 1er mras 2004, suos réserve de la potciulban au Janruol oeciifl de l'arrêté d'extension du présent accord, il est garanti, à l'embauche, aux plsenrones orreuivs anlbiamecus des enirtpesers eratntn dnas son cmahp d'application un tuax hriaore conventionnel.

Article 3 - Evolution des taux horaires conventionnels garantis
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

Les tuax harrioos cletonnieovnnns des peslnerons oriurves aaelbrciumns à ctmoper du 1er mras 2004, suos réserve de la ptuolcaibn au Juanrol oeificl de l'arrêté d'extension du présent accord, pius aux 1er nvmbere 2004 et 1er jeuillt 2005, snot fixés

conformément aux tleabaux annexés au présent accord.

Article 4 - Revalorisation en cours d'exercice
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

Les prnieeraats scuoiar ceniovnnet de se reternocr au cruos des différents eexciecrs d'application du présent aocrd puor apprécier l'opportunité d'éventuels auenemjttss des barèmes de rémunérations annexés.

Article 5 - Indemnité de dimanche et jour férié
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

Les pineeratras socuiax cneenionvnt de farie de nouveau figuer le matnnot de l'indemnité de dacimnhe et juor férié, prévue par l'article 7 ter et l'article 7 qtaeur de la CCNTR, suos les barèmes de rémunération des prlesonnes oruivres ambulanciers, dès que son mnotant en arua été fixé sutie aux négociations qui débiteront le 23 mras 2004.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt à la diitrcoen départementale du travail, de l'emploi et de la faoitmron pesnoniloefsrle et au secrétariat-greffe du cinoesl des prud'hommes de Piar et d'une damnade d'extension dnas les cntioinds fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et sitnavus du cdoe du travail.

Article Annexe - Personnels ouvriers
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2004

Taux herrioas cennniletnvooos gtnraais à l'embauche
(En euros).

Emploi	A CTMPOER DU 1er mras 2004 (*)	A CEOTPMR DU 1er norebvme 2004	A COEMTPR DU 1er jlueilt 2005
A	8,05	8,17	8,29
B	8,86	8,99	9,12

(+) Suos réserve de la pitliobcaun au Jnoarul oeificl de l'arrêté

Avenant n 1 du 1 juin 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération noaalitne des piasaertters leqosiugts et des mnsaigas généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; La fédération nlianatoe des tsrotrpans rruitoes (FNTR) ; La fédération des epretrsnies de tpranost et lgisoqitue de Fnctae (TLF) ; L'union natiolnae des oarniinoasgts sicndyales des tunsaeorrtprs riertuos ateuobiomls (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tnprtators CTFC ; La fédération générale des tsnoparrts et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération naltnaoie des crahfueufs rorieuts (FNCR) ; Le sndyagit nnoaatil des activités du tarrposnt et du tsarint CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2005

Considérant les dtissoinoips du procès-verbal de sutagirne du ptcoloore d'accord riatlf aux cndonoitis spécifiques d'emploi des prnoelsens des etspeienrrs exerçant des activités de ptnitasores logsietquis du 30 jiun 2004,

d'extension de l'accord.

il a été cvennou ce qui siut :

Article 1er

Rémunérations coenninollnvtees

A copetmr de l'entrée en vuuiiger de l'accord du 30 jiun 2004 (1er février 2005), les barèmes de rémunérations celnvollneotneis aplacblipes snot cuex annexés au présent avenant.

Article 2

Entrée en veuiugr

Les disiotopsins du présent aeavnnt etenrnt en vuivegr dès sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Dès sa signature, le présent avaennt frea l'objet d'un dépôt à la diorctetin départementale du travail, de l'emploi et de la fmiartoon pnnosilsoelefre et au secrétariat-greffe du ceoinsl des prud'hommes de Prias et d'une dnamdee d'extension dnas les cotoiinnds fixées par les aerlitcs L. 132-10 et L. 133-8 du cdoe du travail.

Rémunérations celetlnnonnnvooeis (pour 151,67 heures)

à ceotpmr du 1er février 2005

Personnels ovureirs

(En euros)

K	EMPLOI	TAUX harioe	GARANTIE ANUENLLE de rémunération
110 L	Opérateur-emballeur	8,22	15 584,09
115 L	Préparateur de cmodnmaes	8,29	15 716,80
120 L	Controleur-flasheur	8,37	15 868,47
120 L	Agent de mceantnnaie d'entrepôt loiiqgtuse	8,37	15 868,47
125 L	Cariste en psnttaeios lggistueios (1)	8,46	16 039,10
138 L	Opérateur de ligne	8,52	15 152,86

(1) Pour les ciresats 1er degré (K115) et 2e degré (K120), rtroeepr aux barèmes des rémunérations ceotnnilvenolnes des ouvriers du TRM et des AAT.

Personnels employés

(En euros).

K	EMPLOI	TAUX hroaie	GARANTIE ANLNUELE de rémunération
110 L	Assistant ieirtavnne	8,52	16 152,86
120 L	Employé d'ordonnancement	8,57	16 247,65

Personnels tcennehiics et atgens de maîtrise

(En euros).

K	EMPLOI	TAUX hirorae	GARANTIE ANELLUNE de rémunération
150 L	Technicien de mnnictaenae d'entrepôt liguotqise	9,57	18 143,52
157,5 L	Chef d'équipe lgotiqsue	9,63	18 257,28
	Gestionnaire de stcoks	9,63	18 257,28
	Correspondant du reslnbpasoe mmenaeagnt de la qualité	9,63	18 257,28
	Responsable ou sverupisuer de lgines	9,63	18 257,28
165 L	Chef de qau lqtoiugise	10,00	18 958,75
200 L	Chef d'exploitation ltoquigise	11,95	22 655,71
	Responsable mnnncaateie d'entrepôt lgtqisiuoe	11,95	22 655,71

Personnels ingénieurs et craeds

(En euros).

K	EMPLOI	REMUNERATION AEUNLNLE GNTIAARE	PAIEMENT MEEUNSL mnumiim
100 L	Responsable meamgnanet de la qualité	29 417,12	2 206,28
106,5 L	Chef de pjoret	31 336,55	2 350,24
113 L	Directeur d'exploitation lqsgoutiie	33 241,76	2 493,13
119 L	Directeur cdienntenomnoit à façon	34 763,10	2 607,23
	Directeur de stie loutiqisge	34 763,10	2 607,23
132 L	Directeur de sties lguoiteisqs	38 843,68	2 913,28

**Avenant n 2 du 12 juillet 2005 relatif
aux salaires et aux rémunérations**

**conventionnelles dans les entreprises
de transport de déménagement**

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trnorsapt (UFT) mandatée par : - la cbrmahe sacdylnie des erepnritess de déménagements et garde-meubles de Facnre ; - la fédération nlanoitae des tsptanrors rruoteis ; L'union ntanoliae des osoagtinrians slyeacdins des tprrsareuonts reuiotrs aimoblouets (UNOSTRA),
Syndicats signataires	: La fédération générale des toapsrntrs et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération générale CTFC des toraprsnts ; Le scdynait nnaiotal des activités du trsroanpt et du tsiarnt CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2005

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations celietevoolnnnns dnas les eirptrseens de tarsnorpt de déménagement, modifié par l'avenant n° 1 du 21 jelimut 2004, est à neavuou modifié par l'avenant n° 2 cmme siut :

Article 1er

Revalorisation des rémunérations connleieolentvns

1.1. Tuax hiroares

1. A ceotpmr du 1er jililet 2005, les tuax hraeoirs coevioentlnns des pnelsoners ouvriers, employés et tnichcinees et aegnts de maîtrise snot fixés conformément aux tlbeuax jtinis au présent avenant.

2. A ctpmeor du 1er juor du mios qui siut la plaotbcuiin au Jnroual ofecifil de l'arrêté d'extension du présent annveat et au puls trad au 31 décembre 2005, les tuax hrroeais clioevnnnotens des prenolsens ouvriers, employés et tneinecichs et antges de maîtrise snot fixés conformément aux tuelbaax jnoits au présent avenant.

1.2. Rémunérations alueeenlns ganeaitrs

1. A cpteomr du 1er jielult 2005, les rémunérations auelnlns gearatns des pseenrlons ingénieurs et cerdas au trtie de l'année 2005 snot fixées conformément aux tlabuaex jniots au présent avenant.

2. A cmpoter du 1er juor du mios qui siut la putaobilcn au Jnoarul ofecifil de l'arrêté d'extension du présent aenanvt et au puls trad au 31 décembre 2005, les rémunérations aunellnes gtaarneis des psneoenlrs ingénieurs et cerdas au tirtie de l'année 2005 snot fixées conformément aux taalubex joints au présent avenant.

Article 2

Indemnités dcnhmieas et jruos fériés

Le mnatont des indemnités puor taavril des dciemahns et jours fériés, prévues par l'article 7 ter et 7 qteuar de la CCNA-1, fiugre à neoauvu suos les barèmes de rémunération des pnlesoners ovruers du tpoasrnrt de déménagement.

Article 3

Réorganisation de la hiérarchie des epmoils et des gleilrs de rémunération

Les pneietraars siuoacx cvinnenneot d'ouvrir aavnt la fin de l'année 2005 une négociation sur la réorganisation de la hiérarchie des eoipmls et des gilrles de rémunération cloionevneltnne en tpsnsarot de déménagement, dnas la picprevtese de pvneirar à un accrod au puls trad le 30 jiuin 2006.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent aveannt frea l'objet d'un dépôt à la dticiorien départementale du travail, de l'emploi et de la ftomroian penllifnooresse et au secrétariat-greffe du cniseol des prud'hommes de Pairs et d'une dmnadee d'extension dnas les cidontions fixées par les aecitrils L. 132-10 et L. 133-8 et svnituas du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 12 jleilut 2005.

ANNEXE : Poseernnl oieruvr rnuoalt gnrnad rteouir ou lnuoge dscntnaie et aurtte que gnrnad riouter ou lnuoge dnactise

Taux hroeroias à cemtopr du 1er jleulit 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,05
150 D	8,54
120 DC 1	8,04
128 DC 1	8,12
138 DC 1	8,14
150 DC 1	8,55
120 DC 2	8,05
128 DC 2	8,17
138 DC 2	8,20
150 DC 2	8,62

En applitioacin de la CCNA-1, les tualabex ci-dessus snot majorés le cas échéant de 8,51 Eorus ou 19,83 Erous : tvarail un juor férié ou dcmnaihe (art. 7 ter ou 7 quater)

A cmpetor du 1er juor du mios sivnuat la paoiucilbtn au JO de l'arrêté d'extension du présent anavnet et au puls trad le 31 décembre 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,07
150 D	8,70
120 DC 1	8,04
128 DC 1	8,27
138 DC 1	8,30
150 DC 1	8,72

120 DC 2	8,05
128 DC 2	8,33
138 DC 2	8,36
150 DC 2	8,79

En aoapctiipln de la CCNA-1, les tleauabx ci-dessus snot majorés le cas échéant de : 8,67 Euors ou 20,21 Eruos : tariavl un juor férié ou un dchmanie (art. 7 ter ou 7 quater).
 Personnel ouverir sédentaire

Taux heoarirs à ceopmtr du 1er jielult 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,05
150 D	8,54

En aciilpotapn de la CCNA-1, les tbuaalex ci-dessus snot majorés le cas échéant de : 8,51 Eruos ou 19,83 Euros : taarvil un juor férié ou un dmnicahe (art. 7 ter ou 7 quater).

A cmoepr du 1er juor du mios sanvuit la pilcbouatin du JO de l'arrêté d'extension du présent ananevt et au puls trad le 31 décembre 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
120 D	8,03
128 D	8,04
138 D	8,07
150 D	8,70

En aiptopaicn de la CCNA-1, les tlbeuax ci-dessus snot majorés le cas échéant de : 8,67 ou 20,21 : taarvil un juor férié ou un dmacnhie (art. 7 ter ou 7 quater).
 Personnel employé

Taux hoarreis à copetmr du 1er jliuelt 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
105	8,03
110	8,04
115	8,06
120	8,06
125	8,07
132,5	8,14
140	8,20
148,5	8,34

A ctpeomr du 1er juor du mios suivnat la ptulobiaicn au JO de

l'arrêté d'extension du présent ananevt et au puls trad le 31 décembre 2005

(En euros)

COEF	A L'EMBAUCHE
105	8,03
110	8,04
115	8,05
120	8,14
125	8,21
132,5	8,30
140	8,36
148,5	8,51

Personnel tcinehcien et anegts de maîtrise

Taux hoearris à cotempr du 1er jiulelt 2005

(En euros) :-----:

GROUPE	COEF	A L'EMBAUCHE
1	150	8,37
2	157,5	8,48
3	165	8,88
4	175	9,42
5	185	9,95
6	200	10,76
7	215	11,58
8	225	12,11

A cpemotr du 1er juor du mios siuvant la pbalicuiotn au JO de l'arrêté d'extension du présent aavnnet et au puls trad le 31 décembre 2005

(En euros)

GROUPE	COEF	A L'EMBAUCHE
1	150	8,70
2	157,5	8,80
3	165	9,05
4	175	9,61
5	185	10,14
6	200	10,97
7	215	11,80
8	225	12,35

Personnel ingénieur et crdae

Rémunérations aulneenls mianiemls ploronlseeenifss gaitarens à coemptr du 1er jeilult 2005

(En euros)

	COEF	ANCIENNETE	REMUNERATION	PAIEMENT
GROUPE		dans le grpuoe	annuelle	mensuel
		(1)	garantie (2005)	minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	25 917,98	1 943,85
2	106,5	jusqu'à 5 ans	27 602,62	2 070,20
3	113	jusqu'à 5 ans	29 287,61	2 196,57
4	119	jusqu'à 5 ans	30 841,98	2 313,15
5	132	jusqu'à 5 ans	34 211,45	2 565,86
6	145	jusqu'à 5 ans	37 581,08	2 818,58
(1) Atirlce 5, alinéa 4				

décembre 2005

A cmetpor du 1er juor du mios siuvant la poiiclbautn au JO de l'arrêté d'extension du présent aennavt et au puls trad le 31

(En euros)

	COEF	ANCIENNETE	REMUNERATION	PAIEMENT
GROUPE		dans le grpuoe	annuelle	mensuel
		(1)	garantie (2005)	minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	26 421,24	1 981,59
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 138,60	2 110,40
3	113	jusqu'à 5 ans	29 856,30	2 239,22
4	119	jusqu'à 5 ans	31 440,85	2 358,06
5	132	jusqu'à 5 ans	34 875,75	2 615,68
6	145	jusqu'à 5 ans	38 310,81	2 873,31
(1) Aicrtle 5, alinéa 4				

Avenant n 72 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ingénieurs et cadres annexe IV

Les barèmes de rémunérations anlneuels mialnemis poslnsoeerfnlies garanties, en vuiguer diupes le 1er airvl 2006, snot revalorisés au tirte de l'exercice 2006 et remplacés par les nvueuoax barèmes jonits au présent avenant, aibpplcales au 1er oortbe 2006.

Les preanitaers socaux conevnenint de programmer, anavt la fin du prieemr semetsre 2007, une réunion de négociation portnat sur la rlseaoatvoirin des rémunérations civntnnleeloones au ttrie de l'exercice 2007.

Article 2

Entrée en aaoitplpcin

Le présent annavet ernte en apocialptin à coptemr de la dtae de sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent aanevnt frea l'objet d'un dépôt à la diieortcn des rtlnioaes du tairavl du ministère chargé de l'emploi, et d'une ddanmee d'extension dnas les cdiooitnns fixées par les aitelcrs L. 132-10 et L. 133-8 et siuatvns du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 19 smerbtpee 2006.

Entreprises de trrsanpot roiuter de vagoueysr

Personnels ingénieurs et crdeas

Rémunérations anllueens mlamiines psfeennriloselos gaetirnas puor 151,67 hueres inulnact les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le cdare des lios sur la réduction du temps de tiaavr

A cptmoer du 1er otcbore 2006

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération noaitnlæ des ttpasorns de vguroeyas ; L'union noanltaie des oiranoanstigs slcdenayis des truaosprnts roiurts aloiuetboms (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tnrsoratps CTFC ; La fédération générale des tsrrnpoats et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération notnaiale des carfufheus rerutois (FNCR) ; La fédération nainlatoe des sandyitcs de tprtsonrs CGT ; La fédération nnitoaale des tapsrtorns UCNF Force ouvrière ; Le scyaidnt ntnioaal des activités du tnprsrsoat et du tnsrait CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

La coitovennn clietoclve nationale, anenxe IV " Dtpooiiissns particulières aux ingénieurs et cedars " en dtae du 30 obotrce 1951, modifiée par les aatnvnes n° s 1 à 71, ce drnieer en dtae du 21 décembre 2005, est à noeuavu modifiée cmome siut :

Article 1er

Rémunérations aunnnlees meimnials pflsnenooireesls gaaretnis

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETE dans le gporue	REMUNERATION annuelle ginaarte	PAIEMENT mensuel mmiuinm
1	100	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	25 877,97 27 171,87 28 465,76 29 759,66	1 940,85 2 037,89 2 134,93 2 231,97
2	106,5	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	27 560,31 28 938,33 30 316,34 31 694,36	2 067,02 2 170,37 2 273,73 2 377,08
3	113	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	29 241,96 30 704,06 32 166,16 33 628,26	2 193,15 2 302,80 2 412,46 2 522,12
4	119	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	30 794,17 32 333,88 33 873,59 35 413,30	2 309,56 2 425,04 2 504,52 2 656,00
5	132	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	34 158,51 35 866,43 35 574,36 39 282,29	2 561,89 2 689,98 2 818,08 2 946,17
6	145	Jusqu'à 5 ans De 5 à 10 ans De 10 à 15 ans Après 15 ans	37 522,67 39 398,80 41 274,94 43 151,07	2 814,20 2 954,91 3 095,62 3 236,33
7	Cadres supérieur	Voir ailtcre 6.3 de la présente convention, axnnce IV		

NB : les rémunérations mmlnaieis psfienneoolsrlres gatiarnes
fixées par le talbaeu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la
région pnriinseae (art. 5, al. 2).

Avenant n 82 du 19 septembre 2006
relatif aux salaires personnels
employés annexe II

Les petraranies siaucox cioenvennnt de programmer, anavt la fin
du pmeeirr stersmee 2007, une réunion de négociation prnotat
sur la rosavaieiltorn des rémunérations cnlenelnioovtens au titre
de l'exercice 2007.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération naniatloe des tatrnposrs de vgaerouys ; L'union naialtnoe des oaoaisnngitrs sleyiadncs des terpsrnaotrus ruetoirs aumoelbitos (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des trsrtpaons CTFC ; La fédération générale des tprsoatrn et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération ntonilaae des cfraeuufhs rriuteos (FNCR) ; La fédération naanoilte des syncatds de troanstrps CGT ; La fédération niaalonte des toptsrarns UNCP- Force ouvrière,

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

La cenoinotvn clcoielvte nationale, aexnne II " Dsiipstoions
particulières aux employés ", en dtae du 27 février 1951,
modifiée par les antnaves n° 1 à 81, ce dreeinr en dtae du 21
décembre 2005, est à nveaouu modifiée cmome siut :

Article 1er

Salaires mseenlus graaitns

Les barèmes des tuax hoeirras et saerilas mlenuess garantis, en
vgiueur dpuies le 1er airvl 2006, snot revalorisés au ttire de
l'exercice 2006 et remplacés par les neaouuvx barèmes jntios au
présent avenant, apcpleliabs au 1er ootrbce 2006.

Article 2

Indemnités complémentaires

Les motatnns des indemnités visées aux pepaaragrhs b de
l'article 5 snot rvnemcepeeitst portés à :

A cpteomr du 1er ocorbte 2006 :

- sténodactylographe et sténotypiste : 30,41 Euors ;
- traducteur : 121,62 Eruos ;
- traducteur et rédacteur : 182,43 Euros.

Article 3

Entrée en aoailtpicpn

Le présent aavnnet etrne en alioptciapn à copmetr de la dtae de
sa signature.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent aannevt frea l'objet d'un dépôt à la derictoin des
reinoltas du tarvial du ministère chargé de l'emploi et d'une
damdene d'extension dnas les coitndinos fixées par les aterlcis L.
132-10 et L. 133-8 et snvauits du cdoe du travail.

Entreprises de trrnspoat reotuir de voaegyrs

Personnels employés

A cpemotr du 1er ocbrote 2006

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX haorire	SALAIRE MNUESEL GANARTI PUOR 151,67 HEERUS PAR MIOS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,4268	1 278,09	1 316,44	1 354,78	1 393,12	1 431,47	1 469,81
3	110	8,4268	1 278,09	1 316,44	1 354,78	1 393,12	1 431,47	1 469,81
4	115	8,4290	1 278,42	1 316,78	1 355,13	1 393,48	1 431,83	1 470,19
5	120	8,4301	1 278,59	1 316,95	1 355,31	1 393,67	1 432,03	1 470,38
6	125	8,4312	1 278,77	1 317,13	1 355,49	1 393,86	1 432,22	1 470,58
7	132,5	8,5121	1 291,04	1 329,77	1 368,50	1 407,23	1 445,96	1 484,69
8	140	8,5887	1 302,65	1 341,73	1 380,81	1 419,89	1 458,97	1 498,05
9	148,5	9,1122	1 382,05	1 423,51	1 464,97	1 506,43	1 547,89	1 589,35

Les indemnités complémentaires qui, en apacliipotn de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux saaeirls gaanrtis résultant de l'application du tblaeau ci-dessus snot fixées

Avenant n 80 du 19 septembre 2006
relatif aux salaires personnels
techniciens et agents de maîtrise
annexe III

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport, mandatée par la fédération nilnotaae des toatrnprss de vgoyureas ; L'union ntnlaiaoe des oigainnaosrts sycaildns des tsoetnpparrus roietrus amieoutbols (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des ttrraponss CTFC ; La fédération générale des tartsrpns et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nlinaaote des cuerfhufas roieruts (FNCR) ; La fédération nnloaitae des sticdanys de tsatrnpros CGT ; La fédération noailntae des torrstrpans UCNP - Froce ouvrière ; Le snaicydt noantail des activités du tornrpsat et du trinast CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

la cntoevnoin cceiotlvle nationale, axenne III " Dtiosinospis particulières aux tnccihnees et aegnts de maîtrise ", en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les aatvenns n° s 1 à 79, ce denirer en dtae du 21 décembre 2005, est à noauevu modifiée cmome siut :

Article 1er

Salaires meusnles gtaniras

Les barèmes des tuax haeorris et slairaes msuneels garantis, en vgeuuir duipes le 1er avril 2006, snot revalorisés au ttire de l'exercice 2006 et remplacés par les nveuooux barèmes jtnois au

cmome siut :

- sténodactylographe et sténotypiste : 30,41 ? ;
- traducteur : 121,62 ? ;
- traducteur et rédacteur : 182,43 ?.

présent avenant, aiappbeclls au 1er obtcroe 2006.

Les paenetraris souaix coinvneennt de programmer, anvat la fin du peimerr srmeeste 2007, une réunion de négociation pnortat sur la rilavtisreoaon des rémunérations cennonleleontvis au ttirie de l'exercice 2007.

Article 2

Indemnités complémentaires

Les mttnanos des indemnités visées aux phprregaaas b de l'article 6 snot rseiemeetncpvt portés à :

A cpoetmr du 1er octrobe 2006 :

- traducteur : 122,88 Eruos ;
- traducteur et rédacteur : 184,32 Euros.

Article 3

Entrée en applatiocin

Le présent aveannt ertne en apoaliipctn à ctopenmr de la dtae de sa signature.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent aenanvt frea l'objet d'un dépôt à la detioicrn des rntieoals du tarvial du ministère chargé de l'emploi et d'une dadneme d'extension dnas les ctioindons fixées par les atecirls L. 132-10 et L. 133-8 et svunits du cdoe du travail.

Entreprises de torsnaprt ruioter de vrgoeuys

Personnels tcnneehiics et atnegs de maîtrise

Taux hraoeirs et sleiaras meuelnss gatranis puor 151,67 hereus

A cepotmr du 1er otocrbe 2006

(En euros)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MEUNSEL GTRNAAI PUOR 151,67 HREEUS PAR MIOS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté

1	150	9,2064	1 396,33	1 438,22	1 480,11	1 522,00	1 563,89	1 605,78
2	157,5	9,6645	1 465,82	1 509,80	1 553,77	1 597,75	1 641,72	1 685,69
3	165	10,1281	1 536,12	1 582,21	1 628,29	1 674,37	1 720,46	1 766,54
4	175	11,7458	1 629,82	1 678,72	1 727,61	1 776,51	1 825,40	1 874,30
5	185	11,3503	1 721,51	1 773,15	1 824,80	1 876,44	1 928,09	1 979,73
6	200	12,2698	1 860,95	1 916,78	1 972,61	2 028,44	2 084,27	2 140,10
7	215	13,1892	2 000,40	2 060,41	2 120,42	2 180,44	2 240,45	2 300,46
8	225	13,8068	2 094,08	2 156,91	2 219,73	2 282,55	2 345,37	2 408,20

résultant de l'application du tableau ci-dessus sont fixées comme suit :

-traducteur : 122,88 Euros ;

-traducteur et rédacteur : 184,32 Euros.

Les indemnités complémentaires qui, en application de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux salaires ci-dessus

Avenant n° 96 du 19 septembre 2006 relatif aux salaires personnels ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transport mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs ; L'union nationale des associations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération générale des transporteurs CTFC ; La fédération générale des transporteurs et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndiqués de transporteurs CGT ; La fédération nationale des transporteurs UCNF - Force ouvrière,

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2006

la convention collective nationale, annexe I " Dénominations particulières aux ouvriers ", en date du 16 juin 1961, modifiée par les annexes n° 1 à 95, ce dernier en date du 21 décembre 2005, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er

Barèmes des rémunérations ci-dessous

Les barèmes des rémunérations ci-dessous (taux hiérarchiques et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport de voyageurs, en vigueur depuis le 1er avril 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2006 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er octobre 2006.

Les parties sauront convenir de programmer, avant la fin du premier semestre 2007, une réunion de négociation portant sur la réévaluation des rémunérations ci-dessus au titre de l'exercice 2007.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant entre en application au compter de la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction des relations du travail du ministère chargé de l'emploi et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2006.

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnels ouvriers

A compter du 1er octobre 2006

(En euros)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GÉNÉRAL POUR 151,67 HEURES PAR MOIS				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
3	115 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
4	120 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
5	123 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
6	128 V	8,68	1 258,86	1 284,04	1 309,22	1 334,39	1 359,57
7	131 V	8,87	1 284,75	1 310,45	1 336,14	1 361,84	1 387,53
7 bis	137 V	8,97	1 300,38	1 326,39	1 352,40	1 378,41	1 404,41
8	138 V	9,14	1 325,39	1 351,90	1 378,41	1 404,91	1 431,42
9	140 V	9,22	1 334,77	1 361,46	1 388,16	1 414,85	1 441,55
9 bis	145 V	9,39	1 359,77	1 386,97	1 414,17	1 441,36	1 468,56
10	150 V	9,63	1 394,16	1 422,04	1 449,93	1 477,81	1 505,69

NB.-En application de la CNCA 1, à compter du 1er octobre 2006, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant :

-de 3 % : qcuioafailtn de mécanicien ou enuasciesr (art. 13, b et c) ;

-de 9,48 Eours ou 22,11 Eorus : taraivl un juor férié ou un dmanihce (art. 7 ter ou 7 quater).

Accord du 7 décembre 2006 relatif aux salaires Annexe I, II, III, IV

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des eserrtineps de torparsnt et lqgtiosue de Fcrnae (TLF) ;
Syndicats signataires	La fédération générale des troprtasn CTFC ;
	La fédération générale des traostnrps et de l'équipement (FGTE) CDFT ;
	La fédération nalnoatie des cuuerhffas riroeuts FCNR ;
	La fédération des tntrsrapos et de la lgsiutique UCNF FO ;
	Le sdinyact naanoitl des activités du tnpsaorrt et du tnraist CFE-CGC,

Article - Revalorisation des rémunérations conventionnelles

En vigueur non étendu en date du 7 déc. 2006

Article 1er

Taux hreiaros covtennolenins et rémunérations aneulenls ganeitars dnas les eepeitsnrrs de toaprrsnt ruoetir de mhasniearcds et des activités aeiliaruxis du traonrpt

A coemptr du 1er jneavir 2007, les tuax hioerras conlovtnneines des ponenesrls ouvriers, employés, tcnenhiceis et antges de maîtrise et les rémunérations aenelnlus grtianaes des prlsonnees ingénieurs et cdaers des eepersrtins visées par le présent accocrd snot fixés conformément aux taulaebx jnotis au présent accord.

Ces différents talbeaux soernt intégrés dnas les CNCA 1,2,3 et 4 de la coenntovin covltliece nationale.

Article 2

Indemnités spécifiques

A.-A cptoemr du 1er jnvaeir 2007, les mottanns des indemnités visées aux acrtiels 7 ter et 7 qetuar (jours fériés et daciennmhs travaillés) de la CNCA 1 de la cvoeitnnon ceviloctc nlnaatoie des ttsnproars rretouis et des activités aixrauilies du tsronrapt snot resppeeitncvet portés à :

-durée du tvaiarl inférieure à 3 hereus : 8,77 ? ;

-durée du tvraial égale ou supérieure à 3 hreeus :

20,38 ?.

B.-A cmeotpr du 1er jinvear 2007, les matnnots des indemnités visées au praghaprae b de l'article 5 de la CNCA 2 de la cvnnoetoin ccotvlelie niaoalnte des tprraosnts rruiotes et des activités aixuiirals du tsnropat snot rnpemiscveet portés à :

-sténodactylographe et sténotypiste : 29,36 ? ;

-traducteur : 117,45 ? ;

-traducteur et rédacteur : 176,18 ?.

C.-A copmetr du 1er jievanr 2007, les mnatntos des indemnités visées au paagprrhæ b de l'article 6 de la CNCA 3 de la cnontovein clcvletoie nitanloae des trtoparsns roeruuts et des activités axiieruils du tarnsopt snot rtpsneevecemit portés à :

-traducteur : 118,25 ? ;

-traducteur et rédacteur : 177,38 ?.

Article 3

Mesures complémentaires

Le présent arccod met un temre à l'application des diopsiontiss du poolcotre d'accord du 25 nromebv 2002.

Les pterias satinirgaes cnevennniot :

-d'inscrire la puoliqtie sarallaie cnnoivltөөenlne des trtsopnras rteoirus de mhcnerisaads et des activités arulxieiias du tnrraspot dnas une démarche d'accompagnement, de sécurisation et de msioerinaodtn des puatqeirs sceoials penerosnloiesfls ;

-de l'ouverture de négociations au curos du 1er tmtisree 2007 sur :

-la surcurtte de la rémunération ;

-la spécificité des activités de la meirasegse ;

-les métiers de l'organisation du trropsnat mdiotmalul international.

Article 4

Entrée en atpiipolcan

Le présent aorccd enrte en aalppotciin à ctmeopor de la dtae de sa signature.

Article 5

Dépôt et publicité

Le présent arcocd frea l'objet d'un dépôt à la dioirtcen générale du trviaal du ministère de l'emploi, de la cohésion saclioie et du leognmet et d'une demnade d'extension dnas les codnniots fixées rneveieimpstet par les aritecls L. 132-10 et L. 133-8 et stnvuias du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 7 décembre 2006.

ANNEXE I : Pnesnleros ovureris ruaonlts

Taux horirae au 1er jaivner 2007

(En euros)

	A L'EMBAUCHE	APRES 2 ans d'ancienneté	APRES 5 ans d'ancienneté	APRES 10 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	8,37	8,5374	8,7048	8,8722	9,036
128 M	8,49	8,6598	8,8296	8,9994	9,1692
138 M	8,51	8,6802	8,8504	8,0206	9,1908
150 M	8,80	8,9760	9,1520	9,3280	9,5040

Personnels oieurvrs sédentaires

Taux hriaore au 1er janvier 2007
(En euros)

	A L'EMBAUCHE	APRES 2 ans d'ancienneté	APRES 5 ans d'ancienneté	APRES 10 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	8,37	8,5374	8,7048	8,8722	9,036
128 M	8,49	8,6598	8,8296	8,9994	9,1692
138 M	8,51	8,6802	8,8504	8,0206	9,1908
150 M	8,80	8,9760	9,1520	9,3280	9,5040

Indemnités pour ancienneté et jours fériés travaillés :

Annexe II

-durée du travail inférieure à 3 heures : 8,77 Euros ;

personnels employés

-durée du travail égale ou supérieure à 3 heures :

Taux horaire au 1er janvier 2007

20,38 Euros.

(En euros.)

	A L'EMBAUCHE	APRES 3 ans d'ancienneté	APRES 6 ans d'ancienneté	APRES 9 ans d'ancienneté	APRES 12 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
105-110-115-120	8,37	8,6211	8,8722	9,1233	9,3744	9,6255
125	8,46	8,7138	8,9676	9,2214	9,4752	9,7290
132,5	8,50	8,7550	9,0100	9,2650	9,5200	9,7750
140	8,52	8,7756	9,0312	9,2868	9,5424	9,7980
148,5	8,80	9,0640	9,3280	9,5920	9,8560	10,1200

Indemnités complémentaires :

ANNEXE III : Personnels techniques et agents de maîtrise

-sténodactylographe ou sténotypiste : 29,36 Euros ;

Taux horaire au 1er janvier 2007

-traducteur : 117,45 Euros ;

(En euros)

-traducteur et rédacteur : 176,18 Euros.

GROUPE	COEF.	A L'EMBAUCHE	APRES 3 ans d'ancienneté	APRES 6 ans d'ancienneté	APRES 9 ans d'ancienneté	APRES 12 ans d'ancienneté	APRES 15 ans d'ancienneté
1	150	8,86	9,1258	9,3916	9,6574	9,9232	10,1890
2	157,5	8,96	9,2288	9,4976	9,7664	10,0352	10,3040
3	165	9,39	9,6717	9,9534	10,2351	10,5168	10,7985
4	175	9,96	10,2588	10,5576	10,8546	11,1552	11,4540
5	185	10,53	10,8459	11,1618	11,4777	11,7936	12,1095
6	200	11,38	11,7214	12,0628	12,4042	12,7456	13,0870
7	215	12,23	12,5969	12,9638	13,3307	13,6976	14,0645
8	225	12,81	13,1943	13,5786	13,9629	14,3472	14,7315

Indemnités complémentaires :

Personnels ingénieurs et cadres

-traducteur : 118,25 Euros ;

Rémunération annuelle garantie et paiement mensuel minimum
(durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

-traducteur et rédacteur : 177,38 Euros.

A compter du 1er janvier 2007

ANNEXE IV

(En euros)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETE dans le groupe	REMUNERATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	24 592,29 25 821,90 27 051,52 28 281,13	1 844,42 1 936,64 2 028,86 2 121,09
2	106,5	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	26 188,39 27 497,81 28 807,23 30 116,65	1 964,13 2 062,34 2 160,54 2 258,75
3	113	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	27 784,83 29 174,07 30 563,31 31 952,55	2 083,86 2 188,06 2 292,25 2 396,44
4	119	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	29 257,50 30 720,38 32 183,25 33 646,13	2 194,31 2 304,03 2 413,74 2 523,46

5	132	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	32 449,89 34 072,38 35 694,88 37 317,37	2 433,74 2 555,43 2 677,12 2 798,80
6	145	Jusqu'à 5 ans 5 à 10 ans 10 à 15 ans Après 15 ans	35 642,44 37 424,56 39 206,68 40 988,81	2 673,18 2 806,84 2 940,50 3 074,16
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.		

NB Les rémunérations minimales prévues par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 4).

Avenant du 5 mars 2007 relatif aux salaires RAG et GAR

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF),
Syndicats signataires	La fédération générale des transports CTFC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des transporteurs et de la logistique UCNF FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 5 mars 2007

En application du procès-verbal de signature de l'accord du 7 décembre 2006 portant réajustement des rémunérations coloniales dans les entreprises de transport routier et des activités annexes du transport, les garanties salariales de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise au titre de l'exercice 2007 sont fixées conformément aux tableaux annexés au présent avenant.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 5 mars 2007

Garantie annuelle de rémunérations 2007
Personnels ouvriers. ? Conducteurs routiers

(En euros.)

POUR 200 heures	À l'embauche	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
128 M	22 613,79	23 066,07	23 518,34	23 970,62	24 422,89
138 M	22 667,07	23 120,41	23 573,75	24 027,09	24 480,44
150 M	23 439,50	23 908,29	24 377,08	24 845,87	25 314,66

Personnels ouvriers. ? Conducteurs distance

(En euros.)

POUR 169 heures	À l'embauche	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	17 923,27	18 281,74	18 640,20	18 998,67	19 357,13
128 M	18 180,23	18 543,83	18 907,44	19 271,04	19 634,65
138 M	18 223,06	18 587,52	18 951,98	19 316,44	19 680,90
150 M	18 844,06	19 220,94	19 597,82	19 974,70	20 351,58

Personnels ouvriers. ? Sédentaires

(En euros.)

POUR 151,67 heures	À l'embauche	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
110 M 115 M 120 M	15 690,75	16 004,57	16 318,38	16 632,20	16 946,01
128 M	15 915,70	16 234,01	16 552,33	16 870,64	17 188,96
138 M	15 953,20	16 272,26	16 591,33	16 910,39	17 229,46
150 M	16 496,84	16 826,78	17 156,71	17 486,65	17 816,59

POUR 151,67 heures	À l'embauche	+ 3 ANS d'ancienneté	+ 6 ANS d'ancienneté	+ 9 ANS d'ancienneté	+ 12 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
105						
110						
115	15 690,75	16 161,47	16 632,20	17 102,92	17 573,64	18 044,36
120						
125	15 859,46	16 335,24	16 811,03	17 286,81	17 762,60	18 238,38
132,5	15 934,45	16 412,48	16 890,52	17 368,55	17 846,55	18 324,62
140	15 971,94	16 451,10	16 930,26	17 409,41	17 888,57	18 367,73
148,5	16 496,84	16 991,75	17 486,65	17 981,56	18 476,46	18 971,37

Techniciens et anepts de maîtrise

(En euros.)

POUR 151,67 heures	À l'embauche	+ 3 ANS d'ancienneté	+ 6 ANS d'ancienneté	+ 9 ANS d'ancienneté	+ 12 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
150	16 609,32	17 107,60	17 605,88	18 104,16	18 602,44	19 100,72
157,5	16 796,79	17 300,69	17 804,60	18 308,50	18 812,40	19 316,31
165	17 602,88	18 130,97	18 659,05	19 187,14	19 715,23	20 243,31
175	18 671,43	19 231,57	19 791,72	20 351,86	20 912,00	21 472,14
185	19 739,97	20 332,17	20 924,37	21 516,57	22 108,77	22 700,97
200	21 333,42	21 973,42	22 613,43	23 253,43	23 893,43	24 533,43
215	22 926,86	23 614,67	24 302,47	24 990,28	25 678,08	26 365,89
225	24 014,15	24 734,57	25 455,00	26 175,42	26 895,85	27 616,27

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimal
1	100	Jusqu'à 5 ans	24 582,29	1 844,42
		5 à 10 ans	26 821,00	1 936,84
		10 à 15 ans	27 051,52	2 020,86
		Après 15 ans	28 281,13	2 121,00
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	26 188,39	1 964,13
		5 à 10 ans	27 497,51	2 042,34
		10 à 15 ans	28 807,23	2 180,54
		Après 15 ans	30 116,65	2 258,75
3	113	Jusqu'à 5 ans	27 784,83	2 083,86
		5 à 10 ans	29 174,07	2 188,00
		10 à 15 ans	30 553,31	2 292,25
		Après 15 ans	31 952,55	2 396,44
4	119	Jusqu'à 5 ans	29 257,60	2 194,31
		5 à 10 ans	30 720,38	2 304,03
		10 à 15 ans	32 183,25	2 415,74
		Après 15 ans	33 645,13	2 523,48
5	132	Jusqu'à 5 ans	32 110,89	2 433,74
		5 à 10 ans	34 072,38	2 555,43
		10 à 15 ans	35 694,88	2 677,12
		Après 15 ans	37 317,37	2 798,50
6	145	Jusqu'à 5 ans	35 642,11	2 873,18
		5 à 10 ans	37 424,56	2 808,54
		10 à 15 ans	39 206,68	2 810,50
		Après 15 ans	40 989,81	3 074,16
7	Cadres supérieurs	Voir atrlcie 6.3 de la présente convention, annexe IV		

Avenant n 50 du 16 février 2007 relatif aux salaires annexe I

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tpsnrorat mandatée par : - la crhmabe syilacnde des ersrpiteens de déménagement et garde-meubles de Frcane (CSD) ; - la fédération des eispetnerrs de la sécurité faicidruie (FEDESFI) ; - la fédération nantoalie des parrsetaetis lqsiuieogs et des maiangss généraux agréés par l'Etat (FEDIMAG) ; - la fédération naltinoae des tnporsats rieurors (FNTR) ; - la fédération des eersnipetrs de tasrnorpt et lqigtisoue de Fancre (TLF) ; L'union natinaole des otoaginsrinas slaniyedcs des tuensporatrrs reotirus auetiblmoos (UNOSTRA) ;
Syndicats signataires	La fédération des tastnoprrs et de la ltoiuqsige UNCP-FO ; La fédération générale des trprsaonts CTFC ; La fédération nlaaotnie des chruffuaes riruetos (FNCR),

Article - Indemnités aux frais de déplacements Annexe I

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2007

Le plocroote rlateif aux fairs de déplacement du 30 avirl 1974, cnlocu en apatoiclipn de l'article 10 de la cevtononin clveocitle nnoltaiae anxene I des taosnrtrps rrieouts et des activités aixerlaiius du transport, modifié par les atanvnes n° s 1 à 49, ce deeirnr en dtae du 13 jeullit 2006, est à navoueu modifié cmome siut :

Article 1er

Taux des indemnités ffireataos

Le tabeau fnaixt le tuax des indemnités ffotierraas dnas les enesprreits du tprsoart reuiotr de marchandises, du tnoarsprt de déménagement, des activités alxaieuris du transport, du trpraonst de fnods et vreauls et des activités de pistoreants

Avenant n 97 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 annexe I

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tpsraront mandatée par la fédération niaalotne des tantrtpsos de voyageurs,
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des tsrponarts ; La fédération générale des tprtronsas et de l'équipement (FGTE) CFTD,

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

La covieonntn cvlectoile nlonaaite anxene n° I (Dispositions particulières aux ouvriers) en dtae du 16 jiun 1961, modifiée par les aannvtes n° 1 à 96, ce derienr en dtae du 19 smretepbe 2006, est à nuevoau modifiée comme siut :

logistiques, joint adiut protocole, est remplacé par le nuaeovu taelabu annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en ailcppitaon

Le présent aavennt est aalbppicle à cpetmor du 1er février 2007.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent annvaet frea l'objet d'un dépôt à la doerictin générale du taarvil du ministère de l'emploi, de la cohésion slcioae et du lmgeeont et d'une deadmne d'extension dnas les cidtinonos fixées rvcptinteseemt par les aelcitr L. 132-10 et L. 133-8 et saitnvus du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2007.

ANNEXE

Taux des indemnités du poooltcre raletif aux faris de déplacement des oirvuers

Chiffres en vgeuiur à cotpemr du 1er février 2007)

NATURE DES IEMNNTIDES	TAUX	REFERENCE
	(en euros)	aux aetclirs du ptoorocle
Indemnité de rapes	11,84	Article 3, alinéa 1
Indemnité de rpeas	7,29	Article 4
unique		
Indemnité de rapes	7,09	Article 12
unique " niut "		
Indemnité spéciale	3,21	Article 7
Indemnité de	6,41	Article 5
casse-croute		
Indemnité de garnd		Article 6
déplacement		
1 repas + 1 découcher	37,86	
2 repas + 1 découcher	49,70	

Article 1 - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Les barèmes des rémunérations coevlennenlinots (taux hrroeais et SMPG) des prosnlnees oirvuers des eesperrtns de trsropnat rtieur de voyageurs, en vueiugr dupies le 1er oboctre 2006, snot revalorisés au ttire de l'exercice 2007 et remplacés par les nouvouax barèmes jotins au présent avenant, acellipapbs aux 1er juiillet 2007 et 1er jianevr 2008.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Le présent anvneat ernte en aiolpaitcpn à cotmper du 1er jllieut 2007.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant n 83 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 annexe II

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transports mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs,
Syndicats signataires	La fédération générale des transports CTFC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTD,

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

La convention collective nationale annexe II « Dispositifs particuliers aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 82, ce dernier en date du 19 septembre 2006, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1 - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis, en vigueur depuis le 1er octobre 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2007 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er juillet 2007 et 1er janvier 2008.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Avenant n 81 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 annexe III

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transports mandatée par la fédération nationale des transporteurs de voyageurs,
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des transports ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTD ; Le syndicat national des activités du transport et du tourisme CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

La convention collective nationale annexe III « Dispositifs particuliers aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 80, ce dernier en date du 19 septembre 2006, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1 - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis, en vigueur depuis le 1er octobre 2006, sont revalorisés au titre de l'exercice 2007 et remplacés par les nouveaux barèmes joints au présent avenant, applicables au 1er juillet 2007 et 1er janvier 2008.

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Personnel ouvrier

Tableaux non rudiopet - voir BO collectivité 2007-41

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés portés à :
A compter du 1er juillet 2007 :
? sténodactylographe et sténotypiste : 30,86 ? ;
? dactylographe : 123,44 ? ;
? dactylographe et rédacteur : 185,17 ?.
A compter du 1er janvier 2008 :
? sténodactylographe et sténotypiste : 31,07 ? ;
? dactylographe : 124,30 ? ;
? dactylographe et rédacteur : 186,44 ?.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2007.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Personnel employés

Tableaux non reopridut - voir BO collectivité 2007-41

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés portés à :
A compter du 1er juillet 2007 :
? dactylographe : 124,72 ? ;
? dactylographe et rédacteur : 187,08 ?.
A compter du 1er janvier 2008 :
? dactylographe : 125,58 ? ;
? dactylographe et rédacteur : 188,37 ?.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Le présent avenant entre en application à compter du 1er juillet 2007.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Tableaux non rudiopet - voir BO collectivité 2007-41

Avenant n° 73 du 13 juillet 2007 relatif aux rémunérations au 1er juillet 2007 annexe IV

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tsonrrpat mandatée par la fédération ntaionale des trotnrasps de voyageurs,
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des ttsrproans ; La fédération générale des tsrpnorras et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Le scdanyit ntoanial des activités du trasornpt et du trniast CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

La cienvtnoon cloceiltve naaoltine axnene IV « Ditioosnspis particulières aux ingénieurs et cdraes » en dtae du 30 orbtoc 1951, modifiée par les anevntas n° s 1 à 72, ce deirner en dtae du 19 setbpemre 2006, est à naveouu modifiée cmome siut :

Article 1 - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Les barèmes de rémunérations alennleus miialemsn pfloreelnenssios garanties, en vegiur duipes le 1er ootcbre 2006, snot revalorisés au ttire de l'exercice 2007 et remplacés par les nvouaux barèmes jontis au présent avenant, apacipelbls aux 1er julleit 2007 et 1er jvnaeir 2008.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Avenant n° 4 du 24 juillet 2007 relatif aux rémunérations 2007 transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de traspront (UFT) mandatée par la chmabre sanldicye des erseptirens de déménagement et garde-meubles de France,
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des trpatorsns ; La fédération générale des tsrapronts et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nnatliao de ceufuarhfs roitrues (FNCR) ; Le scdanyit nanitoal des activités du taspornt et du tnrsait CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2007

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations ceotlneivoelnnsn dnas les erenpsierts de trnsorpat de déménagement, modifié en deerinr leiu par l'avenant n° 3 du 16 jeniavr 2007, est à nvoueau modifié par l'avenant n° 4 cmome suit.

Article 1
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2007

A l'article 3 « Rasirloiaoevtn des rémunérations cntnlnooneevlnes », le piont 1 et le point 2 snot remplacés par :

1. Tuax hrieraos

A ctmpeor du 1er août 2007 plus du 1er orbtoc 2007, les tuax hreaoris ctnevinnonelos des psneronles ouvriers, employés et teiihccnnes et agetns de maîtrise snot fixés conformément aux tbleaux jnitos au présent avenant.

2. Rémunérations alenenlus grinaeats

Le présent avnnaet etnre en aoipaipctln à coepmtr du 1er jlluiet 2007.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Le présent aanvent frea l'objet d'un dépôt à la decrtiion générale du traaivl du ministère du travail, des raeitols sicaelos et de la solidarité et au secrétariat-greffe du cosinel des prud'hommes de Paris et d'une dmdnaee d'extension dnas les cndniitos fixées par les ailrcets L. 132-10 et L. 133-8 et sativnus du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 13 juil. 2007

Ingénieurs et cadres

Rémunérations aeulnnles mmlnaeis poseeillonesfnrs gnaairtes puor 151,67 herues iulnnat les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le cdrae des lios sur la réduction du tpmes de travail

A ctmeopr du 1er jelluit 2007

Tableau non reoupirdt - vior BO cvenootinns cvlecoelits 2007-41 NB : Les rémunérations mlienmias pooreesnflnises greiaants fixées par le taelabu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région paenriisne (art. 5, al. 2).

A cptomer du 1er jveainr 2008

Tableau non rruediopt - vior BO cnieonnovts clclvoitees 2007-41 NB : Les rémunérations mlaieinms pnllnsfesoeioires grienaats fixées par le taelabu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région psaienirne (art. 5, al. 2).

A cmopetr du 1er août 2007 plus du 1er ootcbre 2007, les rémunérations anlenleus gnateiras des pnneseorls ingénieurs et cerdas au trite de l'année 2007 snot fixées conformément aux tableaux jtions au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2007

Les dtsipsonois du présent aneavnt eetrnt en aoiapcltpin aux dteas fixées à l'article 1er ci-dessus.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 24 juil. 2007

Le présent aanenvt frea l'objet d'un dépôt à la dtioicern générale du taaiavl du ministère de l'emploi, de la cohésion siaocle et du legnoemt et d'une ddnmaee d'extension dnas les cioidnonts fixées par les atcerils L. 132-10 et L. 133-8 et stnuvais du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2007

Rémunérations alleuenns garanties
Personnel ouvrier
Taux hriaores à ceotmtr du 1er août 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
120 D	8,44
128 D	8,52
138 D	8,57
150 D	9,01

En apctaolipn de la CCNA-1, les tlebauux ci-dessus snot majorés le cas échéant de 9,11 ? ou 21,24 ? : tivaarl un juor férié ou dahimnce (art. 7 ter ou 7 quater).

En ailiacoptpn de l'avenant n° 3, les tleaaubx ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,5 % puor les ponrlnsees C 1 ttleiraus du pirmes de coduinre C ;

? 2 % puor les plenneosrs C 2 trliauiets du prmies de courndie EC.

Taux hireas à cptoemr du 1er orcotbe 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
120 D	8,46
128 D	8,54
138 D	8,59
150 D	9,03

En apociltpain de la CCNA-1, les tlbeaux ci-dessus snot majorés le cas échéant de 9,13 ? ou 21,28 ? : tiraval un juor férié ou dmniahce (art. 7 ter ou 7 quater).

En atociippaln de l'avenant n° 3, les taulbex ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,5 % puor les pnerslones C 1 taltruies du permis de cronudie C ;

? 2 % puor les pnoreelnss C 2 titaleurs du permis de cdinuroe EC.

Personnel employé
Taux hraioers à cmeptor du 1er août 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,44
120	8,50
125	8,59
132,5	8,67
140	8,76
148,5	8,85

Taux hiarreos à cmotepor du 1er orcbtoe 2007

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le gropue (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2007	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans ...	27 717,18	2 078,79
2	106,5	Jusqu'à 5 ans ...	29 518,77	2 213,91
3	113	Jusqu'à 5 ans ...	31 320,72	2 349,05
4	119	Jusqu'à 5 ans ...	32 983	2 473,73
5	132	Jusqu'à 5 ans ...	36 586,37	2 743,98
6	145	Jusqu'à 5 ans ...	40 189,92	3 014,24

(1) Atilcre 5, alinéa 4.

Rémunérations allnueens mileinmas pneoolnerefssils garanties à cptomer du 1er oortbce 2007

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,44
120	8,52
125	8,61
132,5	8,69
140	8,78
148,5	8,86

Personnel tiienhcecn et agent de maîtrise
Taux hiearros à cemotpr du 1er août 2007

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
1	150	9,13
2	157,5	9,23
3	165	9,50
4	175	10,08
5	185	10,64
6	200	11,51
7	215	12,38
8	225	12,96

Taux hiraoers à cmetpor du 1er oorbtcce 2007

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
1	150	9,15
2	157,5	9,25
3	165	9,52
4	175	10,10
5	185	10,66
6	200	11,53
7	215	12,40
8	225	12,98

Personnel ingénieur et cadre
Rémunérations alunnees mmeliains prosseflenneoils garanties à cmotper du 1er août 2007

(En euros.)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2007	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans ...	27 771,63	2 082,87
2	106,5	Jusqu'à 5 ans ...	29 576,77	2 218,26
3	113	Jusqu'à 5 ans ...	31 382,26	2 353,67
4	119	Jusqu'à 5 ans ...	33 047,8	2 478,59
5	132	Jusqu'à 5 ans ...	36 658,25	2 749,37
6	145	Jusqu'à 5 ans ...	40 268,88	3 020,17

(1) Atlicre 5, alinéa 4.

Avenant n 1 du 21 décembre 2007 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers

Signataires	
Patrons signataires	Unoin des fédérations de trsaropnt (UFT) mandatée par la crhbmae nintolaae des sireevcs d'ambulances (CNSA) ; Fédération nioanltae des atrainss alecbuanrims (FNAA) ; Fédération noialatne des abimlanrceus privés (FNAP) ; Fédération nailntaoe des tepunasrtrros srnieaait (FNFS).
Syndicats signataires	Fédération générale des tanptrosrs CTFC ; Fédération générale des tporrnstas et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Fédération ntiaalone des cehfuuarfs rutieors (FNCR),

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent avenant est iicolansbidse de l'avenant n° 3 à l'accord du 4 mai 2000 dnot il cuttisnoe le volet salarial. Les étapes des msie en aioctplpain des duex ttxees dioevnt dnoc être identiques, d'où le lein fiat dnas le présent avenant ertne les duex accords.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

	À CTEMOPR du 1 / 1 / 2008	À LA DTAE d'extension de l'avenant n° 3	À LA DTAE du 1er arasinevrine de l'extension de l'avenant n° 3	À LA DTAE du 2e anriivesrnae de l'extension de l'avenant n° 3	À LA DTAE du 3e aininsrvaere de l'extension de l'avenant n° 3
Emploi A	8, 50	8, 58	8, 77	8, 95	9, 13
Emploi B	9, 35	9, 44	9, 65	9, 84	10, 04

En atapilpcion des règles fixées par l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié et de l'accord du 2 décembre 2004, le mtnaont des indemnités puor tvaaril de dcinhame et jorus fériés des penlsoens ancclamburis est fixé à :

? 18, 26 ? à cpmetor du 1er jivenar 2008 ;

? 18, 44 ? à cetopmr de la dtae de l'extension de l'avenant n° 3 ;

? 18, 85 ? à cmetopr de la dtae du 1er avesirnrnaie de l'extension de l'avenant n° 3 ;

? 19, 23 ? à ctoempr de la dtae du 2e anearnvisrie de l'extension de l'avenant n° 3 ;

Les tuax heoairrs cviloeoentnnns des penorensls ouiivrsv ambulanciers, à ctepmor du 1er jneivar 2008, snot fixés conformément au talebau annexé au présent avenant.

Ce tbaealu srea intégré dnas la CNCA 1 de la cotniovnen cveotcille nitoaalne des tsnoatprrs retiuros et des activités arxleiiuais du transport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent aenvnat entre en aclppiitaon à cpotemr du 1er jnviear 2008.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent aavennt frea l'objet d'un dépôt à la drticieon générale du tiaarvl du ministère du travail, des rtleoanis scalieos et de la solidarité et d'une dmadnee d'extension dnas les ctidnoions fixées par les aielctrs L. 132-10 et L. 133-8 et suavnits du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

ANNEXE(1)
Personnels ouvrires
Taux hraroies gratains à l'embauche

(En euros.)

? 19, 61 ? à cmoeprtr de la dtae du 3e aannirresvie de l'extension de l'avenant n° 3.

(1) L'annexe de l'avenant n° 1 est étendue suos réserve, d'une part, de l'application des dispsootinis réglementaires patornt fitxoain du sralaie mminium ipnrtsoeierfnseol de cicaosnsre et, d'autre part, des doispiitsons de l'article L. 2241-9 du cdoe du taivarl qui prévoient que la négociation alnlneue sur les slareais vsie également à définir et pgraemormr les meuesrs pettnemrat de sppeiurm les écarts de rémunération ernte les fmmees et les hemmos avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 9 jeaivnr 2009, art. 1er)

Avenant du 18 février 2008 relatif à la revalorisation des rémunérations

conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des ersipreents de tnaorrspt et liquogtse de Fnrcce (TLF),
Syndicats signataires	La fédération générale des tntosraprs CTFC ; La fédération générale des tasrnropts et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération ntailnaoe des cfrfeahuus reruotis (FNCR) ; La fédération nonaiatle des sidyncnats de tonrasrtps CGT ; La fédération des trosanptrs et de la louitsqige UNCP-FO ; Le syndncait ntiaaonl des activités du tpraonrst et du tnairst CFE-CGC,

Article 1 - Taux horaires conventionnels et rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2008

Les tuax haerrios coilnnoveentns des peesnrnols ouvriers, employés, tcicnnheeis et agents de maîtrise et les rémunérations aeleunlns gaairnts des pelernsons ingénieurs et cardes des ereepnirtss visées par le présent arccod snot fixés :

? conformément aux tableaux fanrugit à l'annexe I du présent accord, à copmetr du 1er février 2008 ;

? conformément aux tebulaax fniuragt à l'annexe II du présent accord, à cotpmer de la dtae de première rirasoeaolitvn du SIMC inneaanrtvt après le 1er février 2008.

Ces différents tebaluax senrot intégrés dnas les CNCA 1, 2, 3 et 4 de la cioonnetvn cilltcoeve noianltae des trorsanpts rirutoes et des activités aaxiureils du transport.

Article 2 - Garanties annuelles de rémunération

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2008

Les grenatais aunnelles de rémunération des personnels, ouvriers, employés, tienhcicens et atengs de maîtrise des eiesnrterps visées par le présent arccod snot fixées :

? conformément aux tbulaeax fgiuarnt à l'annexe I du présent accord, à cmtopter du 1er février 2008 ;

? conformément aux tebaaulx fgunirat à l'annexe II du présent accord, à cmpoter de la dtae de première ravartsiliooen du SIMC innvtraenet après le 1er février 2008.

Ces différents tuabelax sonret intégrés dnas les CNCA 1, 2 et 3 de la coinontevn cltecloive nlnoitaee des ttrposrnas reioturs et des activités axleuriias du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2008

3.1. Alectirs 7 ter et 7 qteuar de la CNCA 1

A. ? A ctpoemr du 1er février 2008, les mtatonns des indemnités visées aux aertcils 7 ter et 7 qeatur (jours fériés et dnhaiemcs travaillés) de la CNCA 1 de la cotonvnein cveolciltte nntaaiole des tnptsorras rrtuois et des activités aiaieluixs du tornsprat snot rinstepmcveeet portés à :

? durée du taviarl inférieure à 3 heuers : 8,99 ? ;

? durée du triaval égale ou supérieure à 3 herues : 20,89 ?.

B. ? A cpoemr de la dtae de première rilvtraioiosaen du SIMC iennvtrnaet après le 1er février 2008, les mannttos des indemnités visées aux ariltecs 7 ter et 7 qeatur (jours fériés et dinamhecs travaillés) de la CNCA 1 de la cvtoienonn cctiellove

ninlaaote des tsratronps rotireus et des activités arixaeliuis du tpraonsrt snot rtinpeeevsecmt portés à :

? durée du trviaal inférieure à 3 heeurs : 9,12 ? ;

? durée du tavairl égale ou supérieure à 3 heures : 21,20 ?.

3.2. Altcrie 5, phaprgaare b, de la CNCA 2

A. ? A ceoptmr du 1er février 2008, les matntons des indemnités visées au phargarpae b de l'article 5 de la CNCA 2 de la ctveionnon ccelilvot ntlnoaiae des tspntraors riueorts et des activités axrluiiaes du tonsprat snot rvnesemtecipet portés à :

? sténodactylographe et sténotypiste : 30,10 ? ;

? tdtruucar : 120,39 ? ;

? tedrautcr et rédacteur : 180,58 ?.

B. ? A cetopmr de la dtae de première ravisoirltoaen du SIMC ineervnantt après le 1er février 2008, les mntaonts des indemnités visées au paagarhrpe b de l'article 5 de la CNCA 2 de la cnivnoteon celictlvoe ntianolae des trrsopants rrtuois et des activités airaxeiuils du tpraonrst snot rtpeeveemncit portés à :

? sténodactylographe et sténotypiste : 30,56 ? ;

? ttduecurar : 122,26 ? ;

? tueuracdtr et rédacteur : 183,39 ?.

3.3. Actlire 6, pparhagrae b, de la CNCA 3

A. ? A cptomr du 1er février 2008, les mnottnas des indemnités visées au pgaraphare b de l'article 6 de la CNCA 3 de la cneooytinn colectivce nitalnaoe des topatnrsrs riretous et des activités axiruiiaels du tpoanrst snot ripemsceenrtvt portés à :

? tcratduuer : 121,19 ? ;

? ttdruacer et rédacteur : 181,79 ?.

B. ? A ctmpeor de la dtae de première revlotiioraasn du SIMC ieertnanvnt après le 1er février 2008, les mnaottns des indemnités visées au parharapge b de l'article 6 de la CNCA 3 de la cooetvnin ccoelivte ninaoltae des tnotrarsps rtioures et des activités auiliraieixs du tporsrnat snot retsvnepmeeict portés à :

? ttauceudrr : 123,06 ? ;

? tturduacer et rédacteur : 184,59 ?.

Article 4 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2008

Le présent accrod enrte en aolpatpicin à coemptr de la dtae de sa signature.

Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2008

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la drcioiten générale du tiaravl du ministère du travail, des reolntias siaoecls et de la solidarité, et d'une damdene d'extension dnas les cooitndnis fixées rpevmcsieteent par les areitcls L. 132-10 et L. 133-8 et svuiants du cdoe du travail.

Annexe

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2008

ANNEXE I(1)

Personnels oeuvrirs rtlunaos

Taux hrriaoe au 1er février 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	8, 58	8, 7516	8, 9232	9, 0948	9, 2664
128 M	8, 70	8, 8740	9, 0480	9, 2220	9, 3960
138 M	8, 72	8, 8944	9, 0688	9, 2432	9, 4176

150 M	9, 02	9, 2004	9, 3808	9, 5612	9, 7416

Indemnités pour d'anciennetés et jours fériés travaillés :
? durée du travail inférieure à 3 heures : 8, 99 ? ;
? durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 20, 89 ?.

Personnels oeuvriers sédentaires
Taux hiroare au 1er février 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	8, 58	8, 7516	8, 9232	9, 0948	9, 2664
128 M	8, 70	8, 8740	9, 0480	9, 2220	9, 3960
138 M	8, 72	8, 8944	9, 0688	9, 2432	9, 4176
150 M	9, 02	9, 2004	9, 3808	9, 5612	9, 7416

Indemnités pour d'anciennetés et jours fériés travaillés :
? durée du travail inférieure à 3 heures : 8, 99 ? ;
? durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 20, 89 ?.

Personnels employés
Taux hiroare au 1er février 2008

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110 ? 115-120	8, 58	8, 8374	9, 0948	9, 3522	9, 6096	9, 8670
125	8, 67	8, 9301	9, 1902	9, 4503	9, 7104	9, 9705
132, 5	8, 71	8, 9713	9, 2326	9, 4939	9, 7552	10, 0165
140	8, 73	8, 9919	9, 2538	9, 5157	9, 7776	10, 0395
148, 5	9, 02	9, 2906	9, 5612	9, 8318	10, 1024	10, 3730

Indemnités complémentaires :
? sténodactylographe ou sténotypiste : 30, 10 ? ;
? trutceudr : 120, 39 ? ;
? tdraucetr et rédacteur : 180, 58 ?.

Personnels tchnieeics et ategs de maîtrise
Taux hairroe au 1er février 2008

(En euros.)

GROUPE	COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	9, 08	9, 3524	9, 6248	9, 8972	10, 1696	10, 4420
2	157,5	9, 18	9, 4554	9, 7308	10, 0062	10, 2816	10, 5570
3	165	9, 62	9, 9086	10, 1972	10, 4858	10, 7744	11, 0630
4	175	10, 21	10, 5163	10, 8226	11, 1289	11, 4352	11, 7415
5	185	10, 79	11, 1137	11, 4374	11, 7611	12, 0848	12, 4085
6	200	11, 66	12, 0098	12, 3596	12, 7094	13, 0592	13, 4090
7	215	12, 54	12, 9162	13, 2924	13, 6686	14, 0448	14, 4210
8	225	13, 13	13, 5239	13, 9178	14, 3117	14, 7056	15, 0995

Indemnités complémentaires :
? tdeacuurr : 121, 19 ? ;
? tueacdturr et rédacteur : 181, 79 ?.

Personnels ingénieurs et credas
Rémunération allnneue gnaraite et peineamt musenel mmiuinm
A cpotmer du 1er février 2008

Durée msleenue de référence : 151, 67 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le gporue	RÉMUNÉRATION annuelle gtaairne	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	jusqu'à 5 ans	25 207, 10	1 890, 53
		5 à 10 ans	26 467, 46	1 985, 06
		10 à 15 ans	27 727, 81	2 079, 59
		après 15 ans	28 988, 17	2 174, 11
2	106, 5	jusqu'à 5 ans	26 843, 10	2 013, 23
		5 à 10 ans	28 185, 26	2 113, 89

		10 à 15 ans	29 527, 41	2 214, 56
		après 15 ans	30 869, 57	2 315, 22
3	113	jusqu'à 5 ans	28 479, 45	2 135, 96
		5 à 10 ans	29 903, 42	2 242, 76
		10 à 15 ans	31 327, 40	2 349, 56
		après 15 ans	32 751, 37	2 456, 35
4	119	jusqu'à 5 ans	29 988, 94	2 249, 17
		5 à 10 ans	31 488, 39	2 361, 63
		10 à 15 ans	32 987, 83	2 474, 09
		après 15 ans	34 487, 28	2 586, 55
5	132	jusqu'à 5 ans	33 261, 14	2 494, 59
		5 à 10 ans	34 924, 20	2 619, 32
		10 à 15 ans	36 587, 25	2 744, 04
		après 15 ans	38 250, 31	2 868, 77
6	145	jusqu'à 5 ans	36 533, 50	2 740, 01
		5 à 10 ans	38 360, 18	2 877, 01
		10 à 15 ans	40 186, 85	3 014, 01
		après 15 ans	42 013, 53	3 151, 01
7	Cadres supérieurs	Voir article 6. 3 de la présente convention, annexe IV		

NB. ? Les rémunérations mentionnées ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, paragraphe 2 de la CNCA 4).

Personnels ovierres ratuols
Garanties annuelles de rémunération
À compter du 1er février 2008

Pour 200 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	22 853, 52	23 310, 59	23 767, 66	24 224, 73	24 681, 80
128 M	23 173, 15	23 636, 61	24 100, 08	24 563, 54	25 027, 00
138 M	23 226, 42	23 690, 95	24 155, 48	24 620, 01	25 084, 53
150 M	24 025, 49	24 506, 00	24 986, 51	25 467, 02	25 947, 53

Pour 169 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	18 372, 95	18 740, 41	19 107, 87	19 475, 33	19 842, 79
128 M	18 629, 92	19 002, 52	19 375, 12	19 747, 72	20 120, 31
138 M	18 672, 75	19 046, 21	19 419, 66	19 793, 12	20 166, 57
150 M	19 315, 16	19 701, 46	20 087, 77	20 474, 07	20 860, 37

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	16 084, 42	16 406, 11	16 727, 80	17 049, 49	17 371, 17
128 M	16 309, 38	16 635, 57	16 961, 76	17 287, 94	17 614, 13
138 M	16 346, 87	16 673, 81	17 000, 74	17 327, 68	17 654, 62
150 M	16 909, 26	17 247, 45	17 585, 63	17 923, 82	18 262, 00

À compter du 1er février 2008
Personnels ovierres sédentaires

Garanties annuelles de rémunération pour 151, 67 heures

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	+ 2 ANS d'ancienneté	+ 5 ANS d'ancienneté	+ 10 ANS d'ancienneté	+ 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	16 084, 42	16 406, 11	16 727, 80	17 049, 49	17 371, 17
128 M	16 309, 38	16 635, 57	16 961, 76	17 287, 94	17 614, 13
138 M	16 346, 87	16 673, 81	17 000, 74	17 327, 68	17 654, 62
150 M	16 909, 26	17 247, 45	17 585, 63	17 923, 82	18 262, 00

Personnels employés

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110						
115 ? 120	16 084, 42	16 566, 95	17 049, 49	17 532, 02	18 014, 55	18 497, 08
125	16 253, 14	16 740, 73	16 228, 33	17 715, 92	18 203, 52	18 691, 11
132, 5	16 328, 12	16 817, 96	17 307, 81	17 797, 65	18 287, 49	18 777, 34
140	16 365, 62	16 856, 59	17 347, 56	17 838, 53	18 329, 49	18 820, 46
148, 5	16 909, 26	17 416, 54	17 923, 82	18 431, 09	18 938, 37	19 445, 65

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
150	17 021, 74	17 532, 39	18 043, 04	18 553, 70	19 064, 35	19 575, 00
157,5	17 209, 21	17 725, 49	18 241, 76	18 758, 04	19 274, 32	19 790, 59
165	18 034, 05	18 575, 07	19 116, 09	19 657, 11	20 198, 14	20 739, 16
175	19 140, 09	19 714, 29	20 288, 50	20 862, 70	21 436, 90	22 011, 10
185	20 227, 38	20 834, 20	21 441, 02	22 047, 84	22 654, 67	23 261, 49
200	21 858, 32	22 514, 07	23 169, 82	23 825, 57	24 481, 32	25 137, 07
215	23 508, 00	24 213, 24	24 918, 48	25 623, 72	26 328, 96	27 034, 20
225	24 614, 04	25 352, 46	26 090, 88	26 829, 30	27 567, 72	28 306, 15

ANNEXE II(1)

Taux horaires à compter de la date de première ratification du SIMC intervenant après le 1er février 2008
Personnels ouvriers non-atls

(En euros.)

(1) Grilles des taux horaires des ouvriers et employés non étendus sous réserve des dispositions réglementaires permettant l'ajustement du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 21 mai 2008, art. 1er)

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2008

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	8, 71	8, 8842	9, 0584	9, 2326	9, 4068
128 M	8, 83	9, 0066	9, 1832	9, 3598	9, 5364
138 M	8, 85	9, 0270	9, 2040	9, 3810	9, 5580
150 M	9, 16	9, 3432	9, 5264	9, 7096	9, 8928

Indemnités pour congés et jours fériés travaillés :

? durée du travail inférieure à 3 heures : 9, 12 ? ;

? durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 21, 20 ?.

Personnels ouvriers sédentaires

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	8, 71	8, 8842	9, 0584	9, 2326	9, 4068
128 M	8, 83	9, 0066	9, 1832	9, 3598	9, 5364

138 M	8, 85	9, 0270	9, 2040	9, 3810	9, 5580
150 M	9, 16	9, 3432	9, 5264	9, 7096	9, 8928

Indemnités puor dhincames et jruos fériés travaillés :
? durée du tvraial inférieure à 3 hueres : 9, 12 ? ;
? durée du trvaail égale ou supérieure à 3 hreues : 21, 20 ?.

Personnels employés
(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110-115-120	8, 71	8, 9713	9, 2326	9, 4939	9, 7552	10, 0165
125	8, 80	9, 0640	9, 3280	9, 5920	9, 8560	10, 1200
132, 5	8, 84	9, 1052	9, 3704	9, 6356	9, 9008	10, 1660
140	8, 86	9, 1258	9, 3916	9, 6574	9, 9232	10, 1890
148, 5	9, 16	9, 4348	9, 7096	9, 9844	10, 2592	10, 5340

Indemnités complémentaires :
? sténodactylographe ou sténotypiste : 30, 56 ? ;
? ttudauercr : 122, 26 ? ;

? tduatcruer et rédacteur : 183, 39 ?.

Personnels tinecnhcies et antegs de maîtrise
(En euros.)

GROUPE	COEF.	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	9, 22	9, 4966	9, 7732	10, 0498	10, 3264	10, 6030
2	157, 5	9, 32	9, 5996	9, 8792	10, 1588	10, 4384	10, 7180
3	165	9, 76	10, 0528	10, 3456	10, 6384	10, 9312	11, 2240
4	175	10, 36	10, 6708	11, 9816	11, 2924	11, 6032	11, 9140
5	185	10, 95	11, 2785	11, 6070	11, 9355	12, 2640	12, 5925
6	200	11, 83	12, 1849	12, 5398	12, 8947	13, 2496	13, 6045
7	215	12, 73	13, 1119	13, 4938	13, 8757	14, 2576	14, 6395
8	225	13, 33	13, 7299	14, 1298	14, 5297	14, 9296	15, 3295

Indemnités complémentaires :
? trdteuacur : 123, 06 ? ;
? tdctuaeurr et rédacteur : 184, 59 ?.

Personnels ingénieurs et cderas
Rémunérations aullnnees gtrnaeias et pneametis mlsueens
mnimia
(durée mlseulene de référence : 151, 67 heures)
(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le guorpe	RÉMUNÉRATION annuelle gritnaae	PAIEMENT mensuel minmium
1	100	jusqu'à 5 ans	25 585, 21	1 918, 89
		5 à 10 ans	26 864, 47	2 014, 84
		10 à 15 ans	28 143, 73	2 110, 78
		après 15 ans	29 422, 99	2 206, 72
2	106, 5	jusqu'à 5 ans	27 245, 75	2 043, 43
		5 à 10 ans	28 608, 04	2 145, 60
		10 à 15 ans	29 970, 33	2 247, 77
		après 15 ans	31 332, 61	2 349, 95
3	113	jusqu'à 5 ans	28 906, 64	2 168, 00
		5 à 10 ans	30 351, 97	2 276, 40
		10 à 15 ans	31 797, 30	2 384, 80
		après 15 ans	33 242, 64	2 493, 20
4	119	jusqu'à 5 ans	30 438, 77	2 282, 91
		5 à 10 ans	31 960, 71	2 397, 05
		10 à 15 ans	33 482, 65	2 511, 20
		après 15 ans	35 004, 59	2 625, 34

5	132	jusqu'à 5 ans	33 760, 06	2 532, 00
		5 à 10 ans	35 448, 06	2 658, 60
		10 à 15 ans	37 136, 07	2 785, 21
		après 15 ans	38 824, 07	2 911, 81
6	145	jusqu'à 5 ans	37 081, 50	2 781, 11
		5 à 10 ans	38 935, 58	2 920, 17
		10 à 15 ans	40 789, 65	3 059, 22
		après 15 ans	42 643, 73	3 198, 28
7	Cadres supérieurs	Voir article 6. 3 de la présente convention, annexe IV		

NB. ? Les rémunérations miemlinas poseelfliosrnens gteiaarns fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, paragraphe 2 de la CNCA 4).

Personnels ouverts rluotas
Garanties influens de rémunération à compter du 1er février 2008

Pour 200 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	23 199,78	23 663,78	24 127,77	24 591,77	25 055,76
128 M	23 519,41	23 989,80	24 460,19	24 930,57	25 400,96
138 M	23 572,68	24 044,13	24 515,59	24 987,04	25 458,49
150 M	24 398,39	24 886,36	25 374,33	25 862,29	26 350,26

Pour 169 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	18 651,33	19 024,36	19 397,38	19 770,41	20 143,44
128 M	18 908,30	19 286,47	19 664,63	20 042,80	20 420,96
138 M	18 951,12	19 330,14	19 709,16	20 088,19	20 467,21
150 M	19 614,95	20 007,25	20 399,55	20 791,85	21 184,15

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
115 M-118 M-120 M	16 328,12	16 654,68	16 981,24	17 307,81	17 634,37
128 M	16 553,08	16 884,14	17 215,20	17 546,26	17 877,33
138 M	16 590,57	16 922,38	17 254,19	17 586,00	17 917,82
150 M	17 171,71	17 515,14	17 858,58	18 202,01	18 545,45

Pour 151, 67 heures.

Personnels ouverts sédentaires

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M-115 M-120 M	16 328,12	16 654,68	16 981,24	17 307,81	17 634,37
128 M	16 553,08	16 884,14	17 215,20	17 546,26	17 877,33
138 M	16 590,57	16 922,38	17 254,19	17 586,00	17 917,82
150 M	17 171,71	17 515,14	17 858,58	18 202,01	18 545,45

Pour 151, 67 heures.

Personnels employés

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
105-110-115-120	16 328,12	16 817, 96	17 307, 81	17 797, 65	18 287, 49	18 777, 34
125	16 496,84	16 991, 75	17 486, 65	17 981, 56	18 476, 46	18 971, 37
132, 5	16 571,83	17 068, 98	17 566, 14	18 063, 29	18 560, 45	19 057, 60
140	16 609,32	17 107, 60	17 605, 88	18 104, 16	18 602, 44	19 100, 72
148, 5	17 171, 71	17 686, 86	18 202, 01	18 717, 16	19 232, 32	19 747, 47

Pour 151, 67 heures.

Techniciens et aegtns de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
150	17 284,19	17 802,72	18 321,24	18 839,77	19 358,29	19 876,82
157,5	17 471,66	17 995,81	18 519,96	19 044,11	19 568,26	20 092,41
165	18 296,50	18 845,40	19 394,29	19 943,19	20 492,08	21 040,98
175	19 421,28	20 003,92	20 586,56	21 169,20	21 751,83	22 334,47
185	20 527,32	21 143,14	21 758,96	22 374,78	22 990,60	23 606,42
200	22 177,01	22 842,32	23 507,63	24 172,94	24 838,25	25 503,56
215	23 864,18	24 580,11	25 296,03	26 011,96	26 727,88	27 443,81
225	24 988,97	25 738,64	26 488,31	27 237,98	27 987,65	28 737,32

étendues suos réserve des donpsostiis réglementaires pntroat
foaxitin du saliare mmiinum ipnnoresteinoefsrl de croissance.
(Arrêté du 21 mai 2008, art. 1er)

(1) Glerils des tuax heiarros des oireuvrs et employés snot

Avenant n 74 du 19 mai 2008 relatif
aux rémunérations aux 1er mai et 1er
octobre 2008 annexe IV

nuuoavex barèmes jtnios au présent avenant, aplcbalieps aux 1er
mai et 1er ootcbre 2008.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tnrosapt (UFT) mandatée par la fédération nlniaoate des toantrprss de vaegoryus (FNTV) ; L'union ntniolaae des ongoistrainas syelacdins des tseorrrntapus rroietus atuoleobmis (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération niaoaltne des cufuaehfrs retuoris (FNCR),

En vigueur étendu en date du 26 août 2008

Le présent avneant ertne en actltiaoippn à compter du 1er mai
2008.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Le présent avannet frea l'objet d'un dépôt à la dreoitcn générale
du tavnral du ministère du travail, des rnlotiaes sociales, de la
flilmae et de la solidarité et d'une dneamde d'extension dnas les
ciodtinons fixées par les ariclets L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1
et L. 2261-15 du cdoe du travail.

La citonenovn cloilctvee nationale, aexnne IV « Dpniootsiiss
particulières aux ingénieurs et ceards » en dtae du 30 obrotce
1951, modifiée par les avnteans n° s 1 à 73, ce drneeir en dtae du
13 julleit 2007, est à naeuovu modifiée cmmoe siut :

Article 1 - Rémunérations annuelles minimales professionnelles
garanties
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Les barèmes de rémunérations aelneluns manilmeis
plforneleoissenes gnatearis dnas les eripetserns de tsrnaorpt
rieuotr de voyageurs, en vuuegir dipeus le 1er jinvear 2008, snot
revalorisés au trtie de l'exercice 2008 et remplacés par les

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

ANNEXE
Rémunérations aelneunls miianemls psooinnllsreeefs gaanriets
puor 151,67 heures
incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas
le cadre des lios sur la réduction du tmpes de travail
A cmopetr du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DNAS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 082,01	2 031,15

		5 à 10 ans	28 436,11	2 132,71
		10 à 15 ans	29 790,21	2 234,27
		après 15 ans	31 144,31	2 335,82
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 842,64	2 163,20
		5 à 10 ans	30 284,77	2 271,36
		10 à 15 ans	31 726,90	2 379,52
		après 15 ans	33 169,04	2 487,68
3	113	jusqu'à 5 ans	30 602,54	2 295,19
		5 à 10 ans	32 132,67	2 409,95
		10 à 15 ans	33 662,79	2 524,71
		après 15 ans	35 192,92	2 639,47
4	119	jusqu'à 5 ans	32 226,97	2 417,02
		5 à 10 ans	33 838,32	2 537,87
		10 à 15 ans	35 449,67	2 658,73
		après 15 ans	37 061,02	2 779,58
5	132	jusqu'à 5 ans	35 747,84	2 681,09
		5 à 10 ans	37 535,23	2 815,14
		10 à 15 ans	39 322,62	2 949,20
		après 15 ans	41 110,02	3 083,25
6	145	jusqu'à 5 ans	39 268,53	2 945,14
		5 à 10 ans	41 231,96	3 092,40
		10 à 15 ans	43 195,38	3 239,65
		après 15 ans	45 158,81	3 386,91
7	Carets supérieurs	Vior alctrie 6.3 de la présente convention, aexnne IV		

NB. ? Les rémunérations miimlnaes peolilfrsnoneess gtiraenas
fixées par le tlaabeu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la
région preaninise (art. 5, al. 2).

A ceomprr du 1er otcbroe 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DNAS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 134,91	2 035,12
		5 à 10 ans	28 491,66	2 136,87
		10 à 15 ans	29 848,40	2 238,63
		après 15 ans	31 205,15	2 340,39
2	106,5	jusqu'à 5 ans	28 898,97	2 167,42
		5 à 10 ans	30 343,92	2 275,79
		10 à 15 ans	31 788,87	2 384,17
		après 15 ans	33 233,82	2 492,54
3	113	jusqu'à 5 ans	30 662,31	2 299,67
		5 à 10 ans	32 195,43	2 414,66
		10 à 15 ans	33 728,54	2 529,64
		après 15 ans	35 261,66	2 644,62
4	119	jusqu'à 5 ans	32 289,91	2 421,74
		5 à 10 ans	33 904,41	2 542,83
		10 à 15 ans	35 518,90	2 663,92
		après 15 ans	37 133,40	2 785,00
5	132	jusqu'à 5 ans	35 817,66	2 686,32
		5 à 10 ans	37 608,54	2 820,64
		10 à 15 ans	39 399,43	2 954,96
		après 15 ans	41 190,31	3 089,27
6	145	jusqu'à 5 ans	39 345,22	2 950,89
		5 à 10 ans	41 312,48	3 098,44
		10 à 15 ans	43 279,74	3 245,98
		après 15 ans	45 247,00	3 393,53
7	Cdreas supérieurs	Vior alrictre 6.3 de la présente convention, aennxe IV		

NB. ? Les rémunérations miialemns peosnloesierlnfs gaeritnas
fixées par le tbaelau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la

région pennisirae (art. 5, al. 2).

Avenant n 82 du 19 mai 2008 relatif
aux rémunérations et indemnités aux
1er mai et 1er octobre 2008 annexe
III

Les mtoatnns des indemnités visées au ppraarghe b de l'article 6
snot remeeeeisvtcpnt portés à :
A cepmotr du 1er mai 2008 :
? tarutucder : 128,59 : ? ;
? tudtaucrer et rédacteur 192,89 ?.
A cpmetor du 1er obtroce 2008 :
? tecurudtar : 128,85 ? ;
? tudcteaurr et rédacteur : 193,27 ?.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de taposnrrt (UFT) mandatée par la fédération ntaoliane des tnrropsats de veoyuargs (FNTV) ; L'union notaaline des onaonatgiisrs sycieadnls des teuspnottarrs ritouers aelmiootbus (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération nolaintae des chaefufrus ruotiers (FNCR),

En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

La cvoonentin covllctiee nationale, anxene III « Disonipiotss
particulières aux tniheiccnnes et agnets de maîtrise » en dtae du
30 ortbcoe 1951, modifiée par les avtanens n° s 1 à 81, ce
dreeinr en dtae du 13 jilulet 2007, est à navueou modifiée cmome
siut :

Article 1 - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Les barèmes des tuax heirraos et sraeials melusnes ganritas des
thcecnneis et aegtns de maîtrise des eesietrnprs de traprosnt
rtueoir de voyageurs, en vugeiur duieps le 1er jivaenr 2008, snot
revalorisés au tirte de l'exercice 2008 et remplacés par les
nuvuaoex barèmes joints au présent avenant, acpelbalpis aux 1er
mai et 1er oobtcre 2008.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Le présent aaenvnt entre en apoitlcapin à coemtptr du 1er mai
2008.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Le présent aanenvt frea l'objet d'un dépôt à la dceoitrn générale
du triaavl du ministère du travail, des reoatinls sociales, de la
fimllae et de la solidarité et d'une dneamde d'extension dnas les
citodnoins fixées par les aielrcts L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1
et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

ANNEXE
Taux hraoreis et seiarlas mneleuss gtaanris puor 151,67 heures
Techniciens et agntes de maîtrise
A ceptmor du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MEUSENL GNARTAI PUOR 151,67 HUREES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,6347	1 461,29	1 505,13	1 548,97	1 592,81	1 636,64	1 680,48
2	157,5	10,1142	1 534,02	1 580,04	1 626,06	1 672,08	1 718,10	1 764,12
3	165	10,5993	1 607,60	1 655,83	1 704,06	1 752,28	1 800,51	1 848,74
4	175	11,2458	1 705,65	1 756,82	1 807,99	1 859,16	1 910,33	1 961,50
5	185	11,8784	1 801,60	1 855,65	1 909,70	1 963,74	2 017,79	2 071,84
6	200	12,8407	1 947,55	2 005,98	2 064,40	2 122,83	2 181,26	2 239,68
7	215	13,8029	2 093,19	2 156,29	2 219,10	2 281,90	2 344,71	2 407,51
8	225	14,4492	2 191,51	2 257,26	2 323,00	2 388,75	2 454,49	2 520,24

Les indemnités complémentaires qui, en aipoaicptln de l'article
6 b de la présente convention, s'ajoutent aux saliraes gaarnis
résultant de l'application du tlbeaau ci-dessus snot fixées
cmmoe siut :

? taudrceutr : 128,59 ? ;
? ttarudceur et rédacteur : 192,89 ?.

A ctepmor du 1er ocrbote 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MUESENL GNRAATI PUOR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,6535	1 464,15	1 508,07	1 552,00	1 595,92	1 639,85	1 683,77
2	157,5	10,1339	1 537,01	1 583,12	1 629,23	1 675,34	1 721,45	1 767,56

3	165	10,6200	1 610,74	1 659,06	1 707,38	1 755,71	1 804,03	1 852,35
4	175	11,2677	1 708,97	1 760,24	1 811,51	1 862,78	1 914,05	1 965,32
5	185	11,9016	1 805,12	1 859,27	1 913,43	1 967,58	2 021,73	2 075,89
6	200	12,8657	1 951,34	2 009,88	2 068,42	2 126,96	2 185,50	2 244,04
7	215	13,8299	2 097,58	2 160,51	2 223,43	2 286,36	2 349,29	2 412,22
8	225	14,4774	2 195,79	2 261,66	2 327,54	2 393,41	2 459,28	2 525,16

Les indemnités complémentaires qui, en aoplaicptn de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux sealiras graiatns résultant de l'application du talebau ci-dessus snot fixées

comme siut :
? tcdeuuratr : 128,85 ? ;
? tatcuuerdr et rédacteur : 193,27 ?.

Avenant n 84 du 19 mai 2008 relatif aux rémunérations et indemnités aux 1er mai et 1er octobre 2008 annexe II

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tpsnsorat (UFT) mandatée par la fédération nilotanae des ttspnrrars de vrgaueoys (FNTV) ; L'union nolandiaae des oantgasirinos sedaylcnis des ttreruspaornrs ruorteis autmielooBs (UNOSTRA),
Syndicats signataires	La fédération nnlioatae des chuuerffas ritueros (FNCR),

En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

La cveotoinnn cvtoiellce nationale, aenxne II « Diptsooniiss particulières aux employés » en dtae du 27 février 1951, modifiée par les annevats n° s 1 à 83, ce dienner en dtae du 13 jeuillt 2007, est à nuvaoue modifiée cmroe siut :

Article 1 - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Les barèmes des tuax hraeoirs et saeilras mnseleus gainrts des employés des eenipsrtrrs de tnporsat reiuotr de voyageurs, en viguer diepus le 1er jeanvir 2008, snot revalorisés au ttire de l'exercice 2008 et remplacés par les nuovaeux barèmes jotnis au présent avenant, abcplilapes aux 1er mai et 1er oortboe 2008.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Les mtнанots des indemnités visées au pgrahparae b de l'article 5 snot rpteeecsvnmnt portés à :
A cptmeor du 1er mai 2008 :
? sténo-dactylographe et sténotypiste : 31,82 ? ;
? teaucdrutr : 127,28 ? ;
? ttaudrecr et rédacteur : 190,91 ?.
A ctepmor du 1er ocotbre 2008 :
? sténo-dactylographe et sténotypiste : 31,88 ? ;
? tecurdautr : 127,53 ? ;
? tdacretuur et rédacteur : 191,29 ?.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Le présent aaennvt entre en aiapclitopn à coemtpr du 1er mai 2008.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Le présent aennavt frea l'objet d'un dépôt à la droiicetn générale du taiarvl du ministère du travail, des realotnis sociales, de la flalime et de la solidarité et d'une denamde d'extension dnas les ciootdinns fixées par les atceilrs L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

ANNEXE
Employés
A cpometr du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MEUSNEL GATRANI PUOR 151,67 HEERUS PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,8189	1 337,56	1 377,69	1 417,81	1 457,94	1 498,07	1 538,19
3	110	8,8189	1 337,56	1 377,69	1 417,81	1 457,94	1 498,07	1 538,19
4	115	8,8211	1 337,90	1 378,04	1 418,17	1 458,31	1 498,45	1 538,59
5	120	8,8224	1 338,09	1 378,23	1 418,38	1 458,52	1 498,66	1 538 80
6	125	8,8235	1 338,26	1 378,41	1 418,56	1 458,70	1 498,85	1 539,00
7	132,5	8,9082	1 351,11	1 391,64	1 432,18	1 472,71	1 513,24	1 553,78
8	140	8,9884	1 363,27	1 404,17	1 445,07	1 485,96	1 526,86	1 567,76
9	148,5	9,5362	1 446,36	1 489,75	1 533,14	1 576,53	1 619,92	1 663,31

Les indemnités complémentaires qui, en aplicaitpon de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux sieaalrs giarants résultant de l'application du tlaabeu ci-dessus snot fixées cmroe siut :
? sténodactylographe et sténotypiste : 31,82 ? ;
? trdceuuatr : 127,28 ? ;

? tauutdercr et rédacteur :190,91 ?.
A cmeptor du 1er oorbcte 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MEUESNL GTRNAAI PUOR 151,67 HEURES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,8361	1 340,17	1 380,38	1 420,58	1 460,79	1 500,99	1 541,20
3	110	8,8361	1 340,17	1 380,38	1 420,58	1 460,79	1 500,99	1 541,20
4	115	8,8384	1 340,52	1 380,74	1 420,95	1 461,17	1 501,38	1 541,60
5	120	8,8396	1 340,70	1 380,92	1 421,14	1 461,36	1 501,58	1 541,81
6	125	8,8407	1 340,87	1 381,10	1 421,32	1 461,55	1 501,77	1 542,00
7	132,5	8,9256	1 353,75	1 394,36	1 434,98	1 475,59	1 516,20	1 556,81
8	140	9,0059	1 365,92	1 406,90	1 447,88	1 488,85	1 529,83	1 570,81
9	148,5	9,5548	1 449,18	1 492,66	1 536,13	1 579,61	1 623,08	1 666,56

Les indemnités complémentaires qui, en aaoitpcilpn de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux siealras gartians résultant de l'application du taeablu ci-dessus snot fixées

comme siut :
 ? sténo-dactylographe et sténotypiste : 31,88 ? ;
 ? tduturcaer : 127,53 ? ;
 ? ttuedraucr et rédacteur : 191,29 ?.

revalorisés au trite de l'exercice 2008 et remplacés par les noauvuex barèmes jtonis au présent avenant, albelicppas aux 1er mai et 1er ocobrte 2008.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Le présent aavnnet ertne en aipaoicltpn à competr du 1er mai 2008.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Le présent avnnaet frea l'objet d'un dépôt à la dcioitern générale du tarival du ministère du travail, des ralnoeits sociales, de la flmiale et de la solidarité et d'une daednme d'extension dnas les cdionntios fixées par les ailtrces L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

La covitnonen cotvclcliee nationale, anxnee I « Dsiisointops particulières aux ouvveris » en dtae du 16 jiun 1961, modifiée par les avetnans n° s 1 à 97, ce dieernr en dtae du 13 jlleiu 2007, est à nvaeouu modifiée cmome siut :

Article 1 - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 19 mai 2008

Les barèmes des rémunérations cnvnteneeooinls (taux herorais et SMPG) des pnrsseeonls orurevis des etnresireps de trarposnt roieur de voyageurs, en vieuugr dpueis le 1er jeanivr 2008, snot

ANNEXE
 Taux hoeriras et sarlaies mulesnes gntiaars puor 151,67 heures Ouvriers
 A ctmpeor du 1er mai 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MEENSUL GNTRAAI PUOR 151,67 HERUES PAR MOIS				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
3	115 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
4	120 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
5	123 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
6	128 V	8,68	1 316,50	1 342,83	1 369,16	1 395,49	1 421,82
7	131 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
7 bis	137 V	8,97	1 360,48	1 387,69	1 414,90	1 442,11	1 469,32
8	138 V	9,14	1 386,26	1 413,99	1 441,71	1 469,44	1 497,16
9	140 V	9,22	1 398,40	1 426,37	1 454,34	1 482,30	1 510,27
9 bis	145 V	9,39	1 424,18	1 452,66	1 481,15	1 509,63	1 538,11

10	150 V	9,63	1 460,58	1 489,79	1 519,00	1 548,21	1 577,43

NB. ? En apipoictlan de la CCNA1, à cmeoptr du 1er mai 2008, le teablaui ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

? 3 % : qtaafiluocin de mécanicien ou eniuscesar (art. 13 b et c) ;

? 9,92 ? ou 23,14 ? : taarvil un juor férié ou un dmcnaihe (art. 7 ter ou 7 quater).

A ctpoemr du 1er ootcbre 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MESNUEL GANRATI PUOR 151,67 HEURES PAR MOIS				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
3	115 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
4	120 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
5	123 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
6	128 V	8,70	1 319,53	1 345,92	1 372,31	1 398,70	1 425,09
7	131 V	8,89	1 348,35	1 375,32	1 402,28	1 429,25	1 456,22
7 bis	137 V	8,99	1 363,51	1 390,78	1 418,05	1 445,32	1 472,59
8	138 V	9,16	1 389,30	1 417,09	1 444,87	1 472,66	1 500,44
9	140 V	9,23	1 399,91	1 427,91	1 455,91	1 483,90	1 511,90
9 bis	145 V	9,41	1 427,21	1 455,75	1 484,30	1 512,84	1 541,39
10	150 V	9,64	1 462,10	1 491,34	1 520,58	1 549,83	1 579,07

NB. ? En appticliaon de la CCNA1, à cempotr du 1er orotbce 2008, le tlabaeu ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

? 3 % : qcltuoiaaiifn de mécanicien ou enseiuacsr (art. 13 b et c) ;

? 9,94 ? ou 23,19 ? : traavil un juor férié ou un dcnmiahe (art. 7 ter ou 7 quater).

Avenant n 5 du 8 juillet 2008 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de taornrspt (UFT), mandatée par la cmahrbe sanidylce des eretinsreps de déménagement et garde-meubles de Fancre (CSD) ; L'union niaaotlne des oiisoaarnngts sylidanecs des tsaouterrnps rreuois aimoetbulos (UNOSTRA).
Syndicats signataires	La fédération générale des ttsnropars CTFC ; La fédération générale des torrtpnass et de l'équipement (FGTE) CDFT ; Le syidanct naaotinl des activités du tsonpart et du tnarist CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

L'accord du 1er février 2003 relaitf aux rémunérations clleniotonveenns dnas les enretesrips de tpoarnsr de déménagement, modifié en dineerr leiu par l'avenant n° 4 du 13 jiluelt 2007, est à nveuaou modifié cmome suit.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

A l'article 3 « Raaioervtilosn des rémunérations ceolnenlivtnnoes », le pniot 1 et le pniot 2 snot remplacés par :
« 1. Tuax hraroies
A cmepotr du 1er jlleuit 2008 plus du 1er ocrtobe 2008, les tuax hoeriras clioeevtnnnons des prsenonles ouvriers, employés et tenhceincis et agtnes de maîtrise snot fixés conformément aux

tbalaeux jtions au présent avenant.
2. Rémunérations aelnnules gïaerants
A cemotpr du 1er juiellt 2008 plus du 1er oocrbte 2008, les rémunérations alnulenens gaarietns des pnerlenoss ingénieurs et cedars au titre de l'année 2008 snot fixées conformément aux talaebux jtions au présent avenant. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les peearntris soaiucx s'engagent, à l'initiative de la priate la puls diligente, à se revior dnas le mios suvniat toute rovsrileotaain du SIMC aifn d'en meesrur l'impact sur les rémunérations conventionnelles.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les talebaux annexés au présent anavent soernt intégrés dnas les CCNAI, II, III et IV.

Article 4 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les dsitipoiosns du présent aavnent etnnret en alcoaiiptpn aux dates fixées à l'article 1er ci-dessus.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le présent anvaent frea l'objet d'un dépôt à la dcioretin générale du tvairal du ministère du travail, des rlniaeots sociales, de la falmile et de la solidarité et d'une denmade d'extension dnas les ctindnoios fixées par les aelctris L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

ANNEXE
Taux horaires
Personnel ouvriers

A cotmeptr du 1er jieuillt 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HRIORAE À L'EMBAUCHE
120 D	8,71
128 D	8,77
138 D	8,81
150 D	9,26

En aipcilopatn de l'avenant n° 3, les tauaebx ci-dessus snot majorés, le cas échéant, de :

? 1,50 % puor les pnleeorsns C1 tiirulates du piemrs de cndrioue C ;

? 2,00 % puor les pnronleess C2 tueiailtrs du pmreis de cdurunoe EC.

En aplipcaoitn de la CCNAI, les talbeaux ci-dessus snot majorés, le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater), de 9,36 ? ou 21,81 ?.

A ctemopr du 1er obotrce 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HROAIRE À L'EMBAUCHE
120 D	8,73
128 D	8,81
138 D	8,86
150 D	9,32

En aploicptian de l'avenant n° 3, les tlebuaax ci-dessus snot majorés, le cas échéant, de :

? 1,50 % puor les proenelsrs C1 tutielrais du pimers de conrdiue C ;

? 2,00 % puor les poesrelnns C2 tltiieurrs du pmeris de cdruinoe EC.

En aatpiiclopn de la CCNAI, les tuableaux ci-dessus snot majorés, le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater), de 9,42 ? ou 21,96 ?.

Personnel employés

A cmpoetr du 1er jileult 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HRAIROE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,71

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le gropue (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	28 465,92	2 134,94

120	8,75
125	8,83
132,50	8,91
140	9,00
148,50	9,08

A cteopmr du 1er otrobce 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HAROIRE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,73
120	8,79
125	8,89
132,50	8,97
140	9,06
148,50	9,14

Personnel teihcniens et aengt de maîtrise

A coepmtr du 1er jlileut 2008.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à l'embauche
1	150	9,38
2	157,50	9,48
3	165	9,76
4	175	10,35
5	185	10,93
6	200	11,82
7	215	12,71
8	225	13,30

A cmeoptr du 1er ortcboe 2008

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à l'embauche
1	150	9,44
2	157,50	9,55
3	165	9,82
4	175	10,42
5	185	11,00
6	200	11,90
7	215	12,80
8	225	13,40

Rémunérations aleeunnlis minemalis pesneeolfoislnrs garanties
Personnel ingénieurs et cadres

A cempotr du 1er jeuillt 2008.

(En euros.)

2	106,50	Jusqu'à 5 ans	30 316,19	2 273,71
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 166,82	2 412,51
4	119	Jusqu'à 5 ans	33 874,00	2 540,55
5	132	Jusqu'à 5 ans	37 574,71	2 818,10
6	145	Jusqu'à 5 ans	41 275,60	3 095,67

(1) Acrilte 5, alinéa 4.

A ctempor du 1er oorbcte 2008.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	28 660,32	2 149,52
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	30 523,23	2 289,24
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 386,49	2 428,99
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 105,33	2 557,90
5	132	Jusqu'à 5 ans	37 831,31	2 837,35
6	145	Jusqu'à 5 ans	41 557,48	3 116,82

(1) Acirlte 5, alinéa 4.

Avenant n 2 du 27 octobre 2008 relatif aux salaires ambulanciers

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tpsrorant (UFT) mandatée par la crmhbae nltiaano des sireecvs d'ambulances (CNSA) ; La fédération natlinoae des aisrtans albieunrcams (FNAA) ; La fédération natlnoae des tstarounperrs saienitras (FNTS),
Syndicats signataires	La fédération générale des tsptanrros CTFC ; La fédération générale des ttsprnros et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nntlaaoie des cufufhraes roetirus FNCR,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent aanvnet vient actieinpr la dtae de roreasilitaovn des tuax hroreais ginaarts à l'embauche iitenilanmet fixée à la dtae d'extension de l'avenant n° 3 du 16 jivaenr 2008 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

A cemptor du 1er nrebovme 2008, les tuax hoieras des pnsnerleos oeriruyv alirunmcabes snot fixés cmome siut :
? elmopi A : 8,71 ? ;
? elompi B : 9,44 ?.
Les ateurs étapes prévues par l'avenant n° 1, conformément aux échéances fixées dnas l'avenant n° 3 à l'accord-cadre du 4 mai 2000, s'appliqueront telles qu'initialement prévues, siot à la dtae ainresanirve de l'extension de l'avenant n° 3.
Les nauuvoex tuax fixés snot intégrés dnas le tleaabu annexé au présent avenant, qui srea incorporé dnas la CCNA1 de la cenotniovn coeclvtlie nlatnioae des tnosprarts rtireous et des

activités ariluxiaeis du transport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent annavet ertne en atiapploicn à cemoptr du 1er nmrboeve 2008.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Les paiters senirgaitas s'engagent à se rveoir à ceomprr de février 2009 puor ouivrr les dcinossuiss sur la rsaaeorovlitin des rémunérations cllieovnenntenos au trite de 2009.
Les ptraeis saaegntiris cnieonevntt également de purosrvuie les dsniuisocss sur les cassftinocliias et neotamnt de fliainser le pietemsonionnt des elpmios visés par l'accord-cadre du 4 mai 2000.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt à la deorciitn générale du tavairl du ministère du travail, des rlatenois sociales, de la fllaime et de la solidarité et d'une daedmne d'extension dnas les cdotininos fixées par les atceirls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du tirvaal .

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2008

ANNEXE
Taux haroreis ganrtais à l'embauche
Personnel ouvrier

(En euros).

	À CEOMTPR DU 1er nvmbree 2008	À LA DATE du 1er anniversaire de l'extension de l'avenant n 3	À LA DATE du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n 3	À LA DATE du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n 3
Emploi A	8,71	8,77	8,95	9,13

Emploi B	9,44	9,65	9,84	10,04

En application des règles fixées par l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié et de l'accord du 2 décembre 2004, le montant des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés des personnels concernés est fixé à :

? 18,44 ? à compter du 1er novembre 2008 ;

Avenant n° 2 du 30 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 dans les entreprises de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF) ; L'union des fédérations de transport (UFT),
Syndicats signataires	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFTC ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

Le présent accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnes des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié par l'avenant n° 1 du 1er juin 2005, est à nouveau modifié comme suit :

Préambule

Les parties signataires du présent avenant (n° 2) au protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnes des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004 ont apporté un aménagement à la présentation des barèmes existants en distinguant la situation des personnes ouvrières et employés « à l'embauche » de celle de ces mêmes catégories de salariés « anciens ».

Cette mesure tient compte de la réalité des conditions d'exercice des activités des entreprises assurant des prestations logistiques au sein duquel se la population d'ouvriers et d'employés anciens de 6 mois d'ancienneté peut se révéler importante.

Elle ne saurait remettre en cause l'attachement des entreprises assurant des prestations logistiques au développement des emplois pérennes qu'elles en ont intérêt à valoriser.

Dans ce sens, l'aménagement des grilles existantes susvisées permet de procéder à une réévaluation des rémunérations existantes dès le 7e mois d'ancienneté dans l'entreprise, alors que le dispositif existant général applicable à ces mêmes CSP dans les autres activités écarte dans le champ concerné la première étape de réévaluation des rémunérations existantes qu'au-delà de 2 ans (ouvriers) ou 3 ans (employés).

Enfin, ce dispositif préserve intégralement les droits des salariés

? 18,85 ? à compter de la date du 1er janvier de l'extension de l'avenant n° 3 ;

? 19,23 ? à compter de la date du 2e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3 ;

? 19,61 ? à compter de la date du 3e anniversaire de l'extension de l'avenant n° 3.

et des employés ayant respectivement plus de 2 ans ou plus de 3 ans d'ancienneté, les montants pour ancienneté de lures rémunérations conventionnelles existantes calculées sur les rémunérations existantes au-delà de 6 mois d'ancienneté.

Les parties signataires du présent avenant conviennent de se réunir au cours du premier trimestre 2010 afin d'analyser la portée de ses dispositions sur les particularités des entreprises en matière d'application ? en matière d'embauche des personnes ouvrières et employés anciens à la situation des emplois spécifiques annexée au protocole d'accord du 30 juin 2004.

Cette analyse sera menée à partir des données réalisées au cours du trimestre 2009 par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le transport et la logistique (OPTL) et portera, plus particulièrement, sur les mesures de main-d'œuvre et les types de recrutements à l'embauche.

Article 1 - Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

Les taux horaires existants et les garanties annuelles de rémunération des personnes ouvrières, employés, techniciens et atouts de maîtrise et les rémunérations existantes des personnes ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont fixés, à compter du 1er janvier 2009 et à compter du 1er juillet 2009, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les CNCA I, II, III et IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

Le présent avenant entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2231-7 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

ANNEXES

Annexe I. ? Ouvriers

Taux horaires existants à compter du 1er janvier 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	8,71	8,89	9,0678	9,2456	9,4234	9,6012
115 L	Préparateur de commandes	8,72	8,94	9,1188	9,2976	9,4764	9,6552
120 L	Contrôleur/flasheur	8,74	8,97	9,1494	9,3288	9,5082	9,6876
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	8,74	8,97	9,1494	9,3288	9,5082	9,6876

125 L	Cariste en psetaoirtn lsigquoite (*)	8,76	8,99	9,1698	9,3496	9,5294	9,7092
138 L	Opérateur de ligne	8,78	9,02	9,2004	9,3808	9,5612	9,7416

(*) Puor les cstireas 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reoertpr aux barèmes des rémunérations clovtnenlionenes des orrivues du TRM et des AAT.

1er jenviar 2009 (pour 151,67 hruees mensuelles)

Garanties aulneens de rémunération abepplalcs à ctomepr du (En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	17 047,75	17 388,71	17 729,66	18 070,62	18 411,57
115 L	Préparateur de commandes	17 159,60	17 502,79	17 845,98	18 189,18	18 532,37
120 L	Contrôleur/flasheur	17 207,45	17 551,60	17 895,75	18 239,90	18 584,05
120 L	Agent de minacnaetne d'entrepôt logistique	17 207,45	17 551,60	17 895,75	18 239,90	18 584,05
125 L	Cariste en pietrtason lugioqste (*)	17 256,47	17 601,60	17 946,73	18 291,86	18 636,99
138 L	Opérateur de ligne	17 293,25	17 639,12	17 984,98	18 330,85	18 676,71

(*) Puor les cstreais 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rteporer aux barèmes des rémunérations cvonleninelneots des orieurvs du TRM et des AAT.

Tuax hioreras aclelappibs à cpeomtr du 1er jineavr 2009

Annexe II. ? Employés (En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	8,78	9,02	9,2906	9,5612	9,8318	10,1024	10,3730
120 L	Employé d'ordonnancement	8,83	9,07	9,3421	9,6142	9,8863	10,1584	10,4305

du 1er jiaevnr 2009 (pour 151,67 hueres mensuelles)

Garanties aenlenlus de rémunération apellbpaics à compter (En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	17 293,25	17 812,05	18 330,85	18 849,64	19 368,44	19 887,24
120 L	Employé d'ordonnancement	17 394,74	17 916,58	18 438,42	18 960,27	19 482,11	20 003,95

Tuax hroaries appllecpbias à ceotpmr du 1er jnaievr 2009

Annexe III. ? Tchneiencis et agntes de maîtrise (En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150,0 L	Technicien de manteaincne d'entrepôt logistique	10,12	10,4236	10,7272	11,0308	11,3344	11,6380
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
157,5 L	Gestionnaire de stocks	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
157,5 L	Correspondant du resasnpolbe mananemget de la qualité	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
157,5 L	Responsable ou sueipvresur de lignes	10,19	10,4957	10,8014	11,1071	11,4128	11,7185
165,0 L	Chef de qauil logistique	10,58	10,8974	11,2148	11,5322	11,8496	12,1670
200,0 L	Chef d'exploitation logistique	12,65	13,0295	13,4090	13,7885	14,1680	14,5475
200,0 L	Responsable mnincnaetae d'entrepôt logistique	12,65	13,0295	13,4090	13,7885	14,1680	14,5475

1er jiaevnr 2009 (pour 151,67 heerus mensuelles)

Garanties aneelnlus de rémunération abilpalepcs à cetopmr du (En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans

150,0 L	Technicien de manutention d'entrepôt logistique	19 424,45	20 007,18	20 589,92	21 172,65	21 755,38	22 338,12
157,5 L	Chef d'équipe logistique	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
157,5 L	Gestionnaire de stocks	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
157,5 L	Correspondant du réseau de qualité	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	19 546,25	20 132,64	20 719,03	21 305,41	21 891,80	22 478,19
165,0 L	Chef de quai logistique	20 297,24	20 906,16	21 515,07	22 123,99	22 732,91	23 341,83
200,0 L	Chef d'exploitation logistique	23 934,02	24 652,04	25 370,06	26 088,08	26 806,10	27 524,12
200,0 L	Responsable manutention d'entrepôt logistique	23 934,02	24 652,04	25 370,06	26 088,08	26 806,10	27 524,12

Rémunérations annuelles garanties appelées à compter du 1er janvier 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

Annexe IV. ? Ingénieurs et cadres

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À L'EMBAUCHE		APRÈS 5 ANS		APRÈS 10 ANS		APRÈS 15 ANS	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	30 887,98	2 316,60	32 432,38	2 432,43	33 976,78	2 548,26	35 521,18	2 664,09
106,5 L	Chef de projet	32 903,38	2 467,75	34 548,55	2 591,14	36 193,72	2 714,53	37 838,89	2 837,92
113 L	Directeur d'exploitation logistique	34 903,85	2 617,79	36 649,04	2 748,68	38 394,24	2 879,57	40 139,43	3 010,46
119 L	Directeur commercial à façon	36 501,26	2 737,59	38 326,32	2 874,47	40 151,39	3 011,35	41 976,45	3 148,23
	Directeur de site logistique	36 501,26	2 737,59	38 326,32	2 874,47	40 151,39	3 011,35	41 976,45	3 148,23
132 L	Directeur de sites logistiques	40 785,86	3 058,94	42 825,15	3 211,89	44 864,45	3 364,83	46 903,74	3 517,78

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2009

Annexe I. ? Ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballleur	8,93	9,08	9,2616	9,4432	9,6248	9,8064
115 L	Préparateur de commandes	8,94	9,15	9,3330	9,5160	9,6990	9,8820
120 L	Contrôleur/flasheur	8,96	9,19	9,3738	9,5576	9,7414	9,9252
120 L	Agent de manutention d'entrepôt logistique	8,96	9,19	9,3738	9,5576	9,7414	9,9252
125 L	Cariste en magasin logistique (*)	8,98	9,25	9,4350	9,6200	9,8050	9,9900
138 L	Opérateur de ligne	9,00	9,30	9,4860	9,6720	9,8580	10,0440

(*) Pour les salariés 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

1er juillet 2009 (pour 151,67 heures mensuelles)

Garanties minimales de rémunération applicables à compter du

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur/emballleur	17 414,28	17 762,57	18 110,85	18 459,14	18 807,42
115 L	Préparateur de commandes	17 562,85	17 914,11	18 265,36	18 616,62	18 967,88
120 L	Contrôleur/flasheur	17 637,64	17 990,39	18 343,15	18 695,90	19 048,65
120 L	Agent de manutention d'entrepôt logistique	17 637,64	17 990,39	18 343,15	18 695,90	19 048,65

125 L	Cariste en ptsiateorn ltgisquioe (*)	17 756,91	18 112,05	18 467,19	18 822,32	19 177,46
138 L	Opérateur de ligne	17 829,34	18 185,93	18 542,51	18 899,10	19 255,69

(*) Puor les csarties 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reotrepr aux barèmes des rémunérations ceinnloeotvenlns des ovuriers du TRM et des AAT.

Tuax horaries apiecbplals à cmotepr du 1er jileult 2009

Annexe II. ? Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,00	9,25	9,5275	9,8050	10,0825	10,3600	10,6375
120 L	Employé d'ordonnancement	9,05	9,30	9,5790	9,8580	10,1370	10,4160	10,6950

1er jluliet 2009

Garanties anelulnes de rémunération acpealblips à cmteopr du

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	17 725,58	18 257,35	18 789,11	19 320,88	19 852,65	20 384,42
120 L	Employé d'ordonnancement	17 829,60	18 364,49	18 899,38	19 434,26	19 969,15	20 504,04

Tuax hieoarrs aecibplaps à ctomper du 1er jluelit 2009

Annexe III. ? Ticcneheis et aetngs de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150 L	Technicien de mntcnnaieae d'entrepôt logistique	10,37	10,6811	10,9922	11,3033	11,6144	11,9255
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
157,5 L	Gestionnaire de stocks	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
157,5 L	Correspondant du rbeasonsple mgeanmanet de la qualité	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
157,5 L	Responsable ou seevrisupur de lignes	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
165 L	Chef de qauil logistique	10,85	11,1755	11,5010	11,8265	12,1520	12,4775
200 L	Chef d'exploitation logistique	12,96	13,3488	13,7376	14,1264	14,5152	14,9040
200 L	Responsable mnetnaancie d'entrepôt logistique	12,96	13,3488	13,7376	14,1264	14,5152	14,9040

1er jliluet 2009 (pour 151,67 heeurs mensuelles)

Garanties aelneunls de rémunération aiclbepplals à coptmer du

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150 L	Technicien de meanncatnie d'entrepôt logistique	19 910,06	20 507,36	21 104,66	21 701,97	22 299,27	22 896,57
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
157,5 L	Gestionnaire de stocks	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
157,5 L	Correspondant du rlsaenpbsoe mngenamat de la qualité	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
157,5 L	Responsable ou spisuuverer de lignes	20 034,90	20 635,95	21 236,99	21 838,04	22 439,09	23 040,14
165 L	Chef de qauil logistique	20 804,67	21 428,81	22 052,95	22 677,09	23 301,23	23 925,37
200 L	Chef d'exploitation logistique	24 532,37	25 268,34	26 004,31	26 740,28	27 476,25	28 212,23
200 L	Responsable mnaianectne d'entrepôt logistique	24 532,37	25 268,34	26 004,31	26 740,28	27 476,25	28 212,23

Annexe IV. ? Ingénieurs et cadres

1er jliluet 2009 (pour 151,67 hueres mensuelles)

Rémunérations aenlluens garieants apecplliabs à cetmopr du

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À l'EMBAUCHE	APRÈS 5 ANS	APRÈS 10 ANS	APRÈS 15 ANS

		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable maeenamgnt de la qualité	31 660,18	2 374,51	33 243,19	2 493,24	34 826,20	2 611,96	36 409,21	2 730,69
106,5 L	Chef de projet	33 725,96	2 529,45	35 412,26	2 655,92	37 098,56	2 782,39	38 784,85	2 908,86
113 L	Directeur d'exploitation logistique	35 776,45	2 683,23	37 565,27	2 817,40	39 354,10	2 951,56	41 142,92	3 085,72
119 L	Directeur ciendnmnoientot à façon	37 413,79	2 806,03	39 284,48	2 946,34	41 155,17	3 086,64	43 025,86	3 226,94
	Directeur de stie logistique	37 413,79	2 806,03	39 284,48	2 946,34	41 155,17	3 086,64	43 025,86	3 226,94
132 L	Directeur de sites logistiques	41 805,51	3 135,41	43 895,79	3 292,18	45 986,06	3 448,95	48 076,34	3 605,73

Avenant n° 75 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 annexe IV

avril 2009 et 1er juillet 2009.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trpaonrst (UFT) mandatée par la fédération nonlaatie des taosnrtps de voageyurs (FNTV),
Syndicats signataires	La fédération générale des tranrposts CTFC ; Le scyandit nantoial des activités du toarnpst et du trinast CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

La cioenvtonn ceoitvclle nationale, annexe IV « Doiitisosnps
particulières aux ingénieurs et crdaes » en dtae du 30 otbcroe
1951, modifiée par les aaenvtns n° s 1 à 74, ce dnier en dtae du
19 mai 2008, est à naoevuu modifiée cmmoe suit.

Article 1 - Rémunérations annuelles minimales professionnelles
garanties
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Les barèmes de rémunérations anelluens mlineiams
plnflsnoroesees gnaatries dnas les enrtrpeesis de tarosnrpt
ritueor de voyageurs, en vugier deupis le 1er orotche 2008, snot
revalorisés au ttrie de l'exercice 2009 et remplacés par les
nauevoux barèmes joitns au présent avenant, aeppclalibs aux 1er

Le présent anavnet etrne en aliopctapin à comtepr du 1er avril
2009.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Le présent aevnant frea l'objet d'un dépôt à la dicireotn générale
du traavil du ministère du travail, des rnleaoits sociales, de la
famille, de la solidarité et de la vlile et d'une dammede d'extension
dnas les cinondtios fixées par les aicrlets L. 2231-6, L. 2261-1, D.
2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

ANNEXE
Rémunérations anlenleus mmaineils poesoefliennrs gaenratis
puor 151,67 heures
incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas
le carde des lios sur la réduction du temps de travail
Personnels ingénieurs et cadres
A cmeotpr du 1er arivil 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DNAS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 596,20	2 069,72
		5 à 10 ans	28 976,01	2 173,20
		10 à 15 ans	30 355,82	2 276,69
		après 15 ans	31 735,63	2 380,17
2	106,5	jusqu'à 5 ans	29 390,25	2 204,27
		5 à 10 ans	30 859,76	2 314,48
		10 à 15 ans	32 329,28	2 424,70
		après 15 ans	33 798,79	2 534,91
3	113	jusqu'à 5 ans	31 183,57	2 338,77
		5 à 10 ans	32 742,75	2 455,71
		10 à 15 ans	34 301,93	2 572,64
		après 15 ans	35 861,11	2 689,58
4	119	jusqu'à 5 ans	32 838,84	2 462,91

		5 à 10 ans	34 480,78	2 586,06
		10 à 15 ans	36 122,72	2 709,20
		après 15 ans	37 764,67	2 832,35
5	132	jusqu'à 5 ans	36 426,56	2 731,99
		5 à 10 ans	38 247,89	2 868,59
		10 à 15 ans	40 069,22	3 005,19
		après 15 ans	41 890,54	3 141,79
6	145	jusqu'à 5 ans	40 014,09	3 001,06
		5 à 10 ans	42 014,79	3 151,11
		10 à 15 ans	44 015,50	3 301,16
		après 15 ans	46 016,20	3 451,22
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

région parisienne (art. 5, al. 2).

NB. ? Les rémunérations mentionnées ci-dessus sont majorées de 10 % dans la

A compter du 1er juillet 2009

(En euros.)

GRUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie (art. 5, al. 4)	PAIEMENT MENSUEL minimum (art. 6.4, al. 5)
1	100	jusqu'à 5 ans	27 677,61	2 075,82
		5 à 10 ans	29 061,49	2 179,61
		10 à 15 ans	30 445,37	2 283,40
		après 15 ans	31 829,25	2 387,19
2	106,5	jusqu'à 5 ans	29 476,95	2 210,77
		5 à 10 ans	30 950,80	2 321,31
		10 à 15 ans	32 424,65	2 431,85
		après 15 ans	33 898,49	2 542,39
3	113	jusqu'à 5 ans	31 275,56	2 345,67
		5 à 10 ans	32 839,34	2 462,95
		10 à 15 ans	34 403,12	2 580,23
		après 15 ans	35 966,89	2 697,52
4	119	jusqu'à 5 ans	32 935,71	2 470,18
		5 à 10 ans	34 582,50	2 593,69
		10 à 15 ans	36 229,28	2 717,20
		après 15 ans	37 876,07	2 840,70
5	132	jusqu'à 5 ans	36 534,01	2 740,05
		5 à 10 ans	38 360,71	2 877,05
		10 à 15 ans	40 187,41	3 014,06
		après 15 ans	42 014,11	3 151,06
6	145	jusqu'à 5 ans	40 132,12	3 009,91
		5 à 10 ans	42 138,73	3 160,40
		10 à 15 ans	44 145,33	3 310,90
		après 15 ans	46 151,94	3 461,40
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

NB. ? Les rémunérations mentionnées ci-dessus sont majorées de 10 % dans la

Avenant n 83 du 6 avril 2009 relatif aux salaires au 1er avril et 1er juillet 2009 annexe III

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de transports (UFT) mandatée par la fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV),
Syndicats signataires	La fédération générale des transports CTFC ; Le syndicat national des activités du transport et du transport CFE-CGC,

La convention collective nationale, axenne III « Diitissnops particulières aux tneiciens et anges de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les antevns n° s 1 à 82, ce derein en date du 19 mai 2008, est à nuaevu modifiée cmme suit.

Article 1 - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Les barèmes des tuax haorreis et saairels mnlesues gnatairs des tceinhcens et agents de maîtrise des ersretpneis de transprtoteur de voyageurs, en vgiueur dipeus le 1er otbcroe 2008, snt revalorisés au trite de l'exercice 2009 et remplacés par les nvoueux barèmes jtnois au présent avenant, ablcpileaps aux 1er avirl 2009 et 1er jileult 2009.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Les mantotns des indemnités visées au parpraaghe b de l'article 6 snt rpeienteemvt portés à :
A ctempor du 1er avirl 2009 :
? tcardetur : 131,04 ? ;
? tdraeuutcr et rédacteur : 196,56 ?.
A coepmtr du 1er jiliet 2009 :
? tcduaerutr : 131,43 ? ;
? tuerdctaur et rédacteur : 197,14 ?.

Le présent aennvat entre en altioaipcn à cptomor du 1er avirl 2009.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Le présent avennat frea l'objet d'un dépôt à la dtciroein générale du tvial du ministère du travail, des rtonales sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une dnedmae d'extension dnas les coitnionds fixées par les aritecls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

A N N E X E
Thncniecies et aengts de maîtrise
A cetpomr du 1er avirl 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MESUNEL GNATARI PUOR 151,67 HEERUS PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,8176	1 489,04	1 533,71	1 578,38	1 623,05	1 667,72	1 712,40
2	157,5	10,3062	1 563,14	1 610,03	1 656,93	1 703,82	1 750,72	1 797,61
3	165	10,8005	1 638,11	1 687,25	1 736,40	1 785,54	1 834,68	1 883,83
4	175	11,4593	1 738,03	1 790,17	1 842,31	1 894,45	1 946,59	1 998,73
5	185	12,1039	1 835,80	1 890,87	1 945,95	2 001,02	2 056,10	2 111,17
6	200	13,0844	1 984,51	2 044,05	2 103,58	2 163,12	2 222,65	2 282,19
7	215	14,0650	2 133,24	2 197,24	2 261,23	2 325,23	2 389,23	2 453,23
8	225	14,7235	2 233,11	2 300,10	2 367,10	2 434,09	2 501,08	2 568,08

Les indemnités complémentaires qui, en apiatilopcn de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux siraaels gatnaris résultant de l'application du telbaau ci-dessus snt fixées cmome siut :
? traetdcur : 131,04 ? ;

? ttdeurucar et rédacteur : 196,56 ?.

A cptomtr du 1er jlliet 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MEESUNL GNRATAI PUOR 151,67 HRUEES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	9,8466	1 493,43	1 538,23	1 583,04	1 627,84	1 672,64	1 717,44
2	157,5	10,3366	1 567,75	1 614,78	1 661,82	1 708,85	1 755,88	1 802,91
3	165	10,8324	1 642,95	1 692,24	1 741,53	1 790,82	1 840,10	1 889,39
4	175	11,4931	1 743,16	1 795,45	1 847,75	1 900,04	1 952,34	2 004,63
5	185	12,1396	1 841,21	1 896,45	1 951,68	2 006,92	2 062,16	2 117,39
6	200	13,1230	1 990,37	2 050,08	2 109,79	2 169,50	2 229,21	2 288,93
7	215	14,1065	2 139,53	2 203,72	2 267,90	2 332,09	2 396,27	2 460,46
8	225	14,7669	2 239,70	2 306,89	2 374,08	2 441,27	2 508,46	2 575,66

Les indemnités complémentaires qui, en aiipltcpoan de l'article 6 b de la présente convention, s'ajoutent aux saariels gnaairts résultant de l'application du taaebli ci-dessus snt fixées

comme siut :

? tudtecraur : 131,43 ? ;

? tdratecuur et rédacteur : 197,14 ?.

Avenant n 85 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 annexe II

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de tpronrast (UFT) mandatée par la fédération nlnaaioe des trpaorstns de vuaogyres (FNTV),
Syndicats signataires	La fédération générale des tnortspars CFTC,

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

La citoovennn coetvillce nationale, annxee II « Dtsispioinos particulières aux employés » en dtae du 27 février 1951, modifiée par les aeavtnns n° s 1 à 84, ce dieenrr en dtae du 19 mai 2008, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1 - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Les barèmes des tuax hreiaors et salerais mnseules griatans des employés des eprsrsetneis de tonsprart roiuetr de voyageurs, en veguiur dpiues le 1er ortboce 2008, snot revalorisés au titre de l'exercice 2009 et remplacés par les noeauvux barèmes jntois au présent avenant, acilbelppas aux 1er avril 2009 et 1er jeliult 2009.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Les mtotanns des indemnités visées au paahgprare b de l'article 5 snot rmcneiesetvept portés à :

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENUSEL GNTRAAI PUOR 151,67 HUREES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	8,9863	1 362,95	1 403,84	1 444,73	1 485,62	1 526,50	1 567,39
3	110	8,9863	1 362,95	1 403,84	1 444,73	1 485,62	1 526,50	1 567,39
4	115	8,9887	1 363,32	1 404,22	1 445,12	1 486,02	1 526,92	1 567,82
5	120	8,9899	1 363,50	1 404,41	1 445,31	1 486,22	1 527,12	1 568,03
6	125	8,9910	1 363,66	1 404,57	1 445,48	1 486,39	1 527,30	1 568,21
7	132,5	9,0773	1 376,75	1 418,05	1 459,36	1 500,66	1 541,96	1 583,26
8	140	9,1590	1 389,15	1 430,82	1 472,50	1 514,17	1 555,85	1 597,52
9	148,5	9,7172	1 473,81	1 518,02	1 562,24	1 606,45	1 650,67	1 694,88

Les indemnités complémentaires qui, en alpopctiaïn de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux sirleaas gtnaiars résultant de l'application du tlaaebu ci-dessus snot fixées cmroe siut :
? sténodactylographe et sténotypiste : 32,36 ? ;

A copmetr du 1er avirl 2009 :
? sténodactylographe et sténotypiste : 32,36 ? ;
? trtdacuuer : 129,44 ? ;
? trutaudecr et rédacteur : 194,16 ?.
A coempr du 1er jlliuet 2009 :
? sténodactylographe et sténotypiste : 32,46 ? ;
? tueuartdcr : 129,83 ? ;
? ttrudcuaer et rédacteur : 194,73 ?.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Le présent annvaet entre en apcaltpioïn à cemtpor du 1er avril 2009.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Le présent aanvent frea l'objet d'un dépôt à la dieritocn générale du tavrrial du ministère du travail, des reniltaos sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une dnamdee d'extension dnas les cniooitnds fixées par les aelctirs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

ANNEXE
Peenosnrsls employés
A cpoetmr du 1er arivl 2009

(En euros.)

? teatdcuurr : 129,44 ? ;
? tudutcaerr et rédacteur : 194,16 ?.

A coetmpr du 1er juellit 2009
(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL GATRNAI PUOR 151,67 HRUEES PAR MOIS					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,0128	1 366,97	1 407,98	1 448,99	1 490,00	1 531,01	1 572,02
3	110	9,0128	1 366,97	1 407,98	1 448,99	1 490,00	1 531,01	1 572,02
4	115	9,0152	1 367,34	1 408,36	1 449,38	1 490,40	1 531,42	1 572,44
5	120	9,0164	1 367,52	1 408,55	1 449,57	1 490,60	1 531,62	1 572,65
6	125	9,0175	1 367,68	1 408,71	1 449,74	1 490,77	1 531,80	1 572,83
7	132,5	9,1041	1 380,82	1 422,24	1 463,67	1 505,09	1 546,52	1 587,94

8	140	9,1860	1 393,24	1 435,04	1 476,83	1 518,63	1 560,43	1 602,23
9	148,5	9,7459	1 478,16	1 522,50	1 566,85	1 611,19	1 655,54	1 699,88

Les indemnités complémentaires qui, en aiaitlpopcn de l'article 5 de la présente convention, s'ajoutent aux saarlies giraatns résultant de l'application du talaebu ci-dessus snot fixées

cmmoe siut :
? sténodactylographe et sténotypiste : 32,46 ? ;
? ttduurecar : 129,83 ? ;
? truecadtr et rédacteur : 194,73 ?.

Avenant n 99 du 6 avril 2009 relatif aux salaires aux 1er avril et 1er juillet 2009 annexe I

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Le présent annveat enrte en aitclaoppin à ctpomer du 1er avirl 2009.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Le présent aneavnt frea l'objet d'un dépôt à la deociirtn générale du tiaavrl du ministère du travail, des rnlteaos sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie et d'une dname de d'extension dnas les cnoiitonds fixées par les atericls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de topsrrnat (UFT) mandatée par la fédération ntilnoaa des ttnrsaoprs de vgayeros (FNTV),
Syndicats signataires	La fédération générale des torsrpnats CFTC,

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

La cnivetoonn ccevltoile nationale, anxnee I « Dnisiooptss particulières aux ouverris » en dtae du 16 jiun 1961, modifiée par les atnenavs n° s 1 à 98, ce deirnr en dtae du 19 mai 2008, est à neuvaou modifiée cmmoe suit.

Article 1 - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

Les barèmes des rémunérations conltneovinneles (taux hireoras et SMPG) des pnlosernes oriurves des erepisterns de tnrapsot roituer de voyageurs, en veigur dipeus le 1er ootrbce 2008, snot revalorisés au ttire de l'exercice 2009 et remplacés par les neuvaoux barèmes jtinos au présent avenant, acliplepabs aux 1er avirl 2009 et 1er jelluit 2009.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 6 avr. 2009

ANNEXE
Taux hoireras et saialres munlsees gnarats puor 151,67 heures Ouvriers
A copetmr du 1er avirl 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MEENSUL GTRAANI PUOR 151,67 HEUERS PAR MOIS				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
3	115 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
4	120 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
5	123 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
6	128 V	8,85	1 342,28	1 369,13	1 395,97	1 422,82	1 449,66
7	131 V	9,04	1 371,10	1 398,52	1 425,94	1 453,37	1 480,79
7 bis	137 V	9,14	1 386,26	1 413,99	1 441,71	1 469,44	1 497,16
8	138 V	9,32	1 413,56	1 441,83	1 470,10	1 498,37	1 526,64
9	140 V	9,39	1 424,18	1 452,66	1 481,15	1 509,63	1 538,11
9 bis	145 V	9,57	1 451,48	1 480,51	1 509,54	1 538,57	1 567,60
10	150 V	9,80	1 486,37	1 516,10	1 545,82	1 575,55	1 605,28

NB. ? En aopiaptciln de la CCNAI, à ctomepr du 1er avirl 2009, le taalebu ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :
? 3 % : qoicaaltiuifn de mécanicien ou eicsnuesar (art. 13 b et c)
;

? 11,79 ? ou 23,58 ? : tivaarl un juor férié ou un dhnaicme (art. 7 ter ou 7 quater).

A ctpomer du 1er jlileut 2009
(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE MSENEUL GTRAANI PUOR 151,67 HUERES PAR MOIS				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté

				2 %	4 %	6 %	8 %
2	110 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
3	115 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
4	120 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
5	123 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
6	128 V	8,87	1 345,31	1 372,22	1 399,12	1 426,03	1 452,93
7	131 V	9,07	1 375,65	1 403,16	1 430,68	1 458,19	1 485,70
7 bis	137 V	9,17	1 390,81	1 418,63	1 446,44	1 474,26	1 502,07
8	138 V	9,34	1 416,60	1 444,93	1 473,26	1 501,60	1 529,93
9	140 V	9,41	1 427,21	1 455,75	1 484,30	1 512,84	1 541,39
9 bis	145 V	9,60	1 456,03	1 485,15	1 514,27	1 543,39	1 572,51
10	150 V	9,83	1 490,92	1 520,74	1 550,56	1 580,38	1 610,19

NB. ? En ailipaotcpn de la CCNAI, à ceotpmr du 1er jliuelt 2009, le tbealau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

? 3 % : qtaciuilafoin de mécanicien ou enseusicar (art. 13 b et c) ;
 ? 11,83 ? ou 23,65 ? : tvaaril un juor férié ou un dcimahne (art. 7 ter ou 7 quater).

Avenant n 3 du 2 juin 2009 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations des personnels ambulanciers

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; FANA ; FNTS.
Syndicats signataires	FTGE CDFT ; FGT CFTC.

Article 1 - Revalorisation des taux horaires conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les tuax hoeirars coveolnnntines des pleernonss oeuvrrs anclbuearms snot modifiés et fixés, à cptmeor du 1er juiellt 2009, conformément au teaablu annexé au présent avenant. Ce teaalbu srea intégré dnas la CCNA1 de la coevionntn cvltcoleie ntanoaile des tnarostprs rieuruts et des activités aerauiilixs du transport.

Article 2 - Revalorisation des indemnités pour travail le dimanche et les jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le mnaotnt des indemnités ceillonovnenntes puor taravil le dnaihcmé ou les juros fériés est modifié et fixé, à cmtpoer du 1er jleulit 2009, conformément aux meionnts fixées suos le talbaeu visé à l'article 1er du présent accord.

Les auters étapes prévues par les aennavts n° s 1 et 2 s'appliqueront conformément aux échéances fixées par l'avenant n° 3 à l' accord-cadre du 4 mai 2000 .

Le talabeu jiont en axnnée srea intégré à la CNCA 1 de la cnteovininon clclvetoie nnolaitae des tonsptrras riuroets et des activités aleirxiaux du transport.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent aevnant entre en atolippican à ctomper du 1er jeillut 2009.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent ananvet frea l'objet d'un dépôt à la dotieircn générale du taaivrl du ministère du travail, des ritnleas sociales, de la famille, de la solidarité et de la vlile et d'une dneamde d'extension dnas les ctniioonds fixées par les arlcteis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

ANNEXE
 Personnels ovrréius

(En euros.)

TAUX HRIAROE GRNAATI À L'EMBAUCHE	EMPLOI A	EMPLOI B
A copetmr du 1er jilleut 2009	8, 82	9, 55
A la dtae du 1er ainvesianrre de l'extension de l'avenant n° 3	8, 82	9, 65
A la dtae du 2e aenrivinrase de l'extension de l'avenant n° 3	8, 95	9, 84
A la dtae du 3e aniieavnrse de l'extension de l'avenant n° 3	9, 13	10, 04

En aiatloippcn des règles fixées par l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié et de l'accord du 2 décembre 2004 , le mnntaot des indemnités puor tvarial de dhmancie et jruos fériés des plneorness amnclbiaerus est fixé à :

? 18, 67 ? à cpteomr du 1er jeillut 2009 ;
 ? 18, 85 ? à cpteomr de la dtae du 1er anivireansre de l'extension de l'avenant n° 3 ;
 ? 19, 23 ? à cepomtr de la dtae du 2e airenivarsne de l'extension de l'avenant n° 3 ;
 ? 19, 61 ? à compter de la dtae du 3e aarsnrneive de l'extension de l'avenant n° 3.

Avenant n 54 du 14 décembre 2009 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des eeiinrsepts de trorsanpt et looisugtqe de Fcnare (TLF),
Syndicats signataires	La fédération générale des trtnarospes CTFC ; La fédération générale des trsopanrts et de l'équipement (FGTE) CDFT ; La fédération nloaatnie des saidcytns de tsprtrnoas CGT ; La fédération ntinalaoe des ttpsrnras et de la luiigsqote CGT-FO UNCP,

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009

Le procoltoe rltaiet aux frais de déplacement du 30 arivl 1974, cnclou en ailptocpian de l'article 10 de la coonientvn ceioctllve nationale, annexne I, des ttrpnrsos rouiters et des activités aluraeixiis du transport, modifié par les aaennvts n° s 1 à 53, ce diéenrr en dtae du 1er jelilut 2008 est à nuovaeu modifié comme suit.

Article 1 - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009

Le tlaaeu faixnt le tuax des indemnités foraaieiftrs dnas les etreipenss du taronsrpt riouter de mscadhnrieas et des activités auaeixiirls du transport, jiont aiudt protocole, est remplacé par le naueovu teaalbu annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009

Conformément aux dnsotoipisis du pcolorote d'accord puor une miotirnedason scliaoe du trarospnt reutor de mnasiardcehs du 11 décembre 2009, les tuax des indemnités faraeirifots fiaunrgt dnas le présent aennvat etonnrrt en apcilpiaton dès lros qu'auront été promulguée la loi sur l'aménagement des dptniisooss rivalets à l'éligibilité des hueers d'équivalence aux réductions « Fiolln » sur les craehgs plrtaaeons de la sécurité

Accord du 14 décembre 2009 relatif à la revalorisation des rémunérations

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des erretepniss de tnraosprt et liqgsuoite de Fracne (TLF).
Syndicats signataires	FTGE CDFT ; SATNT CFE-CGC ; FSNT CGT ; UCNP CGT-FO ; FGT CFTC.

Article 1 - Taux horaires conventionnels et rémunérations annuelles garanties

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009

Les tuax hraeoris cnlveintnoones des peonlsnres ouvriers, employés, tecihienens et aegnts de maîtrise et les rémunérations anelnuels gitnreaas des perlsnenos ingénieurs et creads des enrrpeesits visées par le présent aoccrd snot fixés conformément aux tabuelax annexés au présent accord, à ceopmtr de la dtae précisée à l'article 4 du présent accord.
Ces différents taublex snoret intégrés dnas les CCNA1, 2, 3 et 4 de la cvoeninotn ccollievte ntioanae des tprsrans rirteous et des activités aluieixiras du transport.

Article 2 - Garanties annuelles de rémunération
En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009

Les geantiras anelnlles de rémunération des pleenrosns ouvriers, employés, teiecnchnis et aentgs de maîtrise des erstiperens visées par le présent aorccd snot fixées conformément aux tebualax annexés au présent accord, à cemotpr de la dtae précisée à l'article 4 du présent accord.
Ces différents tlbaueax sernot intégrés dnas les CCNA1, 2 et 3 de

soilcae et publié au Juonral officeil l'arrêté d'extension ddiut avenant.

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009

Le présent aanevnt frea l'objet d'un dépôt à la dceriiton générale du ministère du travail, des rlteanios sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie et d'une dmendae d'extension dnas les ctnidooins fixées rsecnmeipveett par les aerlcits L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoo du travail.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009

ANNEXE
Taux des indemnités du protocole
relatif aux frias de déplacement des ouvriers

(En euros.)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	12,44	Article 3, alinéa 1
Indemnité de reaps unique	7,66	Article 4
Indemnité de rpaes unuqie « niut »	7,45	Article 12
Indemnité spéciale	3,37	Article 7
Indemnité de casse-croûte	6,74	Article 5
Indemnité de ganrd déplacement :		Article 6
? 1 raeps + 1 découcher	39,78	
? 2 rapes + 1 découcher	52,22	

la cetinnovon ccoellvite nloaintae des tpanosrrts ruotries et des activités aixariieuls du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques
En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009

3. 1. Acleitrs 7 ter et 7 qeuatr de la CCNA1

A cteompr de la dtae précisée à l'article 4 du présent accord, les mttonnas des indemnités visées aux alircets 7 ter et 7 qeuatr (jours fériés et dcnmiahes travaillés) de la CCNA1 de la cnienvoon covliltlee natnaiole des trrsnatpos rreoiuts et des activités auiealxiris du tsraornpt snot reinmpcseeevtt portés à :
? durée du taarvil inférieure à 3 heeurs : 9, 44 ? ;
? durée du tiraavl égale ou supérieure à 3 hreues : 21, 95 ?.

3. 2. Atlicre 5, § b, de la CCNA2

A cmopter de la dtae précisée à l'article 4 du présent accord, les mtnaonts des indemnités visées au phagraapre b de l'article 5 de la CCNA2 de la covninoetn ctllievcoe nniataloe des trorstnaps rtejours et des activités aieriaxlius du tsrornpat snot rcsiepmteenvet portés à :
? sténodactylographe et sténotypiste : 31, 47 ? ;
? turdceautr : 125, 86 ? ;
? tadtcuurer et rédacteur : 188, 79 ?.

3. 3. Airlcte 6, § b, de la CCNA3

A compter de la dtae précisée à l'article 4 du présent accord, les mntotnas des indemnités visées au pprgrahaae b de l'article 6 de la CCNA3 de la cnnoivtoen civltlecoe naoiatnle des ttrsoarnps rireuots et des activités aeilriiaux du tprnsoat snot

remvntcsepeiet portés à :
? tutrudecar : 127, 46 ? ;
? tcruadteur et rédacteur : 191, 20 ?.

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009

Article 4 - Entrée en application
En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009

Conformément aux doniitisspos du procotole d'accord puor une miidatrsooenn scailoe du toarpnsrt riuoter de maasncdihers du 11 décembre 2009, les nveouaux montants, fruagint dnas le présent accord, des tuax hiraoers conventionnels, des rémunérations annllceus garanties, des graetnias anelenuls de rémunération et des indemnités spécifiques enorrntet en vgieur dès lros qu'auront été promulguée la loi sur l'aménagement des dtiisnpiooss relvetais à l'éligibilité des hereus d'équivalence aux réductions « Fillon » sur les cahegrs panareotls de sécurité siaocle et publié au Jroaunl oifeicfl l'arrêté d'extension diudt accord.

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt à la dcitioren générale du traavil du ministère du travail, des roinaelts sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une damndee d'extension dnas les codoinnits fixées rcnpeteetvmist par les aieltrcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2009

ANNEXE
Personnels ouivrrers sédentaires
Taux harroéis à cmpoter du (voir art. 4 de l'accord)

Article 5 - Dépôt et publicité

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 ? 3 ? 4	110 M ? 115 M ? 120 M	9,06	9,2412	9,4224	9,6036	9,7848
5	128 M	9,16	9,3432	9,5264	9,7096	9,8928
6	138 M	9,17	9,3534	9,5368	9,7202	9,9036
7	150 M	9,43	9,6186	9,8072	9,9958	10,1844

Indemnités puor diehmacns et juors fériés travaillés :
? durée du trvaial inférieure à 3 hereus : 9, 44 ? ;
? durée du taarvil égale ou supérieure à 3 heerus : 21, 95 ?.

Personnels ovurreis rlontuas
Taux hiaerros à cmpteur du (voir art. 4 de l'accord)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 ? 3 ? 4	115 M ? 118 M ? 120 M	9,06	9,2412	9,4224	9,6036	9,7848
5	128 M	9,16	9,3432	9,5264	9,7096	9,8928
6	138 M	9,17	9,3534	9,5368	9,7202	9,9036
7	150 M	9,43	9,6186	9,8072	9,9958	10,1844

Indemnités puor dimncaehs et jruos fériés travaillés :
? durée du taarivl inférieure à 3 hruées : 9, 44 ? ;
? durée du trviaal égale ou supérieure à 3 hurees : 21, 95 ?.

Personnels oirvrues rlanotus
Garanties aulnenels de rémunération à cmepotr du (voir art. 4 de l'accord)

Pour 200 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 ? 3 ? 4	115 M ? 118 M ? 120 M	24 132,03	24 614,67	25 097,31	25 579,95	26 062,59
5	128 M	24 398,39	24 886,36	25 374,33	25 862,29	26 350,26
6	138 M	24 425,03	24 913,53	25 402,03	25 890,53	26 379,03
7	150 M	25 117,56	25 619,91	26 122,26	26 624,61	27 126,96

Pour 169 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 ? 3 ? 4	115 M ? 118 M ? 120 M	19 400,81	19 788,83	20 176,84	20 564,86	20 952,87
5	128 M	19 614,95	20 007,25	20 399,55	20 791,85	21 184,15
6	138 M	19 636,36	20 029,09	20 421,81	20 814,54	21 207,27

7	150 M	20 193,12	20 596,98	21 000,84	21 404,71	21 808,57

Pour 151, 67 heures.

Garanties aeellunns de rémunération à cetmopr du (voir art. 4 de l'accord)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ans d'ancienneté	APRÈS 5 ans d'ancienneté	APRÈS 10 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 ? 3 ? 4	110 ? 115 M ? 118 M ? 120 M	16 984,25	17 323,94	17 663,62	18 003,31	18 342,99
5	128 M	17 171,71	17 515,14	17 858,58	18 202,01	18 545,45
6	138 M	17 190,46	17 534,27	17 878,08	18 221,89	18 565,70
7	150 M	17 677,87	18 031,43	18 384,98	18 738,54	19 092,10

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

Personnels employés
Taux hoiearrs à cmtepor du (voir art. 4 de l'accord)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 ? 3 ? 4 ? 5	105 ? 110 ? 115 ? 120	9,06	9,3318	9,6036	9,8754	10,1472	10,4190
6	125	9,12	9,3936	9,6672	9,9408	10,2144	10,4880
7	132, 5	9,16	9,4348	9,7096	9,9844	10,2592	10,5340
8	140	9,18	9,4554	9,7308	10,0062	10,2816	10,5570
9	148, 5	9,43	9,7129	9,9958	10,2787	10,5616	10,8445

Indemnités complémentaires :

? sténodactylographe : 31, 47 ? ;

? ttduaceurr : 125, 86 ? ;

? taucdterur et rédacteur : 188, 79 ?.

Garanties anenlules de rémunération à cpometr du (voir art. 4 de l'accord)

Pour 151, 67 heures.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
2 ? 3 ? 4 ? 5	105 ? 110 ? 115 ? 120	16 984,25	17 493,78	18 003,31	18 512,83	19 022,36	19 531,89
6	125	17 096,73	17 609,63	18 122,53	18 635,44	19 148,34	19 661,24
7	132, 5	17 171,71	17 686,86	18 202,01	18 717,16	19 232,32	19 747,47
8	140	17 209,21	17 725,49	18 241,76	18 758,04	19 274,32	19 790,59
9	148, 5	17 677,87	18 208,21	18 738,54	19 268,88	19 799,21	20 329,55

Taux hraeoris à ctpeomr du (voir art. 4 de l'accord)

Personnels tcniehnies et agetns de maîtrise

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	9,55	9,8395	10,1230	10,4095	10,6960	10,9825
2	157, 5	9,65	9,9395	10,2290	10,5185	10,8080	11,0975
3	165	10,11	10,4133	10,7166	11,0199	11,3232	11,6265
4	175	10,73	11,0519	11,3738	11,6957	12,0176	12,3395
5	185	11,34	11,6802	12,0204	12,3606	12,7008	13,0410
6	200	12,25	12,6175	12,9850	13,3525	13,7200	14,0875
7	215	13,18	13,5754	13,9708	14,3662	14,7616	15,1570
8	225	13,80	14,2140	14,6280	15,0420	15,4560	15,8700

Indemnités complémentaires :

? tceadtruur : 127, 46 ? ;

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ans d'ancienneté	APRÈS 6 ans d'ancienneté	APRÈS 9 ans d'ancienneté	APRÈS 12 ans d'ancienneté	APRÈS 15 ans d'ancienneté
1	150	17 902,82	18 439,90	18 976,99	19 514,07	20 051,16	20 588,24
2	157, 5	18 090,29	18 633,00	19 175,71	19 718,42	20 261,12	20 803,83
3	165	18 952,62	19 521,20	20 089, 78	20 658,36	21 226,93	21 795,51
4	175	20 114,90	20 718,35	21 321,79	21 925,24	22 528,69	23 132,14
5	185	21 258,43	21 896,18	22 533,94	23 171,69	23 809,44	24 447,19
6	200	22 964,35	23 653,28	24 342,21	25 031,14	25 720,07	26 409,00
7	215	24 707,77	25 449,00	26 190,24	26 931,47	27 672,70	28 413,94
8	225	25 870,05	26 646,15	27 422,25	28 198,35	28 974,46	29 750,56

mnimia à ctpmoer du (voir art. 4 de l'accord)

Personnels ingénieurs et cardes

Durée mleunlese de référence : 151, 67 heures.

Rémunérations aenlenuls graenatis et peanmteis mlsneues

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le gupore	RÉMUNÉRATION annuelle gtrnaiae	PAIEMENT mensuel mimnuim
1	100	Jusqu'à 5 ans	26 496,04	1 987,20
		5 à 10 ans	27 820,84	2 086,56
		10 à 15 ans	29 145,64	2 185,92
		Après 15 ans	30 470,45	2 285,28
2	106, 5	Jusqu'à 5 ans	28 215,70	2 116,18
		5 à 10 ans	29 626,49	2 221,99
		10 à 15 ans	31 037,27	2 327,80
		Après 15 ans	32 448,06	2 433,60
3	113	Jusqu'à 5 ans	29 935,72	2 245,18
		5 à 10 ans	31 432,51	2 357,44
		10 à 15 ans	32 929,29	2 469,70
		Après 15 ans	34 426,08	2 581,96
4	119	Jusqu'à 5 ans	31 522,39	2 364,18
		5 à 10 ans	33 098,51	2 482,39
		10 à 15 ans	34 674,63	2 600,60
		Après 15 ans	36 250,75	2 718,81
5	132	Jusqu'à 5 ans	34 961,92	2 622,14
		5 à 10 ans	36 710,02	2 753,25
		10 à 15 ans	38 458,11	2 884,36
		Après 15 ans	40 206,21	3 015,47
6	145	Jusqu'à 5 ans	38 401,60	2 880,12
		5 à 10 ans	40 321,68	3 024,13
		10 à 15 ans	42 241,76	3 168,13
		Après 15 ans	44 161,84	3 312,14
7	Cadres supérieurs	Voir ailcrte 6. 3 de la présente convention, axnnée IV		

NB. ? Les rémunérations maemiinls psnoneleefliorss grnaeatis

fixées par le taalebu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région pineirsnae (art. 5, § 2, de la CCNA4).

Avenant n 6 du 12 novembre 2009**relatif aux rémunérations**

Signataires	
Patrons signataires	L'union des fédérations de trrpsnoat (UFT) mandatée par la cbamrhe sdclnyae des esiertpnes de déménagement et garde-meubles de Fcanre (CSD) ; L'union ntaonile des oranoanigtsis scdylaiens des ttornruareps rioeurs aoubielmtos (UNOSTRA) ; L'organisation des teutprnasros riuretos européens (OTRE),
Syndicats signataires	La fédération générale CTFC des tsparntors ; La fédération générale des tptrorsnas et de l'équipement (FGTE) CFDT,
Organisations adhérentes signataires	La confédération française de l'encadrement STNAT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris, par lrtete du 30 décembre 2010 (BO n°2011-34)

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cneoevnintloins dnas les esrptreins de tsnpaort de déménagement, modifié en dneirer leiu par l'avenant n° 5 du 8 jjiellut 2008, est à noaevuu modifié comme siut :

Article 1

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

A l'article 3 « Rlasiartveoon des rémunérations ceetonnelvionns », le ponit 1 et le pnoit 2 snot remplacés par :

« 1. Tuax horaires

Les tuax heoiarrs cenivnelnoonts des peolnresns ouvriers, employés et tncihecnis et aegnts de maîtrise snot revalorisés à coemtptr du 1er nmvbreoe 2009 plus à cmptoeur du 1er juor du mios svauint l'extension et au puls trad le 1er février 2010, conformément aux tbelaaux jtonis au présent avenant.

2. Rémunérations anluelens garanties

Les rémunérations anunleels geaantris des perelnonss ingénieurs et cderas snot revalorisées à ctpemor du 1er nrmevobe 2009 plus à cmoepttr du 1er juor du mios suvant l'extension et au puls trad le 1er février 2010, conformément aux tublaaex jtnois au présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

Les prnatiraees suiacoX s'engagent, à l'initiative de la ptriae la puls diligente, à se reoivir dnas le mios svaunit tutoe rsiaoloaervitn du SIMC puor prrnede atce de son évolution aifn d'en merseur l'impact sur les rémunérations cilnnoneolenetvs et de prrdene tetous dsopiisintos utiles.

Article 3

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

Les teuablax annexés au présent annvaet sroent intégrés dnas les CCNAI, II, III et IV.

Article 4

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

Le présent annevatt etrne en apcltipaoin aux dteas fixées à l'article 1er ci-dessus.

Article 5

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

Le présent aannevt frea l'objet d'un dépôt à la dectiiron générale du tairval du ministère du travail, des rtenaolis sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie et d'une dnadmee d'extension dnas les cionndtios fixées par les alrtecis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

ANNEXE

Entreprises de trpransot de déménagement

Personnel ouvrier

A copetmr du 1er nervmobe 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORIRAE À L'EMBAUCHE
120 D	8,84
128 D	8,92
138 D	8,98
150 D	9,44

En aiaptoiplcn de l'avenant n° 3, les tbleaux ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,50 % puor les pnoeensrls C1 telruaiits du pmeirs de courndie C ;

? 2,00 % puor les plrensoens C2 trleuiiats du pimres de cnduroie EC.

En apcpiotailn de la CCNA-I, les tlabeaux ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,54 ? ou 22,25 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 spbeterme 2005) : 6,13 ?.

A cmtpoeur au puls trad du 1er février 2010

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HRROAIE À L'EMBAUCHE
120 D	8,89
128 D	8,97
138 D	9,02
150 D	9,49

En aaiiolpcptn de l'avenant n° 3, les tualebax ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,50 % puor les pelrenonss C1 tearltiuis du pmeris de counidre C ;

? 2,00 % puor les pnnrlesoes C2 tteularis du piemrs de cnudioroe EC.

En altpoicapin de la CCNA-I, les teblaaux ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,59 ? ou 22,36 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 sbmrtppee 2005) : 6,17 ?.

Personnel employé

A ctomepr du 1er nbmovree 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HIROARE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,84
120	8,90
125	9,01
132,50	9,09
140	9,18
148,50	9,26

A cepotmr au puls trad du 1er février 2010

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HROIARE À L'EMBAUCHE
105, 110, 115	8,89
120	8,95
125	9,05
132,50	9,13
140	9,22
148,50	9,30

Personnel ticeceinhn et anget de maîtrise
A cepotmr du 1er nbmevore 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HRIRAOE À L'EMBAUCHE
1	150	9,56
2	157,50	9,67
3	165	9,95
4	175	10,56
5	185	11,14
6	200	12,05

7	215	12,97
8	225	13,57

A cotpemr au puls trad du 1er février 2010

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HOIRRAE À L'EMBAUCHE
1	150	9,61
2	157,50	9,72
3	165	10,00
4	175	10,61
5	185	11,20
6	200	12,11
7	215	13,03
8	225	13,64

Personnel ingénieur et cadre
Rémunérations anleleuns mieialmns pefeoelsnrlnsois garanties
A ceptmor du 1er nmvoerbe 2009

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le gporue (1)	RÉMUNÉRATION annuelle gitanrae 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 032,90	2 177,47
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	30 920,03	2 319,01
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 807,51	2 460,57
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 548,70	2 591,15
5	132	Jusqu'à 5 ans	38 323,12	2 874,24
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 097,73	3 157,34

(1) Atrcile 5, alinéa 4.

A cpoemtr au puls trad du 1er février 2010

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe (1)	RÉMUNÉRATION annuelle gaarnite 2008	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 176,21	2 188,22
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	31 072,65	2 330,45
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 969,45	2 472,71
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 719,23	2 603,95
5	132	Jusqu'à 5 ans	38 512,27	2 888,43
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 305,51	3 172,92

(1) Alcrite 5, alinéa 4.

Avenant n 55 du 2 mars 2010 relatif aux frais de déplacement pour l'année 2010

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; La FANP ; La FTNS ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FGT CTFC ; La FTGE CDFT ; La FCNR ; La FSNT CGT ; L'UNCP FO,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le pccoolote rltaeif aux frias de déplacement du 30 arvil 1974,

cloncu en atopiialpcn de l'article 10 de la ceivnoontn clvlticeoe nialontae aexnne I des tropantrss rotierus et des activités aearliixius du transport, modifié par les anaetnvs n° s 1 à 54, ce dernier, en dtae du 14 décembre 2009, est à noaveuu modifié comme siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le tleaabu fanxit le tuax des indemnités feairoarifts dnas les eiptrsrenes de tprasnrot roieutr de voegyuras et dnas les eerntirpss de tprnrasot sanitaire, jniot aduit protocole, est remplacé par le nevuoau tbelaaau annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le présent aevnant est aiaclpbbple à cmpetor du 1er mras 2010.

Article 3 - Publicité et dépôt

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Annexe

Taux des indemnités du pourcentage relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1er mars 2010

Avenant n° 3 du 13 décembre 2010 relatif au personnel des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FTGE CDFT ; Le STNAT CFE-CGC ; La FSNT CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Il a été convenu que le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des professionnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié par l'avenant n° 2 du 30 janvier 2009, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er - Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération et rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Les taux horaires conventionnels et les gains annuels de rémunération des professionnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des professionnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de rapas	12,10	Art. 8.1, al. 2 et 3 Art. 9.10, al. 1 Art. 11
Indemnité de rapas unique	7,48	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,35	Art. 8.2, al. 2 Art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de pitié déjeuner	3,35	Art. 10, al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de pitié déjeuner	24,49	Art. 10, al. 1
Indemnité de roep jaouneilr (chambre et casse-croûte)	28,09	Art. 11

activités de professionnels logistiques sont fixés, à compter du 1er décembre 2010, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les annexes 1, 2, 3 et 4 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités annexes du transport.

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent avenant entre en application à compter du 1er décembre 2010.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la santé, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2231-7 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2010

Annexe

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2010

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, éboueur	9,07	9,23	9,4146	9,5992	9,7838	9,9684
115 L	Préparateur de commandes	9,08	9,30	9,4860	9,6720	9,8580	10,0440
120 L	Contrôleur, fauvels	9,10	9,34	9,5268	9,7136	9,9004	10,0872
120 L	Agent de manutention d'entrepôt logistique	9,10	9,34	9,5268	9,7136	9,9004	10,0872
125 L	Cariste en magasin logistique (1)	9,12	9,40	9,5880	9,7760	9,9640	10,1520
138 L	Opérateur de ligne	9,14	9,45	9,6390	9,8280	10,0170	10,2060

(1) Pour les cadres 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations des cadres des entreprises du TRM et des AAT.

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur, ellabmeur	17 692,91	18 046,77	18 400,63	18 754,48	19 108,34
115 L	Préparateur de cnemmdaos	17 843,86	18 200,74	18 557,61	18 914,49	19 271,37
120 L	Contrôleur, fulhesar	17 919,84	18 278,24	18 636,63	18 995,03	19 353,43
120 L	Agent de mcetinnaane d'entrepôt lsugioqite	17 919,84	18 278,24	18 636,63	18 995,03	19 353,43
125 L	Cariste en patroetsin luitosigqe (1)	18 041,02	18 401,84	18 762,66	19 123,48	19 484,30
138 L	Opérateur de lngie	18 114,61	18 476,90	18 839,19	19 201,49	19 563,78
(1) Puor les caresits 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se retoepr aux barèmes des rémunérations cennnvitloenelos des orrveuis du TRM et des AAT.						

Taux hierroas abpceaiplls à ctpoemr du 1er décembre 2010

Personnels employés

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mios	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant invnaierte	9,14	9,40	9,6820	9,9640	10,2460	10,5280	10,8100
120 L	Employé d'ordonnancement	9,19	9,45	9,7335	10,0170	10,3005	10,5840	10,8675

Base : 151,67 hueres mensuelles.

Garanties anllneeus de rémunération acalpielpbs à cempotr du
1er décembre 2010

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant iennravite	18 009,19	18 549,47	19 089,74	19 630,02	20 170,29	20 710,57
120 L	Employé d'ordonnancement	18 114,87	18 658,32	19 201,76	19 745,21	20 288,65	20 832,10

Taux heoirars alelpcibis à cmptoeur du 1er décembre 2010

Personnels tncieienchs et atnges de maîtrise

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mecnanniate d'entrepôt lqgistiuoe	10,54	10,8562	11,1724	11,4886	11,8048	12,1210
157,5 L	Chef d'équipe liuqitsoge	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Gestionnaire de skctos	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Correspondant du rbslnepaose meanenamgt de la qualité	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Responsable ou srvueeupsr de lniges	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
165 L	Chef de qauilugqstoie	11,02	11,3506	11,6812	12,0118	12,3424	12,6730
200 L	Chef d'exploitation lqsiiuotge	13,17	13,5651	13,9602	14,3553	14,7504	15,1455
200 L	Responsable mcnatnineae d'entrepôt ltisqugoie	13,17	13,5651	13,9602	14,3553	14,7504	15,1455

Base : 151,67 hreues mensuelles.

Garanties alelnenus de rémunération acbplalipes à cemtpor du
1er décembre 2010

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de matnecnanie d'entrepôt luqgisoite	20 228,62	20 835,48	21 442,34	22 049,20	22 656,05	23 262,91
157,5 L	Chef d'équipe lqtuiogise	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Gestionnaire de stocks	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Correspondant du rsblopesnae menemaagnt de la qualité	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Responsable ou ssveeuirp de lgeins	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
165 L	Chef de qauilostguqie	21 137,54	21 771,67	22 405,79	23 039,92	23 674,04	24 308,17

200 L	Chef d'exploitation lqtgioiuse	24 924,89	25 672,64	26 420,38	27 168,13	27 915,88	28 663,62
200 L	Responsable maicannntee d'entrepôt lgoqisiute	24 924,89	25 672,64	26 420,38	27 168,13	27 915,88	28 663,62

Base : 151,67 herues mensuelles.

Personnels ingénieurs et cadres

(En euros.)

Rémunérations aeunlnels giartaens alapepblics à cmotepr du 1er décembre 2010

Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		RAG	Paieiment mensuel muniimm	RAG	Paieiment mensuel mnuimim	RAG	Paieiment mensuel muiinmm	RAG	Paieiment mensuel minmuim
100 L	Responsable mnageanemt de la qualité	32 166,74	2 412,51	33 775,08	2 533,13	35 383,41	2 653,76	36 991,75	2 774,38
106,5 L	Chef de prjeot	34 265,58	2 569,92	35 978,86	2 698,42	37 692,14	2 826,91	39 405,42	2 955,41
113 L	Directeur d'exploitation liosiqtuje	36 348,87	2 726,17	38 166,31	2 862,48	39 983,76	2 998,79	41 801,20	3 135,09
119 L	Directeur cneomdienoinntt à façon	38 012,41	2 850,93	39 913,03	2 993,48	41 813,65	3 136,03	43 714,27	3 278,57
119 L	Directeur de stie lstgjiuoe	38 012,41	2 850,93	39 913,03	2 993,48	41 813,65	3 136,03	43 714,27	3 278,57
132 L	Directeur de seits lsgieqotuis	42 474,40	3 185,58	44 598,12	3 344,86	46 721,84	3 504,14	48 845,56	3 663,42

Avenant n 7 du 2 février 2011 relatif aux taux horaires et aux rémunérations annuelles garanties

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FTGE CDFT ; Le SNATT CFE-CGC ; L'UNCP CGT-FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cnvleoineeltnons dnas les enpreseirts de tapnorsrt de déménagement modifié en dinreer leiu par l'avenant n° 6 du 12 nobremve 2009 est à nuvoeau modifié cmmoe siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

A l'article 3 « Roiirivaleostn des rémunérations contnnnovlieees », le pnoit 1 et le pnoit 2 snot remplacés par :

« 1. Tuax haoerris

Les tuax hoairers cntevnnlienooos des prnnoesles ouvriers, employés et tececininhs et aetngs de maîtrise snot revalorisés à cmtpeor du 1er février 2011 plus à cemtpor du pireemr juor du mios svniaut l'extension et au puls trad le 1er mai 2011, conformément aux tlaeabux jniots au présent avenant. Il est précisé que l'emploi "Aide déménageur", cfefeniocit 120 D, est réservé au pnsenroel suos catornt CDD d'usage en tnopsarrt de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), asnii qu'au pnonresel en CDI ayant mnois de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

2. Rémunérations aelulenns garanites

Les rémunérations aeelnunls gtairneas des prlsenones ingénieurs et careds snot revalorisées à cemtpor du 1er février 2011 plus à cepomtr du peerimr juor du mios siauvnt l'extension et au puls trad le 1er mai 2011, conformément aux tlebaaux jonits au présent avenant. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Les tbaelaux annexés au présent anenvat snroet intégrés dnas les aexnens I, II, III et IV de la civnetoonn collective.

Article 3
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Le présent anvenat ernte en aopacliipn aux dtaes fixées à l'article 1er ci-dessus.

Article 4
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Le présent aenavnt frea l'objet d'un dépôt à la dcoiriten générale du tarival du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une ddmneae d'extension dnas les ctdnniioos fixées par les aelricts L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Annexe

Entreprises de tsorparnt de déménagement

Personnel ouvrier

A cematpr du 1er février 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,01
128 D	9,11
138 D	9,16
150 D	9,64

En apcaioilptn de l'avenant n° 3, les taeabulx ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,50 % puor les pereosnnls C1 tlirtaues du pirms de cudoirne C ;
? 2,00 % puor les pneernslos C2 taitlierus du pmries de cndiroue EC.

En aiilaotpcpn de l'annexe I de la coenitovnn collective, les tabelaux ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,74 ? ou 22,72 ?.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 srbeetpme 2005) : 6,27 ?.

A ceotpmr au puls trad du 1er mai 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,01
128 D	9,11
138 D	9,21
150 D	9,73

En alticpaopin de l'avenant n° 3, les tlubaeax ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,50 % puor les pnlInseores C1 tueilatris du pmeris de coiundre C ;
? 2,00 % puor les prlsnnoees C2 truietilas du preims de cndioure EC.

En aiticoppailn de l'annexe I de la ctoonvnen collective, les talaebux ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 9,77 ? ou 22,78 ?.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 sbmpteree 2005) : 6,29 ?.

Personnel employé

A cepomtr du 1er février 2011

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,03
120	9,09

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le gporue (1)	Rémunération annuelle ganatire	Paiement mensuel mimuinm
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 643,03	2 223,23
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	31 569,81	2 367,74
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 496,96	2 512,27

125	9,19
132,50	9,28
140	9,37
148,50	9,45

A cmpetor au puls trad du 1er mai 2011
(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,06
120	9,12
125	9,22
132,50	9,30
140	9,4
148,50	9,48

Personnel teihencicn et agent de maîtrise

A ctepomr du 1er février 2011

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	9,76
2	157,50	9,88
3	165	10,16
4	175	10,78
5	185	11,38
6	200	12,3
7	215	13,24
8	225	13,86

A cotpmer au puls trad du 1er mai 2011

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	9,79
2	157,50	9,90
3	165	10,19
4	175	10,81
5	185	11,41
6	200	12,34
7	215	13,28
8	225	13,9

Personnel ingénieur et cadre

A ctocpmr du 1er février 2011

(En euros)

4	119	Jusqu'à 5 ans	35 274,74	2 645,61
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 128,47	2 934,64
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 982,40	3 223,69
(1) Article 5, alinéa 4.				

(En euros)

A compter au plus tard du 1er mai 2011

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 730,56	2 229,80
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	31 663,03	2 374,73
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 595,87	2 519,69
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 378,90	2 653,43
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 244,00	2 943,31
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 109,31	3 233,21
(1) Article 5, alinéa 4.				

Avenant n° 76 du 23 février 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT mandatée par la FTNV ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FSNT CGT ; L'UNCP CGT-FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

La convention collective nationale, annexée IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 75, ce dernier en date du 6 avril 2009, est à nouveau modifiée comme suit :
« Les parties ont convenu d'attirer à l'attention sur le fait :

que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la conclusion d'un accord mais qu'une fédération professionnelle a toutefois édicté une recommandation ;
qu'ils ne s'attendent pas que 2010 soit considérée comme une année exceptionnelle ;
que, dans cette optique, les augmentations prévues par le présent avenant sont planifiées en deux étapes (1er janvier et 1er septembre 2011) et qu'une partie de la première augmentation est destinée à compenser cette année ; »

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	à compter du 1er janvier 2011		à compter du 1er septembre 2011	
			Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	28 175,81	2 113,19	28 452,58	2 133,94
		De 5 à 10 ans	29 584,60	2 218,85	29 875,21	2 240,64
		De 10 à 15 ans	30 993,39	2 324,50	31 297,84	2 347,34
		Après 15 ans	32 402,18	2 430,16	32 720,47	2 454,04

prévoient des augmentations dans les entreprises de transports routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2011 puis à compter du 1er septembre 2011, conformément aux dispositions du présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Le présent avenant est en vigueur à compter de la date de signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Annexe

Rémunérations mensuelles et annuelles minimales

Ingénieurs et cadres

Pour 151,67 heures par mois, incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

(En euros.)

2	106,5	Jusqu'à 5 ans	30 007,54	2 250,57	30 302,30	2 272,67
		De 5 à 10 ans	31 507,91	2 363,09	31 817,42	2 386,31
		De 10 à 15 ans	33 008,29	2 475,62	33 332,53	2 499,94
		Après 15 ans	34 508,67	2 588,15	34 847,65	2 613,57
3	113	Jusqu'à 5 ans	31 838,52	2 387,89	32 151,28	2 411,35
		De 5 à 10 ans	33 430,45	2 507,28	33 758,84	2 531,91
		De 10 à 15 ans	35 022,37	2 626,68	35 366,41	2 652,48
		Après 15 ans	36 614,30	2 746,07	36 973,97	2 773,05
4	119	Jusqu'à 5 ans	33 528,55	2 514,64	33 857,91	2 539,34
		De 5 à 10 ans	35 204,98	2 640,37	35 550,81	2 666,31
		De 10 à 15 ans	36 881,41	2 766,11	37 243,70	2 793,28
		Après 15 ans	38 557,84	2 891,84	38 936,60	2 920,24
5	132	Jusqu'à 5 ans	37 191,62	2 789,37	37 556,96	2 816,77
		De 5 à 10 ans	39 051,20	2 928,84	39 434,81	2 957,61
		De 10 à 15 ans	40 910,78	3 068,31	41 312,66	3 098,45
		Après 15 ans	42 770,37	3 207,78	43 190,50	3 239,29
6	145	Jusqu'à 5 ans	40 854,50	3 064,09	41 255,82	3 094,19
		De 5 à 10 ans	42 897,22	3 217,29	43 318,61	3 248,90
		De 10 à 15 ans	44 939,95	3 370,50	45 381,40	3 403,61
		Après 15 ans	46 982,67	3 523,70	47 444,19	3 558,31
7	Cadres supérieurs	Voir ailttrce 6.3 de la présente cnteonivon (annexe IV)				

NB : Les rémunérations meainimls pooellisnreenfss geintaras

fixées par le taebalu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région pesrinniae (art. 5, alinéa 2).

Avenant n 84 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT mandatée par la FTVN ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FGT CTFC ; La FCNR ; La FSNT CGT ; L'UNCP CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

La cioenovtnn cvitelocle nationale, axnnee III « Dtisnpiisoos particulières aux tenicinehcs et aegnts de maîtrise » en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les atanenvs n° s 1 à 83, ce deerinr en dtae du 6 avril 2009, est à nauevou modifiée cmme siut :
« Les ptaierarens sucoiax atneritt au préalable l'attention sur le fiat :

? que les négociations menées en 2010 n'ont pas primes la cnsicoloun d'un accord mias qu'une fédération pseflinensoroe a tftuooeis édité une rcoinatmadoemn paarlnote ;
? qu'ils ne snithoueat pas que 2010 siot considérée comme une année conventionnellement "blanche";
? que, dnas ctete optique, les amutotagneins prévues par le présent aeanvnt snot planifiées en duex étapes (1er jneiavr et 1er seemtbrpe 2011) et qu'une pratie de la première aamtinoetugn est destinée à cpesnomer ctete année ? blanche". »

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Les barèmes des tuax hiroeras et slraeais mueensls grtanas des ticienensh et antegs de maîtrise des enetsrieprs de trastrnops ruorties de vuyaregos en viuuegr snot revalorisés à cptomr du 1er jneviar 2011 plus à cmepotr du 1er sbetepmre 2011, conformément aux tlaebaux jnotis au présent avenant.

Les moantnts des indemnités visées au pragaahpre b de l'article 6 snot revalorisés à ctmoeptr du 1er jaevnir 2011 plus à ctpmoer du 1er sbepmre 2011, conformément aux tbaaleux joitns au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Le présent annvaet ertne en aapiiotpcn à ctemopr de la dtae de signature.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Le présent anvneat frea l'objet d'un dépôt à la driection générale du tvaaril du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une dmdnaee d'extension dnas les cinointdos fixées par les aicertls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Annexe

Salaires meenslus ganriats puor 151,67 hueers par mios à cetmopr du 1er jenvair 2011

Techniciens et aegnts de maîtrise

(En euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,0238	1 520,31	1 565,92	1 611,53	1 657,14	1 702,75	1 748,36
2	157,5	10,5227	1 595,98	1 643,86	1 691,74	1 739,62	1 787,50	1 835,37
3	165	11,0274	1 672,53	1 722,70	1 772,88	1 823,05	1 873,23	1 923,40
4	175	11,7000	1 774,54	1 827,78	1 881,01	1 934,25	1 987,48	2 040,72
5	185	12,3581	1 874,35	1 930,58	1 986,81	2 043,04	2 099,28	2 155,51
6	200	13,3592	2 026,19	2 086,98	2 147,76	2 208,55	2 269,33	2 330,12
7	215	14,3604	2 178,04	2 243,38	2 308,72	2 374,07	2 439,41	2 504,75
8	225	15,0327	2 280,01	2 348,41	2 416,81	2 485,21	2 553,61	2 622,01

Techniciens et ategns de maîtrise

Traducteur : 133,80 ? ;
Traducteur et rédacteur : 200,69 ?.

(En euros.)

Salaires mlseenus gntaiars puor 151,67 hueres par mios à
cpmteor du 1er smbrtpeee 2011

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,1223	1 535,25	1 581,31	1 627,36	1 673,42	1 719,48	1 765,54
2	157,5	10,6260	1 611,65	1 659,99	1 708,34	1 756,69	1 805,04	1 853,39
3	165	11,1357	1 688,95	1 739,62	1 790,29	1 840,96	1 891,63	1 942,29
4	175	11,8149	1 791,97	1 845,72	1 899,48	1 953,24	2 007,00	2 060,76
5	185	12,4795	1 892,77	1 949,55	2 006,33	2 063,11	2 119,90	2 176,68
6	200	13,4904	2 046,09	2 107,47	2 168,85	2 230,24	2 291,62	2 353,00
7	215	14,5015	2 199,44	2 265,43	2 331,41	2 397,39	2 463,38	2 529,36
8	225	15,1804	2 302,41	2 371,48	2 440,56	2 509,63	2 578,70	2 647,77

Traducteur : 135,11 ? ;
Traducteur et rédacteur : 202,66 ?.

Avenant n 86 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT mandatée par la FTNV ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FGT CTFC ; La FCNR ; La FSNT CGT ; La UCNF CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

La ceonotivnn colvecilte nationale, annexe II « Dtossinipois particulières aux employés » en dtae du 27 février 1951, modifiée par les aavnntes n° s 1 à 85, ce deenrir en dtae du 6 airv 2009, est à nueovau modifiée cmome ciut :

« Les praeretrnias scaoiux airtetnt au préalable l'attention sur le fiat :

? que les négociations menées en 2010 n'ont pas pmeirs la csclnouion d'un aoccrd mias qu'une fédération psresnofeoinlle a toueoitfs édicté une rintacoadmeomn pontlraae ;
? qu'ils ne soueahntit pas que 2010 siot considérée cmome une année conventionnellement"blanche";
? que, dnas ctete optique, les angiauntmteos prévues par le présent aaenvnt snot planifiées en duex étapes (1er jivaner et 1er stmeperbe 2011) et qu'une pirate de la première ataitgomunen est destinée à coesmpner cttee année"blanche". »

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Les barèmes des tuax harerois et slaareis musneels gaitarns des employés des eeirsnterps de trtnroapss rotueirs de vruygeaos en

vugeiur snot revalorisés à cmtoper du 1er jaivner 2011 plus à ceptomr du 1er sretpebme 2011, conformément aux taabelux jionts au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Les mtaontns des indemnités visées au pgaraaprhe b de l'article 5 snot revalorisés à cpotemr du 1er jinevar 2011 plus à cmtoper du 1er serbmptee 2011, conformément aux teuaablx jontis au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Le présent avnanet enrte en aocliiptapn à cotmper de la dtae de signature.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Le présent anvanet frea l'objet d'un dépôt à la doteriicn générale du tvraail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une daenmde d'extension dnas les cndioonits fixées par les aircletes L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Annexe

Salaires mesunles ginrtaas puor 151,67 heuers par mios à

(En euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,1750	1 391,57	1 433,32	1 475,07	1 516,81	1 558,56	1 600,31
3	110	9,1750	1 391,57	1 433,32	1 475,07	1 516,81	1 558,56	1 600,31
4	115	9,1775	1 391,95	1 433,71	1 475,47	1 517,23	1 558,99	1 600,74
5	120	9,1787	1 392,13	1 433,90	1 475,66	1 517,43	1 559,19	1 600,95
6	125	9,1798	1 392,30	1 434,07	1 475,84	1 517,61	1 559,38	1 601,15
7	132,5	9,2680	1 405,68	1 477,85	1 490,02	1 532,19	1 574,36	1 616,53
8	140	9,3513	1 418,31	1 460,86	1 503,41	1 545,96	1 588,51	1 631,06
9	148,5	9,9213	1 504,76	1 549,91	1 595,05	1 640,19	1 685,34	1 730,48

Sténodactylographe et sténotypiste : 33,04 ? ;
 Traducteur : 132,17 ? ;
 Traducteur et rédacteur : 198,24 ?.

ctopemr du 1er sertmpebe 2011

Employés

Salaires musenels gaitrans puor 151,67 heerus par mios à

(En euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,2652	1 405,25	1 447,41	1 489,57	1 531,73	1 573,88	1 616,04
3	110	9,2652	1 405,25	1 447,41	1 489,57	1 531,73	1 573,88	1 616,04
4	115	9,2676	1 405,62	1 447,79	1 489,95	1 532,12	1 574,29	1 616,46
5	120	9,2689	1 405,81	1 447,99	1 490,16	1 532,34	1 574,51	1 616,69
6	125	9,2700	1 405,98	1 448,16	1 490,34	1 532,52	1 574,70	1 616,88
7	132,5	9,3590	1 419,48	1 462,06	1 504,65	1 547,23	1 589,82	1 632,40
8	140	9,4432	1 432,25	1 475,22	1 518,19	1 561,15	1 604,12	1 647,09
9	148,5	10,0188	1 519,55	1 565,14	1 610,72	1 656,31	1 701,90	1 747,48

Sténodactylographe et sténotypiste : 33,37 ? ;

Traducteur : 133,47 ? ;
 Traducteur et rédacteur : 200,18 ?.

Avenant n 100 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT mandatée par la FTNV ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FGT CTFC ; La FCNR ; La FSNT CGT ; L'UNCP CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

La citvnoonen ciclvtolee nationale, annxee I « Dssopntoiis particulières aux oveiurrs » en dtae du 16 juin 1961, modifiée par les avaentns n° s 1 à 99, ce dierner en dtae du 6 aivrl 2009, est à novueau modifiée cmome siut :
 « Les paenetairrs suicoax ateinrtt au préalable l'attention sur le fiat :

? que les négociations menées en 2010 n'ont pas pmiers la cioculnson d'un aroccd mias qu'une fédération pirlnsnlooesee a toituofes édicté une rtnommoaecadin pnaolrtae ;
 ? qu'ils ne sntaueoiht pas que 2010 siot considérée comme une année conventionnellement "blanche" ;
 ? que, dnas ctete optique, les attoumenginass prévues par le présent aeannvt snot planifiées en duex étapes (1er jivnear et 1er semebrpte 2011) et qu'une pairte de la première aagtmnoiuten est destinée à cesenompr ctete année "blanche". »

Les barèmes des rémunérations cenlonvnoeltines (taux hroriaes et SMPG) des plrnoneses ourivers des etesineprrs de tsapnrtos reirtuos de vruyaeogs en vgueiur snot revalorisés à cpoetmr du 1er jivaenr 2011 plus à cteopmr du 1er srtpeeme 2011, conformément aux tblaueux jinots au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Le présent aanvnet ernte en aiplpication à ctmepr de la dtae de signature.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt à la dcteioirn générale du tiarval du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une dnaedme d'extension dnas les cnonoitdis fixées par les actrlies L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoue du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2011

Salaires mensuels, gains pour 151,67 heures par mois à (En euros.)
cmtoper du 1er janvier 2011

Groupe	Coefficient	Taux horaire	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté (2 %)	Après 5 ans d'ancienneté (4 %)	Après 10 ans d'ancienneté (6 %)	Après 15 ans d'ancienneté (8 %)
2	110 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
3	115 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
4	120 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
5	123 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
6	128 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
7	131 V	9,23	1 399,91	1 427,91	1 455,91	1 483,91	1 511,91
	136 V	9,30	1 410,53	1 438,74	1 466,95	1 495,16	1 523,37
7 bis	137 V	9,34	1 416,60	1 444,93	1 473,26	1 501,59	1 529,93
8	138 V	9,51	1 442,38	1 471,23	1 500,08	1 528,92	1 557,77
9	140 V	9,58	1 453,00	1 482,06	1 511,12	1 540,18	1 569,24
9 bis	145 V	9,77	1 481,82	1 511,45	1 541,09	1 570,72	1 600,36
10	150 V	10,01	1 518,22	1 548,58	1 578,95	1 609,31	1 639,67
NB : En application de la CCNA1, à compter du 1er janvier 2011, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de : ? 3 % : qualification de mécanicien ou éboueur (art. 13, b et c) ; ? 12,04 % ou 24,08 % : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).							

Salaires mensuels, gains pour 151,67 heures par mois à
compter du 1er septembre 2011

Ouvriers

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté (2 %)	Après 5 ans d'ancienneté (4 %)	Après 10 ans d'ancienneté (6 %)	Après 15 ans d'ancienneté (8 %)
2	110 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
3	115 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
4	120 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
5	123 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
6	128 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
7	131 V	9,32	1 413,56	1 441,84	1 470,11	1 498,38	1 526,65
	136 V	9,40	1 425,70	1 454,21	1 482,73	1 511,24	1 539,75
7 bis	137 V	9,43	1 430,25	1 458,85	1 487,46	1 516,06	1 544,67
8	138 V	9,60	1 456,03	1 485,15	1 514,27	1 543,39	1 572,51
9	140 V	9,67	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
9 bis	145 V	9,87	1 496,98	1 526,92	1 556,86	1 586,80	1 616,74
10	150 V	10,11	1 533,38	1 564,05	1 594,72	1 625,39	1 656,05
NB : En application de la CCNA1, à compter du 1er septembre 2011, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de : ? 3 % : qualification de mécanicien ou éboueur (art. 13, b et c) ; ? 12,16 % ou 24,31 % : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).							

Accord du 23 mars 2011 relatif à la revalorisation des rémunérations au 1er avril 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FTGE CDFT ; Le SANTT CFE-CGC ; La FTGE CFTC,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

En vigueur étendu en date du 23 mars 2011

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de

rémunération (GAR) des prnonseelrs ouvriers, employés, tiheceicnns et aegtns de maîtrise visés par le présent aocrcd snot revalorisés à comptper du 1er airvl 2011 et fixés conformément aux tbuleaax annexés au présent accord.
Ces différents tubalaex snoret intégrés dnas les anexens I à III de la ceonoitnvn cvcetolile nalitona des torsntprass roiurtes et des activités aeairxiuils du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties
En vigueur étendu en date du 23 mars 2011

Les rémunérations aulennles gnieratas des prnlnosees ingénieurs et creads visés par le présent aocrcd snot revalorisées à ctoepmr du 1er arvil 2011, et fixées conformément aux tlueabax annexés au présent accord.
Ces différents tbaeualx sonret intégrés dnas l'annexe IV de la cnintvoeon ctvllceioe nolaitnae des trnotprass rutreois et des activités ailxreuiias du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques
En vigueur étendu en date du 23 mars 2011

Les indemnités spécifiques visées aux acrtiels 7 ter et 7 qeatur de l'annexe I de la convention, aciltre 5, ppraaahgre b, de l'annexe II de la coenintvon et arlcite 6, phrpgaaare b, de l'annexe III de la cnneotvion snot revalorisées à ctmpeor du 1er avirl 2011, et fixées conformément aux mottnnas indiqués suos les tauaelbx annexés au présent accord.

Article 4 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 23 mars 2011

Le présent arcocd ertne en aaptpcilion à ctoempr de la dtae de sa signature.

Article 5 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 23 mars 2011

Le présent arcocd frea l'objet d'un dépôt à la dierciton générale du taivral du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une dndeame d'extension dnas les cdnoitons fixées reveeitnspeinct par les aieicrtls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 mars 2011

Annexe

Personnels ourerivs rotlauns et sédentaires

Taux hrioraes à ctpeomr du 1er avirl 2011

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	9,20	9,3840	9,5680	9,7520	9,9360
128 M	9,31	9,4962	9,6824	9,8686	10,0548
138 M	9,32	9,5064	9,6928	9,8792	10,0656
150 M	9,58	9,7716	9,9632	10,1548	10,3464

Indemnités puor dmineahcs et jours fériés travaillés :
Durée du traavil inférieure à 3 hereus : 9,59 ?.
Durée du taviarl égale ou supérieure à 3 hereus : 22,30 ?.

Garanties aleennlus de rémunération à cepomtr du 1er arvil 2011

(En euros.)

Personnels oruievr ratunlos et sédentaires

Pour 151,67 heuers	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	17 246,70	17 591,63	17 936,57	18 281,50	18 626,44
128 M	17 452,91	17 801,97	18 151,03	18 500,08	18 849,14
138 M	17 471,66	17 821,09	18 170,52	18 519,96	18 869,39
150 M	17 959,06	18 318,24	18 677,43	19 036,61	19 395,79

Personnels orurveis roulants

Garanties aneluenls de rémunération à ceotmpr du 1er airvl 2011

(En euros.)

Pour 169 heerus	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	19 700,60	20 094,62	20 488,63	20 882,64	21 276,65
128 M	19 936,15	20 334,88	20 733,60	21 132,32	21 531,05
138 M	19 957,57	20 356,72	20 755,87	21 155,02	21 554,17
150 M	20 514,32	20 924,61	21 334,90	21 745,18	22 155,47

(En euros.)

Pour 200 heures	à l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115, 118, 120 M	24 504,94	24 995,03	25 485,13	25 975,23	26 465,33
128 M	24 797,93	25 293,89	25 789,85	26 285,81	26 781,76
138 M	24 824,57	25 321,06	25 817,55	26 314,04	26 810,53
150 M	25 517,10	26 027,44	26 537,78	27 048,12	27 558,46

Taux horaires à compter du 1er avril 2011

Personnels employés

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	9,20	9,4760	9,7520	10,0280	10,3040	10,5800
125	9,27	9,5481	9,8262	10,1043	10,3824	10,6605
132,5	9,31	9,5893	9,8686	10,1479	10,4272	10,7065
140	9,33	9,6099	9,8898	10,1697	10,4496	10,7295
148,5	9,58	9,8674	10,1548	10,4422	10,7296	11,0170

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2011

Indemnités complémentaires :
Sténodactylographe ou sténotypiste : 31,97 ?.
Traducteur : 127,86 ?.
Traducteur et rédacteur : 191,80 ?.

(En euros.)

Personnels employés

Pour 151,67 heures	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	17 246,70	17 764,10	18 281,50	18 798,90	19 316,30	19 833,70
125	17 377,92	17 899,26	18 420,60	18 941,94	19 463,27	19 984,61
132,5	17 452,91	17 976,50	18 500,08	19 023,67	19 547,26	20 070,85
140	17 490,40	18 015,11	18 539,83	19 064,54	19 589,25	20 113,96
148,5	17 959,06	18 497,83	19 036,61	19 575,38	20 114,15	20 652,92

Taux horaires à compter du 1er avril 2011

Personnels techniques et agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	9,70	9,9910	10,2820	10,5730	10,8640	11,1550
157,5	9,80	10,0940	10,3880	10,6820	10,9760	11,2700
165	10,27	10,5781	10,8862	11,1943	11,5024	11,8105
175	10,90	11,2270	11,5540	11,8810	12,2080	12,5350
185	11,52	11,8656	12,2112	12,5568	12,9024	13,2480
200	12,45	12,8235	13,1970	13,5705	13,9440	14,3175
215	13,39	13,7917	14,1934	14,5951	14,9968	15,3985
225	14,02	14,4406	14,8612	15,2818	15,7024	16,1230

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er avril 2011

Indemnités complémentaires :
Traducteur : 129,47 ?.
Traducteur et rédacteur : 194,20 ?.

(En euros.)

Personnels techniques et agents de maîtrise

Pour 151,67 heures	à l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	18 184,02	18 729,54	19 275,06	19 820,58	20 366,10	20 911,62
157,5	18 371,48	18 922,63	19 473,77	20 024,92	20 576,06	21 127,21

165	19 252,56	19 830,14	20 407,71	20 985,30	21 562,87	22 140,45
175	20 433,59	21 046,60	21 659,60	22 272,61	22 885,62	23 498,63
185	21 595,87	22 243,74	22 891,62	23 539,49	24 187,37	24 835,25
200	23 339,28	24 039,46	24 739,64	25 439,82	26 140,00	26 840,18
215	25 101,45	25 854,49	26 607,53	27 360,58	28 113,62	28 866,66
225	26 282,47	27 070,94	27 859,42	28 647,89	29 436,37	30 224,84

Personnels ingénieurs et cadres

miinma à cemoptr du 1er avril 2011 (durée museellne de référence : 151,67 heures)

Rémunérations alnnleues gretainas et pteamenis mesunles

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groue	Rémunération annuelle gnatiare	Paiement mensuel miinmum
100	Jusqu'à 5 ans	26 919,98	2 019,00
	De 5 à 10 ans	28 265,98	2 119,95
	De 10 à 15 ans	29 611,98	2 220,90
	Après 15 ans	30 957,98	2 321,85
106,5	Jusqu'à 5 ans	28 667,15	2 150,04
	De 5 à 10 ans	30 100,51	2 257,54
	De 10 à 15 ans	31 533,87	2 365,04
	Après 15 ans	32 967,22	2 472,54
113	Jusqu'à 5 ans	30 414,69	2 281,10
	De 5 à 10 ans	31 935,42	2 395,16
	De 10 à 15 ans	33 456,16	2 509,21
	Après 15 ans	34 976,89	2 623,27
119	Jusqu'à 5 ans	32 026,75	2 402,01
	De 5 à 10 ans	33 628,09	2 522,11
	De 10 à 15 ans	35 229,43	2 642,21
	Après 15 ans	36 830,76	2 762,31
132	Jusqu'à 5 ans	35 521,31	2 664,10
	De 5 à 10 ans	37 297,38	2 797,30
	De 10 à 15 ans	39 073,44	2 930,51
	Après 15 ans	40 849,51	3 063,71
145	Jusqu'à 5 ans	39 016,03	2 926,20
	De 5 à 10 ans	40 966,83	3 072,51
	De 10 à 15 ans	42 917,63	3 218,82
	Après 15 ans	44 868,43	3 365,13
Cadres supérieurs	Voir aicrtle 6.3 de la présente convention, axnnnee IV.		

NB. ? Les rémunérations mlnmiaeis pnsoeoirflselns ginearats

fixées par le taelabu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région piaensrine (art. 5, § 2, de l'annexe IV de la coovnitnen covliectle nationale).

Avenant n 58 du 20 décembre 2011 relatif aux frais de déplacement

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; La FEAMDIG ; L'OTRE ; La TLF,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FCNR ; La FSNT CGT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le porcloote rileatf aux fiars de déplacement du 30 avirl 1974, ccnolu en atilappoicn de l'article 10 de la cntooenvin clcevltoie nationale, anxene I des trantsoprs rireutos et des activités axriialeius du transport, modifié par les aannvets nos 1 à 57, ce dreienr en dtae du 11 avril 2011, est à nouaevu modifié cmmoe siut :

Les tuax des indemnités fotrarfiiaes dnas les etsrnreipes du tropnrast retuoir de marchandises, des activités arxeiaiuls du transport, du tsnroaprt de déménagement, du trpnasrot de fnods et velaurs et des activités de pntaetoriss logistiques, jonits aduit protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le taealbu annexé au présent avenant, à cotmper du 1er jeaivnr 2012.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent anveant est acpaibllep à cptomer de sa signature.

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent avnneat frea l'objet d'un dépôt à la dcroietin générale du tiaravl du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et d'une dedamne d'extension dnas les cidtonoins fixées par les atrilces L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Annexe

Taux des indemnités du plcotrooe rileatf aux faris de déplacement des oeivrrus au 1er jainevr 2012

(En euros.)

Avenant n 77 du 16 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er avril 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FGT CTFC ; La FCNR ; L'UNCP FO ; Le SANTT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

La cetovnionn celctilove nationale, annexe IV « Dsiootispins particulières aux ingénieurs et caedrs » en dtae du 30 otborce 1951, modifiée par les aneanvts n° 1 à 76, ce dernier, en dtae du 23 février 2011, est à nuoaveu modifiée cmmoe siut :

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les barèmes de rémunérations aeunelnls mmlneias psoneisllrfnees genritaas dnas les esrpnritees de tnapsrrot rioetur de vyeorgaus en vgieur snot revalorisés à cmopetr du 1er airvl 2012, conformément au taalbeu jinot au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le gorupe	Rémunération annuelle gtraanie (art. 5, al. 4)	Paieement mensuel mnaiiml (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 135,44	2 185,16
		5 à 10 ans	30 592,21	2 294,42
		10 à 15 ans	32 048,98	2 403,67
		Après 15 ans	33 505,76	2 512,93
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 029,56	2 327,22
		5 à 10 ans	32 581,04	2 443,58
		10 à 15 ans	34 132,52	2 559,94
		Après 15 ans	35 683,99	2 676,30
3	113	Jusqu'à 5 ans	32 922,91	2 469,22
		5 à 10 ans	34 569,06	2 592,68
		10 à 15 ans	36 215,20	2 716,14
		Après 15 ans	37 861,35	2 839,60
4	119	Jusqu'à 5 ans	34 670,50	2 600,29
		5 à 10 ans	36 404,03	2 730,30
		10 à 15 ans	38 137,55	2 860,32
		Après 15 ans	39 871,08	2 990,33
5	132	Jusqu'à 5 ans	38 458,33	2 884,37
		5 à 10 ans	40 381,25	3 028,59
		10 à 15 ans	42 304,16	3 172,81
		Après 15 ans	44 227,08	3 317,03

Nature des indemnités	Taux	Référence aux atceirls du plcrtoooe
Indemnité de reaps	12,80	Art. 3, al. 1
Indemnité de reaps uuique	7,88	Art. 4
Indemnité de raeps unique « niut »	7,67	Art. 12
Indemnité spéciale	3,47	Art. 7
Indemnité de casse-croûte	6,94	Art. 5
Indemnité de grnad déplacement :		Art. 6
1 repas puls 1 découcher	40,94	
2 repas puls 1 découcher	53,75	

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent aeavnnt entre en aipoaplitch à cmpetor de la dtae de signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent annveat frea l'objet d'un dépôt à la diicorten générale du tarvail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une dendame d'extension dnas les cdtnooiins fixées par les aticlrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Entreprises de tnsarprot roeitur de veragyouss

Ingénieurs et ceards

Rémunérations aelnelnus mleinimas poorsnienlfeesls giteranas au 1er arivl 2012 (1)

(1) Puor 151,67 heures, iannlcut les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le cdrae des lios sur la réduction du tpmes de travail.

(En euros.)

6	145	Jusqu'à 5 ans	42 245,96	3 168,45
		5 à 10 ans	44 358,26	3 326,87
		10 à 15 ans	46 470,56	3 485,29
		Après 15 ans	48 582,85	3 643,71
7	Cadres supérieurs	Voir atilcre 6.3 de la présente convention, anxnee IV.		
NB. ? Les rémunérations mialneims peelnslnfesooris gtnriaeas fixées par le tlaabeu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région piasenrine (art. 5, al. 2).				

Avenant n° 85 du 16 avril 2012 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FGT CFTC ; La FCNR ; L'UNCP FO ; Le SNTT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1er avril 2012

La convention collective nationale, annexe III « Dictionnaire particulier aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 84, ce dernier, en date du 23 février 2011, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 1er avril 2012

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 1er avril 2012

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont revalorisés à compter du 1er avril 2012, conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1er avril 2012

Le présent avenant est en vigueur à compter de la date de signature.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1er avril 2012

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1er avril 2012

Entreprises de transport routier de voyageurs

Techniciens et agents de maîtrise
Salaires mensuels individuels pour 151,67 heures par mois au 1er avril 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,3652	1 572,09	1 619,25	1 666,42	1 713,58	1 760,74	1 807,90
2	157,5	10,8810	1 650,32	1 699,83	1 749,34	1 798,85	1 848,36	1 897,87
3	165	11,4030	1 729,49	1 781,38	1 833,26	1 885,15	1 937,03	1 988,92
4	175	12,0985	1 834,98	1 890,03	1 945,08	2 000,13	2 055,18	2 110,23
5	185	12,7790	1 938,19	1 996,34	2 054,48	2 112,63	2 170,77	2 228,92
6	200	13,8142	2 095,20	2 158,06	2 220,91	2 283,77	2 346,62	2 409,48
7	215	14,8495	2 252,22	2 319,79	2 387,36	2 454,92	2 522,49	2 590,06
8	225	15,5447	2 357,66	2 428,39	2 499,12	2 569,85	2 640,58	2 711,31

Traducteur : 138,35 ?.

Traducteur et rédacteur : 207,52 ?.

Avenant n° 87 du 16 avril 2012 relatif aux taux horaires et aux salaires mensuels garantis au 1er avril 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FCNR ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1er avril 2012

La convention collective nationale, annexe II « Dictionnaire des professions »

particulières aux employés » en dtæ du 27 février 1951, modifiée par les aatvnens n° 1 à 86, ce dernier, en dtæ du 23 février 2011, est à noeauvu modifiée cmome siut :

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les barèmes des tuax hraoreis et silraaes mlsensues gnraitas des employés des eertsriepns de toparrnt reiout de vagueroys en vuugier snot revalorisés à cpometr du 1er avirl 2012, conformément au tæalbu jiont au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les mnnttoas des indemnités visées au prhagarpæ b de l'article 5 snot revalorisés à comptper du 1er avirl 2012, conformément au tæablu jiont au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent annevæt enrtæ en alptiipcaon à cmpoter de la dtæ de

signature.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent aavennt frea l'objet d'un dépôt à la dtiercoïn générale du trivaal du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une ddnaeme d'extension dnas les cionniotds fixées par les ætrlics L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Entreprises de tornsrpat rueoitr de voyageurs

Employés

Salaires meeunsls grniatas puor 151,67 heuers par mios au 1er avirl 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,4876	1 438,98	1 482,15	1 525,32	1 568,49	1 611,66	1 654,83
3	110	9,4876	1 438,98	1 482,15	1 525,32	1 568,49	1 611,66	1 654,83
4	115	9,4900	1 439,35	1 482,53	1 525,71	1 568,89	1 612,07	1 655,25
5	120	9,4914	1 439,56	1 482,75	1 525,93	1 569,12	1 612,31	1 655,49
6	125	9,4925	1 439,73	1 482,92	1 526,11	1 569,30	1 612,49	1 655,69
7	132,5	9,5836	1 453,54	1 497,15	1 540,76	1 584,36	1 627,97	1 671,58
8	140	9,6698	1 466,62	1 510,62	1 554,62	1 598,61	1 642,61	1 686,61
9	148,5	10,2593	1 556,03	1 602,71	1 649,39	1 696,07	1 742,75	1 789,43

Traducteur : 136,67 ?.

Traducteur et rédacteur : 204,98 ?.

Sténodactylographe et sténotypiste : 34,17 ?.

Avenant n 101 du 16 avril 2012 relatif
aux salaires au 1er avril 2012

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FGT CTFC ; La FCNR ; L'UNCP FO,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

La cnnvoeoitn cillcevote nationale, æennxe I « Dtoipisonss particulières aux orruives » en dtæ du 16 jiun 1961, modifiée par les antevans nos 1 à 100, ce dernier, en dtæ du 23 février 2011, est à nouveau modifiée cmome siut :

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les barèmes des rémunérations cevoneelitonnnls (taux horaiers et SMPG) des pronelenss oerruvis des errsetepins de topnrrsat routeir de veygouras en vieuugr snot revalorisés à cptœmr du 1er avirl 2012, conformément au tabaleu jiont au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

Le présent avnaent enrtæ en ailaopipctn à cetpmor de la dtæ de signature.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent aanvnet frea l'objet d'un dépôt à la dicrtœin générale du tiaarvl du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une dedmnae d'extension dnas les cioniodnts fixées par les æetrlis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Entreprises de tsarrpont ruteoir de voyageurs

Ouvriers

Salaires meuenlss gtairnas puor 151,67 hueres par mios au 1er avirl 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 4 %	Après 10 ans d'ancienneté 6 %	Après 15 ans d'ancienneté 8 %
2	110 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
3	115 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
4	120 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
5	123 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
6	128 V	9,3389	1 416,43	1 444,76	1 473,09	1 501,42	1 529,75
7	131 V	9,5437	1 447,49	1 476,44	1 505,39	1 534,34	1 563,29
	136 V	9,6256	1 459,91	1 489,11	1 518,31	1 547,51	1 576,71
7 bis	137 V	9,6563	1 464,57	1 493,86	1 523,15	1 552,45	1 581,74
8	138 V	9,8304	1 490,98	1 520,80	1 550,62	1 580,44	1 610,25
9	140 V	9,9021	1 501,85	1 531,89	1 561,93	1 591,96	1 622,00
9 bis	145 V	10,1069	1 532,91	1 563,57	1 594,23	1 624,89	1 655,55
10	150 V	10,3526	1 570,18	1 601,58	1 632,99	1 664,39	1 695,79

NB. ? En apcoptiilan de la CNCA 1, à comepttr du 1er avirl 2012, le tbalau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :
? 3 % : qlifiuociatan de mécanicien ou esnicuesar (art. 13 b et c) ;
? 13,37 ? ou 26,74 ? : tiavral un juor férié (art. 7 ter) ;
? 13,37 ? ou 26,74 ? : taraivl un dachnime (art. 7 quater).

Avenant n 8 du 26 mars 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FCNR ; La FTGE CDFT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations ceoineoelvnnntls dnas les eietsrrnpes de trorapnst de déménagement modifié en deenirr lieu par l'avenant n° 6 du 12 nvmeorbe 2009 est à noavueu modifié cmmeoe siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

A l'article 3 « Rsvlirtoiaieaon des rémunérations centonnnleeiovl », le pinot 1 et le pnoit 2 snot remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux hiarores ctnoventlneonis des pelrnosnes ouvriers, employés et tnhnicies et anegts de maîtrise snot revalorisés à cmoepttr du 1er avirl 2012, conformément aux teubalax jitos au présent avenant.

2. Rémunérations anneuels garanties

Les rémunérations aeunellns giaerntas des ponreselns ingénieurs et cadars snot revalorisées à cemoptr du 1er avirl 2012, conformément aux tbaeaux jnitos au présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les tlbeaux annexés au présent aenavnt seonrt intégrés dnas les

CNCA 1, 2, 3 et 4.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent anavnet ernte en appailcoitn à la dtae fixée à l'article 1er ci-dessus.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent aanvnet frea l'objet d'un dépôt à la drctoeiin générale du tvraial du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une dnademe d'extension dnas les citonoinds fixées par les areltics L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Entreprises de tsoarnprt de déménagement

Rémunérations coennletovnliens

Personnel ouirver

Taux hoieras à comepttr du 1er avirl 2012

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche
120 D	9,23

128 D	9,32
138 D	9,48
150 D	9,95

En aaoiciplptn de l'avenant n° 3, les taleaux ci-dessus snot majorés, le cas échéant, de :

? 1,50 % puor les peelnsros C1 terulaitis du pmeris de ciuonrde C ;

? 2,00 % puor les pnsrenleos C2 truiilaets du pemirs de cdniorue EC.

En ailapotpcin de la CCNA-1, les tuableax ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dimhnace ? art. 7 ou 7 quater) de : 10,01 ? ou 23,33 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 stbrepmee 2005) : 6,44 ?.

Personnel employé

Taux hieorars à competr du 1er arivl 2012

(En euros.)

Coefficient	à l'embauche
105,110,115	9,27
120	9,34

125	9,40
132,50	9,48
140	9,59
148,50	9,67

Personnel thiceincen et agent de maîtrise

Taux haeorirs à competr du 1er avirl 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	à l'embauche
1	150,00	10,00
2	157,50	10,10
3	165,00	10,39
4	175,00	11,00
5	185	11,64
6	200	12,59
7	215	13,54
8	225	14,18

Personnel ingénieur et cdrae

Rémunérations alnnueels mlneaiims pfeineenoslolsrs gaiarntes à ctmvoer du 1er airvl 2012

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le gorupe (1)	Rémunération annuelle gnaitrae	Paiement mensuel miuminm
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 235,98	2 267,71
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	32 201,30	2 415,10
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 167,00	2 562,52
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 980,34	2 698,54
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 911,15	2 993,35
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 842,17	3 288,17

(1) Arictle 5, alinéa 4.

Avenant n 59 du 9 mai 2012 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FCNR ; La FGT CFTC L'UNCP FO,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le pcoorltoe rletaif aux faris de déplacement du 30 arivl 1974, ccolnu en atocaipplin de l'article 10 de la cvnntoieon collictee naltanoie anxnee I des topsnrrtas rriotes et des activités airlxaeiuis du transport, modifié par les anvatens nos 1 à 58, ce drieen en dtae du 20 décembre 2011, est à novaeuu modifié

comme siut puor les dtopiosisnis de sa sotiecn II « Taprortsns rerutios de vureygaos ».

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le taaebly fanixt le tuax des indemnités fifareaitros dnas les eeptrenriss de tornapst rtiuoer de vyaruegos et dnas les esterpeins de tranprost sanitaire, jonit aduit protocole, est remplacé par le neouvau tbaleau annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le présent avnanet est apilpbblcae à cotpmer du 1er mai 2012.

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (en vigueur à compter du 1er mai 2012)

(En euros.)

Avenant n° 9 du 21 novembre 2012 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FGT CTCF ; L'UNCP FO,

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2012

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement modifié en dernier lieu par l'avenant n° 8 du 26 mars 2012 est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2012

A l'article 3 « Rémunération des rémunérations conventionnelles », les points 1 et 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires »

Les taux horaires conventionnels des professionnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés à compter du 1er décembre 2012 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

2. Rémunérations annuelles globales

Les rémunérations annuelles globales des professionnels ingénieurs et cadres sont revalorisées à compter du 1er décembre 2012 conformément aux tableaux joints au présent avenant. »
Il est précisé que l'emploi aide-déménageur, classé 120 D, est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier) ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
Les parties conviennent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de traduire à la satisfaction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2012

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	12,55	Art. 8.1, al. 2 et 3 ; art. 9.10, al. 1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	7,75	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,47	Art. 8.2, al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,47	Art. 10, al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	25,60	Art. 10, al. 1
Indemnité de robes blanches (chambre et casse-croûte)	28,81	Art. 11

Les tableaux annexés au présent avenant sont intégrés dans les annexes I, II, III et IV de la convention collective.

Article 3
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2012

Le présent avenant est en vigueur à sa signature.

Article 4
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2012

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2012

Annexe

Barèmes des rémunérations conventionnelles au 1er décembre 2012

Personnel ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
120 D	9,41
128 D	9,45
138 D	9,55
150 D	10,00

En application de l'avenant n° 3, les taux ci-dessus sont majorés, le cas échéant, de :

? 1,50 % pour les professionnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
? 2 % pour les professionnels C2 titulaires du permis de conduire EC.
En application de l'annexe I de la convention collective, les taux ci-dessus sont majorés, le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater), de 10,11 % ou 23,56 %.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,50 %.

Heure de tepms de losiain (accord du 22 sberepmt 2005) : 6,50 ?.

Personnel employés

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,41
120	9,45
125	9,50
132,50	9,55
140	9,65
148,50	9,75

Personnel tinecnhceis et agnets de maîtrises

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le gopure (1)	Rémunération auneInle garantie	Paieement musneel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 538	2 290
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	32 523	2 439
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 509	2 588
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 340	2 725
5	132	Jusqu'à 5 ans	40 310	3 023
6	145	Jusqu'à 5 ans	44 280	3 321
(1) Alrtcie 5, alinéa 4.				

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,10
2	157,50	10,20
3	165	10,50
4	175	11,10
5	185	11,75
6	200	12,70
7	215	13,65
8	225	14,30

Personnel ingénieurs et cadres

(En euros.)

Avenant n 60 du 19 décembre 2012 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF ; La FEDIMAG,
Syndicats signataires	La FCNR ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le prtolocee rielatf aux frais de déplacement du 30 avril 1974, ccolnu en aloipaitpcn de l'article 10 de la cotinnvoen cicoltleve nationale, anexe I des tpotsrnars roriuets et des activités axriiaeuils du transport, modifié par les atavnes nos 1 à 59, ce dieenrr en dtae du 9 mai 2012, est à nuaevou modifié comme siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les tuax des indemnités faoitrfrieas dnas les esnetreirps du taronprst rtuoer de marchandises, des activités aeialrixus du transport, du tsparrnot de déménagement, du traonrpt de fdons et vrueleas et des activités de paeosttirns logistiques, jnitos aduit protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le tebalau annexé au présent avenant, à coeptmr du 1er jaivenr 2013.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent anvaent est acplpiplae à competr de sa signature.

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avnaent frea l'objet d'un dépôt à la doeictrn générale du tvarail du ministère du travail, de l'emploi, de la fariootmn pslnielofsonnee et du dogluaie social et d'une daednme d'extension dnas les conoditins fixées par les alercits L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Entreprises du toparrnst rteuoir de marchandises, des activités ariuexiilas du transport, du trpasornt de déménagement, du tnrrpsaot de fdnos et vraelus et des activités de psnieotrats logistiques

Taux des indemnités du poortloce rtelatf aux frias de déplacement des ouvriers

(en viuegur à coetmpr du 1er jevainr 2013)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole

Indemnité de repas		
Indemnité de raeps unique	13,06 ?	
Indemnité de raeps unique « niut »	8,04 ?	Art. 3, al. 1
Indemnité spéciale	7,82 ?	Art. 4
Indemnité de casse-croûte	3,54 ?	Art. 12
Indemnité de ganrd	7,08 ?	Art. 7
déplacement :	41,76 ?	Art. 5
? 1 rapes + 1 découcher	54,83 ?	Art. 6
? 2 raeps + 1 découcher		

Accord du 19 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La TLF,
Syndicats signataires	La FGT CFTC,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Le présent aorccd enrte en atppcloiain à cteompr de la dtae de sa signature.

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Les tuax horraeis cnvlenneionots et les griatneas anleulnes de rémunération (GAR) des pnnsreloes ouvriers, employés, tiineechcs et atgnes de maîtrise visés par le présent arccod snot revalorisés à ceptomr du 1er jnevaîr 2013 et fixés conformément aux taubelax annexés au présent accord.

Ces différents tableaux soernt intégrés dnas les aeexnns I à III de la cvtniooen collivcete nlatniaoe des trparstnos rtrioues et des activités aliieaixrus du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties

Le présent arccod ernte en atlcapiiion à ceopmtr de la dtae de sa signature.

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Les rémunérations allneunes gneaiarts des pesornels ingénieurs et cardes visés par le présent aorccd snot revalorisées à ctopenr du 1er jnavier 2013, et fixées conformément aux tablaeux annexés au présent accord.

Ces différents tlebuaax seornt intégrés dnas l'annexe IV de la cveotonnin ctivclloe naontiale des tnrosptas rtoiuers et des activités aaieiluxris du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques

Le présent acorcd entre en apalioictpn à cptoemr de la dtae de sa

signature.

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Les indemnités spécifiques visées aux atcierls 7 ter et 7 quater de l'annexe I de la convention, à l'article 5 b de l'annexe II de la ctvoneoinn et à l'article 6 b de l'annexe III de la covionnetn snot revalorisées à cmeoptr du 1er jveanir 2013, et fixées conformément aux mnotants indiqués suos les taebualx annexés au présent accord.

Article 4 - Entrée en application

Le présent acorcd etrne en aialpctpiion à ctpoemr de la dtae de sa signature.

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le présent arccod ernte en apiaioiptcln à cpmeotr de la dtae de sa signature.

Article 5 - Publicité et dépôt

Le présent aorccd etrne en aoipatilcpn à cepmtr de la dtae de sa signature.

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Le présent aroccd frea l'objet d'un dépôt à la dericiotn générale du tavrial du ministère du travail, de l'emploi, de la famiorton prnsionelosfele et du daugloie siocal et d'une denadme d'extension dnas les ciidotnons fixées par les aciertls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

Le présent arccod enrte en acoitaplpin à ctpemor de la dtae de sa signature.

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2012

Ouvriers rtnoauls et sédentaires

Taux hreraois à ctpoemr du 1er jenviar 2013

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	9,43	9,6186	9,8072	9,9958	10,1844
128 M	9,51	9,7002	9,8904	10,0806	10,2708
138 M	9,53	9,7206	9,9112	10,1018	10,2924
150 M	9,79	9,9858	10,1816	10,3774	10,5732

? durée du tariavl égale ou supérieure à 3 hreus : 22,79 ?.

Garanties anuellnes de rémunération à ctmoeptr du 1er jianevr 2013 puor 151,67 heures

Indemnités puor dmciehnas et jours fériés travaillés :

? durée du tiraval inférieure à 3 hurees : 9,80 ? ;

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté

110 M, 115 M, 118 M, 120 M	17 677,87	18 031,42	18 384,98	18 738,54	19 092,10
128 M	17 827,84	18 184,39	18 540,95	18 897,51	19 254,06
138 M	17 865,33	18 222,64	18 579,94	18 937,25	19 294,56
150 M	18 352,74	18 719,79	19 086,85	19 453,90	19 820,96

Garanties aullneens de rémunération à cteompr du 1er jveinar
2013 puor 169 heures

(En euros.)

Ouvriers roulants

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	20 222,26	20 626,70	21 031,15	21 435,59	21 840,04
128 M	20 393,81	20 801,69	21 209,57	21 617,44	22 025,32
138 M	20 436,70	20 845,44	21 254,17	21 662,91	22 071,64
150 M	20 994,26	21 414,15	21 834,03	22 253,92	22 673,80

Garanties aenllnues de rémunération à cmpoter du 1er jniaver
2013 puor 200 heures

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	25 117,56	25 619,91	26 122,26	26 624,61	27 126,96
128 M	25 330,65	25 837,26	26 343,87	26 850,48	27 357,10
138 M	25 383,92	25 891,60	26 399,27	26 906,95	27 414,63
150 M	26 076,45	26 597,98	27 119,51	27 641,04	28 162,56

Taux hoaeirrs à copmetr du 1er jenaivr 2013

(En euros.)

Employés

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	9,43	9,7129	9,9958	10,2787	10,5616	10,8445
125	9,47	9,7541	10,0382	10,3223	10,6064	10,8905
132,5	9,51	9,7953	10,0806	10,3659	10,6512	10,9365
140	9,54	9,8262	10,1124	10,3986	10,6848	10,9710
148,5	9,79	10,0837	10,3774	10,6711	10,9648	11,2585

? tuautdcerr : 130,67 ? ;
? tdeuurctar et rédacteur : 196,02 ?.

Garanties alnnleues de rémunération à cetopmr du 1er jvnaeir
2013 puor 151,67 heures

Indemnités complémentaires :

? sténodactylographe ou sténotypiste : 32,67 ? ;

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	17 677,87	18 208,20	18 738,54	19 268,87	19 799,21	20 329,55
125	17 752,85	18 285,44	18 818,02	19 350,61	19 883,19	20 415,78
132,5	17 827,84	18 362,67	18 897,51	19 432,34	19 967,18	20 502,01
140	17 884,08	18 420,60	18 957,12	19 493,64	20 030,17	20 566,69
148,5	18 352,74	18 903,32	19 453,90	20 004,48	20 555,07	21 105,65

Taux hrairoes à cetpmor du 1er javenir 2013

(En euros.)

Techniciens et ategns de maîtrise

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	9,91	10,2073	10,5046	10,8019	11,0992	11,3965
157,5	10,02	10,3206	10,6212	10,9218	11,2224	11,5230
165	10,50	10,8150	11,1300	11,4450	11,7600	12,0750
175	11,14	11,4742	11,8084	12,1426	12,4768	12,8110
185	11,77	12,1231	12,4762	12,8293	13,1824	13,5355
200	12,72	13,1016	13,4832	13,8648	14,2464	14,6280
215	13,68	14,0904	14,5008	14,9112	15,3216	15,7320
225	14,33	14,7599	15,1898	15,6197	16,0496	16,4795

? tcedruuatr et rédacteur : 198,47 ?.

Garanties anlnulees de rémunération à ctpmoer du 1er jvaieinr
2013 puor 151,67 heures

Indemnités complémentaires :

? tudarectur : 132,32 ? ;

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	18 577,69	19 135,03	19 692,36	20 249,69	20 807,02	21 364,35
157,5	18 783,90	19 347,42	19 910,94	20 474,46	21 037,97	21 601,49
165	19 683,73	20 274,24	20 864,76	21 455,27	22 045,78	22 636,29
175	20 883,50	21 510,01	22 136,51	22 763,02	23 389,52	24 016,03
185	22 064,53	22 726,46	23 388,40	24 050,33	24 712,27	25 374,21
200	23 845,44	24 560,80	25 276,16	25 991,53	26 706,89	27 422,25
215	25 645,09	26 414,44	27 183,80	27 953,15	28 722,50	29 491,86
225	26 863,61	27 669,52	28 475,42	29 281,33	30 087,24	30 893,15

Rémunérations alulenens gteniraas et pneaeitms menseuls
mimnia à ceomprr du 1er jeainvr 2013
(Durée mlenluee de référence : 151,67 heures)

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paieiment mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	27 512,22	2 063,42
	5 à 10 ans	28 887,83	2 166,59
	10 à 15 ans	30 263,44	2 269,76
	Après 15 ans	31 639,05	2 372,93
106,5	Jusqu'à 5 ans	29 297,83	2 197,34
	5 à 10 ans	30 762,72	2 307,20
	10 à 15 ans	32 227,61	2 417,07
	Après 15 ans	33 692,50	2 526,94
113	Jusqu'à 5 ans	31 083,81	2 331,29
	5 à 10 ans	32 638,00	2 447,85
	10 à 15 ans	34 192,19	2 564,41
	Après 15 ans	35 746,38	2 680,98
119	Jusqu'à 5 ans	32 731,34	2 454,85
	5 à 10 ans	34 367,91	2 577,59
	10 à 15 ans	36 004,47	2 700,34
	Après 15 ans	37 641,04	2 823,08
132	Jusqu'à 5 ans	36 302,78	2 722,71
	5 à 10 ans	38 117,92	2 858,84
	10 à 15 ans	39 933,06	2 994,98
	Après 15 ans	41 748,20	3 131,11

145	Jusqu'à 5 ans	39 874,38	2 990,58
	5 à 10 ans	41 868,10	3 140,11
	10 à 15 ans	43 861,82	3 289,64
	Après 15 ans	45 855,54	3 439,17

Cadres supérieurs : voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV.

NB. ? Les rémunérations minimales pénétrables sont fixées par le tableau ci-dessus et majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, paragraphe 2 a, de l'annexe IV de la convention).

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 3 - Dépôt et publicité

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Entreprises de transport routier de voyageurs

Rémunérations annuelles minimales professionnelles gérées au 1er janvier 2013 (1)

Ingénieurs et cadres

(1) Pour 151,67 heures, il n'y a pas d'éventuelles indéfinies différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

(En euros.)

Article 2 - Entrée en application

Avenant n° 78 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FGT CTCF ; La SATNT CFE-CGC ; L'UNCP FO,

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

La convention collective nationale, annexe IV « Descripteurs particuliers aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 77, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnels des ingénieurs et cadres des entreprises de transport routier de voyageurs en vue de leur revalorisation à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 572,47	2 217,94
		De 5 à 10 ans	31 051,09	2 328,83
		De 10 à 15 ans	32 529,72	2 439,73
		Après 15 ans	34 008,34	2 550,63
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 495,00	2 362,13
		De 5 à 10 ans	33 069,75	2 480,23
		De 10 à 15 ans	34 644,50	2 598,34
		Après 15 ans	36 219,25	2 716,44
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 416,75	2 506,26
		De 5 à 10 ans	35 087,59	2 631,57
		De 10 à 15 ans	36 758,43	2 756,88
		Après 15 ans	38 429,26	2 882,19
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 190,56	2 639,29
		De 5 à 10 ans	36 950,09	2 771,26
		De 10 à 15 ans	38 709,62	2 903,22
		Après 15 ans	40 469,14	3 035,19

5	132	Jusqu'à 5 ans	39 035,20	2 927,64
		De 5 à 10 ans	40 986,96	3 074,02
		De 10 à 15 ans	42 938,72	3 220,40
		Après 15 ans	44 890,48	3 366,79
6	145	Jusqu'à 5 ans	42 879,65	3 215,97
		De 5 à 10 ans	45 023,63	3 376,77
		De 10 à 15 ans	47 167,62	3 537,57
		Après 15 ans	49 311,60	3 698,37
7	Cadres supérieurs	Voir aicltre 6.3 de la présente convention, annexe IV.		

NB. ? Les rémunérations minaemlis pslnnoeieferolss gaateirns fixées par le talebau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région perainsnie (art. 5, al. 2).

Avenant n 86 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; Le STNAT CFE-CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

Le présent avnaent etrne en aloticppain à cepmotr de la dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

La ceootvnnin clceovtile nationale, anenxe III « Dspisiitoons particulières aux tiencihcnes et aetngs de maîtrise » en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les avetnnas nos 1 à 85, ce dneierr en dtae du 16 airvl 2012, est à naovueu modifiée cmmoe suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis

Le présent aanvent ernte en atppaliicon à copemtr de la dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les barèmes des tuax hrioears et silaears meleunss gtiranas des tcceihnines et aegtns de maîtrise des eipenestrss de trnraspot ruoeitr de vaeguorys en vieguur snot revalorisés à copetmr du 1er jievenr 2013, conformément aux tlabeaux joints au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires

Le présent aanvnet etrne en apilcapiton à cpmteor de la dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les mtonnats des indemnités visées au pgprrrhaaa b de l'article 6 snot revalorisés à copemtr du 1er jineavr 2013, conformément aux talabuex jítions au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application

Le présent aevnnat enrte en aiclpitapon à ctomper de la dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent anevnat entre en aoiipplcatn à ctpoemr de la dtae de signature.

Article 4 - Dépôt et publicité

Le présent avnenat etrne en aloptipcain à cpmteor de la dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent aenavnt frea l'objet d'un dépôt à la dtoieircn générale du trviaal du ministère du travail, de l'emploi, de la fairtomon peorenfnsliolse et du dauligoe saciol et d'une danedme d'extension dnas les coniiiondts fixées par les aitrrels L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

Le présent aavnnet etrne en apoaitpilcn à cetompr de la dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Entreprises de tpsanrort reotuir de voyageurs

Techniciens et aetngs de maîtrise

Salaires menulses grniaats puor 151,67 heuers par mios à cpemtor du 1er jaivenr 2013

(En euros.)

GOPURE	COEF.	TUAX HORAIRE	ANTEENINCE DNAS L'ENTREPRISE					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
1	150	10,5207	1 595,67	1 643,54	1 691,41	1 739,28	1 787,15	1 835,02
2	157,5	11,0442	1 675,08	1 725,33	1 775,58	1 825,83	1 876,09	1 926,34
3	165	11,5740	1 755,44	1 808,10	1 860,76	1 913,42	1 966,09	2 018,75
4	175	12,2800	1 862,50	1 918,38	1 974,25	2 030,13	2 086,00	2 141,88
5	185	12,9707	1 967,26	2 026,28	2 085,30	2 144,32	2 203,34	2 262,35
6	200	14,0214	2 126,63	2 190,43	2 254,23	2 318,02	2 381,82	2 445,62
7	215	15,0722	2 286,01	2 354,59	2 423,17	2 491,75	2 560,33	2 628,91
8	225	15,7779	2 393,03	2 464,82	2 536,61	2 608,40	2 680,19	2 751,98

Avenant n 88 du 19 février 2013 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FGT CTFC ; L'UNCP FO,

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

La convention collective nationale, annexe II « D'emplois particuliers aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les annexes nos 1 à 87, ce dernier en date du 16 avril 2012, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

GUOPRE	COEF.	Taux Horaire	ATNCIENNE DNAS L'ENTREPRISE					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
2	105	9,6299	1 460,57	1 504,39	1 548,20	1 592,02	1 635,84	1 679,65
3	110	9,6299	1 460,57	1 504,39	1 548,20	1 592,02	1 635,84	1 679,65
4	115	9,6324	1 460,94	1 504,77	1 548,59	1 592,42	1 636,25	1 680,08
5	120	9,6338	1 461,15	1 504,99	1 548,82	1 592,66	1 636,49	1 680,33
6	125	9,6349	1 461,32	1 505,16	1 549,00	1 592,84	1 636,68	1 680,52
7	132,5	9,7274	1 475,35	1 519,61	1 563,87	1 608,13	1 652,39	1 696,65
8	140	9,8148	1 488,62	1 533,28	1 577,93	1 622,59	1 667,25	1 711,91
9	148,5	10,4132	1 579,37	1 626,75	1 674,13	1 721,51	1 768,89	1 816,27

Sténodactylographe et sténotypiste : 34,68 ?.

Traducteur : 138,72 ?.

Traducteur et rédacteur : 208,05 ?.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Avenant n 102 du 19 février 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FGT CTFC ; L'UNCP FO,

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés à compter du 1er janvier 2013, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Article 4 - Dépôt et publicité

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Entreprises de transport routier de voyageurs

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2013

Employés

(En euros.)

avenant.

d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 2 - Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Article - Annexe

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Article 3 - Dépôt et publicité

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Entreprises de transport routier de voyageurs

Ouvriers

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande

Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois au 1er janvier 2013

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE				
			A l'embauche	Après 2 ans 2 %	Après 5 ans 4 %	Après 10 ans 6 %	Après 15 ans 8 %
2	110 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
3	115 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
4	120 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
5	123 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
6	128 V	9,4790	1 437,68	1 466,43	1 495,18	1 523,94	1 552,69
7	131 V	9,6869	1 469,21	1 498,59	1 527,97	1 557,36	1 586,74
	136 V	9,7700	1 481,81	1 511,45	1 541,09	1 570,72	1 600,36
7 bis	137 V	9,8011	1 486,54	1 516,27	1 546,00	1 575,73	1 605,46
8	138 V	9,9779	1 513,34	1 543,61	1 573,88	1 604,14	1 634,41
9	140 V	10,0506	1 524,38	1 554,87	1 585,35	1 615,84	1 646,33
9 bis	145 V	10,2585	1 555,91	1 587,03	1 618,14	1 649,26	1 680,38
10	150 V	10,5079	1 593,73	1 625,61	1 657,48	1 689,36	1 721,23

NB. ? En application de la CCN, annexe I, à compter du 1er janvier 2013, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de :

? 3 % : qualification de mécanicien ou électricien (art. 13 b et c) ;

? 13,57 ? ou 27,14 ? : travail un jour férié (art. 7 ter) ;

? 13,57 ? ou 27,14 ? : travail un dimanche (art. 7 quater).

Avenant n° 61 du 8 mars 2013 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	FNCR ; FGTE CDFT ; UNCP FO.

Le présent avenant est approuvé à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint au présent protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

Le présent avenant est approuvé à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

Le présent avenant est approuvé à compter de sa signature.

Article 3 - Publicité et dépôt

Le présent avenant est approuvé à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande

Article - Annexe

Le présent avenant est approuvé à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires

Le présent avenant est approuvé à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 8 mars 2013

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux aciletrs du protocole

Avenant n 10 du 21 mars 2013 relatif
aux rémunérations conventionnelles
au 1er mai 2013

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE.
Syndicats signataires	FGT CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations
coinnoteennvellns dnas les enrtrtipeess de trosarnpt de
déménagement modifié en derneir leiu par l'avenant n° 9 du 21
nervbmoe 2012 est à nuovaue modifié cmmoe suit.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

A l'article 3 « Rrlvataeoision des rémunérations cnlneevtoonnilles
», le pniot 1 et le piont 2 snot remplacés par :

« 1. Tuax horaires

Les tuax hroeiars cetoivnlennons des pnlesoners ouvriers,
employés, tniccehnies et atgens de maîtrise snot revalorisés à
coemtptr du 1er mai 2013, conformément aux taaeblux joitns au
présent avenant.

2. Rémunérations aenulelns garanties

Les rémunérations aenllneus girnaeats des pseronenls ingénieurs
et cadres snot revalorisées à ctpoemr du 1er mai 2013,
conformément aux tabluaux joints au présent avenant.
Il est précisé que l'emploi ?Aide déménageur?, cfiinfieeoct 120 D,
est réservé au penrnosel suos crotnat CDD d'usage en tosarprnt
de déménagement (saisonnier et/ou journalier), asini qu'au
pnonesrel en CDI anayt mions de 6 mios d'ancienneté dnas
l'entreprise.
Les pantarieres soicuax sogueilnnt qu'ils pennrnet soin,
conformément aux disotisinsops des atcliers L. 2241-1 et snaviuts
du cdoe du travail, de tredne à la siesprspoun des écarts de
rémunérations ernte les fmmees et les hommes, et de
povouomirr l'objectif d'égalité psfseoilnoenlre entre les femmes
et les hommes. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Les taleuabx annexés au présent aevnant sneort intégrés dnas les
anenexs I, II, III et IV de la coioenntvn collective.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Le présent anvanet enrte en aappiotclin à la dtae fixée à l'article
1er ci-dessus.

Indemnité de repas
Indemnité de reaps unique
Indemnité spéciale
Indemnité de casse-croûte
Indemnité spéciale de pteit
déjeuner
Indemnité de cbhrame et
indemnité spéciale de pitet
déjeuner
Indemnité de rpeos joinrulear

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Le présent anenavt frea l'objet d'un dépôt à la doeticrin générale
du trvaail du ministère du travail, de l'emploi, de la fooatrmin
pollenofrisesne et du diulaoge soaicl et d'une ndamee
d'extension dnas les cndoiitons fixées par les aierltcs L. 2231-6,
L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Barème des rémunérations cnonnlnieveotels au 1er mai 2013

Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Taux horiare à l'embauche
120 D	9,44
128 D	9,52
138 D	9,66
150 D	10,14

En atioacplpin de l'avenant n° 3, les taauelbx ci-dessus snot
majorés, le cas échéant, de :

? 1,50 % puor les polserenns C1 teiuriltas du pmeirs de cruodnie
C ;
? 2,00 % puor les plnreoesns C2 tluiriteas du peimrs de coinudre
EC.
En aaopilpictn de l'annexe I de la cootenvinn collective, les
teluaabx ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor
férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,21 ? ou 23,80 ?.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 setmrbepe
2005) : 6,57 ?.
Heure de tpems de liasoin (accord du 22 steerpbme 2005) : 6,57
?.

Employés

(En euros.)

Coefficient	Taux hraorie à l'embauche
105, 110, 115	9,50
120	9,54
125	9,60
132,50	9,65
140	9,75
148,50	9,85

Groupe	Coefficient	Taux hrraoie à l'embauche
1	150	10,20
2	157,50	10,30
3	165	10,61
4	175	11,21

5	185	11,87
6	200	12,83
7	215	13,79
8	225	14,44

Rémunérations aneulns mieinmals poennseiflsroels getnriaas à cemtopr du 1er mai 2013

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le guopre (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 843	2 313
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	32 848	2 463
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 854	2 614
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 703	2 752
5	132	Jusqu'à 5 ans	40 713	3 053
6	145	Jusqu'à 5 ans	44 723	3 354

(1) Acilrte 5, alinéa 4.

Avenant n 62 du 28 avril 2014 relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	FNAF ; FNAP ; FNTS ; OTRE.
Syndicats signataires	FGT CTFC ; FGTE CFDT.

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2014

Le ptoclooe rielaf aux frias de déplacement du 30 arivl 1974, clncou en atclaipiopn de l'article 10 de la cionoevtnn cvlloicete nationale, aenxne I, des trtrnspos rteuoris et des activités aurieailxs du transport, modifié par les ateavns n° 1 à n° 61, ce deriner en dtae du 8 mras 2013, est à navoeuu modifié cmome siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2014

Les tuax des indemnités ftfiearairos dnas les eesrienptrs du tprasonrt riteuor de vgryuoas et dnas les esieretrnps du trpnraost sanitaire, jnoits auidt protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le taalbeu annexé au présent avenant, à ctmpoer du 1er mai 2014.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2014

Le présent aennvat est acipbpalie à ctmeopr de sa signature.

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 28 avr. 2014

Le présent aavnent frea l'objet d'un dépôt à la direcotin générale du tiaravl du ministère du travail, de l'emploi et du dlgiuaoe saciol et d'une dedamne d'extension dnas les conoindits fixées par les ailertcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 28 avr. 2014

Taux des indemnités du prlootoce rtiaefls aux frais de déplacement des oveurris (en vieuugr à cptomor du 1er mai 2014)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux aertclis du protocole
Indemnité de repas	12,94	Art. 8.1, alinéas 2 et 3, art. 9.10, alinéa 1, art. 11
Indemnité de rapes unique	7,99	Art. 8.1, alinéa 1
Indemnité spéciale	3,64	Art. 8.2, alinéa 2, art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de piette déjeuner	3,64	Art. 10, alinéa 2
Indemnité de cmabrhe et indemnité spéciale de pteit déjeuner	26,49	Art.10, alinéa 1
Indemnité de reops jonailurer (chambre et casse-croûte)	29,53	Art. 11

Avenant n 80 du 10 mars 2015 relatif

à l'annexe IV Ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; Le SATNT CFE-CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La ceointtovn citllcovoe nationale, axnnee IV « Dosnoiiispts particulières aux ingénieurs et caerds » en dtae du 30 octorbe 1951, modifiée par les aaetnnvs nos 1 à 79, ce dreeinr en dtae du 13 février 2014, est à noauveu modifiée cmme suit.

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les barèmes des rémunérations alnleuens mailiemns pliesoloneesnrfs gatarines dnas les esrnepeitrs de trpsarnot reuoitr de vyoaergus en vguuier snot revalorisés conformément au talbeau jiont au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent anevnat etrne en atipoaiclpn à ctomepr du 1er jenavir 2015.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt à la detoiircn générale du tairval du ministère du travail, de l'emploi, de la fortimaon poslennrfseiole et du dulagioe soaicl et d'une dandeme d'extension dnas les cdnoitons fixées par les acelrits L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Entreprises de tpnrrsaot roteiur de voyageurs

Personnel ingénieur et cadre

Base : 151,67 heures, icanunlt les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le crdae des lios sur la réduction du tpems de travail.

A copetmr du 1er jvainer 2015

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimum (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	29 956,91	2 246,77
		De 5 à 10 ans	31 454,76	2 359,11
		De 10 à 15 ans	32 952,60	2 471,45
		Après 15 ans	34 450,45	2 583,78
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	31 904,44	2 392,83
		De 5 à 10 ans	33 499,66	2 512,47
		De 10 à 15 ans	35 094,88	2 632,12
		Après 15 ans	36 690,11	2 751,76
3	113	Jusqu'à 5 ans	33 851,17	2 538,84
		De 5 à 10 ans	35 543,73	2 665,78
		De 10 à 15 ans	37 236,29	2 792,72
		Après 15 ans	38 928,85	2 919,66
4	119	Jusqu'à 5 ans	35 648,04	2 673,60
		De 5 à 10 ans	37 430,44	2 807,28
		De 10 à 15 ans	39 212,84	2 940,96
		Après 15 ans	40 995,25	3 074,64
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 542,66	2 965,70
		De 5 à 10 ans	41 519,79	3 113,98
		De 10 à 15 ans	43 496,93	3 262,27
		Après 15 ans	45 474,06	3 410,55
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 437,09	3 257,78
		De 5 à 10 ans	45 608,94	3 420,67
		De 10 à 15 ans	47 780,80	3 583,56
		Après 15 ans	49 952,65	3 746,45
7	Cadres supérieurs	Voir atilcre 6.3 de la présente convention, aexnne IV		

N.B. ? Les rémunérations mniilemas psonineloefresls gaintaers fixées par le taalbeau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région pneinsraie (art. 5, al. 2).

Avenant n 88 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe III Techniciens et agents de

maîtrise

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; Le STANT CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La coenointvn cilocteve nationale, axnnée III « Dionopstsiis particulières aux tnhiecicens et aengts de maîtrise » en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les atnnevas nos 1 à 87, ce dinreer en dtae du 13 février 2014, est à naovueu modifiée cmome suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les barèmes des tuax hroerias et des sliaears mlenueess graaints des tichiecnnes et aegnts de maîtrise des epternsies de tosrnrpat reiotur de veuragys en vieguur snot revalorisés conformément au tbaealu jonit au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les motnants des indemnités visées au papgraha b de l'article 6

Groupe	Coefficient	Taux haoirre	Ancienneté dnas l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
1	150	10,6575	1 616,42	1 664,91	1 713,40	1 761,90	1 810,39	1 858,88
2	157,5	11,1878	1 696,85	1 747,76	1 798,66	1 849,57	1 900,47	1 951,38
3	165	11,7245	1 778,25	1 831,60	1 884,94	1 938,29	1 991,64	2 044,99
4	175	12,4396	1 886,72	1 943,32	1 999,92	2 056,53	2 113,13	2 169,73
5	185	13,1393	1 992,84	2 052,63	2 112,41	2 172,20	2 231,98	2 291,77
6	200	14,2037	2 154,27	2 218,90	2 283,53	2 348,16	2 412,78	2 477,41
7	215	15,2681	2 315,72	2 385,19	2 454,66	2 524,13	2 593,60	2 663,08
8	225	15,9830	2 424,14	2 496,87	2 569,59	2 642,32	2 715,04	2 787,77

Traducteur : 142,26 ?.
Traducteur et rédacteur : 213,37 ?.

Avenant n 90 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe II Employés

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La cvntoineon colectilve nationale, annexe II « Doiioitnspsis particulières aux employés » en dtae du 27 février 1951, modifiée par les aeanvtns nos 1 à 89, ce dinreer en dtae du 13 février 2014, est à nouveau modifiée cmome suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les barèmes des tuax haeoirrs et des saleiras msluenes gatinras des employés des ersritpnees de tnrsaoprtr reoiutr de varugyeos en vuueigr snot revalorisés conformément au taaelbu jinot au présent avenant.

snot revalorisés conformément au tbaaelu jinot au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent anvneat etrne en aplipoatcin à ceompr du 1er javeinr 2015.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aavnent frea l'objet d'un dépôt à la dtcerioin générale du tivraal du ministère du travail, de l'emploi, de la foitrmoan peofissrollnne et du dailgoue siaocl et d'une dadneme d'extension dnas les coiitnodns fixées par les atcreils L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Salaires mleeunss gatnrais puor 151,67 heeurs par mois, au 1er jiavenr 2015

(En euros.)

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les matnntos des indemnités visées au prhaapgrae b de l'article 5 snot revalorisés conformément au taalbeu jnoit au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avnaent etrne en aatolipicpn à cmotepr du 1er jnieavr 2015.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt à la dtrocien générale du trvaial du ministère du travail, de l'emploi, de la fmraoiton peilsofnolernse et du diguoale socail et d'une daendme d'extension dnas les cntiinodos fixées par les alietrcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

Salaires musneels gtnaras puor 151,67 heerus par mois, au 1er jvnier 2015

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dnas l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	105	9,7551	1 479,55	1 523,94	1 568,33	1 612,71	1 657,10	1 701,49
3	110	9,7551	1 479,55	1 523,94	1 568,33	1 612,71	1 657,10	1 701,49
4	115	9,7576	1 479,94	1 524,34	1 568,73	1 613,13	1 657,53	1 701,93
5	120	9,7590	1 480,15	1 524,56	1 568,96	1 613,37	1 657,77	1 702,18
6	125	9,7602	1 480,32	1 524,73	1 569,14	1 613,55	1 657,96	1 702,37
7	132,5	9,8539	1 494,53	1 539,37	1 584,21	1 629,04	1 673,88	1 718,71
8	140	9,9424	1 507,96	1 553,20	1 598,44	1 643,68	1 688,92	1 734,16
9	148,5	10,5486	1 599,90	1 647,90	1 695,90	1 743,89	1 791,89	1 839,89

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,13 ?.

Traducteur : 140,52 ?.

Traducteur et rédacteur : 210,75 ?.

Avenant n 105 du 10 mars 2015 relatif à l'annexe I Ouvriers

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Signataires	
Patrons signataires	L'UFT ; L'UNOSTRA,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

La cetoovinnn ceicovtllle nlntaioe annxee I « Doioipnsists particulières aux oriuvrs » en dtae du 16 jiun 1961, modifiée par les anaenvts nos 1 à 104, ce dierenr en dtae du 12 décembre 2014, est à nvueoau modifiée cmome suit.

Article 1er - Barème des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les barèmes des rémunérations cvneeenntoinolls (taux hrarioes et SMPG) des prelenoss oureirvs des esnrpeetris de trpnsoat roeuir de vorauygs en vgueir snot revalorisés conformément au tbelaa jiont au présent avenant.

Salaires mnulsees giarntas puor 151,67 hruees par mois, au 1er jjanver 2015

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux hraiore	Ancienneté dnas l'entreprise				
			A l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 4 %	Après 10 ans d'ancienneté 6 %	Après 15 ans d'ancienneté 8 %
2	110 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
3	115 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
4	120 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
5	123 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
6	128 V	9,6100	1 457,55	1 486,70	1 515,85	1 545,00	1 574,15
7	131 V	9,8128	1 488,31	1 518,08	1 547,84	1 577,61	1 607,38
	136 V	9,8970	1 501,08	1 531,10	1 561,12	1 591,14	1 621,17
7 bis	137 V	9,9285	1 505,86	1 535,97	1 566,09	1 596,21	1 626,33
8	138 V	10,1076	1 533,02	1 563,68	1 594,34	1 625,00	1 655,66
9	140 V	10,1813	1 544,19	1 575,08	1 605,96	1 636,84	1 667,73
9 bis	145 V	10,3919	1 576,13	1 607,66	1 639,18	1 670,70	1 702,22
10	150 V	10,6445	1 614,45	1 646,74	1 679,03	1 711,32	1 743,61

N.B. ? En aotpcpliain de la CCN, anenxe I, à coepmtr du 1er jivnear 2015, le taaebly ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

? 3 % : qicutiaaloifn de mécanicien ou d'encaisseur (art. 13, b et c) ;
? 13,75 ? ou 27,49 ? : taairvl un juor férié (art. 7 ter) ;
? 13,75 ? ou 27,49 ? : tiavral un dhinmcae (art. 7 quater).

Accord du 3 novembre 2015 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	L'UNOSTRA ; L'OTRE ; Le TLF ; La FNTR,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; Le STNAT CFE-CGC ; L'UNCP FO ; La FGT CFTC,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2015

Les tuax heirroas clniovneoentns et les gneaaitrs aeulnelns de rémunération (GAR) des peorennlss ouvriers, employés, tneehiincss et atengs de maîtrise visés par le présent aorccd snot revalorisés à ctomepr du 1er janveir 2016 et fixés conformément aux tealabux annexés au présent accord.

Ces différents taaelubx seront intégrés dnas les aneenxs I à III de la conteinyon cltctvoiee nanlioate des tatosrrpns roieurts et des activités aiirlxaeis du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2015

Les rémunérations aennulles gintearas des pnlronsees ingénieurs et caerds visés par le présent acorcd snot revalorisées à ctmepr du 1er jveinar 2016 et fixées conformément aux tbueaalx annexés au présent accord.

Ces différents taueablx sernot intégrés dnas l'annexe IV de la cntieoonvn cleilocvte ntaiolane des tartnsrpos rtoreius et des

Avenant n 64 du 7 janvier 2016 relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	UFT ; UNOSTRA ; OTRE ; CSD ; FEDESFI ; FNTR ; FEDIMAG.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; UNCP FO ; FGT CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Le potoocle rileatf aux frias de déplacement du 30 arvil 1974, cconlu en alipcipaton de l'article 10 de la coentionvn cilolctvee nationale, aennxe I, des trrnatsops rotueirs et des activités aulieairxis du transport, modifié par les avnaents nos 1 à 63, ce deenirr en dtae du 10 jiun 2015, est à noeuveau modifié cmome siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Les tuax des indemnités fifariateors dnas les estireenprs du tsanprort rtoeuir de marchandises, des activités airaulxiies du transport, du tsrranopt de déménagement, du trsopnrat de fonds et de veulras et des activités de peoarisntts logistiques, jiton

activités auiiirealxs du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2015

Les indemnités spécifiques visées aux aictlrs 7 ter et 7 qtauer de l'annexe I, à l'article 5 b de l'annexe II et à l'article 6 b de l'annexe III snot revalorisées à cemotpr du 1er javenir 2016 et fixées conformément aux maonntts indiqués suos les teualbx annexés au présent accord.

Article 4 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2015

Le présent acrocd enrte en apcitalpoin à cmoetpr de la dtae de sa signature.

Article 5 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2015

Le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt à la dotcieirn générale du tvaialr du ministère du travail, de l'emploi, de la ftaoairmn posnnfelrelioe et du dilugaoe scaiol et d'une dmedane d'extension dnas les cnniodotis fixées par les aceritls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2015

(Tableaux non reproduits, ctolunlabess en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rqiurbe BO Covinneotn collective.)
http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0050/boc_20150050_0000_0024.pdf

aidut protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le tbeaalu annexé au présent avenant, à cpeptor du 1er février 2016.

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Le présent ananvet est apicalpbe à cpteomr de sa signature.

Article 3 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Le présent aevnnat frea l'objet d'un dépôt à la dreciotin générale du tjaarvl du ministère du travail, de l'emploi, de la frooiatmn pnoisfneslloere et du dlaugioe social et d'une dnmdaee d'extension dnas les contdiinos fixées par les acitlrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Taux des indemnités du pctorlooe raieltf aux fiars de déplacement des oervuirs (en veguiar à ctmptoepr du 1er février 2016)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux acltre du protocole
Indemnité de repas	13,32	Art. 3, alinéa 1
Indemnité de rpaes unique	8,20	Art. 4

Avenant n 13 du 12 février 2016
relatif aux rémunérations
conventionnelles dans les entreprises
de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	CSD ; UNOSTRA.
Syndicats signataires	FGTE CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cnoeeitonevnnlls dnas les etepnrreiss de trsoparnt de déménagement, modifié en dineerr leiu par l'avenant n° 12 du 29 arvil 2015, est à novaeu modifié comme siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

A l'article 3 « Riooelrtviasan des rémunérations ctoonneleninvels », le pniot 1 et le piont 2 sont remplacés par :

« 1. Tuax hieroars

Les tuax hiroaers cnenooeivlntns des pnerolnses ouvriers, employés et tenihcciens et aegtns de maîtrise snot revalorisés conformément aux taaebulx jiotns au présent avenant, à cmetopr de la dtae indiquée dnas l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annullees gataneirs

Les rémunérations anleneuls gearintas des pnlntresoes ingénieurs et crdeas snot revalorisées conformément aux taalebux jotnis au présent avenant, à coepmtr de la dtae indiquée dnas l'article 3 du présent avenant.
Il est précisé que l'emploi « Adie déménageur » cieecniffot 120 D est réservé au prsenonel suos catornt CDD d'usage en trarospnt de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), anisi qu'au poeersnnl en CDI aynat monis de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.
Les parteaneris siaocux slunnoiegt qu'ils pennrnet soin, conformément aux dpoissniots des aitclres L. 2241-1 et suntaivs du cdoe du travail, de trende à la spiuossrepn des écarts de rémunération ertne les feemms et les hommes, et de puioroomvr l'objectif d'égalité ponoilelfrnssee etnre les femmes et les hommes. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les tulebaax annexés au présent anvaent srneot intégrés dnas les axeenns I, II, III et IV de la convention.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent aenvnat enrte en aipocaiptln le peiemrr juor savuint la poaiurtn au Jranoul oeffiicl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er jilueit 2016.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Indemnité de rpaes uquine « niut »	7,98	Art. 12
Indemnité spéciale	3,61	Art. 7
Indemnité de casse-croûte	7,22	Art. 5

Indemnité de grnad déplacement :
1 repas + 1 découcher

Le présent annevat frea l'objet d'un dépôt à la dicoterin générale du taivral du ministère du travail, de l'emploi, de la froioamtn pioeseflnrosnle et du dgouilae siocal et d'une dmadene d'extension dnas les cnotiondis fixées par les alcrteis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Annexe I
Ouvriers
Taux haioerrs aipbceallps à ceomptr du pemirr juor sanivut l'extension et au puls trad le 1er jleuill 2016

(En euros.)

Coefficient	Taux hairore à l'embauche
120 D	9,68
128 D	9,82
138 D	10,00
150 D	10,50

En aicptilapon de l'avenant n° 3, les taaeulbx ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,50 % puor les peonnsrles C1 tureaitils du pierms de cruiodne C ;
? 2,00 % puor les preonnless C2 ttiauerils du pmries de cuinodre EC.
En actpaioplin de l'annexe I, les tabeulax ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou le dimanche, art. 7 ou 7 quater) de 10,50 ? ou 24,49 ?.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 smbeerpte 2005) : 6,76 ?.
Heure de tpems de lsiaoin (accord du 22 srmeetpbe 2005) : 6,76 ?.

Employés

Taux heoarris acbleiplaps à cptomer du permeir juor sanuivt l'extension et au puls trad le 1er jiluet 2016

(En euros.)

Coefficient	Taux hrraioe à l'embauche
105, 110, 115	9,81
120	9,85
125	9,91
132,50	9,97
140	10,07
148,50	10,17

Techniciens et agnets de maîtrise

Taux horearis alpalepbcis à ctoepmr du prieemr juor sinuavt l'extension et au puls trad le 1er jilulet 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire à l'embauche
1	150	10,52
2	157,50	10,62
3	165	10,96
4	175	11,57
5	185	12,26
6	200	13,25

7	215	14,23
8	225	14,91

Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties
Taux horaires applicables à compter du premier jour suivant
l'extension et au plus tard le 1er juillet 2016

(En euros.)

Groupe	Coef.	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans?	31 840,70	2 388,05
2	106,50	Jusqu'à 5 ans?	33 910,13	2 543,26
3	113	Jusqu'à 5 ans?	35 980,56	2 698,54
4	119	Jusqu'à 5 ans?	37 889,71	2 841,73
5	132	Jusqu'à 5 ans?	42 029,57	3 152,22
6	145	Jusqu'à 5 ans?	46 168,42	3 462,63

(1) Article 5, alinéa 4.

Avenant n° 81 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe IV Ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	L'UNOSTRA ; La FNTV,
Syndicats signataires	La FTGE CDFDT ; Le STANT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La convention collective nationale annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants nos 1 à 80, ce dernier en date du 10 mars 2015, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant entre en application à compter du 1er janvier 2016.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016
Pour 151,67 heures annuelles les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des liens sur la réduction du temps de travail

A compter du 1er janvier 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimum (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 136,65	2 260,25
		De 5 à 10 ans	31 643,48	2 373,26
		De 10 à 15 ans	33 150,32	2 486,27
		Après 15 ans	34 657,15	2 599,29
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	32 095,87	2 407,19
		De 5 à 10 ans	33 700,66	2 527,55
		De 10 à 15 ans	35 305,45	2 647,91
		Après 15 ans	36 910,25	2 768,27
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 054,28	2 554,07
		De 5 à 10 ans	35 756,99	2 681,77
		De 10 à 15 ans	37 459,70	2 809,48
		Après 15 ans	39 162,42	2 937,18

4	119	Jusqu'à 5 ans	35 861,93	2 689,64
		De 5 à 10 ans	37 655,02	2 824,13
		De 10 à 15 ans	39 448,12	2 958,61
		Après 15 ans	41 241,22	3 093,09
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 779,92	2 983,49
		De 5 à 10 ans	41 768,91	3 132,67
		De 10 à 15 ans	43 757,91	3 281,84
		Après 15 ans	45 746,90	3 431,02
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 697,71	3 277,33
		De 5 à 10 ans	45 882,60	3 441,19
		De 10 à 15 ans	48 067,48	3 605,06
		Après 15 ans	50 252,37	3 768,93
7	Cadres supérieurs	Voir aclrite 6.3 de la présente convention, axnnee IV		
NB. ? Les rémunérations miealnims pseleoofnislenrs gitaenras fixées par le telabau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région penaiinrse (art. 5, al. 2).				

Avenant n 89 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe III techniciens et agents de maîtrise

Signataires	
Patrons signataires	L'UNOSTRA ; La FNTV,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; Le SATNT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La cviononten cllicitevoe nioaanlte anxene III « Dionssotpis particulières aux teicennchs et ategns de maîtrise » en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les aevnntas nos 1 à 88, ce dnireer en dtae du 10 mras 2015, est à novueau modifiée comme suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les barèmes des tuax hirreaos et seiralas mseeuuls gtaanirs des tcincneheis et aetngs de maîtrise des etsperneris de tarnrospt rioetur de vayruoegs en vieuugr snot revalorisés conformément aux taulbaex jotnis au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Groupe	Coefficient	Tuax horaire	Ancienneté dnas l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
1	150	10,7214	1 626,12	1 674,91	1 723,69	1 772,47	1 821,26	1 870,04
2	157,5	11,2549	1 707,03	1 758,25	1 809,46	1 860,67	1 911,88	1 963,09
3	165	11,7948	1 788,92	1 842,59	1 896,26	1 949,93	2 003,60	2 057,26
4	175	12,5142	1 898,03	1 954,98	2 011,92	2 068,86	2 125,80	2 182,74
5	185	13,2181	2 004,79	2 064,94	2 125,08	2 185,23	2 245,37	2 305,51
6	200	14,2889	2 167,20	2 232,22	2 297,23	2 362,25	2 427,26	2 492,28
7	215	15,3597	2 329,61	2 399,50	2 469,38	2 539,27	2 609,16	2 679,05
8	225	16,0789	2 438,69	2 511,85	2 585,01	2 658,17	2 731,33	2 804,49

Traducteur : 143,10 ?.
Traducteur et rédacteur : 214,65 ?.

Avenant n 91 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe II Employés

Signataires	
Patrons signataires	L'UNOSTRA ; La FNTV,
Syndicats signataires	La FTGE CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La ctuoievvnn cvtelocile noltaaie aenxne II « Dpstsooiins particulières aux employés » en dtae du 27 février 1951, modifiée par les aventans nos 1 à 90, ce diennr en dtae du 10 mras 2015, est à nveuoau modifiée cmome suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les barèmes des tuax heoirars et srealis melsnues giratans des employés des erestirneps de tsarrpnot reiuotr de vrgueyaos en vugiuer snot revalorisés conformément aux talaueb x jntios au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les moanntts des indemnités visées au paaparhrge b de l'article 5 snot revalorisés conformément aux taelbuax jntios au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aneavnt ernte en apiitalopcn à cotmepr du 1er jjeanvr 2016.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aenavnt frea l'objet d'un dépôt à la droetciin générale du tiaarvl du ministère du travail, de l'emploi, de la faiotormn pileeoorsnnlofe et du dlgoiuae soical et d'une dedanme d'extension dnas les cdinoontis fixées par les acterlis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe
Salaires mulsenes gnriaats puor 151,67 heures par mios au 1er jvienar 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Tuax horaire	Ancienneté dnas l'entreprise					
			A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
2	105	9,8136	1 488,43	1 533,09	1 577,74	1 622,39	1 667,05	1 711,70
3	110	9,8136	1 488,43	1 533,09	1 577,74	1 622,39	1 667,05	1 711,70
4	115	9,8161	1 488,81	1 533,48	1 578,14	1 622,81	1 667,47	1 712,14
5	120	9,8176	1489,03	1 533,70	1 578,37	1 623,04	1 667,71	1 712,38
6	125	9,8188	1 489,21	1 533,89	1 578,56	1 623,24	1 667,92	1 712,59
7	132,5	9,9130	1 503,51	1 548,61	1 593,72	1 638,82	1 683,93	1 729,03
8	140	10,0021	1 517,01	1 562,52	1 608,03	1 653,54	1 699,05	1 744,56
9	148,5	10,6119	1 609,51	1 657,79	1 706,08	1 754,36	1 802,65	1 850,93

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,41 ?
Traducteur : 141,64 ?
Traducteur et rédacteur : 212,46 ?

Avenant n 106 du 4 avril 2016 relatif à l'annexe I Ouvriers

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Signataires	
Patrons signataires	L'UNOSTRA ; La FNTV,
Syndicats signataires	La FTGE CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La cvitnneoon ctvloiicee nnaolitae axnnce I « Dsoioptisns particulières aux oviurres » en dtae du 16 juin 1961, modifiée par les aentavns nos 1 à 105, ce denreir en dtae du 10 mras 2015, est à nvuoau modifiée cmme siut :

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les barèmes des rémunérations ctvlnneneneiolos (taux heaiorrs et SMPG) des pnlonerses ovueris des entrepries de tsoranrpt reoutir de vrgaeoys en vugiur snot revalorisés conformément aux tlaeabux jntios au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

Le présent anaevnt etnre en alpiatocipn à cmetopr du 1er jeniavr 2016.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aaevntt frea l'objet d'un dépôt à la doceitirn générale du tirvaal du ministère du travail, de l'emploi, de la fmartioon pioolnreselsnfe et du douliage sciaol et d'une dnmdae d'extension dnas les cootidinns fixées par les actleis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Entreprises de troprnarst reitour de voyageurs
Ouvriers
Salaires muelenss gaiantrs puor 151,67 herues par mios au 1er jjeanvr 2016

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Ancienneté dnas l'entreprise				
			A l'embauche	Après 2 ans 2 %	Après 5 ans 4 %	Après 10 ans 6 %	Après 15 ans 8 %

2	110 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
3	115 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
4	120 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
5	123 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
6	128 V	9,6700	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98
7	131 V	9,8717	1 497,24	1 527,18	1 557,13	1 587,07	1 617,02
	136 V	9,9564	1 510,08	1 540,29	1 570,49	1 600,69	1 630,89
7 bis	137 V	9,9881	1 514,89	1 545,19	1 575,49	1 605,78	1 636,08
8	138 V	10,1682	1 542,22	1 573,06	1 603,91	1 634,75	1 665,60
9	140 V	10,2424	1 553,46	1 584,53	1 615,60	1 646,67	1 677,74
9 bis	145 V	10,4543	1 585,60	1 617,31	1 649,02	1 680,73	1 712,44
10	150 V	10,7084	1 624,14	1 656,62	1 689,10	1 721,59	1 754,07

NB. ? En aioicptalpn de la CCN, aennxe I, à ctmvoer du 1er jvaieyr 2016, le teaablu ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :
? 3 % : qcioatfiiluan de mécanicien ou einaeucssr (art. 13, b et c) ;
? 13,83 ? ou 27,66 ? : tiaavrl un juor férié (art. 7 ter) ;
? 13,83 ? ou 27,66 ? : tiraavl un dnciahme (art. 7 quater).

Avenant n 9 du 3 mai 2016 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	Entre : L'UFT ; L'UNOSTRA ; L'OTRE ; La FEDIMAG,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; Le STANT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 3 mai 2016

Le plrctoooe d'accord rtiealf aux ctoindonis spécifiques d'emploi des pennselros des eitrpenress exerçant des activités de poetstnairs loitesigqus du 30 juin 2004, modifié en denierr lieu par l'avenant n° 8 du 17 mras 2015, est à neovauu modifié cmome siut :

Article 1er - Rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 3 mai 2016

Les tuax hoairres cvnneiennoots et les gneartais aeunlenls de rémunération des pnlnoress ouvriers, employés, tehcniceis et angtes de maîtrise ainsi que les rémunérations aelnuelsn gnaraets des peerlnsnos ingénieurs et cerdas des einsreperts

exerçant des activités de ptotasenris lgtqisieous snot revalorisés à cometr du 1er juin 2016, conformément aux tulbeaax jntois en axnene au présent avenant.

Ces différents tualbaex sonret intégrés dnas les CNCA 1 à 4 de la cnootneivn ciloetcvle natailnoe des tapnrntsos rutioers et des activités arleiiiuxas du transport.

Dans l'hypothèse d'un éventuel rataaptgre des tuax herarois des miimna cnioeenolntvs de crnietas ceifteionfcs des tlaebaux joitns par le tuax hiroare du Smic, il est rappelé que c'est le tuax hroiare du Smic qui s'applique et qui frigue dnas les greils en lieu et plcae du tuax conventionnel.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 3 mai 2016

Les dtinipsooiss du présent aaenvnt erenntt en vieuugr dès sa signature.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 3 mai 2016

Le présent acrocd frea l'objet d'un dépôt à la diotiecrn générale du traival du ministère du travail, de l'emploi, de la fotoiamrn psseerfionolnle et du dugoilae soiacl et d'une danedme d'extension dnas les cotiiondns fixées par les aicelrts L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 3 mai 2016

Personnels ouvriers
Taux hearoris apaibcleps à cepotmr du 1er juin 2016

(En euros.)

Coef.	Emploi	à l'embauche	Après 6 MOIS	Après 2 ANS	Après 5 ANS	Après 10 ANS	Après 15 ANS
110 L	Opérateur, emballeur	9,69	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
	Manutentionnaire logistique	9,69	9,73	9,9246	10,1192	10,3138	10,5084
115 L	Préparateur de commandes	9,70	9,81	10,0062	10,2024	10,3986	10,5948
	Agent logistique	9,70	9,81	10,0062	10,2024	10,3986	10,5948
120 L	Contrôleur, flasheur	9,72	9,86	10,0572	10,2544	10,4516	10,6488
	Agent de mtcaeaninne d'entrepôt logistique	9,72	9,86	10,0572	10,2544	10,4516	10,6488
125 L	Cariste en peaosrttin lisugtique (1)	9,74	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136

138 L	Opérateur de ligne	9,76	9,98	10,1796	10,3792	10,5788	10,7784
(1) Pour les coefficients 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations des ouvriers du TRM et des AAT.							

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juin 2016 (pour 151,67 euros mensuelles)

Personnels ouvriers

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 2 ANS	Après 5 ANS	Après 10 ANS	Après 15 ANS
110 L	Opérateur, emballer	18 667,03	19 040,37	19 413,71	19 787,05	20 160,39
	Manutentionnaire logistique	18 667,03	19 040,37	19 413,71	19 787,05	20 160,39
115 L	Préparateur de commandes	18 826,29	19 202,82	19 579,34	19 955,87	20 332,39
	Agent logistique	18 826,29	19 202,82	19 579,34	19 955,87	20 332,39
120 L	Contrôleur, flasheur	18 906,45	19 284,58	19 662,71	20 040,84	20 418,97
	Agent de manntaenice d'entrepôt logistique	18 906,45	19 284,58	19 662,71	20 040,84	20 418,97
125 L	Cariste en prtotesain logistique?(1)	19 034,30	19 414,99	19 795,67	20 176,36	20 557,04
138 L	Opérateur de ligne	19 111,94	19 494,18	19 876,42	20 258,66	20 640,90
(1) Puor les ciarstes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rretepor aux barèmes des rémunérations cllinenvnnetoeos des orvueirs du TRM et des AAT.						

Personnels employés
Taux horaires applicables à compter du 1er juin 2016

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 MOIS	Après 3 ANS	Après 6 ANS	Après 9 ANS	Après 12 ANS	Après 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	9,76	9,92	10,2176	10,5152	10,8128	11,1104	11,4080
120 L	Employé d'ordonnancement	9,81	9,98	10,2794	10,5788	10,8782	11,1776	11,4770
	Agent administratif logistique	9,81	9,98	10,2794	10,5788	10,8782	11,1776	11,4770

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er juin 2016 pour 151,67 euros mensuelles

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ANS	Après 6 ANS	Après 9 ANS	Après 12 ANS	Après 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	19 000,71	19 570,73	20 140,75	20 710,77	21 280,80	21 850,82
120 L	Employé d'ordonnancement	19 112,22	19 685,59	20 258,95	20 832,32	21 405,69	21 979,05
	Agent administratif logistique	19 112,22	19 685,59	20 258,95	20 832,32	21 405,69	21 979,05

Personnels techniques et agents de maîtrise
Taux horaires applicables à compter du 1er juin 2016

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
	Gestionnaire de stocks	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
	Correspondant du responsable de la qualité	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
	Responsable ou superviseur de lignes	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
165 L	Chef de quai logistique	11,62	11,9686	12,3172	12,6658	13,0144	13,3630
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735

	Responsable service client logistique	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735
	Responsable client non démonté à façon	13,89	14,3067	14,7234	15,1401	15,5568	15,9735

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du
1er juin 2016 (pour 151,67 heures mensuelles)

Personnels techniques et auxiliaires de maîtrise

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	21 342,34	21 982,61	22 622,88	23 263,15	23 903,42	24 543,69
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
	Gestionnaire de stocks	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
	Correspondant du royaume néerlandais de la qualité	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
	Responsable ou superviseur de lignes	21 476,17	22 120,46	22 764,74	23 409,03	24 053,31	24 697,60
165 L	Chef de quai logistique	22 301,30	22 970,34	23 639,38	24 308,42	24 977,46	25 646,50
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75
	Responsable service client logistique	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75
	Responsable client non démonté à façon	26 297,17	27 086,09	27 875,00	28 663,92	29 452,83	30 241,75

Rémunérations annuelles générales applicables à compter du
1er juin 2016 (pour 151,67 heures mensuelles)

Personnels ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable maintenance de la qualité	33 937,73	2 545,33	35 634,62	2 672,60	37 331,50	2 799,86	39 028,39	2 927,13
	Chef de projet	36 152,13	2 711,41	37 959,74	2 846,98	39 767,34	2 982,55	41 574,95	3 118,12
	Responsable sécurité	36 152,13	2 711,41	37 959,74	2 846,98	39 767,34	2 982,55	41 574,95	3 118,12
113 L	Directeur d'exploitation logistique	38 350,12	2 876,26	40 267,63	3 020,07	42 185,13	3 163,88	44 102,64	3 307,70
	Directeur méthode logistique	38 350,12	2 876,26	40 267,63	3 020,07	42 185,13	3 163,88	44 102,64	3 307,70
119 L	Directeur client non démonté à façon	40 105,25	3 007,89	42 110,51	3 158,29	44 115,78	3 308,68	46 121,04	3 459,08
	Directeur de site logistique	40 105,25	3 007,89	42 110,51	3 158,29	44 115,78	3 308,68	46 121,04	3 459,08
132 L	Directeur de sites logistiques	44 812,90	3 360,97	47 053,55	3 529,02	49 294,19	3 697,06	51 534,84	3 865,11

Avenant n 4 du 16 juin 2016 relatif aux rémunérations du transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	FNAAL FNST OTRE CNSA
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

L'accord sur les rémunérations des personnels des pnnleers

aruameinclbs des eseitprerns de tsrnaorpt sairanite du 16 février 2004 modifié en deerinr état par aeavnt n° 3 du 2 juin 2009 est une nellvuoe fios modifié comme siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent anavent est indidsalsocibe de l'accord du 16 juin 2016 rilaeft à la durée et à l'organisation du tviaarl dnas les activités du trponrast srtainiae s'inscrivant dnas le crade de luer nvouaeu modèle soiacl et pratnot anenvat à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpms de tiaravl des pnroslenes des enteersprs de trnrpoast sanitaire, dnot il citnoute le volet salarial. Les tuax hiaeors des plenseors anmibcurlaes snot revalorisés conformément au taebtau joint au présent avenant. Ce telabau srea intégré dnas la CCNA1 de la ctnnioevon clivetoce nalnotiae des toarprnts riouetr et des activités auuilexriis du transport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent anaenvt etnre en aoctlipian le 1er jilelut 2016, dnas les cotonnidis ci-dessous. La première étape de rtoilleoaavsrn des tuax hraeoors fixés par le tebalau jiont au présent anenavt entre en aipcltpaion à cttee même date. Les étapes 2 et 3 de rsitaoraveilon des tuax hriaroes fixés par le taeablu jinot au présent aennvat eentnrt en aiptiloapcn aux première et scone de deats d'anniversaire de la première étape, suos réserve que l'extension de l'accord du 16 juin 2016 rleiatf à la durée et à l'organisation du taviarl dnas les activités du tporsnrat siaritnae s'inscrivant dnas le cdrae de luer naevouu modèle saoicl et prtnoat aevnant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tepms de tviaarl des pnersnoles des errpietness de trarpsont sainiarte siot inetervune

anvat la dtae du prieemr de ces duex anniversaires. A défaut, l'entrée en aicpaopilt n de l'étape 2 ietenvnirt à la dtae du pmeierr juor du mios qui siut l'extension de l'accord du 16 juin 2016 ratlief à la durée et à l'organisation du tvariail dnas les activités du trnrospat stnairiae s'inscrivant dnas le crdae de luer noauveu modèle saocil et pnatort avenant à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpems de traaiavl des peosenrnls des ertsenerips de trornpast saairtnie siot itnreenvue avant la dtae du prmeier de ces duex anniversaires, et l'étape 3 à la dtae aieinrsvarne de l'application de l'étape 2.

(2) Acrlite étendu suos réserve de l'application des doissiitons de l'article L. 2241-1 du cdoe du tiaavrl qui imopsnet que les piratneraes saouix se réunissent, au moins, une fios par an puor négocier les salaires.
(Arrêté du 6 décembre 2016 - art. 1)

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent anavent frea l'objet d'un dépôt à la dercoitin générale du triaavrl du ministère du travail, de l'emploi, de la foromatin pnlfnieosrelsoe et du dgiauole saicol et d'une ddmnaee d'extension dnas les ciontidons fixées par les altrcies L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Personnels ambulanciers
Taux horerias gitarans à l'embauche

(En euros.)

	Taux horaire garanti à l'embauche	Ambulancier 1er degré groupe A	Ambulancier 2e degré guproe B
Etape 1	A coeptmr du 1er jilueit 2016	9,7176	10,3130
Etape 2	A la dtae du 1er anniversaire de l'étape 1(*)	9,9042	10,5110
Etape 3	A la dtae du 2e anniversaire de l'étape 1(**)	10,0943	10,7129

(*) A défaut d'extension de l'accord du 16 juin 2016 reltiatf à la durée et à l'organisation du taviarl dnas les activités du trrpsnaot siiraante s'inscrivant dnas le cdrae de luer noavueu modèle soiacl et patnort annaevt à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpems de taviarl des psneorlnes des ensrtiepres de toarnrspt sairatine à la dtae anineaivrse de l'étape 1, l'étape 2 etnre en acpiipaotn à cepmtor de la dtae du pmreeir juor du mios qui siut l'extension de cet accord.

(**) A défaut d'extension de l'accord du 16 juin 2016 rtlieaf à la durée et à l'organisation du trvaial dnas les activités du trnropast snartiiae s'inscrivant dnas le crade de luer nvaoueu modèle sicoal et prntaot anvneat à l'accord-cadre du 4 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de tviaarl des plesneors des etrspieerns de tpransot sarntiaie à la dtae aiirnrnseave de l'étape 1, l'étape 3 etnre en apipoitlcan à la dtae aseivannrrie de la dtae d'application de l'étape 2.

Le montant des indemnités puor tariavl des diancehms et jours

fériés des posrelenns amiaelbncrus est fixé à :
? 19,99 ? à ceomtp de l'entrée en apictlopain de l'étape 1 ;
? 20,37 ? à cmpeotr de l'entrée en aapooitlcn de l'étape 2 ;
? 20,76 ? à cpemotr de l'entrée en alatippiocn de l'étape 3.

Avenant n 65 du 5 juillet 2016 relatif aux frais de déplacements des ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	FNAAL FNTS OTRE CNSA
Syndicats signataires	FGTE CFDT

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le poltoroce relaitf aux firas de déplacement du 30 arivl 1974, cnclou en ailpaipotcn de l'article 10 de la cvenointon clloecitve nnatilaee anxene I des trnrparots rtroeius et des activités airaixeuls du transport, modifié par les anatnevs n° 1 à 64, ce dreinr en dtae du 7 jeniavr 2016, est à naevouu modifié comme siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les tuax des indemnités fotriaeriafs dnas les eetnerpirss du torrapsnt riouter de vrayouegs et dnas les einertpsres du tsrropnat sanitaire, jtonis audit protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le tebalau annexé au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

Le présent avenant entre en application le 1er août 2016.

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D.2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Annexe I
Taux des indemnités du protocole relatives aux frais de déplacement des personnes ouvrières (chiffres en vigueur à compter du 1er août 2016)

Avenant n° 14 du 13 décembre 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA ; CSD,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CGC ; FGT CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 13 du 12 février 2016, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

À l'article 3 « Rattachement des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnes ouvrières, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnes ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « Aide déménageur » confondu 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en tant que personnel de déménagement (saisonnier et/ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les personnes s'occupant qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivantes du code du travail, de prendre à la responsabilité des écarts de

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,04	Art. 8.1, alinéa 2 et 3, art. 9.10 alinéa 1, art. 11
Indemnité de repas unique	8,05	Art. 8.1 alinéa 1
Indemnité spéciale	3,65	Art. 8.2, alinéa 2, art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de pitié déjeuner	3,65	Art. 10, alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de pitié déjeuner	27,53	Art. 10, alinéa 1
Indemnité de repas journalier (chambre et casse-croûte)	30,56	Art. 11

rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les tableaux annexés au présent avenant sont intégrés dans les CNCA 1, 2, 3 et 4.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er avril 2017.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe 1
Entreprises de transport de déménagement
Personnel ouvrier
Taux horaire

À compter du 1er jour suivant l'extension, et au plus tard le 1er avril 2017.

(En euros.)

Coefficient	taux horaires à l'embauche
120 D	9,77
128 D	9,88
138 D	10,06
150 D	10,56

En application de l'avenant n° 3, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :
 ? 1,50 % pour les professions C1 trajectuaires du premier de carrière
 C
 ? 2,00 % pour les professions C2 trajectuaires du premier de carrière
 EC
 En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche, art. 7 ou 7 quater) de : 10,56 % ou 24,64 %.
 Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,80 %.
 Heure de temps de loisir (accord du 22 septembre 2005) : 6,80 %.

Personnel employé

Taux horaire

À compter du 1er jour suivant l'extension et au plus tard le 1er avril 2017.

(En euros.)

Coefficient	taux horaire à l'embauche
105, 110, 115	9,87
120	9,91
125	9,97
132,50	10,03
140	10,13

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	32?031,74	2?402,38
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	34?113,59	2?558,52
3	113	Jusqu'à 5 ans	36?196,44	2?714,73
4	119	Jusqu'à 5 ans	38?117,05	2 858,78
5	132	Jusqu'à 5 ans	42?281,75	3?171,13
6	145	Jusqu'à 5 ans	46?445,43	3?483,41

(1) Article 5 alinéa 4.

Avenant n° 66 du 13 mars 2017 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	UFT UNOSTRA FEDIMAG
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu en date du 13 mars 2017

Le présent avenant relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale I des transporteurs routiers et des activités aéroportuaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 65, ce dernier en date du 5 juillet 2016, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
 En vigueur étendu en date du 13 mars 2017

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport de marchandises, des activités aéroportuaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de transports logistiques, jadis adhésif protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau

148,50	10,23

Personnel technique et agent de maîtrise
 Taux horaire

À compter du 1er jour suivant l'extension et au plus tard le 1er avril 2017.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	taux horaire à l'embauche
1	150	10,58
2	157,50	10,68
3	165	11,03
4	175	11,64
5	185	12,33
6	200	13,33
7	215	14,32
8	225	15,00

Personnel ingénieur et cadre
 Rémunérations annuelles mensuelles garanties

À compter du 1er jour suivant l'extension et au plus tard le 1er avril 2017.

(En euros)

annexé au présent avenant, à compter du 1er jour du mois suivant la signature.

Article 2 - Entrée en application
 En vigueur étendu en date du 13 mars 2017

Le présent avenant est à valoir à la signature, dans le respect des données mentionnées ci-dessus.

Article 3 - Publicité et dépôt
 En vigueur étendu en date du 13 mars 2017

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 mars 2017

Annexe
 Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (chiffres en vigueur à la signature)

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux aircetls du protocole
Indemnité de repas	13,40	Article 3, alinéa 1

Accord du 7 avril 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	UFT UNOSTRA OTRE TLF FNTR
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les taux horaires conventionnels et les graneais anlleens de rémunération (GAR) des pneeelrsons ouvriers, employés, tniihceecns et atnges de maîtrise visés par le présent accord snot revalorisés à cemoptr du 1er mai 2017 et fixés conformément aux tealabux annexés au présent accord.
Ces différents tlaaebux sornet intégrés dnas les CNCA 1 à 3 de la coveniotnn cliiocvete noatalnie des tpatsorrns reiuorts et des activités aialxriues du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les rémunérations aullnees gairtanes des psernnloes ingénieurs et cedras visés par le présent aroccd snot revalorisées à cpemotr du 1er mai 2017 et fixées conformément aux tbalaeux annexés au présent accord.
Ces différents taebaulx seornt intégrés dnas la CNCA 4 de la ctiovnnon cliocvtee naitnloae des tranptorss ritreous et des activités auxiaeilris du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques

Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	9,77	9,9654	10,1608	10,3562	10,5516
128 M	9,80	9,9960	10,1920	10,3880	10,5840
138 M	9,82	10,0164	10,2128	10,4092	10,6056
150 M	10,06	10,2612	10,4624	10,6636	10,8648

Indemnités puor dehcinams et jours fériés travaillés :
? durée du triaavl inférieure à 3 hreeus : 10,07 ??;
? durée du taivral égale ou supérieure à 3 hurees : 23,42 ?.

Garanties anellunes de rémunération à coetpmr du 1er juor du mios savunit la signature

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	18?315,24	18?681,55	19?047,85	19?414,16	19?780,46
128 M	18?371,48	18?738,91	19?106,34	19?473,77	19?841,20
138 M	18?408,98	18?777,16	19?145,34	19?513,52	19?881,69
150 M	18?858,89	19?236,07	19?613,25	19?990,42	20?367,60

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les indemnités spécifiques visées aux actlries 7 ter et 7 qeatur de la CNCA 1, 5 § b de la CNCA 2 et 6 § b de la CNCA 3 snot revalorisées à cmpteor du 1er mai 2017 et fixées conformément aux mtnnatos indiqués suos les tauabelx annexés au présent accord.

Article 4 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent acrocd ernte en aoplptcain à cepomtr du 1er juor du mios sniuavt la signature, dnas le rpecest des dtaes mentionnées ci-dessus.

Article 5 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent aocrcd frea l'objet d'un dépôt à la doiricetn générale du tiraavl du ministère du travail, de l'emploi, de la firooamtn plsennfisrelooe et du dualoge saicol et d'une daednme d'extension dnas les cooiditnns fixées par les acetrlis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Annexe

Personnels oiurvers runaotls et sédentaires

Taux harreois à ctmeopr du 1er juor du mios savniut la signature

(En euros.)

Garanties aellnunes de rémunération à coetpmr du 1er juor du (En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	20?930,85	21?349,46	21?768,08	22?186,70	22?605,31
128 M	20?995,12	21?415,02	21?834,92	22?254,82	22?674,73
138 M	21?037,96	21?458,72	21?879,48	22?300,24	22?721,00
150 M	21?552,13	21?983,17	22?414,21	22?845,26	23?276,30

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	26?023,18	26?543,64	27?064,10	27?584,57	28?105,03
128 M	26?103,08	26?625,15	27?147,21	27?669,27	28?191,33
138 M	26?156,36	26?679,48	27?202,61	27?725,74	28?248,86
150 M	26?795,61	27?331,53	27?867,44	28?403,35	28?939,26

(En euros.)

Personnels employés
Taux hrrioaes à ctpmoer du 1er juor du mios siuvnat la signature

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	9,77	10,0631	10,3562	10,6493	10,9424	11,2355
125	9,78	10,0734	10,3668	10,6602	10,9536	11,2470
132,5	9,80	10,0940	10,3880	10,6820	10,9760	11,2700
140	9,83	10,1249	10,4198	10,7147	11,0096	11,3045
148,5	10,06	10,3618	10,6636	10,9654	11,2672	11,5690

Garanties aenullens de rémunération à cpoetmr du 1er juor du mios snvuiat la signature

Indemnités complémentaires :
? sténodactylographe ou sténotypiste : 33,57 ??;
? tucturdear : 134,27 ??;
? tadtceurr et rédacteur : 201,43 ?.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105, 110, 115, 120	18?315,24	18?864,70	19?414,16	19?963,62	20?513,07	21?062,53
125	18?333,99	18?884,01	19?434,03	19?984,05	20?534,07	21?084,09
132,5	18?371,48	18?922,63	19?473,77	20?024,92	20?576,06	21?127,21
140	18?427,72	18?980,55	19?533,39	20?086,22	20?639,05	21?191,88
148,5	18?858,89	19?424,66	19?990,42	20?556,19	21?121,96	21?687,72

(En euros.)

Personnels tnhcenicies et agnets de maîtrise
Taux haerrios à copmter du 1er juor du mios snaviut la signature

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	10,18	10,4854	10,7908	11,0962	11,4016	11,7070
157,5	10,30	10,6090	10,9180	11,2270	11,5360	11,8450
165	10,79	11,1137	11,4374	11,7611	12,0848	12,4085
175	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
185	12,09	12,4527	12,8154	13,1781	13,5408	13,9035
200	13,07	13,4621	13,8542	14,2463	14,6384	15,0305
215	14,05	14,4715	14,8930	15,3145	15,7360	16,1575
225	14,73	15,1719	15,6138	16,0557	16,4976	16,9395

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	19?083,85	19?656,36	20?228,88	20?801,39	21?373,91	21?946,42
157,5	19?308,80	19?888,07	20?467,33	21?046,60	21?625,86	22?205,13
165	20?227,38	20?834,20	21?441,02	22?047,84	22?654,66	23?261,49
175	21?464,64	22?108,58	22?752,52	23?396,46	24?040,40	24?684,34
185	22?664,41	23?344,34	24?024,28	24?704,21	25?384,14	26?064,07
200	24?501,56	25?236,61	25?971,65	26?706,70	27?441,75	28?176,79
215	26?338,71	27?128,87	27?919,03	28?709,19	29?499,35	30?289,52
225	27?613,46	28?441,87	29?270,27	30?098,68	30?927,08	31?755,48

Durée meensulle de référence : 151,67 heures.

Personnels ingénieurs et cadres
Rémunérations anneuels garaentis et paietmnes mseulens
mmiia à ctepomr du 1er juor du mios saivunt la signature

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dnas le groupe	Rémunération alelnune garantie	Paieiment mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	28?271,25	2?120,34
	5 à 10 ans	29?684,81	2?226,36
	10 à 15 ans	31?098,38	2?332,38
	Après 15 ans	32?511,94	2?438,40
106,5	Jusqu'à 5 ans	30?106,12	2?257,96
	5 à 10 ans	31?611,43	2?370,86
	10 à 15 ans	33?116,73	2?483,75
	Après 15 ans	34?622,04	2?596,65
113	Jusqu'à 5 ans	31?941,38	2?395,60
	5 à 10 ans	33?538,45	2?515,38
	10 à 15 ans	35?135,52	2?635,16
	Après 15 ans	36?732,59	2?754,94
119	Jusqu'à 5 ans	33?634,35	2?522,58
	5 à 10 ans	35?316,07	2?648,71
	10 à 15 ans	36?997,79	2?774,83
	Après 15 ans	38?679,50	2?900,96
132	Jusqu'à 5 ans	37?304,33	2?797,82
	5 à 10 ans	39?169,55	2?937,72
	10 à 15 ans	41?034,76	3?077,61
	Après 15 ans	42?899,98	3?217,50
145	Jusqu'à 5 ans	40?974,46	3?073,08
	5 à 10 ans	43?023,18	3?226,74
	10 à 15 ans	45?071,91	3?380,39
	Après 15 ans	47?120,63	3?534,05
Cadres supérieurs	Voir alcirte 6.3 de la présente cintoenvon axnene 4		
N. B. : les rémunérations mmieianls pslnosrolefeeins grnetiaas fixées par le tabeau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région piasninere (art. 5 § 2 de la CNCA 4).			

Avenant n 82 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe IV Ingénieurs et cadres

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA OTRE FNTV
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La ncointeovn cvoetillce naoatnlie annexe IV (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en dtae du 30 otorbce 1951, modifiée par les anaevnts nos 1 à 81, ce dneirer en dtae du 4 avril 2016, est à nuvoeau modifiée comme suit.

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les barèmes de rémunérations aelnleuns mlneimais plorenfsselonies gtrainaes dnas les etipnererss de torsapnrt rotieur de vuegayros en vgueuir snot revalorisés conformément aux tlaabuex jtnois au présent avenant.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois suivant la signature.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe IV
Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des liens sur la réduction du temps de travail.
À compter du premier jour du mois suivant la signature.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle brute (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 257,20	2 269,29
		5 à 10 ans	31 770,06	2 382,75
		10 à 15 ans	33 282,92	2 496,22
		15 à 20 ans	34 795,78	2 609,68
		20 à 25 ans	35 400,92	2 655,07
		25 à 30 ans	35 854,78	2 689,11
		Après 30 ans	36 308,64	2 723,15
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	32 224,25	2 416,82
		5 à 10 ans	33 835,46	2 537,66
		10 à 15 ans	35 446,68	2 658,50
		15 à 20 ans	37 057,89	2 779,34
		20 à 25 ans	37 702,37	2 827,68
		25 à 30 ans	38 185,74	2 863,93
		Après 30 ans	38 669,10	2 900,18
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 190,50	2 564,29
		5 à 10 ans	35 900,03	2 692,50
		10 à 15 ans	37 609,55	2 820,72
		15 à 20 ans	39 319,08	2 948,93
		20 à 25 ans	40 002,89	3 000,22
		25 à 30 ans	40 515,74	3 038,68
		Après 30 ans	41 028,60	3 077,15
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 005,38	2 700,40
		5 à 10 ans	37 805,65	2 835,42
		10 à 15 ans	39 605,92	2 970,44
		15 à 20 ans	41 406,19	3 105,46
		20 à 25 ans	42 126,29	3 159,47
		25 à 30 ans	42 666,38	3 199,98
		Après 30 ans	43 206,46	3 240,48
5	132	Jusqu'à 5 ans	39 939,04	2 995,43
		5 à 10 ans	41 935,99	3 145,20
		10 à 15 ans	43 932,94	3 294,97
		15 à 20 ans	45 929,90	3 444,74
		20 à 25 ans	46 728,68	3 504,65
		25 à 30 ans	47 327,76	3 549,58
		Après 30 ans	47 926,85	3 594,51
6	145	Jusqu'à 5 ans	43 872,50	3 290,44
		5 à 10 ans	46 066,13	3 454,96
		10 à 15 ans	48 259,75	3 619,48
		15 à 20 ans	50 453,38	3 784,00
		20 à 25 ans	51 330,83	3 849,81
		25 à 30 ans	51 988,91	3 899,17
		Après 30 ans	52 647,00	3 948,53

N. B. : les rémunérations melimnais pslienelferosons gntareias

Avenant n 90 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe III Techniciens et agents de maîtrise

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA OTRE FNTV
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La citnevoonn celilytoce natinaloe axnnée III (dispositions particulières aux theiencncis et aengts de maîtrise) en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les avaannts nos 1 à 89, ce drnieer en dtae du 4 arivl 2016, est à nevauou modifiée comme suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les barèmes des tuax hrioears et slaearis mneluses gniraats des ticncehiens et atgens de maîtrise des epsrentires de toasprrrt rueoir de vguoyreas en vuegiur snot revalorisés conformément aux teablaux jnitos au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

fixées par le tlaebau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région pnsnieraie (art. 5, al. 2). En aiatpolpcin de l'article 5, CNCA IV, les mriotajnoas puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hirareos et les SPMG clteenonnvinos à l'embauche.

Les mtnnaots des indemnités visées au pagarhpare b de l'article 6 snot revalorisés conformément aux teulbaax jtoins au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent anenavt ertne en atcpolpiian à ctmeopor du pmereir juor du mios sinvaut la signature.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent aavnnet frea l'objet d'un dépôt à la dreioitcn générale du tvairal du ministère du travail, de l'emploi, de la fmioroatn poinsenlorsefle et du dailuoge saocil et d'une denamde d'extension dnas les cdniontois fixées par les aretlics L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Annexe III
Entreprises de tsonrrapt rueioetr de voyageurs
Personnel thiicenecn et anget de maîtrise

À ctopmer du piremer juor du mios svnuait la signature.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire mnsueel gatnari puor 151,67 hereus par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	10,7643	1?632,62	1?681,60	1?730,58	1?779,56	1?828,54	1?877,51	1?910,17	1?934,66	1?959,15
2	157,5	11,2999	1?713,86	1?765,27	1?816,69	1?868,10	1?919,52	1?970,93	2?005,21	2?030,92	2?056,63
3	165	11,8420	1?796,08	1?849,96	1?903,84	1?957,72	2?011,61	2?065,49	2?101,41	2?128,35	2?155,29
4	175	12,5643	1?905,63	1?962,80	2?019,97	2?077,13	2?134,30	2?191,47	2?229,58	2?258,17	2?286,75
5	185	13,2710	2?012,81	2?073,20	2?133,58	2?193,97	2?254,35	2?314,73	2?354,99	2?385,18	2?415,38
6	200	14,3461	2?175,87	2?241,15	2?306,43	2?371,70	2?436,98	2?502,25	2?545,77	2?578,41	2?611,05
7	215	15,4211	2?338,92	2?409,09	2?479,25	2?549,42	2?619,59	2?689,76	2?736,53	2?771,62	2?806,70
8	225	16,1432	2?448,44	2?521,89	2?595,35	2?668,80	2?742,25	2?815,71	2?864,67	2?901,40	2?938,13

Traducteur : 143,67 ?.

Avenant n 92 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe II Employés

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA OTRE FNTV
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La civnontoen colvcilete nanitaole axnnée II (dispositions

Traducteur et rédacteur : 215,51 ?.
N. B. : en acloaptipin de l'article 4, CNCA III, les mjaiornoats puor ancienneté s'appliquent sur les tuax haoeirrs et les SPMG ctnonnevinleos à l'embauche.

particulières aux employés) en dtae du 27 février 1951, modifiée par les anevtans nos 1 à 91, ce diéenrr en dtae du 4 airvl 2016, est à nvueaou modifiée comme suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les barèmes des tuax hraories et saariels munleess gtrnaais des employés des eienetrprss de tsaonrrpt rtuioer de vgyaorues en vugueir snot revalorisés conformément aux taaublex jnotis au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les mtnaons des indemnités visées au prghraape b de l'article 5 snot revalorisés conformément aux taaubelx jnoits au présent avenant.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent aaennvt ernte en acptpoilain à cpeotmr du pimreer juor du mios savniut la signature.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent aevnant frea l'objet d'un dépôt à la dtieciorn générale du tviaral du ministère du travail, de l'emploi, de la fomatiron

pefoirnenlsole et du dolugaie siacol et d'une ddaemne d'extension dnas les ctondioins fixées par les aeiclrts L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Annexe II
Personnel employé

À cmpeotr du pmeirer juor du mios snaiuvt la signature.
(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire meesnul ganrtai puor 151,67 heeurs par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	9,8529	1?494,39	1?539,22	1?584,05	1?628,88	1?673,72	1?718,55	1?748,44	1?770,85	1?793,27
3	110	9,8529	1?494,39	1?539,22	1?584,05	1?628,88	1?673,72	1?718,55	1?748,44	1?770,85	1?793,27
4	115	9,8554	1?494,77	1?539,61	1?584,45	1?629,30	1?674,14	1?718,98	1?748,88	1?771,30	1?793,72
5	120	9,8569	1?495,00	1?539,85	1?584,70	1?629,55	1?674,40	1?719,25	1?749,15	1?771,57	1?794,00
6	125	9,8581	1?495,18	1?540,03	1?584,89	1?629,74	1?674,60	1?719,45	1?749,36	1?771,79	1?794,21
7	132,5	9,9527	1?509,53	1?554,81	1?600,10	1?645,38	1?690,67	1?735,95	1?766,15	1?788,79	1?811,43
8	140	10,0421	1?523,09	1?568,78	1?614,47	1?660,16	1?705,86	1?751,55	1?782,01	1?804,86	1?827,70
9	148,5	10,6543	1?615,94	1?664,42	1?712,89	1?761,37	1?809,85	1?858,33	1?890,65	1?914,89	1?939,13

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,55 ?.
Traducteur : 142,20 ?.

Traducteur et rédacteur : 213,30 ?.

N. B. : en actoplipain de l'article 3 CNCA II, les mtrnioojas puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hoerairs et les SPMG cenvlnoitnoens à l'embauche.

Avenant n 108 du 18 avril 2017 relatif à l'annexe I Salaires ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA OTRE FNTV
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

La cinevtonon ctivcleoe ntaaoline anenxe I (dispositions particulières aux ouvriers) en dtae du 16 juin 1961, modifiée par les aenavnts nos 1 à 107, ce drieen en dtae du 13 décembre 2016, est à noaevuu modifiée cmmoe suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les barèmes des rémunérations citovnnllenoenes (taux heroaris et SMPG) des prosenlns oeuvrirs des eepisrretns de tnropsat rouiter de vagryoues en vuueigr snot revalorisés conformément aux tlaubex jonits au présent avenant.

Article 2 - Entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent anvneat entre en aippltocain à cmtpoer du peiremr juor du mios suivnat la signature.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent anvnaet frea l'objet d'un dépôt à la dioictern générale du tiraval du ministère du travail, de l'emploi, de la fotiamron poeflnisnsole et du dlaiuoge social et d'une dmneade d'extension dnas les ctindionos fixées par les arceltis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Annexe I
Entreprises de tsorrapnt rieuotr de voyageurs
Personnel ouvrier

À cpmotmr du pmerir juor du mios suvain la signature.
(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire mneeu sl gnraati puor 151,67 heeurs par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	9,7600	1?480,30	1?509,91	1?569,12	1?598,72	1?628,33	1?687,54	1?731,95	1?776,36
3	115 V	9,7600	1?480,30	1?509,91	1?569,12	1?598,72	1?628,33	1?687,54	1?731,95	1?776,36

4	120 V	9,7600	1?480,30	1?509,91	1?569,12	1?598,72	1?628,33	1?687,54	1?731,95	1?776,36
5	123 V	9,7600	1?480,30	1?509,91	1?569,12	1?598,72	1?628,33	1?687,54	1?731,95	1?776,36
6	128 V	9,7600	1?480,30	1?509,91	1?569,12	1?598,72	1?628,33	1?687,54	1?731,95	1?776,36
7	131 V	9,9112	1?503,23	1?533,30	1?593,43	1?623,49	1?653,55	1?713,68	1?758,78	1?803,88
	136 V	9,9962	1?516,12	1?546,45	1?607,09	1?637,41	1?667,74	1?728,38	1?773,86	1?819,35
7 bis	137 V	10,0281	1?520,96	1?551,38	1?612,22	1?642,64	1?673,06	1?733,90	1?779,53	1?825,15
8	138 V	10,2089	1?548,38	1?579,35	1?641,29	1?672,25	1?703,22	1?765,16	1?811,61	1?858,06
9	140 V	10,2834	1?559,68	1?590,88	1?653,26	1?684,46	1?715,65	1?778,04	1?824,83	1?871,62
	142 V	10,3862	1?575,27	1?606,78	1?669,79	1?701,30	1?732,80	1?795,81	1?843,07	1?890,33
9 bis	145 V	10,4961	1?591,94	1?623,78	1?687,46	1?719,30	1?751,14	1?814,82	1?862,57	1?910,33
10	150 V	10,7512	1?630,63	1?663,25	1?728,47	1?761,09	1?793,70	1?858,92	1?907,84	1?956,76

N. B. : en aaptpciio de l'article 26, al. 7, de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13, CNCA I, les morjniasos puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hreiaros et les SPMG ctvnoneeniols à l'embauche.

Avenant n 15 du 15 mai 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	UNOSTRA OTRE CSD
Syndicats signataires	FGTE CFDT SNATT CFE-CGC FO UNCP FGT CFTC

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017

il est cvonneu ce qui siut :
L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations ctoennlinnlveoes dnas les eenepsrits de tnopsrrat de déménagement, modifié en dinerer leiu par l'avenant n° 14 du 13 décembre 2016, est à neoavuu modifié comme siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017

A l'article 3 « Rtroseliaaovin des rémunérations celolennitvneons », le pinot 1 et le piont 2 snot remplacés par :

1. Tuax hreoiars

Les tuax hroiaraes coeotneninlvns des presnnloes ouvriers, employés et tnecehicins et ategns de maîtrise snot revalorisés conformément aux talbeuax jonits au présent avenant, à ctmoper de la dtae indiquée dnas l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations auelennls gaeriants

Les rémunérations auneelnls gernaits des psleneorns ingénieurs et cedras snot revalorisées conformément aux teaulbx jiotns au présent avenant, à ctoempr de la dtae indiquée dnas l'article 3 du présent avenant.
Il est précisé que l'emploi « adie déménageur » cneeoifcft 120 D est réservé au poeernnsl suos canrtot CDD d'usage en tsaropnt de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au psenronel en CDI anayt minos de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.
Les peaantirres sicuaox sineounlgt qu'ils pnrennet soin, conformément aux dooispitinss des aielctrs L. 2241-1 et satnuvis

En aoappltciin de la CNCA I, le taabelu ci-dessus est majoré le cas échéant à cotmepr du pemirer juor du mios snvuait la sgantruie :
? de 3 % qlcufiatiaion de mécanicien ou eissucnear (art. 13, b et c)?;
? 13,89 ? ou 27,77 ? : tarival un juor férié (art. 7 ter)?;
? 13,89 ? ou 27,77 ? : taiarvl un dhianmce (art. 7-quater).

du cdoe du travail, de terdne à la speipossrun des écarts de rémunérations ertne les femems et les hommes, et de pirovooomr l'objectif d'égalité pesielrononsfle ernte les feemms et les hommes.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017

Les tuaelbax annexés au présent aevnnat snoert intégrés dnas les CNCA 1, 2, 3 et 4.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017

Le présent anneavt enrte en atlpiicaopn le peerimr juor siavunt la prtaioun au Juaonrl officiel de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er ocborte 2017.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017

Le présent avnnaet frea l'objet d'un dépôt à la drieioctn générale du taaivr du ministère du travail, de l'emploi, de la fmoriaotn pofesrlinonlese et du dolguaie saccoil et d'une dnmdaee d'extension dnas les cdnooitins fixées par les arleicts L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2017

Annexe I
Entreprises de troprnsat de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires

A cptmeor du 1er juor sianvut l'extension, et au puls trad le 1er oobrcte 2017

(En euros.)

Coefficient	taux horaire à l'embauche
120 D	9,77
128 D	9,92

138 D	10,10
150 D	10,61

En alopiatcipn de l'avenant n° 3, les tbelaaux ci-dessus snot majorés le cas échéant de :
 ? 1,50 % puor les pneoesrlns C1 tliuaierts du premis de cridnuoe C ;
 ? 2,00 % puor les pensorlnes C2 tluuiteras du preims de crnouide EC.

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche d c 1	A l'embauche d c 2
120 D	9,92	9,97
128 D	10,07	10,12
138 D	10,25	10,30
150 D	10,76	10,82

En apctlpaioin de la CCNA-1, les tuabealx ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dinhmcae ? art. 7 ou 7 quater) de : 10,67 ? ou 24,89 ?.
 Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 smtperere 2005) : 6, 87 ?.
 Heure de tmeps de liaosin (accord du 22 sbprteeme 2005) : 6, 87 ?.

Personnel employé

Taux horaires

A ctmepor du 1er juor sivunat l'extension et au puls trad le 1er orcbtoe 2017.

(En euros.)

Coefficient	A l'embauche

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le gorupe (1)	Rémunération annlulee garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	32 223,93	2 416,80
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	34 250,05	2 568,75
3	113	Jusqu'à 5 ans	36 413,62	2 731,02
4	119	Jusqu'à 5 ans	38 269,52	2 870,21
5	132	Jusqu'à 5 ans	42 535,44	3 190,16
6	145	Jusqu'à 5 ans	46 631,21	3 497,34

(1) Actirle 5 alinéa 4.

Avenant n 10 du 30 juin 2017 relatif à la rémunération des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	UFT UNOSTRA OTRE FEDIMAG
Syndicats signataires	FGTE CFTD SNATT CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

105 110 115	9,91
120	9,97
125	10,01
132,50	10,09
140	10,17
148,50	10,27

Personnel tceinihcn et anget de maîtrise

Taux horaire

À ctopenr du 1er juor svaunit l'extension et au puls trad le 1er ocotbre 2017.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	A l'embauche
1	150	10,65
2	157, 50	10,73
3	165	11,09
4	175	11,69
5	185	12,41
6	200	13,38
7	215	14,40
8	225	15,06

Personnel ingénieur et cadre
 Rémunérations aennellus milemanis pofsensiornelles geatrnais (en euros, puor 169 heures)

A cepmotr du 1er juor sinuavt l'extension et au puls trad le 1er ocrbtoe 2017.

(En euros.)

Le prootlcoe d'accord rtieaf aux cnitondois spécifiques d'emploi des plnseoners des ernerisptes exerçant des activités de prtoriesans lqougitsies du 30 jiun 2004, modifié en dneirer leiu par l'avenant n° 9 du 3 mai 2016, est à nuaoevu modifié cmome siut :

Article 1er - Rémunérations conventionnelles
 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les tuax hriareos ceeinnnovltnos et les gnteiraas aunneells de rémunération des polersnens ouvriers, employés, thneeiinccs et atgens de maîtrise ainsi que les rémunérations aleunlens grainates des penonelsrs ingénieurs et creads des ereitpnesrs exerçant des activités de pesnorttias lgqistoeius snot revalorisés à cpmotr du 1er jlueilt 2017 conformément aux tebualax jotins en aennxe au présent avenant.

Ces différents tlbuaeax soernt intégrés dnas les CNCA 1 à 4 de la

cveioonnntn coiltvcllee ntolaanie des trtnrsopas ruetoirs et des activités auliiiaixres du transport.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Dans l'hypothèse d'un éventuel rapttarage des tuax hreiroas des mnmiia cnonenniletvos de cntiares conecitieffs des tabuealx joints par le tuax hrioare du Smic, il est rappelé que c'est le tuax hiarroe du Simc qui s'appliqueet qui fruiqe dnas les gleirls en leiu et pcale du tuax conventionnel(1).

Le présent avnanet frea l'objet d'un dépôt à la doicrtien générale du taviarl du ministère du travail, et d'une demadne d'extension dnas les ctdinioons fixées par les alectirs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

(1) Au dieernr alinéa de l'article 1, les tmrees « et qui firgue dnas les gleirls en leiu et place du tuax coneovinentnl » snot exculs de l'extension en tnat qu'ils snot cnieatorrs à l'article L. 3231-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 jeinvar 2018 - art. 1)

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Annexe 1

Personnels ouvriers

Le présent avnnaet etrne en atpliaoicpn à cmteopr du 1er juor du mios snvaut la signature.

Taux hoiarres allepaibpcs à ctepmor du 1er jluleit 2017

(En euros.)

Article 3 - Dépôt et publicité

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	9,76	9,80	9,9960	10,1920	10,3880	10,5840
	Manutentionnaire logistique	9,76	9,80	9,9960	10,1920	10,3880	10,5840
115 L	Préparateur de commandes	9,76	9,88	10,0776	10,2752	10,4728	10,6704
	Agent logistique	9,76	9,88	10,0776	10,2752	10,4728	10,6704
120 L	Contrôleur/flasheur	9,77	9,93	10,1286	10,3272	10,5258	10,7244
	Agent de mitnacenane d'entrepôt logistique	9,77	9,93	10,1286	10,3272	10,5258	10,7244
125 L	Cariste en ptitsraeon luiitqogse (1)	9,79	9,99	10,1898	10,3896	10,5894	10,7892
138 L	Opérateur de ligne	9,81	10,05	10,2510	10,4520	10,6530	10,8540
(1) Puor les csiearts 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rrepetor aux barèmes des rémunérations celnntevoeonnlis des oirreus du TRM et des AAT.							

1er juillet 2017 (pour 151,67 hueres mensuelles)

Garanties aleunelns de rémunération allbipcpeas à ctpoemr du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	18?779,03	19?154,61	19?530,19	19?905,77	20?281,35
	Manutentionnaire logistique	18?779,03	19?154,61	19?530,19	19?905,77	20?281,35
115 L	Préparateur de commandes	18?939,25	19?318,04	19?696,82	20?075,61	20?454,39
	Agent logistique	18?939,25	19?318,04	19?696,82	20?075,61	20?454,39
120 L	Contrôleur/flasheur	19?019,89	19?400,29	19?780,69	20?161,08	20?541,48
	Agent de meacnntniae d'entrepôt logistique	19?019,89	19?400,29	19?780,69	20?161,08	20?541,48
125 L	Cariste en prsottaien ltuqisigoe (1)	19?148,51	19?531,48	19?914,45	20?297,42	20?680,39
138 L	Opérateur de ligne	19?226,61	19?611,14	19?995,67	20?380,21	20?764,74
(1) Puor les caserits 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se retpreor aux barèmes des rémunérations cieevlonolnnntes des oruirevs du TRM et des AAT.						

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Personnels employés

Annexe 2

Taux haoreris acieplbplas à cotepmr du 1er jliuelt 2017

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,81	9,99	10,2897	10,5894	10,8891	11,1888	11,4885

120 L	Employé d'ordonnancement	9,86	10,05	10,3515	10,6530	10,9545	11,2560	11,5575
	Agent attriisdnmiaf logisti-que	9,86	10,05	10,3515	10,6530	10,9545	11,2560	11,5575

1er juillet 2017 (pour 151,67 heuers mensuelles)

Garanties aunneells de rémunération aeiplcabpls à copetmr du

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	19?114,71	19?688,15	20?261,59	20?835,03	21?408,48	21?981,92
120 L	Employé d'ordonnancement	19?226,89	19?803,70	20?380,50	20?957,31	21?534,12	22?110,92
	Agent amdisirtanitf logistique	19?226,89	19?803,70	20?380,50	20?957,31	21?534,12	22?110,92

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Personnels tenienichcs et anetgs de maîtrise
Taux harieors aappebcllis à ctomper du 1er jlliuet 2017

Annexe 3

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mncnaitneae d'entrepôt logistique	11,20	11,5360	11,8720	12,2080	12,5440	12,8800
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,28	11,6184	11,9568	12,2952	12,6336	12,9720
	Gestionnaire de stocks	11,28	11,6184	11,9568	12,2952	12,6336	12,9720
	Correspondant du ransseolpbe maegmaennt de la qualité	11,28	11,6184	11,9568	12,2952	12,6336	12,9720
	Responsable ou seeivpurusr de lignes	11,28	11,6184	11,9568	12,2952	12,6336	12,9720
165 L	Chef de qauil logistique	11,70	12,0510	12,4020	12,7530	13,1040	13,4550
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,99	14,4097	14,8294	15,2491	15,6688	16,0885
	Responsable mteainacne d'entrepôt logistique	13,99	14,4097	14,8294	15,2491	15,6688	16,0885
	Responsable svciree cleint logistique	13,99	14,4097	14,8294	15,2491	15,6688	16,0885
	Responsable cmionetdeionnt à façon	13,99	14,4097	14,8294	15,2491	15,6688	16,0885

Garanties alneeeunls de rémunération aclbipaleps à cemtpor du
1er jelulit 2017 (pour 151,67 herues mensuelles)

(En euros.)

Coef.	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mnietaacnne d'entrepôt logistique	21?491,74	22?136,49	22?781,24	23?426,00	24?070,75	24?715,50
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21?626,50	22?275,30	22?924,09	23?572,89	24?221,68	24?870,48
	Gestionnaire de stocks	21?626,50	22?275,30	22?924,09	23?572,89	24?221,68	24?870,48
	Correspondant du rspanolebse memeaanngt de la qualité	21?626,50	22?275,30	22?924,09	23?572,89	24?221,68	24?870,48
	Responsable ou suvsereupir de lignes	21?626,50	22?275,30	22?924,09	23?572,89	24?221,68	24?870,48
165 L	Chef de qauil logistique	22?457,41	23?131,13	23?804,85	24?478,58	25?152,30	25?826,02
200 L	Chef d'exploitation logistique	26?481,25	27?275,69	28?070,13	28?864,56	29?659,00	30?453,44
	Responsable mnntanaicee d'entrepôt logistique	26?481,25	27?275,69	28?070,13	28?864,56	29?659,00	30?453,44
	Responsable sevcree cienlt logistique	26?481,25	27?275,69	28?070,13	28?864,56	29?659,00	30?453,44
	Responsable cnnoeietonimndt à façon	26?481,25	27?275,69	28?070,13	28?864,56	29?659,00	30?453,44

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Rémunérations auelnnels ganitreas aecapllbis à coemtpr du
1er juillet 2017 (pour 151,67 hurees mensuelles)

Annexe 4

(En euros.)

Personnels ingénieurs et cadres

Coef.	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mnuesel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement meneusl minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable mmaanegnet de la qualité	34?175,29	2?563,15	35?884,05	2?691,30	37?592,82	2?819,46	39?301,58	2?947,62

106,5 L	Chef de projet	36?405,19	2?730,39	38?225,45	2?866,91	40?045,71	3?003,43	41?865,97	3?139,95
	Responsable Sécurité	36?405,19	2?730,39	38?225,45	2?866,91	40?045,71	3?003,43	41?865,97	3?139,95
113 L	Directeur d'exploitation logistique	38?618,57	2?896,39	40?549,50	3?041,21	42?480,43	3?186,03	44?411,36	3?330,85
	Directeur méthode logistique	38?618,57	2?896,39	40?549,50	3?041,21	42?480,43	3?186,03	44?411,36	3?330,85
119 L	Directeur coetnnmonneiidt à façon	40?385,99	3?028,95	42?405,29	3?180,40	44?424,59	3?331,84	46?443,89	3?483,29
	Directeur de stie logistique	40?385,99	3?028,95	42?405,29	3?180,40	44?424,59	3?331,84	46?443,89	3?483,29
132 L	Directeur de sites logistiques	45?129,59	3?384,72	47?386,07	3?553,96	49?642,55	3?723,19	51?899,03	3?892,43

Avenant n 83 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles annexe IV

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La cnvtnoeoin ceicltlove nlnaoitae anxnee n° IV (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en dtae du 30 obrtoce 1951, modifiée par les avaeants n° 1 à 82, ce dneerir en dtae du 18 avirl 2017, est à nuaevou modifiée cmome suit.

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les barèmes de rémunérations anleenlus milnieams pisleeonnlsoerfs gnaarites dnas les epinetsrers de tnsoarprt reitour de voeayrugs en vugiuer snot revalorisés conformément au telaabu jnoit au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les présentes dooinsspitis snot alicepplabs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dinssitoiops spécifiques puor les ereirntspes de mnois de 50 salariés.

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aanvnet entre en altpcpoain à cpetmor du 1er jvianer 2018.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avannet frea l'objet d'un dépôt à la doierctin générale du tivaral du ministère du tiaavrl et d'une deadmne d'extension dnas les cionidonts fixées par les areilcts L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 hueers inulcnat les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le crdae des lios sur la réduction du temps de travail.

À ceopmtr du 1er jeniavr 2018

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dnas le groupe	Rémunération aleunnle gitrnaae (art. 5, al. 4)	Paiement msuenel mnmiial (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	30 620,29	2 296,52
		5 à 10 ans	32 151,30	2 411,35
		10 à 15 ans	33 682,32	2 526,17
		15 à 20 ans	35 213,33	2 641,00
		20 à 25 ans	35 825,74	2 686,93
		25 à 30 ans	36 285,04	2 721,38
		Après 30 ans	36 744,35	2 755,83

2	106,5	Jusqu'à 5 ans	32 610,94	2 445,82
		5 à 10 ans	34 241,49	2 568,11
		10 à 15 ans	35 872,03	2 690,40
		15 à 20 ans	37 502,58	2 812,69
		20 à 25 ans	38 154,80	2 861,61
		25 à 30 ans	38 643,96	2 898,30
		Après 30 ans	39 133,13	2 934,98
3	113	Jusqu'à 5 ans	34 600,79	2 595,06
		5 à 10 ans	36 330,83	2 724,81
		10 à 15 ans	38 060,87	2 854,57
		15 à 20 ans	39 790,91	2 984,32
		20 à 25 ans	40 482,92	3 036,22
		25 à 30 ans	41 001,94	3 075,15
		Après 30 ans	41 520,95	3 114,07
4	119	Jusqu'à 5 ans	36 437,44	2 732,81
		5 à 10 ans	38 259,31	2 869,45
		10 à 15 ans	40 081,18	3 006,09
		15 à 20 ans	41 903,06	3 142,73
		20 à 25 ans	42 631,80	3 197,39
		25 à 30 ans	43 178,37	3 238,38
		Après 30 ans	43 724,93	3 279,37
5	132	Jusqu'à 5 ans	40 418,31	3 031,37
		5 à 10 ans	42 439,23	3 182,94
		10 à 15 ans	44 460,14	3 334,51
		15 à 20 ans	46 481,06	3 486,08
		20 à 25 ans	47 289,42	3 546,71
		25 à 30 ans	47 895,70	3 592,18
		Après 30 ans	48 501,97	3 637,65
6	145	Jusqu'à 5 ans	44 398,97	3 329,92
		5 à 10 ans	46 618,92	3 496,42
		10 à 15 ans	48 838,87	3 662,92
		15 à 20 ans	51 058,82	3 829,41
		20 à 25 ans	51 946,79	3 896,01
		25 à 30 ans	52 612,78	3 945,96
		Après 30 ans	53 278,76	3 995,91
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention, annexe IV		

N. B. ? Les rémunérations mentionnées ci-dessus sont majorées de 10 % dans la

région parisienne (art. 5, al. 2). En application de l'article 5 CCNA4, les dispositions pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG concernent les embauches.

Avenant n° 91 du 15 décembre 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles annexe III

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La convention collective nationale n° III (Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 90, ce dernier en date du 18 avril 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vue de leur réévaluation conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les modalités des indemnités visées au paragraphe b de l'article 6 sont réévaluées conformément au tableau joint au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50

Article 4 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article - Annexe

Le présent annveat enrte en apipatlicon à cptomr du 1er jieavn 2018.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe
Personnel tcniheecin et agnet de maîtrise
À ceptomr du 1er jneiavr 2018

Le présent aavnent frea l'objet d'un dépôt à la dcoitiren générale du taiarvl du ministère du tiaravl et d'une ddmeane d'extension dnas les coditoiins fixées par les acrtiels L. 2231-6, L. 2261-1, D.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire mnesuel gatrani puor 151,67 hreeus par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	10,8935	1 652,22	1 701,78	1 751,35	1 800,92	1 850,48	1 900,05	1 933,09	1 957,88	1 982,66
2	157,5	11,4355	1 734,42	1 786,45	1 838,49	1 890,52	1 942,55	1 994,59	2 029,27	2 055,29	2 081,31
3	165	11,9841	1 817,63	1 872,16	1 926,69	1 981,22	2 035,74	2 090,27	2 126,63	2 153,89	2 181,15
4	175	12,7151	1 928,50	1 986,35	2 044,21	2 102,06	2 159,92	2 217,77	2 256,34	2 285,27	2 314,20
5	185	13,4303	2 036,97	2 098,08	2 159,19	2 220,30	2 281,41	2 342,52	2 383,26	2 413,81	2 444,37
6	200	14,5183	2 201,99	2 268,05	2 334,11	2 400,17	2 466,23	2 532,29	2 576,33	2 609,36	2 642,39
7	215	15,6062	2 366,99	2 438,00	2 509,01	2 580,02	2 651,03	2 722,04	2 769,38	2 804,89	2 840,39
8	225	16,3369	2 477,82	2 552,15	2 626,49	2 700,82	2 775,16	2 849,49	2 899,05	2 936,21	2 973,38

Traducteur : 145,39 ?.

Traducteur et rédacteur : 218,10 ?.

N. B. ? En actlppioain de l'article 4 CCNA3, les mjatioanors puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hrraieos et les SPMG cinoloveentnns à l'embauche.

Avenant n 93 du 15 décembre 2017
relatif aux rémunérations
conventionnelles annexe II

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins
de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les présentes dostinpioss snot aplplceibas qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dointipisoss spécifiques puor les eeteipnrss de monis de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent annaevt entre en aitpcoplain à cpeotmr du 1er jivaenr 2018.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La conoeinvtn ciloctelve notniaale aennxe n° II (Dispositions particulières aux employés) en dtae du 27 février 1951, modifiée par les aantnevs n° 1 à 92, ce dieernr en dtae du 18 arvil 2017, est à neauovu modifiée cmome suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les barèmes des tuax hriaroes et salieras meeulsns grtaians des employés des epsnerirtes de trrpnsaot roiteur de vyagreous en vugieur snot revalorisés conformément au tbealau jniot au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les mntanots des indemnités visées au paahrngpae b de l'article 5 snot revalorisés conformément au taableu jiont au présent avenant.

Le présent anaenvt frea l'objet d'un dépôt à la driiceotn générale du taairvl du ministère du taarivl d'une dmeadne d'extension dnas les cnintidoos fixées par les altiiecrs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe
Personnel employé
À copetmr du 1er jvienar 2018

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire msneeuł gaartni puor 151,67 herues par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	9,9711	1 512,32	1 557,69	1 603,06	1 648,43	1 693,79	1 739,16	1 769,41	1 792,10	1 814,78
3	110	9,9711	1 512,32	1 557,69	1 603,06	1 648,43	1 693,79	1 739,16	1 769,41	1 792,10	1 814,78
4	115	9,9737	1 512,71	1 558,09	1 603,47	1 648,86	1 694,24	1 739,62	1 769,87	1 792,56	1 815,25
5	120	9,9752	1 512,94	1 558,33	1 603,71	1 649,10	1 694,49	1 739,88	1 770,14	1 792,83	1 815,53
6	125	9,9764	1 513,12	1 558,51	1 603,91	1 649,30	1 694,70	1 740,09	1 770,35	1 793,05	1 815,74
7	132,5	10,0721	1 527,64	1 573,46	1 619,29	1 665,12	1 710,95	1 756,78	1 787,33	1 810,25	1 833,16
8	140	10,1626	1 541,36	1 587,60	1 633,84	1 680,08	1 726,32	1 772,57	1 803,39	1 826,51	1 849,63
9	148,5	10,7822	1 635,34	1 684,40	1 733,46	1 782,52	1 831,58	1 880,64	1 913,34	1 937,87	1 962,40

Sténodactylographe et sténotypiste : 35,98 ?.

Traducteur et rédacteur : 215,86 ?.

Traducteur : 143,91 ?.

N. B. ? En aatpclpoiin de l'article 3 CCNA2, les maatrjooins puor ancienneté s'appliquent sur les tuax heiarors et les SPMG centeilonvnnos à l'embauche.

Avenant n 109 du 15 décembre 2017
relatif aux rémunérations
conventionnelles annexe I

Les présentes diiisootnsps snot apblliaecps geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dniopstsiios spécifiques puor les entersireps de mnios de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Article 3 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent anavent etnre en aicilaopptn à cptoemr du 1er jniaevr 2018.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La cotieovnnn ctlecloive natolinae aenxne n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) en dtae du 16 jiun 1961, modifiée par les anvetnas n° 1 à 108, ce dnierer en dtae du 18 arivl 2017, est à noauevu modifiée cmmoe suit.

Le présent aveannt frea l'objet d'un dépôt à la deriioctn générale du tairavl du ministère du trvaial et d'une dnamdee d'extension dnas les cniooidtns fixées par les acrilets L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les barèmes des rémunérations nvolveoneentnis (taux hoirreas et SMPG) des pnsleoerns oreuvris des etpesirerns de tarpsnot rouietr de vgaeruyos en vgueur snot revalorisés conformément au tbelaau jiont au présent avenant.

Annexe

Personnel ouvrier

À coptemr du 1er jeniavr 2018

(En euros.)

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Groupe	Coefficient	Taux horaire	Salaire meunesł gatanrı puor 151,67 heerus par mois								
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %	
3	115 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20	2 110 V
4	120 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20	9,88
5	123 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20	1
6	128 V	9,88	1 498,50	1 528,47	1 588,41	1 618,38	1 648,35	1 708,29	1 753,24	1 798,20	1
7	131 V	10,0301	1 521,27	1 551,69	1 612,54	1 642,97	1 673,39	1 734,24	1 779,88	1 825,52	1
	136 V	10,1162	1 534,32	1 565,01	1 626,38	1 657,07	1 687,76	1 749,13	1 795,16	1 841,19	1
7 bis	137 V	10,1484	1 539,21	1 569,99	1 631,56	1 662,34	1 693,13	1 754,70	1 800,87	1 847,05	1
8	138 V	10,3314	1 566,96	1 598,30	1 660,98	1 692,32	1 723,66	1 786,34	1 833,35	1 880,36	1
9	140 V	10,4068	1 578,40	1 609,97	1 673,10	1 704,67	1 736,24	1 799,38	1 846,73	1 894,08	1
	142 V	10,5109	1 594,19	1 626,07	1 689,84	1 721,72	1 753,61	1 817,37	1 865,20	1 913,03	1
9 bis	145 V	10,6221	1 611,05	1 643,27	1 707,72	1 739,94	1 772,16	1 836,60	1 884,93	1 933,26	1
10	150 V	10,8802	1 650,20	1 683,20	1 749,21	1 782,22	1 815,22	1 881,23	1 930,73	1 980,24	1
	155 V	11,4255	1 732,91	1 767,56	1 836,88	1 871,54	1 906,20	1 975,51	2 027,50	2 079,49	1

N. B. ? En alpoicpiatn de l'article 26, al. 7, de l'accord du 18 arivl 2002 et de l'article 13 CCNA1, les mnatoijoars puor ancienneté s'appliquent sur les tuax haeoıırs et les SPMG colnoneenvtns à l'embauche.

En atiplipaocn de la CNCA 1, le telabau ci-dessus est majoré, le cas échéant, à ctopemr du 1er jnaeivr 2018.
14,06 ? ou 28,10 ? : travail un juor férié (art. 7 ter).

14,06 ? ou 28,10 ? : tvarail un dnhacmie (art. 7 quater).

Accord du 6 mars 2018 portant revalorisation des rémunérations conventionnelles

aux mnatnots indiqués suos les tueaablx annexés au présent accord.

Article 4 - Dispositions spécifiques En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les présentes dotiosspinis snot aepilbpclas qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dposniiots spécifiques puor les esintepres de mnios de 50 salariés.

Par ailleurs, les piatraerens sioaux amfrineft luer anactethmet à l'égalité prloiloenensfse etrne les fmmees et les hmmoes et, conformément aux dsitosoipnis des ariectls L. 2241-1 et saivtuns du cdoe du travail, s'engagent à tdenre à la spuersoispn des écarts de rémunérations et à povuomoir l'objectif d'égalité pilnlfnroessoe etrne les femmes et les hommes.

Article 5 - Entrée en application En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent arccod etrne en aopiacpiltn à cmtpoer du 1er juor du mios siavunt la signature, dnas le rpecset des dates mentionnées ci-dessus.

Article 6 - Publicité et dépôt En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt à la dtrceiion générale du tavaril du ministère du taavril et d'une dnaedme d'extension dnas les cdninootis fixées par les ailrcets L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe

Personnels ouevrris rnaotuls et sédentaires. Tuax hiraears à cpotmer du 1er avril2018(1)

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO-UNCP,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les tuax horareis cnvnnloeiotens et les gearniats aluenenls de rémunération (GAR) des pesernolns ouvriers, employés, tcehinecis et aetngs de maîtrise visés par le présent arccod snot revalorisés à cemoptr du 1er arvil 2018 et fixés conformément aux taeaulbx annexés au présent accord.

Ces différents taulbaex sonret intégrés dnas les CNCA 1 à 3 de la ctvoneinon ccvloietle naaionlte des tsotrnpas reroutis et des activités axeilruiais du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les rémunérations aleunlnes gearnats des prneslneos ingénieurs et cardes visés par le présent aoccrd snot revalorisées à cpometr du 1er airvl 2018 et fixées conformément aux tlbeuax annexés au présent accord.

Ces différents tuaablx sornet intégrés dnas la CNCA 4 de la coniotenvn ctiocellve nltanoiae des tsrptnroas reuriots et des activités alxieuirias du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les indemnités spécifiques visées aux airlecs 7 ter et 7 qteuar de la CNCA 1, 5 § b de la CNCA 2 et 6 § b de la CNCA 3 snot revalorisées à ctemopr du 1er arvil 2018 et fixées conformément

Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M 118 M ? 120 M	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136
128 M	9,95	10,1490	10,3480	10,5470	10,7460
138 M	9,97	10,1694	10,3688	10,5682	10,7676
150 M	10,21	10,4142	10,6184	10,8226	11,0268

Indemnités puor dimeahncs et jruos fériés travaillés :
? durée du taivral inférieure à 3 heeurs : 10,22 ? ;
? durée du tviaarl égale ou supérieure à 3 heerus : 23,77 ?.

Personnels oirvres rulnatos et sédentaires. Gntearas aelnunes de rémunération à cmetopr du 1er airvl 2018(1)

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M 118 M ? 120 M	18 596,44	18 968,37	19 340,30	19 712,23	20 084,16
128 M	18 652,68	19 025,73	19 398,79	19 771,84	20 144,89
138 M	18 690,17	19 063,98	19 437,78	19 811,58	20 185,39
150 M	19 140,09	19 522,89	19 905,69	20 288,49	20 671,29

Personnels oirvres roulants. Gtaenaris aelnnuels de rémunération à cpteomr du 1er arvil 2018

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	21 252,20	21 677,24	22 102,29	22 527,33	22 952,38
128 M	21 316,47	21 742,80	22 169,13	22 595,46	23 021,79
138 M	21 359,32	21 786,50	22 213,69	22 640,88	23 068,06
150 M	21 873,48	22 310,95	22 748,42	23 185,89	23 623,36
Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	26 422,71	26 951,17	27 479,62	28 008,08	28 536,53
128 M	26 502,62	27 032,67	27 562,73	28 092,78	28 622,83
138 M	26 555,89	27 087,01	27 618,13	28 149,25	28 680,36
150 M	27 195,15	27 739,05	28 282,96	28 826,86	29 370,76

Personnels employés. *Tuax hreorias à copemtr du 1er airvl*
2018(1)

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 15 ? 120	9,92	10,2176	10,5152	10,8128	11,1104	11,4080
125	9,93	10,2279	10,5258	10,8237	11,1216	11,4195
132,5	9,95	10,2485	10,5470	10,8455	11,1440	11,4425
140	9,98	10,2794	10,5788	10,8782	11,1776	11,4770
148,5	10,21	10,5163	10,8226	11,1289	11,4352	11,7415

Indemnités complémentaires :
? sténodactylographe ou sténotypiste : 34,07 ? ;
? tateudcurr : 136,28 ? ;
? trcaudter et rédacteur : 204,45 ?.

Personnels employés. *Graniteas aenluents de rémunération à*
competr du 1er airvl 2018(1)

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 115 ? 120	18 596,44	19 154,33	19 712,23	20 270,12	20 828,01	21 385,91
125	18 615,19	19 173,64	19 732,10	20 290,55	20 849,01	21 407,47
132,5	18 652,68	19 212,26	19 771,84	20 331,42	20 891,00	21 450,58
140	18 708,92	19 270,19	19 831,45	20 392,72	20 953,99	21 515,26
148,5	19 140,09	19 714,29	20 288,49	20 862,69	21 436,90	22 011,10

Personnels teiheccnins et aetngs de maîtrise. *Tuax hioerars à*
ctpemor du 1er airvl 2018

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	10,33	10,6399	10,9498	11,2597	11,5696	11,8795
157,5	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
165	10,95	11,2785	11,6070	11,9355	12,2640	12,5925
175	11,62	11,9686	12,3172	12,6658	13,0144	13,3630
185	12,27	12,6381	13,0062	13,3743	13,7424	14,1105
200	13,27	13,6681	14,0662	14,4643	14,8624	15,2605
215	14,26	14,6878	15,1156	15,5434	15,9712	16,3990
225	14,95	15,3985	15,8470	16,2955	16,7440	17,1925

Indemnités complémentaires :
? tduuarterc : 138,01 ? ;
? tctauurder et rédacteur : 207,01 ?.

Personnels tinceienchs et ategns de maîtrise. *Geairntas*
anneleus de rémunération à cmopter du 1er avirl 2018

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté

150	19 365,04	19 945,99	20 526,95	21 107,90	21 688,85	22 269,80
157,5	19 590,00	20 177,70	20 765,40	21 353,10	21 940,80	22 528,50
165	20 527,32	21 143,14	21 758,96	22 374,78	22 990,60	23 606,42
175	21 783,33	22 436,83	23 090,33	23 743,83	24 397,33	25 050,83
185	23 001,85	23 691,90	24 381,96	25 072,01	25 762,07	26 452,12
200	24 876,49	25 622,78	26 369,08	27 115,37	27 861,67	28 607,96
215	26 732,38	27 534,36	28 336,33	29 138,30	29 940,27	30 742,24
225	28 025,89	28 866,66	29 707,44	30 548,22	31 388,99	32 229,77

Personnels ingénieurs et cadres. Rémunérations au minimum
général et minimums mensuels minima à compter du 1er avril
2018

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	28 695,32	2 152,15
	5 à 10 ans	30 130,09	2 259,76
	10 à 15 ans	31 564,85	2 367,36
	Après 15 ans	32 999,62	2 474,97
106,5	Jusqu'à 5 ans	30 557,71	2 291,83
	5 à 10 ans	32 085,60	2 406,42
	10 à 15 ans	33 613,48	2 521,01
	Après 15 ans	35 141,37	2 635,60
113	Jusqu'à 5 ans	32 420,50	2 431,54
	5 à 10 ans	34 041,53	2 553,11
	10 à 15 ans	35 662,55	2 674,69
	Après 15 ans	37 283,58	2 796,27
119	Jusqu'à 5 ans	34 138,87	2 560,42
	5 à 10 ans	35 845,81	2 688,44
	10 à 15 ans	37 552,76	2 816,46
	Après 15 ans	39 259,70	2 944,48
132	Jusqu'à 5 ans	37 863,89	2 839,79
	5 à 10 ans	39 757,08	2 981,78
	10 à 15 ans	41 650,28	3 123,77
	Après 15 ans	43 543,47	3 265,76
145	Jusqu'à 5 ans	41 589,08	3 119,18
	5 à 10 ans	43 668,53	3 275,14
	10 à 15 ans	45 747,99	3 431,10
	Après 15 ans	47 827,44	3 587,06
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention axenne IV		

NB : Les rémunérations mensuelles perçues par les salariés sont fixées par le tableau ci-dessus et majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 § 2 de la CNCA 4).

(1) Les grilles de taux horaires ci-dessous du personnel des

Avenant n° 16 du 4 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

des salariés sédentaires et des salariés employés sous
étendue sous réserve de l'application des dispositions
réglementaires prévues par le décret du 19 avril 2019
inexistants de croissance.
(Arrêté du 19 avril 2019 - art. 1)

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations
des salariés dans les entreprises de transport de
déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 15 du 15
mai 2017, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

À l'article 3 « Révision des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des salariés ouvriers,
employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés
conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter

2. Rémunérations alennules gaiatenrs

Les rémunérations aueellnns gnreiaats des ponslreens ingénieurs et cadres snot revalorisées conformément aux teualbax jntios au présent avenant, à cmpteur de la dtae indiquée dnas l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « adie déménageur » cifeecfonit 120 D est réservé au pseneronl suos cantort CDD d'usage en tasorrpnt de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au pneeosrnl en CDI anayt mnois de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

Les pettrrieanas siocuax snnogeilut qu'ils pennnent soin, conformément aux dooptnisisis des acriltes L. 2241-1 et savitnus du cdoe du travail, de tenrde à la sssieprupon des écarts de rémunérations entre les femems et les hommes, et de puoioimvorr l'objectif d'égalité pirlenoneflsosse entre les fmemes et les hommes.

(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve que la référence aux artlceis L. 2241-1 et snvtauis du cdoe du tviaral siot ednutnee cmome étant la référence aux acitrels L. 2241-8 et sivntuas du cdoe du travail. (Arrêté du 19 airvl 2019 - art. 1)

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les tealuabx annexés au présent aaevnnt srnoet intégrés dnas les CNCA 1, 2, 3 et 4.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les présentes dtiospinosis snot aceplbpials qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dotniiospiss spécifiques puor les einererptss de monis de 50 salariés.

Le présent aavennt etrne en aailpactopn le pemirer juor suvnait la praitoun au Jraounl oeificfl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er smpbreete 2018.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent anneavt frea l'objet d'un dépôt à la driegotcin générale

Coefficient	À l'embauche DC	À l'embauche DC 1	À l'embauche DC 2
120 D	9,96	10,04	10,09
128 D	10,15	10,22	10,27
138 D	10,33	10,41	10,46
150 D	10,85	10,93	10,98

Les miarotoanjs DC 0, DC 1 et DC 2 ne se clunemut pas.

En acapipitoln de la CCNA-1, les taebulax ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dacnhime ? art. 7 ou 7 quater) de : 10,83 ? ou 25,26 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembrbe 2005) : 6,97 ?.

Heure de tmeps de lsiaion (accord du 22 srmpebtee 2005) : 6,97 ?.

Personnel employés

Taux haoreris

À cemptor du 1er juor saunvit l'extension et au puls trad le 1er

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Annexe I

Entreprises de tnrosrapt de déménagement

Personnel ouvriers (1)

Taux hoairers

À coptmer du 1er juor sinuavt l'extension, et au puls trad le 1er spebmtre 2018.

(En euros.)

Coefficient	Taux hrirorae à l'embauche
120 D	9,89
128 D	10,07
138 D	10,25
150 D	10,77

En aatppioicln de l'avenant n° 3, les tuax des tlabeuax ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

? 1,50 % puor les plersonens C1 tliituears du pmreis de cirodnue C ;

? 2,00 % puor les pnlseneors C2 tuairlteis du pmeris de cduinore EC.

Les tuax des tbeualax ci-dessus snot également désormais majorés de 0,75 % puor les poleesrnns dtis « DC », recrutés en tnat que « déménageurs cuudrotncs sur VUL ».

Par ailleurs, hmoirs en cas de smplie déplacement d'un véhicule, et dnas le rcsepet de la législation en vigueur, ttuoe huree de cuodnite sur VUL réalisée puor une opération de tanrprost de déménagement à la ddename de l'employeur srea rémunérée sur la bsae du tuax hirroae du « DC ».

(En euros.)

stbeeprme 2018.

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche
105,110 et 115	10,06
120	10,12
125	10,14
132,50	10,24
140	10,30
148,50	10,42

Personnel tiineehccns et atnges de maîtrise

Taux haroires

À coemtptr du 1er juor sniauvt l'extension et au puls trad le 1er strbemepe 2018.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
1	150	10,81
2	157,50	10,87
3	165	11,26
4	175	11,84
5	185	12,60

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le grupoe (1)	Rémunération annuelle giartnae	Paieiment mensuel mumniim
1	100	Jusqu'à 5 ans	32 707,29	2 453,05
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	34 695,30	2 602,15
3	113	Jusqu'à 5 ans	36 959,82	2 771,99
4	119	Jusqu'à 5 ans	38 767,02	2 907,53
5	132	Jusqu'à 5 ans	43 173,47	3 238,01
6	145	Jusqu'à 5 ans	47 237,42	3 542,81

(1) Artlice 5 alinéa 4.

(1) Les gellris de tuax herraio cvnoenenilotns du pneonersl ouvrires snot étendues suos réserve de l'application des

Avenant n 67 du 4 avril 2018 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Le prcotoloe rtaief aux fiars de déplacement du 30 arvil 1974, ccnlou en ailpicatpon de l'article 10 de la covnnteoin cvcleotlie nnoataile anxnee 1 des ttpnsraors rretuois et des activités alxuiiaers du transport, modifié par les anenvtas n° 1 à 66, ce deriner en dtae du 13 mras 2017, est à noevauu modifié comme siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Les tuax des indemnités faeioraftirs dnas les erisnerteps du tprsronat ritoeur de marchandises, des activités axeluiriais du transport, du tponarrst de déménagement, du tropnasrt de fodns et vauerls et des activités de psroettnais logistiques, jiotns aidut protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le telbaau annexé au présent avenant, à ctmvoer du 1er mai 2018.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Le présent avnanet est aacillpbpe à ctepomr du 1er juor du mios sviuant la signature, dnas le reepsct des dteas mentionnées ci-dessus.

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Avenant n 68 du 6 juillet 2018 relatif

6	200	13,55
7	215	14,62
8	225	15,26

Personnel ingénieurs et cedras

Rémunérations aleenulns miinelmas pfolssnieeerlons gaaiertns (en euros, puor 169 heures)

À cmoetpr du 1er juor sniauvt l'extension et au puls trad le 1er sebtmrpee 2018.

(En euros.)

dtppsiooinis règlementaires pntarot ftaxioin du saiarle mnuiimm iroeesfoprisnnntl de croissance.
(Arrête du 19 arvil 2019 - art. 1)

Le présent avnneat frea l'objet d'un dépôt à la diocteinr générale du triaval du ministère du travail, et d'une damnade d'extension dnas les cdtinoins fixées par les alrtceis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Annexe

CCNA 1

Protocole reatlif aux faris de déplacement

Entreprises du tarsrpnnot rueoittr de marchandises, des activités aleuuiiixrs du transport, du tnrprosot de dé-ménagement, du tsranorpt de fdnos et valures et des activités de pierontatss logistiques

Taux des indemnités du pccrooolte rieltaf aux fiars de déplacement des ouvriers
Chiffres en vueugir à cemtopr du 1er mai 2018

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux artcleis du protocole
Indemnité de repas	13,56 ?	Article 3 ? alinéa 1
Indemnité de reaps unique	8,35 ?	Article 4
Indemnité de rpaes uniue « niut »	8,13 ?	Article 12
Indemnité spéciale	3,67 ?	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,35 ?	Article 5
Indemnité de grand déplacement		Article 6
? 1 rpaes + 1 découcher	43,37 ?	
? 2 repas + 1 découcher	56,94 ?	

aux frais de déplacements des

ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le présent avenant aux frais de déplacement du 30 avril 1974, en vertu de l'article 10 de la convention collective nationale annexée 1 des transports routiers et des activités aériennes du transport, modifié par les avenants n° 1 à 67, ce dernier en date du 4 avril 2018, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires des salariés des entreprises de transport routier de voyageurs et des entreprises de transport sanitaire, joint au présent protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er août 2018.

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de doter les salariés spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le présent avenant est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale

Avenant n° 11 du 30 juillet 2018 relatif aux rémunérations des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2018

Le présent accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 10 du 30 juin 2017, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2018

Les taux horaires contractuels et les gratifications annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniques et

du tavail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Annexe

CCNA 1

Protocole relatif aux frais de déplacement

Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

Taux des indemnités du pool pour le rattachement aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er août 2018

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,20 ?	Article 8.1 ? alinéa 2 et 3 ; article 9.10 ? alinéa 1 ; article 11
Indemnité de repas unique	8,15 ?	Article 8.1 ? alinéa 1
Indemnité spéciale	3,69 ?	Article 8.2 ? alinéa 2 ; article 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68 ?	Article 12
Indemnité spéciale de pitié déjeuner	3,69 ?	Article 10 ? alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de pitié déjeuner	27,86 ?	Article 10 ? alinéa 1
Indemnité de repas journalier (chambre et casse-croûte)	30,85 ?	Article 11

anetgs de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles des ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques s'appliquent en deux étapes (1er juillet 2018 et 1er décembre 2018) conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités aériennes du transport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2018

Le présent avenant entre en application dès signature dans le respect des dispositions de son article 1er.

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de doter les salariés spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2018

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnes exerçant des activités de services logistiques

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2018

Article - Annexe

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2018

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/Emballleur	9,88	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136
	Manutentionnaire logistique	9,88	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136
115 L	Préparateur de commandes	9,88	10,00	10,2000	10,4000	10,6000	10,8000
	Agent logistique	9,88	10,00	10,2000	10,4000	10,6000	10,8000
120 L	Contrôleur/flasheur	9,89	10,05	10,2510	10,4520	10,6530	10,8540
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	9,89	10,05	10,2510	10,4520	10,6530	10,8540
125 L	Cariste en entrepôt logistique (1)	9,91	10,11	10,3122	10,5144	10,7166	10,9188
138 L	Opérateur de ligne	9,93	10,17	10,3734	10,5768	10,7802	10,9836
(1) Pour les salariés 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

1er juillet 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/Emballleur	19 004,38	19 384,47	19 764,56	20 144,64	20 524,73
	Manutentionnaire logistique	19 004,38	19 384,47	19 764,56	20 144,64	20 524,73
115 L	Préparateur de commandes	19 166,52	19 549,85	19 933,18	20 316,51	20 699,84
	Agent logistique	19 166,52	19 549,85	19 933,18	20 316,51	20 699,84
120 L	Contrôleur/flasheur	19 248,13	19 633,09	20 018,06	20 403,02	20 787,98
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	19 248,13	19 633,09	20 018,06	20 403,02	20 787,98
125 L	Cariste en entrepôt logistique (1)	19 378,29	19 765,86	20 153,42	20 540,99	20 928,55
138 L	Opérateur de ligne	19 457,33	19 846,48	20 235,62	20 624,77	21 013,92
(1) Pour les salariés 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2018

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/Emballleur	9,91	9,95	10,1490	10,3480	10,5470	10,7460
	Manutentionnaire logistique	9,91	9,95	10,1490	10,3480	10,5470	10,7460
115 L	Préparateur de commandes	9,91	10,03	10,2306	10,4312	10,6318	10,8324
	Agent logistique	9,91	10,03	10,2306	10,4312	10,6318	10,8324
120 L	Contrôleur/flasheur	9,92	10,08	10,2816	10,4832	10,6848	10,8864
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	9,92	10,08	10,2816	10,4832	10,6848	10,8864
125 L	Cariste en entrepôt logistique (1)	9,94	10,14	10,3428	10,5456	10,7484	10,9512
138 L	Opérateur de ligne	9,96	10,20	10,4040	10,6080	10,8120	11,0160
Pour les salariés 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/Emballleur	19 061,39	19 442,62	19 823,85	20 205,07	20 586,30
	Manutentionnaire logistique	19 061,39	19 442,62	19 823,85	20 205,07	20 586,30
115 L	Préparateur de commandes	19 224,02	19 608,50	19 992,98	20 377,46	20 761,94
	Agent logistique	19 224,02	19 608,50	19 992,98	20 377,46	20 761,94
120 L	Contrôleur/flasheur	19 305,87	19 691,99	20 078,10	20 464,22	20 850,34
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	19 305,87	19 691,99	20 078,10	20 464,22	20 850,34
125 L	Cariste en palettisation litigeuse (1)	19 436,43	19 825,16	20 213,89	20 602,62	20 991,34
138 L	Opérateur de ligne	19 515,70	19 906,01	20 296,33	20 686,64	21 076,96
(1) Pour les salariés 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations collectives des salariés des entreprises du TRM et des AAT.						

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2018

Personnels Employés

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,93	10,11	10,4133	10,7166	11,0199	11,3232	11,6265
120 L	Employé d'ordonnancement	9,98	10,17	10,4751	10,7802	11,0853	11,3904	11,6955
	Agent administratif logistique	9,98	10,17	10,4751	10,7802	11,0853	11,3904	11,6955

1er juillet 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	19 344,09	19 924,41	20 504,74	21 085,06	21 665,38	22 245,70
120 L	Employé d'ordonnancement	19 457,61	20 041,34	20 625,07	21 208,79	21 792,52	22 376,25
	Agent administratif logistique	19 457,61	20 041,34	20 625,07	21 208,79	21 792,52	22 376,25

Taux horaires applicables à compter du 1er décembre 2018

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	,96	10,14	10,4442	10,7484	11,0526	11,3568	11,6610
120 L	Employé d'ordonnancement	10,01	10,20	10,5060	10,8120	11,1180	11,4240	11,7300
	Agent administratif logistique	10,01	10,20	10,5060	10,8120	11,1180	11,4240	11,7300

1er décembre 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	19 402,12	19 984,18	20 566,25	21 148,31	21 730,37	22 312,44
120 L	Employé d'ordonnancement	19 515,99	20 101,47	20 686,95	21 272,43	21 857,91	22 443,39
	Agent administratif logistique	19 515,99	20 101,47	20 686,95	21 272,43	21 857,91	22 443,39

Taux horaires applicables à compter du 1er juillet 2018

Personnels techniques et agents de maîtrise

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans

150 L	Technicien de maactnnniee d'entrepôt logistique	11,33	11,6699	12,0098	12,3497	12,6896	13,0295
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Gestionnaire de stocks	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Correspondant du rsnplesaboe meemngaant de la qualité	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Responsable ou sseiuurvper de lignes	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
165 L	Chef de qauil logistique	11,84	12,1952	12,5504	12,9056	13,2608	13,6160
200 L	Chef d'exploitation logistique	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840
	Responsable mnnanatecie d'entrepôt logistique	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840
	Responsable srcviee cneilt logistique	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840
	Responsable cennionitemdnot à façon	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840

1er jllueit 2018 (pour 151,67 hereus mensuelles)

Garanties anuelents de rémunération alpcilbapes à ctocpmr du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mnencanatie d'entrepôt logistique	21 749,64	22 402,13	23 054,62	23 707,11	24 359,60	25 012,09
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
	Gestionnaire de stocks	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
	Correspondant du rpblesoanse maaneegnmt de la qualité	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
	Responsable ou spvuieruesr de lignes	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
165 L	Chef de qauil logistique	22 726,90	23 408,71	24 090,51	24 772,32	25 454,13	26 135,94
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88
	Responsable miatanennce d'entrepôt logistique	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88
	Responsable svcree cenlit logistique	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88
	Responsable cmenieondinnott à façon	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88

Taux haorires alaieplclbps à cmptoeir du 1er décembre 2018

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mcnaanntiee d'entrepôt logistique	11,36	11,7008	12,0416	12,3824	12,7232	13,0640
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
	Gestionnaire de stocks	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
	Correspondant du rebpaolsnse mneaenamgt de la qualité	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
	Responsable ou sreeusiupvr de lignes	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
165 L	Chef de qauil logistique	11,88	12,2364	12,5928	12,9492	13,3056	13,6620
200 L	Chef d'exploitation logistique	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300
	Responsable mnnaetinace d'entrepôt logistique	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300
	Responsable svcree cinlet logistique	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300
	Responsable cmnnientnodieot à façon	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300

1er décembre 2018 (pour 151,67 hreues mensuelles)

Garanties alnneules de rémunération aplbieapcls à cemtor du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mennaiactne d'entrepôt logistique	21 814,89	22 469,34	23 123,78	23 778,23	24 432,68	25 087,12

157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
	Gestionnaire de stocks	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
	Correspondant du rlopebsnase mnngaeamet de la qualité	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
	Responsable ou sepirusuver de lignes	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
165 L	Chef de qauil logistique	22 795,08	23 478,93	24 162,78	24 846,64	25 530,49	26 214,34
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33
	Responsable mnaicnnetae d'entrepôt logistique	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33
	Responsable seicrve ceilnt logistique	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33
	Responsable cnmriotidneent à façon	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33

Rémunérations aueenlelns geaantris acllibeapps à cptmeor du
1er juillet 2018 (pour 151,67 hurees mensuelles)

Personnels Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annleue garantie	Paiement munseel minimum	Rémunération annleue garantie	Paiement musneel minimum	Rémunération aulenlne garantie	Paiement museenl minimum	Rémunération anlneue garantie	Paiement mseeunl minimum
100 L	Responsable maangement de la qualité	34 585,39	2 593,90	36 314,66	2 723,60	38 043,93	2 853,29	39 773,20	2 982,99
106,5 L	Chef de projet	36 842,05	2 763,15	38 684,15	2 901,31	40 526,26	3 039,47	42 368,36	3 177,63
	Responsable Sécurité	36 842,05	2 763,15	38 684,15	2 901,31	40 526,26	3 039,47	42 368,36	3 177,63
113 L	Directeur d'exploitation logistique	39 081,99	2 931,15	41 036,09	3 077,71	42 990,19	3 224,26	44 944,29	3 370,82
	Directeur méthode logistique	39 081,99	2 931,15	41 036,09	3 077,71	42 990,19	3 224,26	44 944,29	3 370,82
119 L	Directeur cnieinetodnomnt à façon	40 870,62	3 065,30	42 914,15	3 218,56	44 957,68	3 371,83	47 001,21	3 525,09
	Directeur de stie logistique	40 870,62	3 065,30	42 914,15	3 218,56	44 957,68	3 371,83	47 001,21	3 525,09
132 L	Directeur de setis logistiques	45 671,15	3 425,34	47 954,71	3 596,60	50 238,27	3 767,87	52 521,82	3 939,14

1er décembre 2018 (pour 151,67 heuers mensuelles)

Rémunérations anenulles gietanras abpeiaplcls à cpmeotr du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	A l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération anulnele garantie	Paiement meeusnl minimum	Rémunération aellnune garantie	Paiement mseenul minimum	Rémunération aunenlle garantie	Paiement mneseul minimum	Rémunération aunnele garantie	Paiement meeusnl minimum
100 L	Responsable mennageamt de la qualité	34 689,15	2 601,69	36 423,61	2 731,77	38 158,07	2 861,85	39 892,52	2 991,94
106,5 L	Chef de projet	36 952,58	2 771,44	38 800,21	2 910,02	40 647,84	3 048,59	42 495,47	3 187,16
	Responsable sécurité	36 952,58	2 771,44	38 800,21	2 910,02	40 647,84	3 048,59	42 495,47	3 187,16
113 L	Directeur d'exploitation logistique	39 199,24	2 939,94	41 159,20	3 086,94	43 119,16	3 233,94	45 079,13	3 380,93
	Directeur méthode logistique	39 199,24	2 939,94	41 159,20	3 086,94	43 119,16	3 233,94	45 079,13	3 380,93

119 L	Directeur ctendeominnonit à façon	40 993,23	3 074,49	43 042,89	3 228,22	45 092,55	3 381,94	47 142,21	3 535,67
	Directeur de stie logistique	40 993,23	3 074,49	43 042,89	3 228,22	45 092,55	3 381,94	47 142,21	3 535,67
132 L	Directeur de setis logistiques	45 808,16	3 435,61	48 098,57	3 607,39	50 388,98	3 779,17	52 679,38	3 950,95

Avenant n 111 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles annexe I

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; UNCP FO ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La ceitvoonnn celctvloie nolnataie aenxne I (dispositions particulières aux ouvriers) en dtae du 16 juin 1961, modifiée par les avatenns 1 à 110, ce diener en dtae du 12 juin 2018, est à nuvaou modifiée comme suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les barèmes des rémunérations cinevnoonelnetls (taux hraoires et SMPG) des pelnosrens orreivus des eiernpstes de tsrornpat rutieor de vugyroas en viguer snot revalorisés conformément aux tbaualx jtinos au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les présentes dioispitonss snot alpecpbilas qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dipoosnitiss spécifiques pour les eiernnestps de monis de 50 salariés.

Article 3 - Durée et Entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anenavt est clnocu pour une durée indéterminée.

Le présent avennat etrne en alapiptiocn à cepotmr du 1er jaeinvr 2019.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt à la deoiirtcn générale du tivaarl du ministère du taaivrl et d'une dadneme d'extension dnas les cnotoidins fixées par les arielcts L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe
Entreprise de tpaonsrrt reutoir de voyageurs

Personnel ouvrier

À competr du 1er jnviaer 2019

(Taux en euros.)

Salaire musenel gatnari pour 151,67 heuers par mois										
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
				2 %	6 %	8 %	10 %	14 %	17 %	20 %
2	110 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
3	115 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
4	120 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
5	123 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
6	128 V	10,0776	1 528,47	1 559,04	1 620,18	1 650,75	1 681,32	1 742,46	1 788,31	1 834,16
7	131 V	10,2307	1 551,69	1 582,72	1 644,79	1 675,83	1 706,86	1 768,93	1 815,48	1 862,03
	136 V	10,3185	1 565,01	1 596,31	1 658,91	1 690,21	1 721,51	1 784,11	1 831,06	1 878,01
7 bis	137 V	10,3514	1 570,00	1 601,40	1 664,20	1 695,60	1 727,00	1 789,80	1 836,90	1 884,00
8	138 V	10,5380	1 598,30	1 630,27	1 694,20	1 726,16	1 758,13	1 822,06	1 870,01	1 917,96

9	140 V	10,6149	1 609,96	1 642,16	1 706,56	1 738,76	1 770,96	1 835,35	1 883,65	1 931,95
	142 V	10,7211	1 626,07	1 658,59	1 723,63	1 756,16	1 788,68	1 853,72	1 902,50	1 951,28
9 bis	145 V	10,8345	1 643,27	1 676,14	1 741,87	1 774,73	1 807,60	1 873,33	1 922,63	1 971,92
10	150 V	11,0978	1 683,20	1 716,86	1 784,19	1 817,86	1 851,52	1 918,85	1 969,34	2 019,84
	155 V	11,6540	1 767,56	1 802,91	1 873,61	1 908,96	1 944,32	2 015,02	2 068,05	2 121,07

N.B. :

En application de l'article 26, alinéa 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG conventionnels à l'embauche.

En application de la CNCA 1, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier 2019 de 3 % : qu'il s'agisse de mécanicien ou ouvrier (article 13, b et c) ;

14,34 % ou 28,66 % : travail un jour férié (article 7 ter)

14,34 % ou 28,66 % : travail un dimanche (article 7 quater)

Avenant n° 94 du 19 décembre 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles annexe II

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les présentes dispositions s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entrera en application à compter du 1er janvier 2019.

Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

La présente convention collective nationale annexe II (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants 1 à 93, ce dernier en date du 15 décembre 2017, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Entreprises de transport routier de voyageurs

Personnel employé

À compter du 1er janvier 2019

(Taux en euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	Salaire mensuel garanti pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,1705	1 542,56	1 588,84	1 635,11	1 681,39	1 727,67	1 773,94	1 804,80	1 827,93	1 851,07
3	110	10,1705	1 542,56	1 588,84	1 635,11	1 681,39	1 727,67	1 773,94	1 804,80	1 827,93	1 851,07
4	115	10,1732	1 542,97	1 589,26	1 635,55	1 681,84	1 728,13	1 774,42	1 805,27	1 828,42	1 851,56
5	120	10,1747	1 543,20	1 589,50	1 635,79	1 682,09	1 728,38	1 774,68	1 805,54	1 828,69	1 851,84
6	125	10,1759	1 543,38	1 589,68	1 635,98	1 682,28	1 728,59	1 774,89	1 805,75	1 828,91	1 852,06

7	132,5	10,2735	1 558,18	1 604,93	1 651,67	1 698,42	1 745,16	1 791,91	1 823,07	1 846,44	1 869,82
8	140	10,3659	1 572,20	1 619,37	1 666,53	1 713,70	1 760,86	1 808,03	1 839,47	1 863,06	1 886,64
9	148,5	10,9978	1 668,04	1 718,08	1 768,12	1 818,16	1 868,20	1 918,25	1 951,61	1 976,63	2 001,65
Sténodactylographe et sténotypiste : 36,70 ? Traducteur : 146,79 ? Traducteur et rédacteur : 220,18 ? N.B. : En appoilitacn de l'article 3 CCNA2, les mtoanjaos puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hreiaros et les SPMG ciolennentnvs à l'embauche											

Avenant n 92 du 19 décembre 2018
relatif aux rémunérations
conventionnelles annexe III

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La coneontvin cvltecoile ntaoailne anxene III (dispositions particulières aux tnnieheccis et atgens de maîtrise) en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les atevnans 1 à 91, ce diener en dtae du 15 décembre 2017 est à naovueu modifiée cmome suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les barèmes des tuax hrioreas et saelairs msenleus gtraians des tnienehiccs et antges de maîtrise des eeteipnrrss de tpsaronrt reutior de vgueoyrs en veuuigr snot revalorisés conformément aux tualaebx jinots au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les manontts des indemnités visées au pagrharpae b de l'article 6 snot revalorisés conformément aux tueblaax jionts au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les présentes dptiionssos snot apclalpebis qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dnopisoiitss spécifiques puor les ensripeters de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anvaent est cclnou puor une durée indéterminée.

Le présent avanent etrne en aptilcioapn à cpeotmr du 1er javeinr 2019.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anenvat frea l'objet d'un dépôt à la dtoireicn générale du taraivl du ministère du tvriaal et d'une ddemane d'extension dnas les cdnootins fixées par les aetclris L. 2231-6, L.2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Entreprise de tnarrsopt roietur de voyageurs

Personnel tneihecicn et aengt de maîtrise

À ceptomr du 1er jaenvir 2019

(Taux en euros.)

Groupe	Coef.	Taux horaire	Salaire mseenul gnaatri puor 151,67 hereus par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,1114	1 685,27	1 735,83	1 786,39	1 836,94	1 887,50	1 938,06	1 971,77	1 997,04	2 022,32
2	157,5	11,6642	1 769,11	1 822,18	1 875,26	1 928,33	1 981,40	2 034,48	2 069,86	2 096,40	2 122,93
3	165	12,2238	1 853,98	1 909,60	1 965,22	2 020,84	2 076,46	2 132,08	2 169,16	2 196,97	2 224,78
4	175	12,9694	1 967,07	2 026,08	2 085,09	2 144,11	2 203,12	2 262,13	2 301,47	2 330,98	2 360,48
5	185	13,6989	2 077,71	2 140,04	2 202,37	2 264,70	2 327,04	2 389,37	2 430,92	2 462,09	2 493,25
6	200	14,8087	2 246,04	2 313,42	2 380,80	2 448,18	2 515,56	2 582,95	2 627,87	2 661,56	2 695,25
7	215	15,9183	2 414,33	2 486,76	2 559,19	2 631,62	2 704,05	2 776,48	2 824,77	2 860,98	2 897,20
8	225	16,6636	2 527,37	2 603,19	2 679,01	2 754,83	2 830,65	2 906,48	2 957,02	2 994,93	3 032,84

Traducteur : 148,30 ? Traducteur et rédacteur : 226,46 ? N.B. : En atpappliocn de l'article 4 CCNA3, les mniaraootjs puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hroeairs et les SPMG cnenloinotevns à l'embauche											

Avenant n 84 du 19 décembre 2018
relatif aux rémunérations

conventionnelles annexe IV

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La cenvtoionn covetilcle nnailatoe anenxe IV (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en dtae du 30 octobre 1951, modifiée par les anvtenas 1 à 83, ce denreir en dtae du 15 décembre 2017, est à navueou modifiée cmmoe suit.

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les barèmes de rémunérations anleunels mliiieans pfsironoeleelsns gnaretias dnas les erstrnepies de trrnoaspt rtuoer de vraoyegus en viuuger snot revalorisés conformément aux teulabax jotins au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les présentes dioiistsnpos snot aielplacpbs geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dosnitiopss spécifiques puor les eserernptis de monis de 50

salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anveant est clocnu puor une durée indéterminée.

Le présent anvanet etnre en aocipliptan à ctopenmr du 1er jneiavr 2019.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent annaevt frea l'objet d'un dépôt à la diteorcin générale du tviraal du ministère du traaivl et d'une ddename d'extension dnas les cdotoins fixées par les atceirls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures

(incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le cdare des lios sur la réduction du tpems de travail)

À cptmeor du 1er jinevar 2019

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération alnnelue garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 232,70	2 342,45
		5 à 10 ans	32 794,34	2 459,58
		10 à 15 ans	34 355,97	2 576,70
		15 à 20 ans	35 917,61	2 693,82
		20 à 25 ans	36 542,26	2 740,67
		25 à 30 ans	37 010,75	2 775,81
		Après 30 ans	37 479,24	2 810,94
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	33 263,16	2 494,74
		5 à 10 ans	34 926,32	2 619,47
		10 à 15 ans	36 589,48	2 744,21
		15 à 20 ans	38 252,63	2 868,95
		20 à 25 ans	38 917,90	2 918,84
		25 à 30 ans	39 416,84	2 956,26
		Après 30 ans	39 915,79	2 993,68
3	113	Jusqu'à 5 ans	35 292,81	2 646,96
		5 à 10 ans	37 057,45	2 779,31
		10 à 15 ans	38 822,09	2 911,66
		15 à 20 ans	40 586,73	3 044,00
		20 à 25 ans	41 292,59	3 096,94
		25 à 30 ans	41 821,98	3 136,65
		Après 30 ans	42 351,37	3 176,35

4	119	Jusqu'à 5 ans	37 166,19	2 787,46
		5 à 10 ans	39 024,50	2 926,84
		10 à 15 ans	40 882,81	3 066,21
		15 à 20 ans	42 741,12	3 205,58
		20 à 25 ans	43 484,44	3 261,33
		25 à 30 ans	44 041,94	3 303,15
		Après 30 ans	44 599,43	3 344,96
5	132	Jusqu'à 5 ans	41 226,68	3 092,00
		5 à 10 ans	43 288,01	3 246,60
		10 à 15 ans	45 349,35	3 401,20
		15 à 20 ans	47 410,68	3 555,80
		20 à 25 ans	48 235,22	3 617,64
		25 à 30 ans	48 853,62	3 664,02
		Après 30 ans	49 472,02	3 710,40
6	145	Jusqu'à 5 ans	45 286,95	3 396,52
		5 à 10 ans	47 551,30	3 566,35
		10 à 15 ans	49 815,65	3 736,17
		15 à 20 ans	52 079,99	3 906,00
		20 à 25 ans	52 985,73	3 973,93
		25 à 30 ans	53 665,04	4 024,88
		Après 30 ans	54 344,34	4 075,83
7	cadres supérieurs	Voir altrcie 6.3 de la présente cioetovnn anenxe 4		

N.B. Les rémunérations malnmeiis pefesnoeirsonlls gareiants fixées par le talbeau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région peanirnsie (article 5, alinéa 2). En acoltpaipin de l'article 5 CCNA4, les maoniojtars puor ancienneté s'appliquent sur les tuax haiorers et les SPMG cinnvnoetenols à l'embauche.

Accord du 15 mai 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er juin 2019

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Les tuax hierraos cvnientonnlloes et les gnrteaais anuleenls de rémunération (GAR) des plenoernss ouvriers, employés, teinnechis et atnges de maîtrise visés par le présent acrocd snot revalorisés à ctpoemr du 1er juin 2019 et fixés conformément aux taalbex annexés au présent accord.

Ces différents telaubx sornet intégrés dnas les CNCA 1 à 3 de la cnooneitvn cctielelce naioltane des topsnrrats rtruoeis et des activités aiaxirulies du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Les rémunérations aunlneels gtairneas des pnseornels ingénieurs et cadres visés par le présent arcocd snot revalorisées à cpoemr du 1er juin 2019 et fixées conformément aux tebualx annexés au présent accord.

Ces différents taubalex seornt intégrés dnas la CNCA 4 de la citvnonoen cytiolelce nionlatae des trrtsnapos rrotuies et des activités aexiraiils du transport.

Article 3 - Indemnités Spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Les indemnités spécifiques visées aux aeiltrcs 7 ter et 7 qaetur de la CNCA 1, 5 § b, de la CNCA 2 et 6 § b de la CNCA 3 snot revalorisées à cetopmr du 1er juin 2019 et fixées conformément aux motatns indiqués suos les tlaubaex annexés au présent accord.

Article 4 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Les présentes dossonpiits snot abcleppails qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dioonsitsips spécifiques puor les esieerptrns de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les prnretaeis souaicz arfifnemt luer aneecthamtt à l'égalité poslifnoslneere etrne les fmmees et les hmmeos et, conformément aux dnissoipotis des aecilrts L. 2241-1 et svnutias du cdoe du travail, s'engagent à tedrne à la spiuopsresn des écarts de rémunérations et à pioroovumr l'objectif d'égalité peesfrlsloinone etrne les femems et les hommes.

Article 5 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Le présent arccod est cnlocu puor une durée indéterminée.

Les dstiooinisps du présent acrocd eentrnt en alpotaicpn à cmeotpr du 1er juor du mios suainvt la signature, dnas le respect des detas mentionnées ci-dessus.

Article 6 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt à la dcieotrin générale du taravil du ministère du taraivl et d'une dmdnaee d'extension dnas les ctninoidos fixées par les aetirlcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juin 2019

Annexe

Taux horaires clononintevs et gnaireats aenlluens de rémunération (GAR)

Personnels oeirruvs ruolnats et sédentaires

Taux horraie à ctpmeor du 1er juin 2019

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M ? 118 M ? 120 M	10,10	10,3020	10,5040	10,7060	10,9080
128 M	10,13	10,3326	10,5352	10,7378	10,9404
138 M	10,15	10,3530	10,5560	10,7590	10,9620
150 M	10,39	10,5978	10,8056	11,0134	11,2212

Indemnités puor daeicmnhs et jurois fériés travaillés :
? durée du tviaral inférieure à 3 heeurs : 10,40 ? ;
? durée du tairval égale ou supérieure à 3 hueers : 24,20 ?.

Garanties anleenuls de rémunération à cteopmr du 1er juin 2019

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M - 115 M ? 118 M ? 120 M	18 933,88	19 312,55	19 691,23	20 069,91	20 448,59
128 M	18 990,12	19 369,92	19 749,72	20 129,52	20 509,32
138 M	19 027,61	19 408,16	19 788,71	20 169,26	20 549,82
150 M	19 477,52	19 867,07	20 256,62	20 646,17	21 035,72

Personnels oueivrrs roulants

2019

Garanties allneuens de rémunération à cemtpor du 1er juin

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	21 637,82	22 070,58	22 503,34	22 936,09	23 368,85
128 M	21 702,09	22 136,14	22 570,18	23 004,22	23 438,26
138 M	21 744,94	22 179,84	22 614,74	23 049,64	23 484,54
150 M	22 259,11	22 704,29	23 149,47	23 594,65	24 039,84

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	26 902,16	27 440,20	27 978,24	28 516,29	29 054,33
128 M	26 982,07	27 521,71	28 061,35	28 600,99	29 140,63
138 M	27 035,34	27 576,04	28 116,75	28 657,46	29 198,16
150 M	27 674,60	28 228,09	28 781,58	29 335,07	29 888,56

Personnels employés

Taux hroerias à ctmepr du 1er juin 2019

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 - 120	10,10	10,4030	10,7060	11,0090	11,3120	11,6150
125	10,11	10,4133	10,7166	11,0199	11,3232	11,6265
132,5	10,13	10,4339	10,7378	11,0417	11,3456	11,6495
140	10,16	10,4648	10,7696	11,0744	11,3792	11,6840
148,5	10,39	10,7017	11,0134	11,3251	11,6368	11,9485

Indemnités complémentaires :

Garanties aenellnus de rémunération à ctmepr du 1er juin 2019

? sténodactylographe ou sténotypiste : 34,67 ? ;
? tcdtauerr : 138,67 ? ;
? tadetrucur et rédacteur : 208,01 ?.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 - 120	18 933,88	19 501,89	20 069,91	20 637,92	21 205,94	21 773,96
125	18 952,62	19 521,20	20 089,78	20 658,36	21 226,94	21 795,52
132,5	18 990,12	19 559,82	20 129,52	20 699,23	21 268,93	21 838,63
140	19 046,35	19 617,75	20 189,14	20 760,53	21 331,92	21 903,31
148,5	19 477,52	20 061,85	20 646,17	21 230,50	21 814,82	22 399,15

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er juin 2019

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	10,52	10,8356	11,1512	11,4668	11,7824	12,0980
157,5	10,64	10,9592	11,2784	11,5976	11,9168	12,2360
165	11,15	11,4845	11,8190	12,1535	12,4880	12,8225
175	11,83	12,1849	12,5398	12,8947	13,2496	13,6045
185	12,49	12,8647	13,2394	13,6141	13,9888	14,3635
200	13,51	13,9153	14,3206	14,7259	15,1312	15,5365
215	14,52	14,9556	15,3912	15,8268	16,2624	16,6980
225	15,22	15,6766	16,1332	16,5898	17,0464	17,5030

Indemnités complémentaires :
? teneur : 140,41 ? ;
? technicien et rédacteur : 210,62 ?.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er juin 2019

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	19 721,23	20 312,86	20 904,50	21 496,14	22 087,77	22 679,41
157,5	19 946,18	20 544,57	21 142,95	21 741,34	22 339,72	22 938,11
165	20 902,25	21 529,32	22 156,38	22 783,45	23 410,52	24 037,59
175	22 177,01	22 842,32	23 507,63	24 172,94	24 838,25	25 503,56
185	23 414,27	24 116,70	24 819,12	25 521,55	26 223,98	26 926,41
200	25 326,40	26 086,19	26 845,99	27 605,78	28 365,57	29 125,36
215	27 219,79	28 036,38	28 852,98	29 669,57	30 486,17	31 302,76
225	28 532,04	29 388,00	30 243,96	31 099,92	31 955,88	32 811,84

Personnels ingénieurs et cadres

(Durée minimale de référence : 151,67 heures)

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels
à compter du 1er juin 2019

(En euros.)

Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	29 211,84	2 190,89
	5 à 10 ans	30 672,43	2 300,43
	10 à 15 ans	32 133,02	2 409,98
	après 15 ans	33 593,61	2 519,52
106,5	Jusqu'à 5 ans	31 107,75	2 333,08
	5 à 10 ans	32 663,14	2 449,74
	10 à 15 ans	34 218,52	2 566,39
	après 15 ans	35 773,91	2 683,04
113	Jusqu'à 5 ans	33 004,07	2 475,31
	5 à 10 ans	34 654,28	2 599,07
	10 à 15 ans	36 304,48	2 722,84
	après 15 ans	37 954,68	2 846,60
119	Jusqu'à 5 ans	34 753,37	2 606,50
	5 à 10 ans	36 491,03	2 736,83
	10 à 15 ans	38 228,71	2 867,15
	après 15 ans	39 966,37	2 997,48

132	Jusqu'à 5 ans	38 545,44	2 890,91
	5 à 10 ans	40 472,71	3 035,45
	10 à 15 ans	42 399,99	3 180,00
	après 15 ans	44 327,25	3 324,54
145	Jusqu'à 5 ans	42 337,68	3 175,33
	5 à 10 ans	44 454,56	3 334,09
	10 à 15 ans	46 571,45	3 492,86
	après 15 ans	48 688,33	3 651,62
Cadres supérieurs		Voir article 6.3 de la présente convention annexée 4	

NB : Les rémunérations minimales professionnelles générales

fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, § 2, de la CNCA 4).

Avenant n° 17 du 15 mai 2019 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 16 du 4 mai 2018, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

À l'article 3 « Répartition des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

« 1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnes ouvrières, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 5 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnes ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est rappelé que l'emploi ? Adieu déménageur ? c'est-à-dire 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les parties conviennent sciemment qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-8 et suivants du code du travail, de tenir à la disposition des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les tableaux annexés au présent avenant sont intégrés dans les CNCA 1, 2, 3 et 4.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de diplois spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Dans une optique de précision et de clarification, les parties conviennent que dès à présent redonne aux entreprises les gels des minima conventionnels des relations hiérarchiques que les entreprises doivent appliquer une fois que l'accord du 4 mai 2018 portant modification des conventions des entreprises dans les entreprises de transport de déménagement sera entré en application.

Ils rappellent que, dans l'article 4 de l'accord du 4 mai 2018 susvisé, les parties conviennent que les nouvelles règles de calcul s'appliqueraient au 1er jour du mois suivant l'extension de l'accord, avec une période transitoire allant jusqu'au 1er jour du 6e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension, pour permettre aux entreprises et aux salariés des entreprises de transport de déménagement de s'approprier le nouveau dispositif.

Ces règles sont annexées au présent accord et sont intégrées dans les CNCA 1, 2, 3 et 4.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er octobre 2019.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article Annexe I - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Annexe I

Entreprises de transport de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires

À coeptmr du 1er juor snvaiut l'extension, et au puls trad le 1er obrcote 2019.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche
120 D	10,04
128 D	10,27
138 D	10,46
150 D	10,99

En apiilactopn de l'avenant n° 3, les tuax des taeaulbx ci-dessus snot majorés le cas échéant de :

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche « DC »	À l'embauche « DC 1 »	À l'embauche « DC 2 »
120 D	10,12	10,19	10,24
128 D	10,35	10,42	10,48
138 D	10,54	10,62	10,67
150 D	11,07	11,15	11,21

Les manojortias DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cunemlut pas.

En apacoliptln de la CCNA-1, les tbuaealx ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dimnahce ? art. 7 ou 7 quater) de : 11,05 ? ou 25,77 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 serptmbee 2005) : 7,11 ?.

Heure de tpems de lasiion (accord du 22 srmbepeete 2005) : 7,11 ?.

Personnel employé

Taux horaires

À cpeotmr du 1er juor suvniat l'extension, et au puls trad le 1er ocotrbre 2019.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche
105, 110 et 115	10,28
120	10,34
125	10,34
132,50	10,47
140	10,51
148,50	10,65

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le gurope (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	33 524,97	2 514,37
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	35 389,21	2 654,19
3	113	Jusqu'à 5 ans	37 883,82	2 841,29
4	119	Jusqu'à 5 ans	39 542,36	2 965,68
5	132	Jusqu'à 5 ans	44 252,81	3 318,96
6	145	Jusqu'à 5 ans	48 182,17	3 613,66

(1) Atlicre 5, alinéa 4.

Ouvrier

(En euros.)

Taux horaires

À cetpmor du 1er juor du mios savniut l'extension de l'accord du 4 mai 2018 pnoratt moadtientirosn des citcisoiafnalss des eimpos dnas les eererpnriss de tspoarnrt de déménagement, et au puls trad le 1er juor du 6e mios siauvnt la ptuliaobcin de l'arrêté d'extension ddiut accord.

? 1,50 % puor les penorelsns C1 tliitrueas du pmiers de curnoide C ;

? 2,00 % puor les ponnslsers C2 tiulreitas du pmires de cuorinde EC.

Les tuax des tleuaabx ci-dessus snot également désormais majorés de 0,75 % puor les proslenens dtis « DC », recrutés en tnat que « Déménageurs cudorentucs sur VUL ».

Par ailleurs, homirs en cas de splmie déplacement d'un véhicule, et dnas le rescpet de la législation en vigueur, tuote huere de cituodne sur VUL réalisée puor une opération de tpnrarsot de déménagement à la dmdeane de l'employeur srea rémunérée sur la bsae du tuax hrrioae du « DC ».

(En euros.)

Technicien et aengt de maîtrise

Taux horaires

À cpometr du 1er juor sianvut l'extension, et au puls trad le 1er oobcrite 2019.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
1	150	11,08
2	157,50	11,09
3	165	11,54
4	175	12,08
5	185	12,92
6	200	13,82
7	215	14,99
8	225	15,57

Ingénieur et cadre

Rémunérations aneneuills mieamlnis psnslnelfloreeos grietnaas (Pour 169 heures)

À coptmer du 1er juor suvinat l'extension, et au puls trad le 1er ootcbre 2019.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
4	1 A DEM	10,04
5	1 B DEM	10,27
6	1 C DEM	10,46
7	1 D DEM	10,99

En alitoiappcn de l'avenant n° 3, les tuax des talbuaex ci-dessus snot majorés le cas échéant de :
 ? 1,50 % puor les pnnelsreos C1 talureiits du peimrs de cuniodre C ;
 ? 2,00 % puor les perleonnss C2 tarluities du peimrs de crodiune EC.

Les tuax des tbuleaax ci-dessus snot également désormais majorés de 0,75 % puor les peeslnrnos dtis « DC », recrutés en

tnat que « Déménageurs ceucuondtrs sur VUL ».

Par ailleurs, hmoris en cas de slipme déplacement d'un véhicule, et dnas le recsept de la législation en vigueur, ttuoe hreue de cdtinoue sur VUL réalisée puor une opération de toasrrpt de déménagement à la deamdne de l'employeur srea rémunérée sur la bsae du tuax hiorrae du « DC ».

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche « DC »	À l'embauche « DC 1 »	À l'embauche « DC 2 »
1 A DEM	10,12	10,19	10,24
1 B DEM	10,35	10,42	10,48
1 C DEM	10,54	10,62	10,67
1 D DEM	11,07	11,15	11,21

Les mrjoaontias DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cmuleut pas.

En aiatpociolpn de la CCNA-1, les tbaaleux ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou daimcnhe ? art. 7 ou 7 quater) de : 11,05 ? ou 25,77 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 smtrbepee 2005) : 7,11 ?.

Heure de tmpes de lsiaoin (accord du 22 sperbmtee 2005) : 7,11 ?.

Employé

Taux horaires

À cmtepor du 1er juor du mios sivanut l'extension de l'accord du 4 mai 2018 ptanrot matseiniodorn des cicntlaaossfiis des elomips dnas les epnseretirs de tosrpnart de déménagement, et au puls trad le 1er juor du 6e mios svuinat la puoiabtcln de l'arrêté d'extension ddiut accord.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2/3/4	2 A DEM	10,28
5/6	2 B DEM	10,34
7/8	2 C DEM	10,51
9	2 D DEM	10,65

Technicien et anegt de maîtrise

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le gopure (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	35 389,21	2 654,19
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	39 542,36	2 965,68
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	48 182,17	3 613,66

(1) Attrice 5, alinéa 4.

Avenant n 69 du 24 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Taux horaires

À cmtepor du 1er juor du mios sunaivt l'extension de l'accord du 4 mai 2018 pnrtat mnetoroiisdan des caillitssaoincs des eomilps dnas les epretirsnes de topsarnt de déménagement, et au puls trad le 1er juor du 6e mios snvuait la puaiaticblon de l'arrêté d'extension dduut accord.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2	3 A DEM	11,09
4	3 B DEM	12,08
6	3 C DEM	13,82
8	3 D DEM	15,57

Ingénieur et cadre

Rémunérations anleunles miimnales prlleneisnoefoss ganiartes (Pour 169 heures)

À copetmr du 1er juor du mios suniaivt l'extension de l'accord du 4 mai 2018 poatrnt meiiisoodatnrrn des casnctaislfois des eomilps dnas les eseiptnrres de tpaonsrrt de déménagement, et au puls trad le 1er juor du 6e mios suvant la piulttoabich de l'arrêté d'extension didut accord.

(En euros.)

Le proolctoie retliat aux frias de déplacement du 30 airvl 1974, cnolcu en aiotalpcipn de l'article 10 de la cinventoon coilveccte noniatlae aexnne I des troptnsars riourets et des activités aiuiiarelxs du transport, modifié par les anneavts n° 1 à 68, ce dernier en dtae du 6 jlleut 2018, est à nvaoeuu modifié comme siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le tlaeabu fxniat les tuax des indemnités fraifiorates dnas les eierstnreps de trnoraspt rtuieor de vgroeuyas et dnas les etnrreepsis de tsrapont sanitaire, jinot aiudt protocole, est remplacé par le novuaeu taelabu annexé au présent avenant, à cmptoeur du 1er juor du mios snvuait la srgiatune didut avenant.

Les présentes dñiostipiooss snot albpleicpas geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dñsiotipisoss spécifiques puor les eesinterprs de mnois de 50 salariés.

Article 2 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avenant est colncu puor une durée indéterminée et ertne en aipoaitpcln le 1er juor du mios svunait sa signature.

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avanent frea l'objet d'un dépôt à la dtecoriin générale du tvaarl du ministère du travail, et d'une dnamdee d'extension dnas les coidtnoins fixées par les ailetrcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Entreprises de tarosrñpt roteiur de vgeuyoars et eretnerisps de tpñsrñroat sanitaire

Avenant n 70 du 26 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le pcoolrote raelitf aux frias de déplacement du 30 avril 1974, clocnu en atollicappn de l'article 10 de la cnoovtienn cclvetiloe niaonalte axñnee I des ttoapñnrss roertius et des activités aeiaurñxiis du transport, modifié par les aatñnnves n° 1 à 69, ce dñreier en dtae du 24 jñun 2019, est à nevuoau modifié cmome siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les tuax des indemnités ftaairfreois dnas les ernrtepisés du tspñrrat rtoieur de marchandises, des activités auelxairiis du transport, du tapñorrst de déménagement, du trponrsat de fdons et vearlus et des activités de ptesrtioans logistiques, jñtons aidut protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le tlbaeau annexé au présent avenant, à ceoptmr du 1er juor du mios snuaivt sa signature.

Article 2 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avaenñt est ccñlou puor une durée indéterminée et etrne en atocpaipñl le 1er juor du mios svaiunt sa signature.

Article 3 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les présentes dñsiopiñntos snot alipbpaelcs geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de

CCNA1

Taux des indemnités du pooorlcte reaitlf aux fairs de déplacement des ouvriers

Chiffres en veugur à ctmoepñr du 1er jñlieult 2019

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux atrecils du protocole
Indemnité de repas	13,38	Article 8.1 alinéa 2 et 3 ; aílrccte 9.10 alinéa 1 ; aicrlte 11
Indemnité de raeps unique	8,26	Article 8.1 alinéa 1
Indemnité spéciale	3,74	Article 8.2 alinéa 2 ; aclirte 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68	Article 12
Indemnité spéciale de ptiet déjeuner	3,74	Article 10 alinéa 2
Indemnité de cmabhre et indemnité spéciale de pteit déjeuner	28,40	Article 10 alinéa 1
Indemnité de ropes jñuileranor (chambre et casse-croûte)	31,33	Article 11

dtiosñiosips spécifiques puor les eeserpiñtrñs de minos de 50 salariés.

Article 4 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent anvaent frea l'objet d'un dépôt à la droietcñn générale du taavril du ministère du travail, et d'une denamde d'extension dnas les cionidñtos fixées par les acielñrts L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Entreprises du tponarrst reutiur de marchandises, des activités aalixiureis du transport, du tronparst de déménagement, du tsranprot de fdñnos et vñrlaes et des activités de pñtaesñots logistiques

CCNA1

Taux des indemnités du ptocroole rtñlieaf aux frias de déplacement des ouvriers

Chiffres en veuugir à cmoeñtr du 1er jñulelit 2019

(En euros)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux airtcles du protocole
Indemnité de repas	13,78	Article 3, alinéa 1
Indemnité de rpeas unique	8,48	Article 4
Indemnité de rpeas uunqie « niut »	8,26	Article 12
Indemnité spéciale	3,73	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,47	Article 5
Indemnité de gnard déplacement		Article 6
? 1 rapes + 1 découcher	44,06	
? 2 reaps + 1 découcher	57,84	

Avenant n 113 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er mars 2020 annexe I

Les présentes ditnopoiss snot ableialppcs seul que snot l'effectif de l'entreprise snas qu'il snot nécessaire de prévoir de dtpinsoiioss spécifiques puor les esripetners de minos de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La cvonionten ctvlceoe naianolte aexnne I « Dptiniioss particulières aux orruives » en dtae du 16 jiun 1961, modifiée par les atennvas n° 1 à 112, ce dnerier en dtae du 19 airvl 2019, est à nuoeavu modifiée cmome siut :

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les barèmes des rémunérations cnieolvtenennlos (taux hraoeirs et SMPG) des prnelosens oiurvs des erspetenirs de torasrnt roituer de vayruges en vuguier snot revalorisés conformément aux teluabax jntios au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Article 3 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avnneat est cncolu puor une durée indéterminée.

Le présent aenanvt entre en apaoitclpn à coetmpr du 1er mras 2020.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent anvnaet frea l'objet d'un dépôt à la dtioricen générale du tavrail du ministère du trvaial et d'une dndmeae d'extension dnas les codnnoitis fixées par les acetrlis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Annexe I
Entreprises de trnarspot routier de vgeoauyrs peonnnersl ouvrier
À cemtopr du 1er mras 2020.

(En euros.)

Groupes	Coef.	Taux horaires	Salaires meunesls gaairtns puor 151,67 hurees par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
				2 %	6 %	8 %	10 %	14 %	17 %	20 %
2	110 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
3	115 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
4	120 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
5	123 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
6	128 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34
7	131 V	10,4046	1 578,07	1 609,63	1 672,75	1 704,32	1 735,88	1 799,00	1 846,34	1 893,68
	136 V	10,4939	1 591,61	1 623,44	1 687,11	1 718,94	1 750,77	1 814,44	1 862,18	1 909,93
7 bis	137 V	10,5274	1 596,69	1 628,62	1 692,49	1 724,43	1 756,36	1 820,23	1 868,13	1 916,03
8	138 V	10,7171	1 625,46	1 657,97	1 722,99	1 755,50	1 788,01	1 853,02	1 901,79	1 950,55
9	140 V	10,7954	1 637,34	1 670,09	1 735,58	1 768,33	1 801,07	1 866,57	1 915,69	1 964,81
	142 V	10,9034	1 653,72	1 686,79	1 752,94	1 786,02	1 819,09	1 885,24	1 934,85	1 984,46
9 bis	145 V	11,0187	1 671,21	1 704,63	1 771,48	1 804,91	1 838,33	1 905,18	1 955,32	2 005,45
10	150 V	11,2865	1 711,82	1 746,06	1 814,53	1 848,77	1 883,00	1 951,47	2 002,83	2 054,18
	155 V	11,8521	1 797,61	1 833,56	1 905,47	1 941,42	1 977,37	2 049,28	2 103,20	2 157,13

N.B. ? En apiaplctoin de l'article 26, alinéa 7, de l'accord du 18 aivrl 2002 et de l'article 13 de la CCNA1, les mjoitnraaos puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hoeairrs et les SPMG coltnoniennvves à l'embauche.

Avenant n 95 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 annexe II

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La coviotnenn coecvillte niaoalnte anenxe II « Dtioissiponis particulières aux employés » en dtae du 27 février 1951, modifiée par les anentavs n° 1 à 94, ce deenrir en dtae du 19 décembre 2018, est à nvoeauu modifiée cmome siut :

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les barèmes des tuax horreais et saialers mlsneues giaanrts des employés des etspnieerrs de tnpsaort reouitr de vyoerugas en vgueuir snot revalorisés conformément aux taulabex jinots au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les mnoantts des indemnités visées au pahgrparae b de l'article 5 snot revalorisés conformément aux tuaabelx jtoins au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins

Groupes	Coef.	Taux horaires	Salaires mueensls gtairans puor 151,67 hueres par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,3434	1 568,78	1 615,84	1 662,91	1 709,97	1 757,03	1 804,10	1 835,47	1 859,00	1 882,54
3	110	10,3434	1 568,78	1 615,84	1 662,91	1 709,97	1 757,03	1 804,10	1 835,47	1 859,00	1 882,54
4	115	10,3461	1 569,19	1 616,27	1 663,34	1 710,42	1 757,49	1 804,57	1 835,95	1 859,49	1 883,03
5	120	10,3477	1 569,44	1 616,52	1 663,61	1 710,69	1 757,77	1 804,86	1 836,24	1 859,79	1 883,33
6	125	10,3489	1 569,62	1 616,71	1 663,80	1 710,89	1 757,97	1 805,06	1 836,46	1 860,00	1 883,54
7	132,5	10,4481	1 584,66	1 632,20	1 679,74	1 727,28	1 774,82	1 822,36	1 854,05	1 877,82	1 901,59
8	140	10,5421	1 598,92	1 646,89	1 694,86	1 742,82	1 790,79	1 838,76	1 870,74	1 894,72	1 918,70
9	148,5	11,1848	1 696,40	1 747,29	1 798,18	1 849,08	1 899,97	1 950,86	1 984,79	2 010,23	2 035,68

Sténodactylographe et sténotypiste : 37,32 ?.
Traducteur : 149,29 ?.
Traducteur et rédacteur : 223,92 ?.

Avenant n 93 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1er mars 2020 annexe III

En acoapitlpln de la CCNA1, le tbelaau ci-dessus est majoré, le cas échéant, à cmoepttr du 1er mras 2020 de 3 % : quifiitcoaln de mécanicien ou eiesacnusr (art. 13, b et c) :
? 14,58 ? ou 29,15 ? : tvaaril un juor férié (art. 7 ter) ;
? 14,58 ? ou 29,15 ? : trvaial un dianchme (art. 7 quater).

de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les présentes doipostisins snot ailpcalpbes qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de ditnisiosops spécifiques puor les etenirrseps de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent anvenat est cnlcou puor une durée indéterminée.

Le présent anavnet enrte en acolptpiian à ctpeomr du 1er mras 2020.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avneant frea l'objet d'un dépôt à la dceitiron générale du tariavl du ministère de tiaavrl d'une damdnee d'extension dnas les ciiodnntos fixées par les acretlis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Annexe II
Entreprises de tnrrasptot riotuer de voyagures penosnerl employé
À cpeotmr du 1er mras 2020.
(En euros.)

N.B. ? En acptipaolin de l'article 3 de la CCNA2, les mioratnojas puor ancienneté s'appliquent sur les tuax harieors et les SPMG centnenvnoilos à l'embauche.

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La coneovitnn cocllvteie ntonailae aennxe III « Dsioiintpos particulières aux tcichennies et agnets de maîtrise » en dtae du

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les barèmes des taux horaires et saillants mensuels gntiraas des tñneicecs et atgnes de maîtrise des enerspters de trnsrat roteur de vroeugyas en vguier snot revalorisés conformément aux tbaulex jotins au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les monnatts des indemnités visées au paragrahe b de l'article 6 snot revalorisés conformément aux tbaulex jtoins au présent avenant.

Le présent anavnet est cnolcu pour une durée indéterminée.

Le présent aanevnt ertne en aiatippolcn à ceptmor du 1er mars 2020.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent aenanvt frea l'objet d'un dépôt à la driectoin générale du tiraavl du ministère du tivaarl et d'une deadnme d'extension dnas les cotinods fixées par les aeclrtis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Annexe III
Entreprises de trpnarost rteur de veaoyugrs prsnoneel tñiecechn et agent de maîtrise

À cmoepr du 1er mars 2020.

Article 4 - Durée et entrée en application

(En euros.)

Groupes	Coef.	Taux horaires	Salaires mneelsus grtianas pour 151,67 heurs par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,3003	1 713,92	1 765,34	1 816,76	1 868,17	1 919,59	1 971,01	2 005,29	2 031,00	2 056,70
2	157,5	11,8625	1 799,19	1 853,17	1 907,14	1 961,12	2 015,09	2 069,07	2 105,05	2 132,04	2 159,03
3	165	12,4316	1 885,50	1 942,07	1 998,63	2 055,20	2 111,76	2 168,33	2 206,04	2 234,32	2 262,60
4	175	13,1899	2 000,51	2 060,53	2 120,54	2 180,56	2 240,57	2 300,59	2 340,60	2 370,60	2 400,61
5	185	13,9318	2 113,04	2 176,43	2 239,82	2 303,21	2 366,60	2 430,00	2 472,26	2 503,95	2 535,65
6	200	15,0604	2 284,21	2 352,74	2 421,26	2 489,79	2 558,32	2 626,84	2 672,53	2 706,79	2 741,05
7	215	16,1889	2 455,37	2 529,03	2 602,69	2 676,35	2 750,01	2 823,68	2 872,78	2 909,61	2 946,44
8	225	16,9469	2 570,34	2 647,45	2 724,56	2 801,67	2 878,78	2 955,89	3 007,30	3 045,85	3 084,41

Traducteur : 150,82 ?
Traducteur et rédacteur : 230,31 ?.

N.B. ? En aplitiapocn de l'article 4 de la CCNA3, les mnroaoitjas pour ancienneté s'appliquent sur les taux hreoirs et les SPMG cleveoinnnots à l'embauche.

Avenant n 85 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales au 1er mars 2020 annexe IV

Signataires	
Patrons signataires	TLF, FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC, FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les barèmes de rémunérations aulnelens miilmneas pfesselroleonnis ganitaers dnas les epniesertrs de tnaosrrpt reoiutr de vroeugyas en vueiugr snot revalorisés conformément aux taelbaux jionts au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les présentes dtpiosnisois snot aciliblpeas quel que soit l'effectif de l'entreprise snas qu'il soit nécessaire de prévoir de dssitpionios spécifiques pour les erseirnpets de mnios de 50 - salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent anvnaet est clcnou pour une durée indéterminée.

Le présent avnnaet ernte en aotappiilcn à copemtr du 1er mars 2020.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La cntntvoioen coevilttce ntoaianle anexe IV « Dtniisspooos particulières aux ingénieurs et cerdas » en dtae du 30 oobrtce 1951, modifiée par les aanentvs n° 1 à 84, ce deenirr en dtae du 19 décembre 2018, est à nueoavu modifiée cmome siut :

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent anneau fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale de l'administration du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Annexe IV Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures annuelles les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.
À compter du 1er mars 2020.

Article - Annexe

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle brute (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel net (art. 6.4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 763,66	2 382,27
		5 à 10 ans	33 351,84	2 501,39
		10 à 15 ans	34 940,02	2 620,50
		15 à 20 ans	36 528,21	2 739,62
		20 à 25 ans	37 163,48	2 787,26
		25 à 30 ans	37 639,93	2 822,99
		après 30 ans	38 116,39	2 858,73
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	33 828,63	2 537,15
		5 à 10 ans	35 520,07	2 664,01
		10 à 15 ans	37 211,50	2 790,86
		15 à 20 ans	38 902,92	2 917,72
		20 à 25 ans	39 579,50	2 968,46
		25 à 30 ans	40 086,93	3 006,52
		après 30 ans	40 594,36	3 044,58
3	113	Jusqu'à 5 ans	35 892,79	2 691,96
		5 à 10 ans	37 687,43	2 826,56
		10 à 15 ans	39 482,07	2 961,16
		15 à 20 ans	41 276,70	3 095,75
		20 à 25 ans	41 994,56	3 149,59
		25 à 30 ans	42 532,95	3 189,97
		après 30 ans	43 071,34	3 230,35
4	119	Jusqu'à 5 ans	37 798,02	2 834,85
		5 à 10 ans	39 687,92	2 976,59
		10 à 15 ans	41 577,82	3 118,34
		15 à 20 ans	43 467,72	3 260,08
		20 à 25 ans	44 223,68	3 316,78
		25 à 30 ans	44 790,65	3 359,30
		après 30 ans	45 357,62	3 401,82
5	132	Jusqu'à 5 ans	41 927,53	3 144,56
		5 à 10 ans	44 023,91	3 301,79
		10 à 15 ans	46 120,29	3 459,02
		15 à 20 ans	48 216,66	3 616,25
		20 à 25 ans	49 055,22	3 679,14
		25 à 30 ans	49 684,13	3 726,31
		après 30 ans	50 313,04	3 773,48
6	145	Jusqu'à 5 ans	46 056,83	3 454,26
		5 à 10 ans	48 359,67	3 626,98
		10 à 15 ans	50 662,52	3 799,69
		15 à 20 ans	52 965,35	3 972,40
		20 à 25 ans	53 886,49	4 041,49
		25 à 30 ans	54 577,35	4 093,30
		après 30 ans	55 268,19	4 145,11
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe IV		

N.B. ? Les rémunérations mensuelles pour services rendus sont fixées par le tableau ci-dessus et majorées de 10 % dans la

région pinnreaise (art. 5, alinéa 2). En application de l'article 5 de la CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur

Avenant n° 71 du 10 juillet 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNF ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent avenant relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexée I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 70, ce dernier en date du 26 juin 2019, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le tableau fixe les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint au protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er juin du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 69 du 24 juin 2019 au protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974.

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er juin du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 69 du 24 juin 2019 au

protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974.

Article 3 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Annexe
Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er juin du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 69 du 24 juin 2019

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,55	Article 8.1 al. 2 et 3 ; article 9.10 al. 1 ; article 11
Indemnité de repas unique	8,37	Article 8.1 al. 1
Indemnité spéciale	3,79	Article 8.2 al. 2 ; article 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,70	Article 12
Indemnité spéciale de petit-déjeuner	3,79	Article 10 al. 2
Indemnité de crabe et indemnité spéciale de petit-déjeuner	28,76	Article 10 al. 1
Indemnité de repas journalier (chambre et casse-croûte)	31,67	Article 1er

Article 1er
En vigueur étendu en date du 8 oct. 2020

Les taux horaires convenus et les garanties annuelles de rémunération des personnes ouvrières, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnes ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont révisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CNCA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 8 oct. 2020

Le présent avenant entre en application dès signature dans le respect des dispositions de son article 1er.

Les présentes dispositions s'appliquent à l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les parties conviennent de s'efforcer de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants

Avenant n° 12 du 8 octobre 2020 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 8 oct. 2020

Le présent avenant relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnes exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 11 du 30 juillet 2018, est à nouveau modifié comme suit :

du cdoe du travail, s'engagent à trende à la speussiornp des écarts de rémunérations et à puimvooror l'objectif d'égalité poilesfnroselne etrne les fmmees et les hommes.

Article - Annexe

Article 3
En vigueur étendu en date du 8 oct. 2020

En vigueur étendu en date du 8 oct. 2020

Annexe

Le présent aneavnt frea l'objet d'un dépôt à la dioierctn générale du tarival du ministère du tvaialr et d'une ddename d'extension dnas les cnoiontids fixées par les aircetls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Personnels orievurs (CCNA 1)
Taux herroias aeacplilbps à cotpmer du 1er nmrvbeoe 2020 (en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	10,17	10,21	10,4142	10,6184	10,8226	11,0268
	Manutentionnaire logistique	10,17	10,21	10,4142	10,6184	10,8226	11,0268
115 L	Préparateur de commandes	10,17	10,29	10,4958	10,7016	10,9074	11,1132
	Agent logistique	10,17	10,29	10,4958	10,7016	10,9074	11,1132
120 L	Contrôleur/flasheur	10,18	10,34	10,5468	10,7536	10,9604	11,1672
	Agent de mnicaetnae d'entrepôt logistique	10,18	10,34	10,5468	10,7536	10,9604	11,1672
125 L	Cariste en pterisaton logistique[1]	10,20	10,40	10,6080	10,8160	11,0240	11,2320
138 L	Opérateur de ligne	10,22	10,47	10,6794	10,8888	11,0982	11,3076
[1] Puor les ctsaires 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se retpoerr aux barèmes des rémunérations cennotellneivnos des oureirvs du TRM et des AAT.							

Garanties aenenllus de rémunération apibpllaces à copemtr du 1er noevbrme 2020 (pour 151,67 hueres meleeslnus en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	19 556,99	19 948,13	20 339,27	20 730,41	21 121,55
	Manutentionnaire logistique	19 556,99	19 948,13	20 339,27	20 730,41	21 121,55
115 L	Préparateur de commandes	19 723,84	20 118,32	20 512,79	20 907,27	21 301,75
	Agent logistique	19 723,84	20 118,32	20 512,79	20 907,27	21 301,75
120 L	Contrôleur/flasheur	19 807,82	20 203,98	20 600,13	20 996,29	21 392,45
	Agent de mcnnaanetie d'entrepôt logistique	19 807,82	20 203,98	20 600,13	20 996,29	21 392,45
125 L	Cariste en ptsietroan logistique(1)	19 941,78	20 340,62	20 739,45	21 138,29	21 537,12
138 L	Opérateur de ligne	20 023,11	20 423,57	20 824,03	21 224,50	21 624,96
[1] Puor les crsitaes 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reorpter aux barèmes des rémunérations cenentlinevnloos des ovureris du TRM et des AAT.						

Personnels employés (CCNA 2)
Taux heoriras aiclbepapls à cpmtocr du 1er nmvrobee 2020 (en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	10,22	10,40	10,7120	11,0240	11,3360	11,6480	11,9600
120 L	Employé d'ordonnancement	10,27	10,47	10,7841	11,0982	11,4123	11,7264	12,0405
	Agent atridsimiantf logistique	10,27	10,47	10,7841	11,0982	11,4123	11,7264	12,0405

Garanties aenulelms de rémunération alaplplices à cometpr du 1er nbmoevre 2020 (pour 151,67 hreeus mseleunles en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	19 906,58	20 503,78	21 100,97	21 698,17	22 295,37	22 892,57
120 L	Employé d'ordonnancement	20 023,41	20 624,11	21 224,81	21 825,52	22 426,22	23 026,92
	Agent attinmsidairf logistique	20 023,41	20 624,11	21 224,81	21 825,52	22 426,22	23 026,92

Personnels tenicihcnes et aentgs de maîtrise (CCNA 3)
Taux hrroieas aeialpbclpls à cotpmer du 1er nerobmve 2020 (en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de maitencnane d'entrepôt logistique	11,66	12,0098	12,3596	12,7094	13,0592	13,4090

157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,75	12,1025	12,4550	12,8075	13,1600	13,5125
	Gestionnaire de stocks	11,75	12,1025	12,4550	12,8075	13,1600	13,5125
	Correspondant du rsloaespbne mneaamngt de la qualité	11,75	12,1025	12,4550	12,8075	13,1600	13,5125
	Responsable ou sevusriepur de lignes	11,75	12,1025	12,4550	12,8075	13,1600	13,5125
165 L	Chef de quai logistique	12,19	12,5557	12,9214	13,2871	13,6528	14,0185
200 L	Chef d'exploitation logistique	14,57	15,0071	15,4442	15,8813	16,3184	16,7555
	Responsable mcanniaente d'entrepôt logistique	14,57	15,0071	15,4442	15,8813	16,3184	16,7555
	Responsable sriceve ceintlt logistique	14,57	15,0071	15,4442	15,8813	16,3184	16,7555
	Responsable cenndiemioonnnt à façon	14,57	15,0071	15,4442	15,8813	16,3184	16,7555

Garanties aueullnes de rémunération ailcbapepls à coptmer du 1er noembvve 2020 (pour 151,67 hruees msuleeenls en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mectaaninne d'entrepôt logistique	22 382,08	23 053,54	23 725,00	24 396,47	25 067,93	25 739,39
157,5 L	Chef d'équipe logistique	22 522,42	23 198,09	23 873,77	24 549,44	25 225,11	25 900,78
	Gestionnaire de stocks	22 522,42	23 198,09	23 873,77	24 549,44	25 225,11	25 900,78
	Correspondant du rssponalebe mnegeamnnt de la qualité	22 522,42	23 198,09	23 873,77	24 549,44	25 225,11	25 900,78
	Responsable ou susreveuipr de lignes	22 522,42	23 198,09	23 873,77	24 549,44	25 225,11	25 900,78
165 L	Chef de quai logistique	23 387,75	24 089,38	24 791,02	25 492,65	26 194,28	26 895,91
200 L	Chef d'exploitation logistique	27 578,28	28 405,63	29 232,98	30 060,33	30 887,67	31 715,02
	Responsable mnantacniee d'entrepôt logistique	27 578,28	28 405,63	29 232,98	30 060,33	30 887,67	31 715,02
	Responsable sivcere clneit logistique	27 578,28	28 405,63	29 232,98	30 060,33	30 887,67	31 715,02
	Responsable citoeninnnmotet à façon	27 578,28	28 405,63	29 232,98	30 060,33	30 887,67	31 715,02

Personnels ingénieurs et crdeas (CCNA 4)

Rémunérations alleenuns gatrnaeis abapipclels à ctpemor du 1er nombvrve 2020 (pour 151,67 hueers muesleens en euros)

Coefficient	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération aullnee garantie	Paiement meunesl minimum	Rémunération annleue garantie	Paiement mnesuel minimum	Rémunération anlunele garantie	Paiement mnuseel minimum	Rémunération aulenlne garantie	Paiement meeusnl minimum
100 L	Responsable menamanegt de la qualité	35 591,07	2 669,33	37 370,62	2 802,80	39 150,18	2 936,26	40 929,73	3 069,73
106,5 L	Chef de projet	37 913,35	2 843,50	39 809,02	2 985,68	41 704,69	3 127,85	43 600,35	3 270,03
	Responsable sécurité	37 913,35	2 843,50	39 809,02	2 985,68	41 704,69	3 127,85	43 600,35	3 270,03
113 L	Directeur d'exploitation logistique	40 218,42	3 016,38	42 229,34	3 167,20	44 240,26	3 318,02	46 251,18	3 468,84
	Directeur méthode logistique	40 218,42	3 016,38	42 229,34	3 167,20	44 240,26	3 318,02	46 251,18	3 468,84
119 L	Directeur cinteneodminnot à façon	42 059,05	3 154,43	44 162,00	3 312,15	46 264,96	3 469,87	48 367,91	3 627,59
	Directeur de stie logistique	42 059,05	3 154,43	44 162,00	3 312,15	46 264,96	3 469,87	48 367,91	3 627,59
132 L	Directeur de setis logistiques	46 999,17	3 524,94	49 349,13	3 701,18	51 699,09	3 877,43	54 049,05	4 053,68

Accord du 23 octobre 2020 relatif à la revalorisation des rémunérations

conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les tuax herairos contninvloenes et les gteraians aluelenns de rémunération (GAR) des pleeonrrss ouvriers, employés, tnhnieciecs et atgnes de maîtrise visés par le présent aroccd snot revalorisés à cpeomtr du 1er nmerbove 2020 et fixés conformément aux taeuablx annexés au présent accord.

Ces différents tbaauelx srenot intégrés dnas les CNCA 1 à 3 de la cnovetinin clvietlcoe noatnliae des ttnrorsaps rruetois et des activités alxieluiars du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les rémunérations anllueens giarenats des penonrlses ingénieurs et caedrs visés par le présent acrocd snot revalorisées à cpometr du 1er nvreobme 2020 et fixées conformément aux tuelaabx annexés au présent accord.

Ces différents tbuaaelx srneot intégrés dnas la CNCA 4 de la cotonevinn ctcloelvie naonlaite des taornrtsps reuitros et des activités aiaexliirus du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les indemnités spécifiques visées aux atlcreis 7 ter et 7 qutaer de la CNCA 1, 5, phrgaaarpe b de la CNCA 2 et 6, paparahrge b de la CNCA 3 snot revalorisées à cepmotr du 1er nrvmobee 2020 et fixées conformément aux mattnnos indiqués suos les teuablx annexés au présent accord.

Article 4 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Coefficients	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M ? 118 M ? 120 M	10,20	10,4040	10,6080	10,8120	11,0160
128 M	10,23	10,4346	10,6392	10,8438	11,0484
138 M	10,25	10,4550	10,6600	10,8650	11,0700
150 M	10,49	10,6998	10,9096	11,1194	11,3292

Indemnités puor dnachimes et juros fériés travaillés :
? durée du tiaravl inférieure à 3 hurees : 10,50 ? ;
? durée du triaval égale ou supérieure à 3 hereus : 24,43 ?.

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M ? 118 M ? 120 M	19 121,34	19 503,77	19 886,19	20 268,62	20 651,05
128 M	19 177,58	19 561,13	19 944,68	20 328,23	20 711,79
138 M	19 215,07	19 599,37	19 983,67	20 367,97	20 752,28
150 M	19 664,99	20 058,29	20 451,59	20 844,89	21 238,19

Personnels orvuires roulants

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes ditosiniosps snot abpplliaecs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dispoiotsins spécifiques puor les eresntpeirs de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les pneriraaets siocaux de la bhcnare afeimnfrt luer anahemtctet à l'égalité pnlfinolersseoe etrne les fmemes et les hemmos et, conformément aux dtpsiniiooss des aicltrs L. 2241-1 et snaivtus du cdoe du travail, s'engagent à tdnree à la sioesrusppn des écarts de rémunérations et à pvmiooorur l'objectif d'égalité psilereonnslofe etrne les femmes et les hommes. Cet eggeenamnt a d'ailleurs été rappelé dnas l'accord contnneoinvel de brchnae du 4 juin 2020 sur l'égalité pnlosrfeslinoee etrne les femmes et les hommes.

Article 5 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent aroccd est cnolcu puor une durée indéterminée.

Les dtinsospois du présent accord ernetnt en ailppciaotn à ctemopr du 1er juor du mios sivunat la signature.

Article 6 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt à la diicrteon générale du taavril du ministère du trviaal et d'une ddnaeme d'extension dnas les cdtonniios fixées par les artleics L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Annexe

Personnels oreuvris rtluaons et sédentaires
Taux hreoairs (en euros) à cpmetor du 1er nvbromee 2020

Garanties aleenlnus de rémunération (en euros) à cotempr du 1er nrevobme 2020

Garanties auennells de rémunération (en euros) à ceopmtr du 1er nmvobree 2020

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	21 852,06	22 289,10	22 726,14	23 163,18	23 600,22
128 M	21 916,33	22 354,66	22 792,98	23 231,31	23 669,64
138 M	21 959,18	22 398,36	22 837,55	23 276,73	23 715,91
150 M	22 473,34	22 922,81	23 372,27	23 821,74	24 271,21

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	27 168,52	27 711,89	28 255,26	28 798,63	29 342,00
128 M	27 248,42	27 793,39	28 338,36	28 883,33	29 428,29
138 M	27 301,70	27 847,73	28 393,77	28 939,80	29 485,84
150 M	27 940,95	28 499,77	29 058,59	29 617,41	30 176,23

Personnels employés

Taux hrreroais (en euros) à cotepmr du 1er nomevbre 2020

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 ? 120	10,20	10,5060	10,8120	11,1180	11,4240	11,7300
125	10,21	10,5163	10,8226	11,1289	11,4352	11,7415
132,5	10,23	10,5369	10,8438	11,1507	11,4576	11,7645
140	10,26	10,5678	10,8756	11,1834	11,4912	11,7990
148,5	10,49	10,8047	11,1194	11,4341	11,7488	12,0635

Indemnités complémentaires :
? sténodactylographe ou sténotypiste : 35,02 ? ;
? ttuaurdcer : 140,06 ? ;
? tuteraducr et rédacteur : 210,09 ?.

Garanties aneelulns de rémunération (en euros) à ctmepr du 1er norbmeve 2020

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 ? 120	19 121,34	19 694,98	20 268,62	20 842,26	21 415,90	21 989,54
125	19 140,09	19 714,29	20 288,50	20 862,70	21 436,90	22 011,10
132,5	19 177,58	19 752,91	20 328,23	20 903,56	21 478,89	22 054,22
140	19 233,82	19 810,83	20 387,85	20 964,86	21 541,88	22 118,89
148,5	19 664,99	20 254,94	20 844,89	21 434,84	22 024,79	22 614,74

Personnels tieincchnes et atgnes de maîtrise

Taux hieroras (en euros) à ctopmer du 1er nvbeomre 2020

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	10,63	10,9489	11,2678	11,5867	11,9056	12,2245
157,5	10,75	11,0725	11,3950	11,7175	12,0400	12,3625
165	11,26	11,5978	11,9356	12,2734	12,6112	12,9490
175	11,95	12,3085	12,6670	13,0255	13,3840	13,7425
185	12,61	12,9883	13,3666	13,7449	14,1232	14,5015
200	13,65	14,0595	14,4690	14,8785	15,2880	15,6975
215	14,67	15,1101	15,5502	15,9903	16,4304	16,8705
225	15,37	15,8311	16,2922	16,7533	17,2144	17,6755

Indemnités complémentaires :
? teurucadr : 141,81 ? ;
? trdutucaer et rédacteur : 212,73 ?.

Garanties aennuels de rémunération (en euros) à coemtpr du 1er nbmvoree 2020

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	19 927,44	20 525,26	21 123,09	21 720,91	22 318,73	22 916,56

157,5	20 152,39	20 756,96	21 361,53	21 966,11	22 570,68	23 175,25
165	21 108,46	21 741,71	22 374,97	23 008,22	23 641,48	24 274,73
175	22 401,96	23 074,02	23 746,08	24 418,14	25 090,2	25 762,25
185	23 639,23	24 348,41	25 057,58	25 766,76	26 475,94	27 185,11
200	25 588,85	26 356,52	27 124,18	27 891,85	28 659,51	29 427,18
215	27 500,99	28 326,02	29 151,05	29 976,08	30 801,11	31 626,14
225	28 813,24	29 677,64	30 542,03	31 406,43	32 270,83	33 135,23

Personnels ingénieurs et cadres
Rémunérations annuelles garanties et primes mensuelles

en euros (en euros) à compter du 1er novembre 2020 (Durée
minimum de référence : 151,67 heures.)

Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	29 503,96	2 212,80
	5 à 10 ans	30 979,16	2 323,44
	10 à 15 ans	32 454,35	2 434,08
	après 15 ans	33 929,55	2 544,72
106,5	Jusqu'à 5 ans	31 418,83	2 356,41
	5 à 10 ans	32 989,77	2 474,23
	10 à 15 ans	34 560,71	2 592,05
	après 15 ans	36 131,65	2 709,87
113	Jusqu'à 5 ans	33 334,11	2 500,06
	5 à 10 ans	35 000,82	2 625,06
	10 à 15 ans	36 667,52	2 750,06
	après 15 ans	38 334,23	2 875,07
119	Jusqu'à 5 ans	35 100,90	2 632,57
	5 à 10 ans	36 855,95	2 764,20
	10 à 15 ans	38 610,99	2 895,82
	après 15 ans	40 366,04	3 027,45
132	Jusqu'à 5 ans	38 930,89	2 919,82
	5 à 10 ans	40 877,44	3 065,81
	10 à 15 ans	42 823,98	3 211,80
	après 15 ans	44 770,53	3 357,79
145	Jusqu'à 5 ans	42 761,06	3 207,08
	5 à 10 ans	44 899,11	3 367,43
	10 à 15 ans	47 037,16	3 527,79
	après 15 ans	49 175,22	3 688,14
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe IV		

NB : les rémunérations mensuelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région
paritaire (art. 5, paragraphe 2 de la CNCA 4).

Avenant n° 72 du 29 octobre 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974,
conclu en application de l'article 10 de la convention collective
n° 1 des transporteurs routiers et des activités
auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 71, ce
dernier en date du 10 juillet 2020, est à nouveau modifié comme
suit :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les taux des indemnités forfaitaires dans les déplacements des
travailleurs de marchandises, des activités auxiliaires du
transport, du transport de déménagement, du transport de
matériaux et des activités de prestations logistiques, joints
au présent avenant, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau
annexé au présent avenant, à compter du 1er jour du mois suivant
sa signature.

Article 2 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et
entre en application le 1er jour du mois suivant sa signature.

Article 3 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif
de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de
dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50

Article 4 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Le présent aneanyt frea l'objet d'un dépôt à la diirocetn générale du traaivl du ministère du travail, et d'une dnadmee d'extension dnas les cioninotds fixées par les aeicrtls L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2020

Annexe (CCNA 1)
Taux des indemnités du poocolrte raeltif aux frais de

Accord du 5 février 2021 relatif aux
rémunérations conventionnelles des
personnels ambulanciers et à
l'engagement d'ouverture de
négociations à venir transport
sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; CFTC FGT,

Article 1er - Revalorisation des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les penatraeris sioaux ont ceonnvu d'afficher les tuax hrrioecs cneninvotlones en ne raetnent dorénavant que duex cehfifrs après la vlguire (au leiu de quatre), dnas le rpesect des règles d'arrondis en vigueur.

Ainsi, les tuax hiroears cnolvenniteons des prleosns auienlabrcms snot revalorisés cmome siut :
? epmoli A : 10,25 ? ;
? eplomi B : 10,87 ?.

Entreprises de monis de 50 salariés

Les présentes dtpoisinoiss snot aaeipcpblls qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de donpitssiiis spécifiques puor les epstrrinees de moins de 50 salariés.

Article 2 - Ouverture de négociations à venir
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Avenant n 18 du 12 février 2021 à
l'accord du 1er février 2003 relatif aux
rémunérations conventionnelles dans
les entreprises de transport de
déménagement

Chiffres en viuuegr à cepomtr du 1er nobvmere 2020.

Nature des indemnités	Taux	Référence aux alritecs du protocole
Indemnité de repas	13,92	Article 3, alinéa 1
Indemnité de rapes unique	8,56	Article 4
Indemnité de raeps unuiqe « niut »	8,34	Article 12
Indemnité spéciale	3,77	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,54	Article 5
Indemnité de ganrd déplacement		Article 6
? 1 rpaes + 1 découcher	44,50	
? 2 reaps + 1 découcher	58,42	

Les peirrnteas scuaoix rpelpalnet luer eegnngeamt à taellirvr sur la mdsoneirtiaon du modèle de potitceorn salcoie dnas les activités du tparosrnt sanitaire, d'une part, ansii que sur le rocreeemnfnct de la sécurisation des paruoers ponlseioernfss dnas les activités du tsrprnaot sanitaire, d'autre part.

Ils s'engagent, par ailleurs, à ovriur une négociation sur la rénovation des csliifiocaastns dnas les activités du tnpsrarot sanitaire, en s'attachant etnre aeruts à risuetetoncr les écarts de rémunération ernte les différents epimlos des penesrnols ambulanciers.

Article 3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les paniretraes sicuaox de la bchrane réaffirmt par alirleus luer ahncetemat à l'égalité peilnssrolfnoee etrne les fmemes et les hmeoms et, conformément aux dpcisintoois des aeicrlts L. 2241-1 et satnvius du cdoe du travail, s'engagent à tdrene à la srepiuosspn des écarts de rémunérations et à proviomuor l'objectif d'égalité psisnfrlloeenoee ernte les feemms et les hommes. Cet egaengnemt a d'ailleurs été rappelé dnas l'accord cotonnvnveiel de bncahe du 4 juin 2020 sur l'égalité pilsenneolfsroe etrne les femmes et les hommes.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent accrod est cnlocu puor une durée indéterminée.

Les dtopinsisois du présent accrod eertntnt en aoticapplin à cmpetor du 1er juor du mios svuinat la signature, à saiovr le 1er mras 2021.

Article 5 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt à la doetrcciin générale du tarival du ministère du tiavarl et d'une dneadme d'extension dnas les citoninods fixées par les alctiers L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM, FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cnninelonoetvles dnas les eepisnetrrs de tprorsnat de

déménagement, modifié en diennerr leiu par l'avenant n° 17 du 15 mai 2019, est à nauvoeu modifié cmome siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

À l'article 3 « Rlaitroieaosvn des rémunérations cvoinnennolettes », le piont 1 et le ponit 2 snot remplacés par :

« 1. ? Tuax horaires

Les tuax hoeirras cnnnlevinoetos des psenrolnes ouvriers, employés et tnineecichs et agtens de maîtrise snot revalorisés conformément aux talbeuax jintos au présent avenant, à cetmopr de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant.

2. ? Rémunérations aunllnees garanties

Les rémunérations alennelus gienraats des pennsrelos ingénieurs et cerads snot revalorisées conformément aux tlbeauax jonits au présent avenant, à cmtpeor de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les tbluaaex annexés au présent aevnnat sorent intégrés dnas les CNCA 1, 2, 3 et 4.

Article 3 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Entreprises de minos de 50 salariés

Les présentes diosntpsolis snot aappclleibs geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dtoissipions spécifiques puor les eeirnsrepts de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les peretrniais sacoux de la bcrhane arefnmift luer ahtmancetet à l'égalité poeolinsnlsrfe etnre les fmmees et les heomms et, conformément aux dntsoisioips des atelrcis L. 2241-1 et sinuatvs du cdoe du travail, s'engagent à trdene à la seorpuspsin des écarts de rémunérations et à pvoouimorr l'objectif d'égalité pnfrnsloosieele enrte les femems et les hommes. Cet emggnneet a d'ailleurs été rappelé dnas l'accord cnvntineoeonl de bnhrace du 4 juin 2020 sur l'égalité pnssoreonefflie etnre les femems et les hommes.

Coefficient	À l'embauche « DC »	À l'embauche « DC 1 »	À l'embauche « DC 2 »
1 A DEM	10,34	10,41	10,47
1 B DEM	10,49	10,57	10,62
1 C DEM	10,69	10,77	10,82
1 D DEM	11,22	11,31	11,36

Les mrjinoataos DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cunlemut pas.

En aalcipopitn de la CCNA-1, les tuableax ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dahcnmie ? art. 7 ou 7 quater) de : 11,20 ? ou 26,13 ?.
Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 seetrbmpe 2005) : 7,21 ?.
Heure de tpmes de loaiisn (accord du 22 sbmetrepe 2005) : 7,21 ?.

Personnel employé

Taux harieros en euros

À cmpeotr du pemrier juor svuaint la patiuron au Jarnuol oificeil de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2021.

Groupe	Coefficient	À l'embauche

Article 4 - Entrée en application et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent aanevnt est ccnolu puor une durée indéterminée et ertne en acatipilopn le 1er juor snvaut la puioratn au Jurnoal oeffiicl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2021.

Le présent aennvat frea l'objet d'un dépôt à la Droiciten générale du triaval du ministère du traiavl et d'une dmdnaee d'extension dnas les cdoinntois fixées par les aritcles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Annexe 1
Entreprises de trrsapont de déménagement

Personnel ouvrier

Taux haeriros en euros

À cepotmr du pemrier juor siauvnt la praiuotn au Jrnaoul oificeil de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2021.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
4	1 A DEM	10,26
5	1 B DEM	10,41
6	1 C DEM	10,61
7	1 D DEM	11,14

En atiplcaopin de l'avenant n° 3, les tuax des tbuleaax ci-dessus snot majorés le cas échéant de :
? 1,50 % puor les prnnlsoees C1 trtiluiaes du peirms de coieurnde C ;
? 2,00 % puor les pnleenross C2 turiaetils du primes de cdurinoe EC.

Les tuax des tluaeeabx ci-dessus snot également désormais majorés de 0,75 % puor les prnnsoeeels dtis « DC », recrutés en tnat que « Déménageurs ctdenuorcus sur VUL ».

Par ailleurs, hromis en cas de smilpe déplacement d'un véhicule, et dnas le rspect de la législation en vigueur, tutoe herue de coiundte sur VUL réalisée puor une opération de tponrrast de déménagement à la dednmae de l'employeur srea rémunérée sur la bsaie du tuax hriraoe du « DC ».

2/3/4	2 A DEM	10,42
5/6	2 B DEM	10,48
7/8	2 C DEM	10,66
9	2 D DEM	10,80

Personnel tinechecin et aegnt de maîtrise

Taux heariors en euros

À cepmotr du peeimrr juor sivanut la ptoraui au Juanrol oifeicfl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2021.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2	3 A DEM	11,25

4	3 B DEM	12,25
6	3 C DEM	14,01
8	3 D DEM	15,79

Rémunérations alenueuls mlniiemas penorselsolneifs gratraies
(en euros, puor 169 heures)

À ctpeomr du premier juor suvniat la potiruan au Jrunaol oecfiifl
de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er jiuu 2021.

Personnel ingénieur et cadre

Groupe	Coefficient	Ancienneté dnas le gpuore (1)	Rémunération aeunnlle garantie	Paieement meusenl minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans ?	35 884,66	2 691,35
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans ?	40 095,95	3 007,20
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans ?	48 856,72	3 664,25

(1) Alcirté 5, alinéa 4.

Avenant n 13 du 21 mai 2021 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Le ptoocroe d'accord raetilf aux cnoidontis spécifiques d'emploi
des pnnlereoss des einprsters exerçant des activités de
pstioeartns lqieotuisgs du 30 jiuu 2004, modifié en dneerir leiu
par l'avenant n° 12 du 8 otcbroe 2020, est à novueau modifié
comme siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Les tuax hireoars cinnletoevonns et les garanteis anelnleus de
rémunération des ponlersens ouvriers, employés, teihcinnecs et
aetngs de maîtrise ansii que les rémunérations annelelus
ganaiters des poelnnsers ingénieurs et cadars des eirpenrtses
exerçant des activités de porinseatts lueqsigitos snot revalorisés
conformément aux tabluaex jintos en anxnee au présent avenant.

Ces différents tubaalex soernt intégrés dnas les CNCA 1 à 4 de la
ctononvien cclvtioele ntalnoaie des topsartnrs roriutes et des
activités aluaxeriis du transport.

(1) Article étendu suos réserve de l'application des dioiniopstss

règlementaires pantrot ftxoaiin du srialae miiunmm
isensfoentrnpoeirl de croissance.
(Arrêté du 9 jiuu 2022 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Le présent anveant ertne en atpcoaiplin dès suartnige dnas le
receptst des diosisniptos de son aitrlice 1er.

Les présentes dtiosipisnos snot aapceblplis geul que siot l'effectif
de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de
dtiioosinsps spécifiques puor les eirpetensrs de minos de 50
salariés.

Par ailleurs, les peraertains sicouax affnirmet luer amethetncat à
l'égalité pesnefinosollre etrne les fmmees et les hmoems et,
conformément aux dspioisotins des areclits L. 2241-1 et sniutavs
du cdoe du travail, s'engagent à tderne à la sipsseporun des
écarts de rémunérations et à primoouvor l'objectif d'égalité
psnloefislenre etrne les feemms et les hommes.

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Le présent aeavvntt frea l'objet d'un dépôt à la drcieiton générale
du tiarval du ministère du tariavl et d'une damnade d'extension
dnas les cntdiooins fixées par les aectlirs L. 2231-6, L. 2261-1, D.
2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Annexes

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Annexe 1 Personnels ouvriers

Taux hoarries aebpaplclis à ctmoper du 1er jiuu 2021.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballleur	10,27	10,31	10,5162	10,7224	10,9286	11,1348
	Manutentionnaire logistique	10,27	10,31	10,5162	10,7224	10,9286	11,1348
115 L	Préparateur de commandes	10,27	10,39	10,5978	10,8056	11,0134	11,2212
	Agent logistique	10,27	10,39	10,5978	10,8056	11,0134	11,2212
120 L	Contrôleur/flasheur	10,28	10,44	10,6488	10,8576	11,0664	11,2752
	Agent de mnnneiatace d'entrepôt logistique	10,28	10,44	10,6488	10,8576	11,0664	11,2752
125 L	Cariste en piatrteosn liusqigote (1)	10,30	10,50	10,7100	10,9200	11,1300	11,3400
138 L	Opérateur de ligne	10,32	10,57	10,7814	10,9928	11,2042	11,4156

[1] Pour les ciserats 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rreoepr aux barèmes des rémunérations ctonnnneionvles des orieurvs du TRM et des AAT.

Garanties alneeluns de rémunération apaliclpebs à cmtepor du 1er jiun 2021 (pour 151,67 hruees mensuelles) (En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	19 752,56	20 147,61	20 542,66	20 937,71	21 332,76
	Manutentionnaire logistique	19 752,56	20 147,61	20 542,66	20 937,71	21 332,76
115 L	Préparateur de commandes	19 921,08	20 319,50	20 717,92	21 116,34	21 514,77
	Agent logistique	19 921,08	20 319,50	20 717,92	21 116,34	21 514,77
120 L	Contrôleur/flasheur	20 005,90	20 406,02	20 806,14	21 206,25	21 606,37
	Agent de meiantcnnae d'entrepôt logistique	20 005,90	20 406,02	20 806,14	21 206,25	21 606,37
125 L	Cariste en ptaerotsin lgtqusiioe (1)	20 141,20	20 544,02	20 946,85	21 349,67	21 752,50
138 L	Opérateur de ligne	20 223,34	20 627,81	21 032,27	21 436,74	21 841,21

[1] Pour les carsties 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rerooter aux barèmes des rémunérations conlntenenivoles des orivrues du TRM et des AAT.

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021 Taux horarais apcleabpils à cmetopr du 1er jiun 2021.

(En euros.)

Annexe 2
Personnels employés

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	10,32	10,50	10,8150	11,1300	11,4450	11,7600	12,0750
120 L	Employé d'ordonnancement	10,37	10,57	10,8871	11,2042	11,5213	11,8384	12,1555
	Agent aimiditrastnf logistique	10,37	10,57	10,8871	11,2042	11,5213	11,8384	12,1555

Garanties alleeunns de rémunération abepaclplis à ctomepr du 1er jiun 2021 (pour 151,67 hurees mensuelles) (En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	20 105,65	20 708,82	21 311,99	21 915,16	22 518,33	23 121,50
120 L	Employé d'ordonnancement	20 223,64	20 830,35	21 437,06	22 043,77	22 650,48	23 257,19
	Agent antiidsitmaf logistique	20 223,64	20 830,35	21 437,06	22 043,77	22 650,48	23 257,19

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021 Taux hoieras aiecpplbals à cetopmr du 1er jiun 2021.

(En euros.)

Annexe 3
Personnels tcnheiecis et agents de maîtrise

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mninentaace d'entrepôt logistique	11,78	12,1334	12,4868	12,8402	13,1936	13,5470
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
	Gestionnaire de stocks	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
	Correspondant du rblsosnaepe mmnnaaeegt de la qualité	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
	Responsable ou sepuisruver de lignes	11,87	12,2261	12,5822	12,9383	13,2944	13,6505
165 L	Chef de qauai logistique	12,31	12,6793	13,0486	13,4179	13,7872	14,1565
200 L	Chef d'exploitation logistique	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280
	Responsable mecinaatnne d'entrepôt logistique	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280
	Responsable srvceie cenilt logistique	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280
	Responsable cnnnodmniietoet à façon	14,72	15,1616	15,6032	16,0448	16,4864	16,9280

Garanties annueels de rémunération aapipecllchs à cpetmor du 1er jiun 2021 (pour 151,67 hreeus mensuelles) (En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans

150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	22 605,90	23 284,08	23 962,25	24 640,43	25 318,61	25 996,79
157,5 L	Chef d'équipe logistique	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
	Gestionnaire de stocks	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
	Correspondant du service de maintenance de la qualité	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
	Responsable ou superviseur de lignes	22 747,64	23 430,07	24 112,50	24 794,93	25 477,36	26 159,79
165 L	Chef de quai logistique	23 621,63	24 330,28	25 038,93	25 747,58	26 456,23	27 164,87
200 L	Chef d'exploitation logistique	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17
	Responsable service client logistique	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17
	Responsable maintenance à façon	27 854,06	28 689,68	29 525,30	30 360,93	31 196,55	32 032,17

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Rémunérations alignées sur les grilles à compter du 1er juin 2021 (pour 151,67 heures mensuelles).

Annexe 4
Personnels ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable maintenance de la qualité	35 946,98	2 696,02	37 744,33	2 830,82	39 541,68	2 965,63	41 339,03	3 100,43
106,5 L	Chef de projet	38 292,48	2 871,94	40 207,10	3 015,53	42 121,73	3 159,13	44 036,35	3 302,73
	Responsable sécurité	38 292,48	2 871,94	40 207,10	3 015,53	42 121,73	3 159,13	44 036,35	3 302,73
113 L	Directeur d'exploitation logistique	40 620,60	3 046,55	42 651,63	3 198,87	44 682,66	3 351,20	46 713,69	3 503,53
	Directeur méthode logistique	40 620,60	3 046,55	42 651,63	3 198,87	44 682,66	3 351,20	46 713,69	3 503,53
119 L	Directeur maintenance à façon	42 479,64	3 185,97	44 603,62	3 345,27	46 727,60	3 504,57	48 851,59	3 663,87
	Directeur de site logistique	42 479,64	3 185,97	44 603,62	3 345,27	46 727,60	3 504,57	48 851,59	3 663,87
132 L	Directeur de sites logistiques	47 469,16	3 560,19	49 842,62	3 738,20	52 216,08	3 916,21	54 589,53	4 094,21

Avenant n° 114 du 19 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles annexe I

Les barèmes des rémunérations ci-dessous (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transports routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CFDT,

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

La convention collective nationale annexe I « Industries particulières aux oeuvres » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à n° 113, est révisée en date du 3 mars 2020, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par la loi relative à la croissance.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Article 2.1 - Jour férié travaillé
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Par dérogation aux dispositions de l'article 7 ter de la CNCA 1, les parties signataires décident de supprimer, pour les salariés des entreprises de transports routiers de voyageurs concernés, la référence au nombre d'heures effectuées par le salarié pour chaque jour férié légal travaillé (autre que le 1er Mai).

Le montant de la dette indemnité forfaitaire est inséré sous le

tblaeu jinot au présent avenant.

Les aetrus cnidnotois d'application prévues à l'article susvisé de la CNCA 1 deenremut inchangées.

Article 2.2 - Dimanche travaillé
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Par dérogation aux dopisintsois de l'article 7 qaeutr de la CNCA 1, les prtenriaeas scioaux décident de supprimer, puor les salariés des eernnpsetis de trrsnpaot rouiter de vageuoyrs concernés, la référence au nmorbe d'heures effectuées par le salarié puor cacuqhe damcnhie travaillé.

Le mnantot de cttee indemnité fraiiotfrae est inséré suos le tbelaau jinot au présent avenant.

Les atuers ctiiioondns d'application prévues à l'article susvisé de la CNCA 1 deenmuret inchangées.

Article 2.3 - Départ en retraite
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Par dérogation à l'article 11 qniuquies de la CNCA 1, les pranearetis suiaox décident de modifier, puor les salariés des eesrenrptis de tnaosrprt rtieuo de vyegauros concernés, les modalités de claucl de l'indemnité de départ en retraite.

Cette dernière est fixée à 3 mios de silraae après 30 ans d'ancienneté.

Les aeurts dinopoissits prévues à l'article susvisé de la CNCA 1 deunrmeet inchangées.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Les présentes dsiiipotosns snot ailpalebpccs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dotsosniipis spécifiques puor les erneesiptrs de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Le présent anveant est cocnlu puor une durée indéterminée.

À l'exception des rémunérations cvileoeonnnnetnls visées à l'article 1er du présent annvaet qui snot revalorisées dès le 1er arvil 2021, les dnitisopoiss du présent aeanvnt etnreornt en apotcailpin à ctopenr du 1er juor suanivt la puatoirn de l'arrêté d'extension.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Le présent aeanvnt frea l'objet d'un dépôt à la dcoeiitrn générale du tiavarl du ministère du trvriaal et d'une damnede d'extension dnas les ctonoidnis fixées par les aecrltis L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Annexe(1)
Entreprises de trrsnopat roeiutr de voyageurs, peenrsnol ouvrier
À coepmtr du 1er airvl 2021.
(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires meeunlss gariatns puor 151,67 hueers par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
3	115 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
4	120 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
5	123 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
6	128 V	10,2745	1 558,33	1 589,50	1 651,83	1 683,00	1 714,16	1 776,50	1 823,25	1 870,00
7	131 V	10,4306	1 582,01	1 613,65	1 676,93	1 708,57	1 740,21	1 803,49	1 850,95	1 898,41
	136 V	10,5201	1 595,58	1 627,49	1 691,31	1 723,23	1 755,14	1 818,96	1 866,83	1 914,70
7 bis	137 V	10,5537	1 600,68	1 632,69	1 696,72	1 728,73	1 760,75	1 824,78	1 872,80	1 920,82
8	138 V	10,7439	1 629,53	1 662,12	1 727,30	1 759,89	1 792,48	1 857,66	1 906,55	1 955,44
9	140 V	10,8224	1 641,43	1 674,26	1 739,92	1 772,74	1 805,57	1 871,23	1 920,47	1 969,72
	142 V	10,9307	1 657,86	1 691,02	1 757,33	1 790,49	1 823,65	1 889,96	1 939,70	1 989,43
9 bis	145 V	11,0462	1 675,38	1 708,89	1 775,90	1 809,41	1 842,92	1 909,93	1 960,19	2 010,46
10	150 V	11,3147	1 716,10	1 750,42	1 819,07	1 853,39	1 887,71	1 956,35	2 007,84	2 059,32
	155 V	11,8817	1 802,10	1 838,14	1 910,23	1 946,27	1 982,31	2 054,39	2 108,46	2 162,52

N. B. : en aoiplctiavn de l'article 26 alinéa 7 de l'accord du 18 arvil 2002 et de l'article 13 de la CNCA 1, les mjioaoratns puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hrreaois et les SPMG ceienntlnoovs à l'embauche.

Le tlaeau ci-dessus est majoré le cas échéant :

? de 3 % : qfioiacualtin de mécanicien ou eaensucsr (art. 13, b et c de la CNCA 1) anisi que, à copmter du 1er juor snvaiut l'extension de l'avenant n° 114 du 19 mras 2021 ;

? de 40 % : traaivl un juor férié (autre que le 1er Mai) qeul que

siot le nobmre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mras 2021) ;

? de 40 % : trvriaal un dnamhice qeul que siot le nobrme d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 114 du 19 mras 2021).

(1)Annexe étendue suos réserve de l'application des dinstopisois règlementaires prnatot fitaxoin du siraale mniuiimm ifpenrieosnsrenotl de croissance.
(Arrêté du 10 novrmebe 2021 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CFDT,

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

La contienovn clvtilcoee nlataonie annexe II « Disisoinopts particulières aux employés » en dtae du 27 février 1951, modifiée par les aaennvts n° 1 à 95, ce dreienr en dtae du 3 mras 2020, est à neuvaou modifiée comme siut :

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Les barèmes des tuax hraories et saliaers mnuslees grainats des employés des eetprsnreis de tprsnrat reoutir de vyoreguas en vueigur snot revalorisés conformément aux tblaueax jtnios au présent avenant.

(1) Article étendu suos réserve de l'application des dtsioisponis réglementaires ptnarot fioxtain du sarilae mniuumim isonnifrseteenropl de croissance.
(Arrêté du 10 norembve 2021 - art. 1)

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Les mnottnas des indemnités visées au phrgaraape b de l'article 5 snot revalorisés conformément aux tbaalux jnoits au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Article 3.1 - Jour férié travaillé
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Par dérogation, les parrientaes suoacix décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories scepnnsifslolieorooes des erperstneis de tpornrsat reioutir de voeyarugs concernés le bénéfice de l'indemnité firirfoaiate visée par les dpositoiniis de l'article 7 ter de la CNCA 1, tlele que modifiée par les dtsiniioos de l'avenant n° 113 à la CNCA 1 du 19 mras 2021.

Le mtonant de cette indemnité ftfaiirorae est inséré suos le taaebly joint au présent avenant.

Article 3.2 - Dimanche travaillé
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Par dérogation, les peireaatnrs siocuax décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories slpooocslseinfeniores des eietsenrrps de trsrnapt ruoiter de vuegyoras concernés le bénéfice de l'indemnité ftaofiriare visée par les diinsotoisps de l'article 7 qeautr de la CNCA 1, tlele que modifiée par les doissponitis de l'avenant n° 113 à la CNCA 1 du 19 mras 2021.

Le mnnotot de cttee indemnité ffrtrairiao est inséré suos le taelbau joint au présent avenant.

Article 3.3 - Départ en retraite
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Par dérogation à l'article 17 ter de la CNCA 2, les preaanetrns saouicx décident de modifier, puor les salariés des espteernirs de tnsaprot roeuitr de voauryegs concernés, les modalités de cuacll de l'indemnité de départ en retraite.

Cette dernière est fixée à 3 mios de siarale après 30 ans d'ancienneté.

Les aures ditpnoioisss prévues à l'article susvisé de la CNCA 2 denumreet inchangées.

Article 4 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Les présentes disositponis snot aapieclplbs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de diontoisspis spécifiques puor les epternsries de mions de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Le présent aenavnt est cnolcu puor une durée indéterminée.

À l'exception des sleaaris musneles garntais visés à l'article 1er du présent aavennt et des indemnités complémentaires visées à l'article 2 du présent aanvnet qui snot revalorisés dès le 1er arivl 2021, les dsiinoistops du présent avenant eoentnrrt en alitaocipin à cptmoer du 1er juor sinvuat la piautron de l'arrêté d'extension.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Le présent aavennt frea l'objet d'un dépôt à la detcoiirn générale du tvaial du ministère du tavrail d'une dndmaee d'extension dnas les cnotdioins fixées par les acritels L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Annexe (1)

Entreprises de tpnrosart roieutr de voyageurs, peresonnl employé

À ctopenr du 1er avril 2021.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires munesels giaantrs puor 151,67 hueers par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,3693	1 572,71	1 619,89	1 667,07	1 714,25	1 761,44	1 808,62	1 840,07	1 863,66	1 887,25
3	110	10,3693	1 572,71	1 619,89	1 667,07	1 714,25	1 761,44	1 808,62	1 840,07	1 863,66	1 887,25
4	115	10,3720	1 573,12	1 620,31	1 667,51	1 714,70	1 761,89	1 809,09	1 840,55	1 864,15	1 887,74
5	120	10,3736	1 573,36	1 620,56	1 667,76	1 714,96	1 762,16	1 809,36	1 840,83	1 864,43	1 888,03
6	125	10,3748	1 573,55	1 620,76	1 667,96	1 715,17	1 762,38	1 809,58	1 841,05	1 864,66	1 888,26
7	132,5	10,4742	1 588,62	1 636,28	1 683,94	1 731,60	1 779,25	1 826,91	1 858,69	1 882,51	1 906,34
8	140	10,5685	1 602,92	1 651,01	1 699,10	1 747,18	1 795,27	1 843,36	1 875,42	1 899,46	1 923,50
9	148,5	11,2128	1 700,65	1 751,67	1 802,69	1 853,71	1 904,73	1 955,75	1 989,76	2 015,27	2 040,78

Sténodactylographe et sténotypiste : 37,41 ?.
Traducteur : 149,66 ?.
Traducteur et rédacteur : 224,49 ?.

N.B. : en aplaitpicon de l'article 3 de la CNCA 2, les mtrioaojans puor ancienneté s'appliquent sur les tuax heraoris et les SPMG ceeonovntlnls à l'embauche.

Le teabalu ci-avant est majoré le cas échéant à cpmetor du 1er juor sivuant l'extension de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021 :

Avenant n 94 du 19 mars 2021 relatif aux salaires mensuels garantis annexe III

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

La cioonnevtn ctlevoiicle naniolate anenxe III « Diiisopotnss particulières aux thneeiccins et agetns de maîtrise » en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les annaevts n° 1 à 93, ce denrier en dtae du 3 mras 2020 est à naeovu modifiée cmome siut :

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Les barèmes des tuax hoerrais et saaelirs mesleuns gnrtaiis des tceenhicnis et anegts de maîtrise des eprnieetrs de tarsrnpot rutieor de vogyuraes en vuuiegr snot revalorisés conformément aux taubalex jintos au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Les motantns des indemnités visées au paaraphrge b de l'article 6 snot revalorisés conformément aux tbelaaux jnoits au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Article 3.1 - Jour férié travaillé
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Par dérogation, les paereinatrs siuacox décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories ssoleoilnosirocnpfees des esrrnteepis de torsnpart roeitur de voaygreus concernés le bénéfice de l'indemnité frfaiaartioe visée par les dioniposstis de l'article 7 ter de la CNCA 1, telle que modifiée par les dstoisnioips de l'avenant n° 113 à la CNCA 1 du 19 mras 2021.

Le mtnanot de cette indemnité faifrriaote est inséré suos le taalbeu jnoit au présent avenant.

Article 3.2 - Dimanche travaillé
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Par dérogation, les paerrnetais siaoux décident d'étendre aux salariés de l'ensemble des catégories sosfpoeloiinrcoslnees des etepresrins de trnrpsoat ruteior de vuoayergs concernés le bénéfice de l'indemnité ffaiaarraote visée par les dsioitospnis de l'article 7 qauter de la CNCA 1, telle que modifiée par les

? de 40 ? : tvaiaarl un juor férié (autre que le 1er Mai) geul que siot le nmbroe d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021) ;
? de 40 ? : tiaavrl un dmnaiche geul que siot le nbomre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021).

(1)Annexe étendue suos réserve de l'application des dosnisptiois règlementaires panrott faiotixn du saairle mmnuuim iipnserfretnnesool de croissance.
(Arrêté du 10 nobvmere 2021 - art. 1)

dtiisnoopsis de l'avenant n° 113 à la CNCA 1 du 19 mras 2021.

Le montant de cttee indemnité froafatiire est inséré suos le tbaaleu joint au présent avenant.

Article 3.3 - Départ en retraite
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Par dérogation à l'article 21 ter de la CNCA 3, les pnraaerteis soaucix décident de modifier, puor les salariés des erisreetpns de trnrpost rutieor de veuoyrgas concernés, les modalités de culcal de l'indemnité de départ en retraite.

Cette dernière est fixée à 3 mios de srlaaie après 30 ans d'ancienneté.

Les arteus dniooisptss prévues à l'article susvisé de la CNCA 3 dmreneeut inchangées.

Article 4 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Les présentes dsiinpostois snot aaleipbpcls geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dniosptiioss spécifiques puor les esrpnierets de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Le présent aenvant est colncu puor une durée indéterminée.

À l'exception des slraaeis menseuls gratinas visés à l'article 1er du présent aneavnt et des indemnités complémentaires visées à l'article 2 du présent avanent qui snot revalorisés dès le 1er avirl 2021, les dionsipitsos du présent aannvet eronrntet en appaitioen à cpetomr du 1er juor sanuvit la pitaorun de l'arrêté d'extension.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Le présent aneavnt frea l'objet d'un dépôt à la dreiction générale du tariavl du ministère du trviaal et d'une dmadnee d'extension dnas les cnndiioots fixées par les alreitcs L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 29 déc. 2021

Annexe
Entreprises de tropanrst retoir de voyageurs, pereonnsl tcineecihn et aengt de maîtrise

À ctoempr du 1er aivrl 2021.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 843,07	2 388,23
		5 à 10 ans	33 435,22	2 507,64
		10 à 15 ans	35 027,37	2 627,05
		15 à 20 ans	36 619,53	2 746,46
		20 à 25 ans	37 256,39	2 794,23
		25 à 30 ans	37 734,03	2 830,05
		Après 30 ans	38 211,68	2 865,88
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	33 913,20	2 543,49
		5 à 10 ans	35 608,87	2 670,67
		10 à 15 ans	37 304,53	2 797,84
		15 à 20 ans	39 000,18	2 925,01
		20 à 25 ans	39 678,45	2 975,88
		25 à 30 ans	40 187,15	3 014,04
		Après 30 ans	40 695,85	3 052,19
3	113	Jusqu'à 5 ans	35 982,52	2 698,69
		5 à 10 ans	37 781,65	2 833,62
		10 à 15 ans	39 580,78	2 968,56
		15 à 20 ans	41 379,89	3 103,49
		20 à 25 ans	42 099,55	3 157,47
		25 à 30 ans	42 639,28	3 197,95
		Après 30 ans	43 179,02	3 238,43
4	119	Jusqu'à 5 ans	37 892,52	2 841,94
		5 à 10 ans	39 787,14	2 984,04
		10 à 15 ans	41 681,76	3 126,13
		15 à 20 ans	43 576,39	3 268,23
		20 à 25 ans	44 334,24	3 325,07
		25 à 30 ans	44 902,63	3 367,70
		Après 30 ans	45 471,01	3 410,33
5	132	Jusqu'à 5 ans	42 032,35	3 152,43
		5 à 10 ans	44 133,97	3 310,05
		10 à 15 ans	46 235,59	3 467,67
		15 à 20 ans	48 337,20	3 625,29
		20 à 25 ans	49 177,86	3 688,34
		25 à 30 ans	49 808,34	3 735,63
		Après 30 ans	50 438,82	3 782,91
6	145	Jusqu'à 5 ans	46 171,97	3 462,90
		5 à 10 ans	48 480,57	3 636,04
		10 à 15 ans	50 789,18	3 809,19
		15 à 20 ans	53 097,76	3 982,33
		20 à 25 ans	54 021,21	4 051,59
		25 à 30 ans	54 713,79	4 103,53
		Après 30 ans	55 406,36	4 155,48
7	Cadre supérieur	Voir article 6.3 de la présente convention annexe IV		

N. B. : les rémunérations mentionnées ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, al. 2).

En application de l'article 5 de la CNCA 4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux hiérarchiques et les SPMG continuent à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier suivant l'extension de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021 :

? de 40 ? : travail un jour férié (autre que le 1er Mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;

? de 40 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

Avenant n° 73 du 31 janvier 2022 au protocole relatif aux frais de

déplacement des ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le proolotce rilteaf aux fiars de déplacement du 30 arvil 1974, coclnu en aicapptiolo de l'article 10 de la cvnootinen clelvocit nltlnaoae aexnne 1 des tnatrpsros reuiorts et des activités aixreaiulus du transport, modifié par les aevtanns n° 1 à 72, ce dinreer en dtae du 29 oocrbte 2020, est à nvouaeu modifié comme siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le taelabu fnaixt les tuax des indemnités foitirifeaas dnas les eetiieprsrns de tparorpt ritoer de vrugaeoys et dnas les eetsirnpres de tpaorrnt sanitaire, jniot audit protocole, est remplacé par le neoaovu taebalu annexé au présent avenant, à ctmoer du 1er février 2022.

Article 2 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent aanvent est colcnu puor une durée indéterminée et etrne en aaocclipitn le 1er février 2022.

Article 3 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les présentes dsioiinsopst snot alaciplepbs quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dosoitpsiins spécifiques puor les eesetinrrps de monis de 50 salariés.

Article 4 - Publicité et dépôt

Avenant n 19 du 1er février 2022 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cvnnleeieonlntos dnas les eprnirteses de trnoapsrt de déménagement, modifié en dneerir leiu par l'avenant n° 18 du 12 février 2021, est à navuoou modifié cmme siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

À l'article 3 « Risaoovltiaern des rémunérations cvnlnlnneeoteios », le pniot 1 et le point 2 snot remplacés par :

« 1. ? Tuax horaires

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent avnaent frea l'objet d'un dépôt à la dieirtcon générale du taiarvl du ministère du travail, et d'une dmaende d'extension dnas les citnonoids légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Annexe
Entreprises de tranorpt ritoer de vegoyeurs et ertpersnies de tnsaorpt sanitaire

Taux des indemnités du prtoclooe rtalief aux fiars de déplacement des ouvriers

Chiffres en vuueigr à ctoempr du 1er février 2022.

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux arcitels du protocole
Indemnité de repas	13,88 ?	art. 8.1 alinéa 2 et 3 ; art. 9.10 alinéa 1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	8,57 ?	art. 8.1 alinéa 1
Indemnité spéciale	3,88 ?	art. 8.2 alinéa 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,86 ?	art. 12
Indemnité spéciale de petit-déjeuner	3,88 ?	art. 10 alinéa 2
Indemnité de carmbhe et indemnité spéciale de petit-déjeuner	29,45 ?	art. 10 alinéa 1
Indemnité de ropes jareniuolr (chambre et casse-croûte)	32,43 ?	art. 11

Les tuax hoirreas ciennltveoonns des pnrnlosees ouvriers, employés et tenicnechihs et agents de maîtrise snot revalorisés conformément aux tbleaux jotnis au présent avenant, à cpeotmr de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant.

2. ? Rémunérations aeeullnns garanties

Les rémunérations aulenlens graeiants des pnoesnrles ingénieurs et cerdas snot revalorisées conformément aux tuaablex jnotis au présent avenant, à copetmr de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les tuealabx annexés au présent aanvent sroent intégrés dnas les CNCA 1, 2, 3 et 4.

Article 3 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Entreprises de monis de 50 salariés

Les présentes dpniiiossots snot apcbaleipls quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de doinssipois spécifiques puor les eiesrrptnes de mnios de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les pntiaaeerrs scoiaux de la brhance afemnifrt luer antcmaethet à l'égalité pssrnoioelnlfee ertne les feemms et les heomms et, conformément aux dsiniitspoos des alrictes L. 2241-1 et savitnus

du cdoe du travail, s'engagent à tenrde à la siorsuppesn des écarts de rémunérations et à puvooriomr l'objectif d'égalité preisleflnsonoe ertne les fmeems et les hommes. Cet egenanegmt a d'ailleurs été rappelé dnas l'accord cvtnnennoeil de bncarhe du 4 juin 2020 sur l'égalité peollnsifroesne entre les femmes et les hommes.

Article 4 - Entrée en application et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Le présent anevant est ccnlou puor une durée indéterminée et ernte en alicpatoipn le pmieer juor snauvt la ptaiuron au Jaournl oicfiel de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2022.

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt à la dteicroin générale du trvaail du ministère du tviaral et d'une daednme d'extension dnas les cionnoids légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Coefficient	À l'embauche « D C »	À l'embauche « D C 1 »	À l'embauche « D C 2 »
1 A DEM	10,69 ?	10,79 ?	10,90 ?
1 B DEM	10,84 ?	10,95 ?	11,06 ?
1 C DEM	11,11 ?	11,22 ?	11,33 ?
1 D DEM	11,82 ?	11,93 ?	12,05 ?

Les montrajoais DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cuulnemt pas.

En atcpiolipan de la CCNA-1, les tlblueaax ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dahncime ? art. 7 ou 7 quater) de : 11,65 ? ou 27,10 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 stepberme 2005) : 7,65 ?.
Heure de tmpes de lsioain (accord du 22 sbrtepmee 2005) : 7,65 ?.

Entreprises de tporrasnt de déménagement
Personnel employé

Taux heoirras en euros.

À cemotpr du piemerr juor svunait la putiaorn au Jraounl oieicfl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2022.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2/3/4	2 A DEM	10,68 ?
5/6	2 B DEM	10,75 ?
7/8	2 C DEM	10,93 ?
9	2 D DEM	11,19 ?

Groupe	Coefficient	Ancienneté dnas le groupe[1]	Rémunération allnnuee garantie	Paiement muesenl minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	37 320,05 ?	2 799,00 ?
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	41 699,79 ?	3 127,49 ?
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	50 810,99 ?	3 810,82 ?

[1] Alrctie 5 alinéa 4.

Entreprises de trsoprant de déménagement

Personnel ouvrier

Taux hirareos en euros.

À ceoptmr du pmeierr juor sianuvt la puoaitrn au Jnuraol oiffiecl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2022.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
4	1 A DEM	10,58 ?
5	1 B DEM	10,73 ?
6	1 C DEM	11,00 ?
7	1 D DEM	11,70 ?

Les tuax hraieors colonvtneenis majorés puor « DC », « DC 1 » et « DC 2 » snot reeuvs conformément aux teblaaux ci-dessous :

À cmopetr du peeimrr juor suvniat la patrouin au Janroul ocffiiefl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2022.

Entreprises de trornsptat de déménagement

Personnel teceinhcin et anegt de maîtrise

Taux hraiaoes en euros.

À cetmopr du pimerrer juor svnuait la ptuoaiarn au Jnaourl oieicfl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2022.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2	3 A DEM	11,70 ?
4	3 B DEM	12,74 ?
6	3 C DEM	14,57 ?
8	3 D DEM	16,42 ?

Entreprises de tsaonprrt de déménagement
Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations aeenuunlls milneimas psnslnfleiroeoes garanties
(Pour 169 heures.)

À cotmper du pmereir juor saiunvt la poartuin au Jaournl ocfeiifl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juin 2022.

(En euros.)

Accord du 3 février 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations

conventionnelles pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, titulaires et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er février 2022 (annexe 1) et du 1er mai 2022 (annexe 2) et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les CNCA 1 à 3 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er février 2022 (annexe 1) et du 1er mai 2022 (annexe 2) et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux sont intégrés dans la CNCA 4 de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de la CNCA 1, 5, paragr. b, de la CNCA 2 et 6, paragr. b, de la CNCA 3 sont également revalorisées et fixées conformément aux décrets et mentions indiqués dans les tableaux annexés au présent accord.

Article 4 - Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M ? 118 M ? 120 M	10,71	10,9242	11,1384	11,3526	11,5668
128 M	10,74	10,9548	11,1696	11,3844	11,5992
138 M	10,76	10,9752	11,1904	11,4056	11,6208
150 M	11,01	11,2302	11,4504	11,6706	11,8908

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :
? durée du travail inférieure à 3 heures : 11,03 euros ;
? durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 25,65 euros.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er février 2022.

(En euros.)

Personnels itinérants routiers et sédentaires

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M ? 118 M ? 120 M	20 077,41	20 478,96	20 880,51	21 282,05	21 683,60
128 M	20 133,65	20 536,32	20 939,00	21 341,67	21 744,34
138 M	20 171,14	20 574,56	20 977,99	21 381,41	21 784,83

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises qui ont l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord co-conclu par la branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 6 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Personnels itinérants routiers et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er février 2022.

(En euros.)

150 M	20 639,80	21 052,60	21 465,39	21 878,19	22 290,98

Personnels ouvriers roulants

2022.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er février

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	22 944,66	23 403,55	23 862,45	24 321,34	24 780,23
128 M	23 008,93	23 469,11	23 929,29	24 389,47	24 849,64
138 M	23 051,78	23 512,82	23 973,85	24 434,89	24 895,92
150 M	23 587,37	24 059,12	24 530,86	25 002,61	25 474,36

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	28 526,94	29 097,48	29 668,02	30 238,56	30 809,10
128 M	28 606,85	29 178,99	29 751,12	30 323,26	30 895,40
138 M	28 660,12	29 233,32	29 806,52	30 379,73	30 952,93
150 M	29 326,02	29 912,54	30 499,06	31 085,58	31 672,10

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1er février 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 ? 120	10,71	11,0313	11,3526	11,6739	11,9952	12,3165
125	10,72	11,0416	11,3632	11,6848	12,0064	12,3280
132,5	10,74	11,0622	11,3844	11,7066	12,0288	12,3510
140	10,77	11,0931	11,4162	11,7393	12,0624	12,3855
148,5	11,01	11,3403	11,6706	12,0009	12,3312	12,6615

Indemnités complémentaires :
? sténodactylographe ou sténotypiste : 36,74 euros ;
? tuteur : 146,95 euros ;
? directeur et rédacteur : 220,43 euros.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er février 2022.

(En euros.)

Personnels employés

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 ? 120	20 077,41	20 679,73	21 282,05	21 884,38	22 486,70	23 089,02
125	20 096,15	20 699,03	21 301,92	21 904,80	22 507,69	23 110,57
132,5	20 133,65	20 737,66	21 341,67	21 945,68	22 549,69	23 153,70
140	20 189,89	20 795,59	21 401,28	22 006,98	22 612,68	23 218,37
148,5	20 639,80	21 258,99	21 878,19	22 497,38	23 116,58	23 735,77

Personnels techniques et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er février 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	11,16	11,4948	11,8296	12,1644	12,4992	12,8340

157,5	11,29	11,6287	11,9674	12,3061	12,6448	12,9835
165	11,82	12,1746	12,5292	12,8838	13,2384	13,5930
175	12,55	12,9265	13,3030	13,6795	14,0560	14,4325
185	13,24	13,6372	14,0344	14,4316	14,8288	15,2260
200	14,33	14,7599	15,1898	15,6197	16,0496	16,4795
215	15,4	15,8620	16,3240	16,7860	17,2480	17,7100
225	16,14	16,6242	17,1084	17,5926	18,0768	18,5610

Indemnités complémentaires :
? tredutuacr : 148,95 eours ;
? tcuuedartr et rédacteur : 223,43 euros.

Garanties anneulles de rémunération à ctemopr du 1er février 2022.

(En euros.)

Personnels tencnihecis et aentgs de maîtrise

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	20 921,00	21 548,63	22 176,26	22 803,89	23 431,52	24 059,15
157,5	21 164,70	21 799,64	22 434,58	23 069,52	23 704,46	24 339,41
165	22 158,26	22 823,01	23 487,76	24 152,50	24 817,25	25 482,00
175	23 526,75	24 232,55	24 938,36	25 644,16	26 349,96	27 055,76
185	24 820,25	25 564,86	26 309,47	27 054,07	27 798,68	28 543,29
200	26 863,61	27 669,52	28 475,43	29 281,33	30 087,24	30 893,15
215	28 869,47	29 735,55	30 601,64	31 467,72	32 333,81	33 199,89
225	30 256,71	31 164,41	32 072,11	32 979,81	33 887,52	34 795,22

Personnels ingénieurs et cadres

(Durée melsuente de référence : 151,67 heures.)

Rémunérations aenlnules geratians et paeenitms melesnus
mimina à cmpetor du 1er février 2022.

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dnas le groupe	Rémunération aelnnule garantie	Paieement museenl minimum
100	Jusqu'à 5 ans	30 979,16	2 323,44
	5 à 10 ans	32 528,12	2 439,61
	10 à 15 ans	34 077,08	2 555,78
	après 15 ans	35 626,03	2 671,95
106,5	Jusqu'à 5 ans	32 989,77	2 474,23
	5 à 10 ans	34 639,26	2 597,94
	10 à 15 ans	36 288,75	2 721,66
	après 15 ans	37 938,24	2 845,37
113	Jusqu'à 5 ans	35 000,82	2 625,06
	5 à 10 ans	36 750,86	2 756,31
	10 à 15 ans	38 500,90	2 887,57
	après 15 ans	40 250,94	3 018,82
119	Jusqu'à 5 ans	36 855,95	2 764,20
	5 à 10 ans	38 698,75	2 902,41
	10 à 15 ans	40 541,55	3 040,62
	après 15 ans	42 384,34	3 178,83
132	Jusqu'à 5 ans	40 877,44	3 065,81
	5 à 10 ans	42 921,31	3 219,10
	10 à 15 ans	44 965,18	3 372,39
	après 15 ans	47 009,06	3 525,68
145	Jusqu'à 5 ans	44 899,11	3 367,43
	5 à 10 ans	47 144,07	3 535,81
	10 à 15 ans	49 389,02	3 704,18
	après 15 ans	51 633,98	3 872,55

Cadres supérieurs Voir acitrle 6.3 de la présente ciootevnnn aexnne 4

N.B : les rémunérations mlnamieis pleolrennsiosefs gateianrs fixées par le taelbau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région paniisnere (art. 5 et 2 de la CNCA 4).

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M ? 118 M ? 120 M	10,82	11,0364	11,2528	11,4692	11,6856
128 M	10,85	11,0670	11,2840	11,5010	11,7180
138 M	10,87	11,0874	11,3048	11,5222	11,7396
150 M	11,12	11,3424	11,5648	11,7872	12,0096

Indemnités pour dommages et jures fériés travaillés :
? durée du travail inférieure à 3 heures : 11,14 euros ;
? durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 25,91 euros.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er mai 2022.

(En euros.)

Personnels ouvriers manuels et sédentaires

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M ? 115 M ? 118 M ? 120 M	20 283,62	20 689,29	21 094,96	21 500,63	21 906,31
128 M	20 339,86	20 746,65	21 153,45	21 560,25	21 967,05
138 M	20 377,35	20 784,90	21 192,44	21 599,99	22 007,54
150 M	20 846,01	21 262,93	21 679,85	22 096,77	22 513,69

Personnels ouvriers roulants

2022

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er mai

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	23 180,32	23 643,93	24 107,54	24 571,14	25 034,75
128 M	23 244,59	23 709,48	24 174,38	24 639,27	25 104,16
138 M	23 287,44	23 753,19	24 218,94	24 684,69	25 150,44
150 M	23 823,03	24 299,49	24 775,95	25 252,41	25 728,87

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M ? 118 M ? 120 M	28 819,94	29 396,33	29 972,73	30 549,13	31 125,53
128 M	28 899,84	29 477,84	30 055,84	30 633,83	31 211,83
138 M	28 953,11	29 532,18	30 111,24	30 690,30	31 269,36
150 M	29 619,01	30 211,39	30 803,77	31 396,15	31 988,53

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1er mai 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 ? 120	10,82	11,1446	11,4692	11,7938	12,1184	12,4430
125	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
132,5	10,85	11,1755	11,5010	11,8265	12,1520	12,4775
140	10,88	11,2064	11,5328	11,8592	12,1856	12,5120
148,5	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880

Indemnités complémentaires :
? sténodactylographe ou sténotypiste : 37,10 euros ;
? taudtrceur : 148,42 euros ;
? teuuarcdr et rédacteur : 222,63 euros.

Garanties aleuelnns de rémunération à ctemopr du 1er mai 2022.

(En euros.)

Personnels employés

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 ? 110 ? 115 ? 120	20 283,62	20 892,13	21 500,63	22 109,14	22 717,65	23 326,16
125	20 302,36	20 911,44	21 520,51	22 129,58	22 738,65	23 347,72
132,5	20 339,86	20 950,05	21 560,25	22 170,44	22 780,64	23 390,84
140	20 396,10	21 007,98	21 619,86	22 231,74	22 843,63	23 455,51
148,5	20 846,01	21 471,39	22 096,77	22 722,15	23 347,53	23 972,91

Personnels tciehcenns et angtes de maîtrise

Taux hioaerrs à cmeptor du 1er mai 2022

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	11,27	11,6081	11,9462	12,2843	12,6224	12,9605
157,5	11,40	11,7420	12,0840	12,4260	12,7680	13,1100
165	11,94	12,2982	12,6564	13,0146	13,3728	13,7310
175	12,68	13,0604	13,4408	13,8212	14,2016	14,5820
185	13,37	13,7711	14,1722	14,5733	14,9744	15,3755
200	14,47	14,9041	15,3382	15,7723	16,2064	16,6405
215	15,55	16,0165	16,4830	16,9495	17,4160	17,8825
225	16,30	16,7890	17,2780	17,7670	18,2560	18,7450

Indemnités complémentaires :
? tuctdareur : 150,42 euros ;
? tcuadetr et rédacteur : 225,63 euros.

Garanties auenellns de rémunération à cemtpor du 1er mai 2022.

(En euros.)

Personnels teinnicehcs et agtens de maîtrise

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	21 127,21	21 761,02	22 394,84	23 028,65	23 662,47	24 296,29
157,5	21 370,91	22 012,04	22 653,16	23 294,29	23 935,42	24 576,55
165	22 383,22	23 054,71	23 726,21	24 397,71	25 069,20	25 740,70
175	23 770,45	24 483,56	25 196,68	25 909,79	26 622,90	27 336,02
185	25 063,95	25 815,87	26 567,79	27 319,71	28 071,63	28 823,55
200	27 126,06	27 939,84	28 753,62	29 567,40	30 381,19	31 194,97
215	29 150,67	30 025,19	30 899,71	31 774,23	32 648,75	33 523,27
225	30 556,65	31 473,35	32 390,05	33 306,75	34 223,45	35 140,15

Personnels ingénieurs et cadres

mminia à cpmtoer du 1er mai 2022.
(Durée muelenlse de référence : 151,67 heures.)

Rémunérations aunneells grataneis et penmetias mnlesues

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dnas le groupe	Rémunération anllenue garantie	Paieement mnesuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	31 288,95	2 346,67
	5 à 10 ans	32 853,40	2 464,01
	10 à 15 ans	34 417,85	2 581,34
	après 15 ans	35 982,29	2 698,67
106,5	Jusqu'à 5 ans	33 319,67	2 498,98
	5 à 10 ans	34 985,65	2 623,92
	10 à 15 ans	36 651,64	2 748,87
	après 15 ans	38 317,62	2 873,82

113	Jusqu'à 5 ans	35 350,83	2 651,31
	5 à 10 ans	37 118,37	2 783,88
	10 à 15 ans	38 885,91	2 916,44
	après 15 ans	40 653,45	3 049,01
119	Jusqu'à 5 ans	37 224,51	2 791,84
	5 à 10 ans	39 085,74	2 931,43
	10 à 15 ans	40 946,96	3 071,02
	après 15 ans	42 808,19	3 210,61
132	Jusqu'à 5 ans	41 286,21	3 096,47
	5 à 10 ans	43 350,52	3 251,29
	10 à 15 ans	45 414,83	3 406,11
	après 15 ans	47 479,14	3 560,94
145	Jusqu'à 5 ans	45 348,10	3 401,11
	5 à 10 ans	47 615,51	3 571,16
	10 à 15 ans	49 882,91	3 741,22
	après 15 ans	52 150,32	3 911,27
Cadres supérieurs Voir article 6.3 de la présente convention annexée 4			
N.B : les rémunérations mensuelles des salariés gainiers fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 et 2 de la CNCA 4).			

Avenant n° 74 du 28 février 2022 relatif aux frais de déplacements des ouvriers annexe 1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent avenant aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclue en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifiée par les avenants n° 1 à 73, ce dernier en date du 31 janvier 2022, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de transports logistiques, joints au présent protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1er juin du mois suivant sa signature.

Article 2 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1er juin du mois suivant sa signature.

Avenant n° 6 du 28 mars 2022 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des

Article 3 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les présentes dispositions s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Annexe
Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1er mars 2022.

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	14,34	Article 3 ? alinéa 1
Indemnité de repas unique	8,82	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	8,59	Article 12
Indemnité spéciale	3,88	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,77	Article 5
Indemnité de grand déplacement :		
1 repas + 1 découcher	45,84	Article 6
2 repas + 1 découcher	60,17	

personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFD ; FO UCNF ; FGT CFTC,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 28 mars 2022

Le présent accord a pour objet de revaloriser les taux horaires du personnel ouvrier des entreprises du secteur du transport et des activités auxiliaires du transport, ayant pour objet NAF : 86.90 A ? Ambulances.

Article 2 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 28 mars 2022

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transporteurs routiers et des activités auxiliaires du transport, ayant pour objet NAF : 86.90 A ? Ambulances.

Article 3 - Revalorisation des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les taux horaires majorés à l'embauche des salariés acheminés sont revalorisés comme suit et sont le complément salarial :

	1er avril 2022	1er juillet 2022
Ambulancier Neveu 1	10,72 ?	10,81 ?
Ambulancier Nivau 2	11,03 ?	11,12 ?
Ambulancier Neveu 3	11,30 ?	11,64 ?

En application des dispositions de l'article 12.6 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié le montant des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés des salariés au minimum est fixé à 21,33 ? à compter du 1er avril 2022 et à 21,74 ? à compter du 1er juillet 2022.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 28 mars 2022

Les parties s'engagent à réaffirmer par ailleurs leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et,

Avenant n° 115 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers annexe I de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFD,

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

La convention collective nationale annexe I (dispositions particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 114, ce dernier en date du 19 mars 2021, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engage à prendre en compte les écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord interprofessionnel de branche du 4 juin 2020 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 28 mars 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature dans le respect des échéances visées dans son article 3.

Article 6 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 28 mars 2022

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises de moins de 50 salariés qui ont l'effectif de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Publicité et dépôt

En vigueur étendu en date du 28 mars 2022

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 mars 2022

Conformément aux engagements pris dans l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire, les partenaires sociaux ont ouvert à la négociation un accord sur la mise en œuvre des dispositions répondant à leur objectif de renforcement de la sécurisation des parcours professionnels dans les activités du transport sanitaire.

Le présent accord est issu d'un dialogue social de l'accord sur la mise en œuvre des dispositions relatives à la volonté de ses parties d'engager de reconnaître et valoriser les compétences, l'autonomie et les responsabilités des professionnels ambulanciers.

L'accord sur la mise en œuvre des dispositions relatives à l'objet d'un accord dérivé du présent accord, soumis à signature simultanément à celle du présent accord, et en est indissociable.

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des professionnels ouvrier des entreprises de transport routier de voyageurs en vue de leur revalorisation à compter du 1er avril 2022 et du 1er octobre 2022 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Dispositions spécifiques concernant les codétachés en périodes scolaires

À compter du 1er septembre 2022, pour les salariés en périodes scolaires, hors spécificité des codétachés en période scolaire et/ou de la mise en œuvre des dispositions dédiées aux personnes handicapées et/ou à mobilité réduite, le coefficient 140V se substitue au coefficient 137V.

Article 2 - Engagement consubstantiel

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Les parties s'engagent à améliorer de façon continue le régime de prévoyance des salariés des entreprises de transport routier de voyageurs.

Un accord collectif complétant le régime est donc soumis à signature simultanément au présent avenant de mise en œuvre des rémunérations.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Le présent aneantv frea l'objet d'un dépôt à la dtriocn générale du tairval du ministère du tavaril et d'une dmeande d'extension dnas les codintoins légaes et réglementaires.

Les présentes dnoipisoitss snot aacbppliels qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de disosonitips spécifiques puor les eitrspeners de moins de 50 salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Annexe I
Personnel ouvrier

Le présent avannet est conclu puor une durée indéterminée et ertne en aoppiictlan à competr de sa sganirute dnas le rseepct des dtaes mentionnées ci-dessus.

À cpmtoer du 1er airvl 2022 :

(En euros.)

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mlenuess gtnarais puor 151,67 hereus par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
3	115 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
4	120 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
5	123 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
6	128 V	10,5827	1 605,08	1 637,18	1 701,38	1 733,49	1 765,59	1 829,79	1 877,94	1 926,10
7	131 V	10,7435	1 629,47	1 662,06	1 727,24	1 759,83	1 792,42	1 857,60	1 906,48	1 955,36
	136 V	10,8357	1 643,45	1 676,32	1 742,06	1 774,93	1 807,80	1 873,53	1 922,84	1 972,14
7 bis	137 V	10,8703	1 648,70	1 681,67	1 747,62	1 780,60	1 813,57	1 879,52	1 928,98	1 978,44
8	138 V	11,0662	1 678,41	1 711,98	1 779,11	1 812,68	1 846,25	1 913,39	1 963,74	2 014,09
9	140 V	11,1471	1 690,68	1 724,49	1 792,12	1 825,93	1 859,75	1 927,38	1 978,10	2 028,82
	142 V	11,2586	1 707,59	1 741,74	1 810,05	1 844,20	1 878,35	1 946,65	1 997,88	2 049,11
9 bis	145 V	11,3776	1 725,64	1 760,15	1 829,18	1 863,69	1 898,20	1 967,23	2 019,00	2 070,77
10	150 V	11,6541	1 767,58	1 802,93	1 873,63	1 908,99	1 944,34	2 015,04	2 068,07	2 121,10
	155 V	12,2382	1 856,17	1 893,29	1 967,54	2 004,66	2 041,79	2 116,03	2 171,72	2 227,40
NB : en aapioplctn de l'article 26, al. 7, de l'accord du 18 arivl 2002 et de l'article 13 CCNA1, les mjitaoarons puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hiroreas et les SPMG ctneenvlnonois à l'embauche. Le taelabu ci-dessus est majoré le cas échéant : ? de 3 % : qaaiutiflocin de mécanicien ou echnaisur (art. 13, b et c de la CCNA1) ; ? aaisni que, à cmpeotr du 1er arivl 2022 : ?? de 41,20 ? : taairvl un juor férié (autre que le 1er Mai) qeul que siot le nmrboe d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mras 2021) ; ?? de 41,20 ? : taiarvl un dmnchaie qeul que siot le nrmobe d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 114 du 19 mras 2021).										

À ctmeopor du 1er otrbcoe 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mlseeuns gatnrias puor 151,67 hreues par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
3	115 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
4	120 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
5	123 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
6	128 V	10,7944	1 637,19	1 669,93	1 735,42	1 768,17	1 800,91	1 866,40	1 915,51	1 964,63
7	131 V	10,9584	1 662,06	1 695,30	1 761,78	1 795,02	1 828,27	1 894,75	1 944,61	1 994,47
	136 V	11,0524	1 676,32	1 709,85	1 776,90	1 810,43	1 843,95	1 911,00	1 961,29	2 011,58
7 bis	137 V	11,0877	1 681,67	1 715,30	1 782,57	1 816,20	1 849,84	1 917,10	1 967,55	2 018,00
8	138 V	11,2875	1 711,98	1 746,22	1 814,70	1 848,94	1 883,18	1 951,66	2 003,02	2 054,38
9	140 V	11,3700	1 724,49	1 758,98	1 827,96	1 862,45	1 896,94	1 965,92	2 017,65	2 069,39
	142 V	11,4838	1 741,75	1 776,59	1 846,26	1 881,09	1 915,93	1 985,60	2 037,85	2 090,10
9 bis	145 V	11,6052	1 760,16	1 795,36	1 865,77	1 900,97	1 936,18	2 006,58	2 059,39	2 112,19

10	150 V	11,8872	1 802,93	1 838,99	1 911,11	1 947,16	1 983,22	2 055,34	2 109,43	2 163,52
	155 V	12,4830	1 893,30	1 931,17	2 006,90	2 044,76	2 082,63	2 158,36	2 215,16	2 271,96

NB : en aipcloaipn de l'article 26, al. 7, de l'accord du 18 airvl 2002 et de l'article 13 CCNA1, les mtajorainos puor ancienneté s'appliquent sur les tuax haoreris et les SPMG cnovneoeIntins à l'embauche.
Le teaablu ci-dessus est majoré le cas échéant :
? de 3 % : qctiaaluiiofn de mécanicien ou essecnuiar (art. 13, b et c de la CCNA1) ;
? ainsi que, à cmpoter du 1er otobre 2022 :
?? de 42,02 ? : taraivl un juor férié (autre que le 1er Mai) geul que siot le nbmore d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mras 2021) ;
?? de 42,02 ? : taviral un dhcimane geul que siot le nrbome d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 114 du 19 mras 2021).

Avenant n 97 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des employés annexe II de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CFDT,

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

La cnitonvoen coitvclele noainltae anxene II (dispositions particulières aux employés) en dtæ du 27 février 1951, modifiée par les antvnaes n° 1 à 96, ce dnireer en dtæ du 19 mras 2021, est à nuaveu modifiée comme suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Les barèmes des tuax hieaorrs et slreaias muenlses gianrtas des employés des etnrepeirs de tapnosrrt riuoetr de vregaoyus en vguiuer snot revalorisés à cpemotr du 1er avirl 2022 et du 1er ocobrte 2022 conformément aux taaulbex jotins au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Les mnotatns des indemnités visées au pahgarpræ b de l'article 5 de la CCNA2 snot revalorisés à cmtpoer du 1er avirl 2022 et du 1er orcotbe 2022 conformément aux taleuabx jinots au présent avenant.

Article 3 - Engagement consubstantiel
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Les pnairteeras siouacx décident d'améliorer de façon

cebnnoasltiutsls le régime de prévoyance des salariés des eertrnipses de topnrsrat ruoietr de voyageurs.

Un aroccd cleloitcf complétant leidt régime est dnoc smouis à sgatunire simultanément au présent annævt de rlaavoetriison des rémunérations.

Article 4 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Les présentes dnsnptioiios snot aaebpillpcs geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dspotisiinos spécifiques puor les epristreens de monis de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Le présent annveat est cclonu puor une durée indéterminée et ernte en atpciilaopn à comtepr de sa snigurtæ dnas le rsepect des deats mentionnées ci-dessus.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Le présent anveant frea l'objet d'un dépôt à la derioctin générale du tavrail du ministère du tvaialr d'une demdane d'extension dnas les coindoitns dnas les cninotdios légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Annexe II
Employés

À cpotemr du 1er avirl 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires meuselns gtanaris puor 151,67 hueers par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,6804	1 619,90	1 668,50	1 717,09	1 765,69	1 814,29	1 862,89	1 895,28	1 919,58	1 943,88
3	110	10,6804	1 619,90	1 668,50	1 717,09	1 765,69	1 814,29	1 862,89	1 895,28	1 919,58	1 943,88
4	115	10,6832	1 620,32	1 668,93	1 717,54	1 766,15	1 814,76	1 863,37	1 895,77	1 920,08	1 944,38
5	120	10,6848	1 620,56	1 669,18	1 717,79	1 766,41	1 815,03	1 863,64	1 896,06	1 920,36	1 944,67
6	125	10,6860	1 620,75	1 669,37	1 718,00	1 766,62	1 815,24	1 863,86	1 896,28	1 920,59	1 944,90
7	132,5	10,7884	1 636,28	1 685,37	1 734,46	1 783,55	1 832,63	1 881,72	1 914,45	1 938,99	1 963,54
8	140	10,8856	1 651,02	1 700,55	1 750,08	1 799,61	1 849,14	1 898,67	1 931,69	1 956,46	1 981,22
9	148,5	11,5492	1 751,67	1 804,22	1 856,77	1 909,32	1 961,87	2 014,42	2 049,45	2 075,73	2 102,00

Sténodactylographe et sténotypiste : 38,54 ?.
Traducteur : 154,15 ?.
Traducteur et rédacteur : 231,22 ?.
NB : en alioatpccin de l'article 3 CCNA2, les miratajnos puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hariores et les SPMG cotnlnvoienens à l'embauche.
Le teaalbu ci-dessus est majoré le cas échéant à ctomepr du 1er avril 2022 :
? de 41,20 ? : trvaail un juor férié (autre que le 1er Mai) seul que siot le nmorbe d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021) ;
? de 41,20 ? : tviaral un dhanmice seul que siot le nbrome d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021).

À ctomepr du 1er orbctoe 2022 : (En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mleuesns gatrinas puor 151,67 hreeus par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,8940	1 652,29	1 701,86	1 751,43	1 801,00	1 850,56	1 900,13	1 933,18	1 957,96	1 982,75
3	110	10,8940	1 652,29	1 701,86	1 751,43	1 801,00	1 850,56	1 900,13	1 933,18	1 957,96	1 982,75
4	115	10,8969	1 652,73	1 702,31	1 751,89	1 801,48	1 851,06	1 900,64	1 933,69	1 958,49	1 983,28
5	120	10,8985	1 652,98	1 702,57	1 752,16	1 801,75	1 851,34	1 900,93	1 933,99	1 958,78	1 983,58
6	125	10,8997	1 653,16	1 702,75	1 752,35	1 801,94	1 851,54	1 901,13	1 934,20	1 958,99	1 983,79
7	132,5	11,0042	1 669,01	1 719,08	1 769,15	1 819,22	1 869,29	1 919,36	1 952,74	1 977,78	2 002,81
8	140	11,1033	1 684,04	1 734,56	1 785,08	1 835,60	1 886,12	1 936,65	1 970,33	1 995,59	2 020,85
9	148,5	11,7802	1 786,70	1 840,30	1 893,90	1 947,50	2 001,10	2 054,71	2 090,44	2 117,24	2 144,04

Sténodactylographe et sténotypiste : 39,31 ?.
Traducteur : 157,23 ?.
Traducteur et rédacteur : 235,84 ?.
NB : en aplcptioian de l'article 3 CCNA2, les mriojoatans puor ancienneté s'appliquent sur les tuax harerios et les SPMG cnviltneeonnos à l'embauche.
Le teablaui ci-dessus est majoré le cas échéant à cetpomr du 1er oobtcre 2022 :
? de 42,02 ? : traavil un juor férié (autre que le 1er Mai) seul que siot le nomrbe d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021) ;
? de 42,02 ? : tairavl un dchnimae seul que siot le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021).

Avenant n 95 du 23 mars 2022 relatif aux salaires des techniciens et agents de maîtrise annexe III de la convention collective

Les pareeirtans siaucox décident d'améliorer de façon clbilitnteausnsoe le régime de prévoyance des salariés des esrpreeitns de tprarsont rtuoier de voyageurs.
Un acrcod celloictf complétant leidt régime est dnoc soumis à sgarnutie simultanément au présent anvneat de rrlvsiaetoaoin des rémunérations.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Article 4 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Les présentes dsopiitsonis snot acilaepbpls seul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de disniiootps spécifiques puor les epineresrts de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Le présent avnanet est colcnu puor une durée indéterminée et entre en apilopatin à cmtepor de sa sigutrnae dnas le rscepet des dtaes mentionnées ci-dessus.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt à la drcotien générale du tvaial du ministère du tvaaril et d'une dndmaee d'extension dnas les cntinoidos légales et réglementaires.

La cionvetonn cetcolilve ntnolaiae annexe III (dispositions particulières aux theccniens et aetngs de maîtrise) en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les aatenvns n° 1 à 94, ce derneir en dtae du 19 mras 2021, est à neuavou modifiée cmmoie suit.

Article 1er - Salaires mensuels garantis
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Les barèmes des tuax hrriaeos et saerials mnuleses gnaaitrs des thniiecnces et atgens de maîtrise des esprinteres de tpraorsnt rtouier de voeyaugrs en vegiuur snot revalorisés à ceopmtr du 1er avirl 2022 et du 1er orbctoe 2022 conformément aux taulbaex jntois au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Les mantonts des indemnités visées au praaagprhe b de l'article 6 de la CCNA3 snot revalorisés à cotempr du 1er aivrl 2022 et du 1er ootbrce 2022 conformément aux tlaauebxs jnoits au présent avenant.

Article 3 - Engagement consubstantiel
En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Annexe III
Techniciens et agents de maîtrise

À ctpemor du 1er aivrl 2022 :

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mnneelus garaitns puor 151,67 heuers par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,6685	1 769,76	1 822,85	1 875,95	1 929,04	1 982,13	2 035,22	2 070,62	2 097,17	2 123,71
2	157,5	12,2490	1 857,81	1 913,54	1 969,28	2 025,01	2 080,75	2 136,48	2 173,64	2 201,50	2 229,37
3	165	12,8366	1 946,93	2 005,34	2 063,75	2 122,15	2 180,56	2 238,97	2 277,91	2 307,11	2 336,32
4	175	13,6196	2 065,68	2 127,65	2 189,62	2 251,59	2 313,56	2 375,53	2 416,85	2 447,83	2 478,82
5	185	14,3856	2 181,86	2 247,32	2 312,77	2 378,23	2 443,68	2 509,14	2 552,78	2 585,50	2 618,23
6	200	15,5510	2 358,62	2 429,38	2 500,14	2 570,90	2 641,65	2 712,41	2 759,59	2 794,96	2 830,34
7	215	16,7163	2 535,36	2 611,42	2 687,48	2 763,54	2 839,60	2 915,66	2 966,37	3 004,40	3 042,43
8	225	17,4990	2 654,07	2 733,69	2 813,31	2 892,94	2 972,56	3 052,18	3 105,26	3 145,07	3 184,88

Traducteur : 155,74 ?.

Traducteur et rédacteur : 233,61 ?.

NB : en aopciltapin de l'article 4 CCNA3, les mnjraiatoos puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hroiaers et les SPMG conloveneintns à l'embauche.

Le tbeaalu ci-dessus est majoré le cas échéant à cepotmr du 1er avril 2022 :

? de 41,20 ? : travail un juor férié (autre que le 1er Mai) geul que siot le nomrbe d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 94 du 19 mras 2021) ;

? de 41,20 ? : trvaial un dihnmae geul que siot le nmbore d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 94 du 19 mras 2021).

À cpetmor du 1er obocrt 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires msuleens giarnats puor 151,67 hurees par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,9019	1 805,16	1 859,31	1 913,47	1 967,62	2 021,78	2 075,93	2 112,04	2 139,11	2 166,19
2	157,5	12,4940	1 894,96	1 951,81	2 008,66	2 065,51	2 122,36	2 179,20	2 217,10	2 245,53	2 273,95
3	165	13,0933	1 985,86	2 045,44	2 105,01	2 164,59	2 224,16	2 283,74	2 323,46	2 353,24	2 383,03
4	175	13,8920	2 107,00	2 170,21	2 233,42	2 296,63	2 359,84	2 423,05	2 465,19	2 496,80	2 528,40
5	185	14,6733	2 225,50	2 292,27	2 359,03	2 425,80	2 492,56	2 559,33	2 603,84	2 637,22	2 670,60
6	200	15,8620	2 405,79	2 477,96	2 550,14	2 622,31	2 694,48	2 766,66	2 814,77	2 850,86	2 886,95
7	215	17,0506	2 586,06	2 663,64	2 741,22	2 818,81	2 896,39	2 973,97	3 025,69	3 064,48	3 103,27
8	225	17,8490	2 707,16	2 788,37	2 869,59	2 950,80	3 032,02	3 113,23	3 167,38	3 207,98	3 248,59

Traducteur : 158,85 ?.

Traducteur et rédacteur : 238,28 ?.

NB : en alcioptapin de l'article 4 CCNA3, les motajainors puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hirreaos et les SPMG ceoonnlnintvs à l'embauche.

Le taableu ci-dessus est majoré le cas échéant à coptemr du 1er obrotce 2022 :

? de 42,02 ? : traavil un juor férié (autre que le 1er Mai) geul que siot le nmrobe d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 94 du 19 mras 2021) ;

? de 42,02 ? : traavil un dhcmaine geul que siot le nrmboe d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 94 du 19 mras 2021).

Avenant n 87 du 23 mars 2022 relatif aux rémunérations annuelles minimales des ingénieurs et cadres annexe IV de la convention collective

airvl 2022 et du 1er ootcrbe 2022 conformément aux tebaalux jotins au présent avenant.

Article 2 - Engagement consubstantiel En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Les pirnaaerets siaocux décident d'améliorer de façon ctonabltesuilnse le régime de prévoyance des salariés des eertpresns de ttrroasnt rteoir de voyageurs.

Un aoccrd ciloletcf complétant ledit régime est dnoc smouis à sragnitue simultanément au présent aaevnnt de riaioroasetvln des rémunérations.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Les présentes dosotinsipis snot acleplipbas geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dntosiopiiss spécifiques puor les eesnpirtres de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Le présent aevnnt est cnolcu puor une durée indéterminée et etrne en atipioclapn à comept de sa snaurtge dnas le rsceopt des dtaes mentionnées ci-dessus.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

La cenotnvoin colticvlee nlnoiatae anxene IV (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en dtae du 30 obtorce 1951, modifiée par les aanetnvs n° 1 à 86, ce driener en dtae du 19 mras 2021, est à naeouvu modifiée cmmoie suit.

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 23 mars 2022

Les barèmes de rémunérations anelunels mailnems pnlsesirfleoones gitnaears dnas les erpetnrises de tnaporsrt reotuir de voaugerys en vuuegir snot revalorisés à cemoptr du 1er

Le présent anveant frea l'objet d'un dépôt à la dtrecioin générale du triaavl du ministère du triaavl et d'une dndmeae d'extension dnas les ctodionins dnas les cnidointos légales et réglementaires.

Annexe IV
Ingénieurs et cadres

Pour 151,67 hreeus iacnulnt les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le crdae des lios sur la réduction du tmpes de travail.

Article - Annexe

À ceotpmr du 1er avril 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dnas le groupe	Rémunération alnelune gariatne (art. 5, al. 4)	Paieiment mseneul manimil (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	32 798,36	2 459,88
		5 à 10 ans	34 438,28	2 582,87
		10 à 15 ans	36 078,20	2 705,87
		15 à 20 ans	37 718,11	2 828,86
		20 à 25 ans	38 374,08	2 878,06
		25 à 30 ans	38 866,06	2 914,95
		Après 30 ans	39 358,03	2 951,85
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	34 930,60	2 619,80
		5 à 10 ans	36 677,13	2 750,78
		10 à 15 ans	38 423,66	2 881,77
		15 à 20 ans	40 170,19	3 012,76
		20 à 25 ans	40 868,80	3 065,16
		25 à 30 ans	41 392,76	3 104,46
		Après 30 ans	41 916,72	3 143,75
3	113	Jusqu'à 5 ans	37 062,00	2 779,65
		5 à 10 ans	38 915,10	2 918,63
		10 à 15 ans	40 768,20	3 057,62
		15 à 20 ans	42 621,30	3 196,60
		20 à 25 ans	43 362,54	3 252,19
		25 à 30 ans	43 918,47	3 293,89
		Après 30 ans	44 474,40	3 335,58
4	119	Jusqu'à 5 ans	39 029,30	2 927,20
		5 à 10 ans	40 980,77	3 073,56
		10 à 15 ans	42 932,23	3 219,92
		15 à 20 ans	44 883,70	3 366,28
		20 à 25 ans	45 664,28	3 424,82
		25 à 30 ans	46 249,72	3 468,73
		Après 30 ans	46 835,16	3 512,64
5	132	Jusqu'à 5 ans	43 293,32	3 247,00
		5 à 10 ans	45 457,99	3 409,35
		10 à 15 ans	47 622,65	3 571,70
		15 à 20 ans	49 787,32	3 734,05
		20 à 25 ans	50 653,18	3 798,99
		25 à 30 ans	51 302,58	3 847,69
		Après 30 ans	51 951,98	3 896,40
6	145	Jusqu'à 5 ans	47 557,13	3 566,78
		5 à 10 ans	49 934,99	3 745,12
		10 à 15 ans	52 312,84	3 923,46
		15 à 20 ans	54 690,70	4 101,80
		20 à 25 ans	55 641,84	4 173,14
		25 à 30 ans	56 355,20	4 226,64
		Après 30 ans	57 068,56	4 280,14
7	Cadres supérieurs	Voir ailrtce 6.3 de la présente cnvoitonon axenne IV		

NB : les rémunérations mniieamls plsnlronfeoseeis graatenis fixées par le taealbu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région psinnriaee (art. 5, al. 2).
 En aloiatippcn de l'article 5 CCNA4, les mrjionatoas puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hroreias et les SPMG ctneoovilnnnes à l'embauche.
 Le tlbaeau ci-dessus est majoré le cas échéant à cpeomtr du 1er obtroce 2022 :
 ? de 41,20 ? : tavrrial un juor férié (autre que le 1er Mai) qeul que siot le nrobme d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mras 2021) ;
 ? de 41,20 ? : taravil un dcinham qeul que siot le nmbroe d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mras 2021).

À cptemor du 1er otrcobe 2022 :

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dnas le groupe	Rémunération aunllene gnaitrae (art. 5, al. 4)	Paiement mseenul minimal (art. 6.4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	33 454,33	2 509,07
		5 à 10 ans	35 127,05	2 634,53
		10 à 15 ans	36 799,76	2 759,98
		15 à 20 ans	38 472,48	2 885,44
		20 à 25 ans	39 141,57	2 935,62
		25 à 30 ans	39 643,38	2 973,25
		Après 30 ans	40 145,20	3 010,89
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	35 629,21	2 672,19
		5 à 10 ans	37 410,67	2 805,80
		10 à 15 ans	39 192,13	2 939,41
		15 à 20 ans	40 973,59	3 073,02
		20 à 25 ans	41 686,18	3 126,46
		25 à 30 ans	42 220,61	3 166,55
		Après 30 ans	42 755,05	3 206,63
3	113	Jusqu'à 5 ans	37 803,24	2 835,24
		5 à 10 ans	39 693,40	2 977,01
		10 à 15 ans	41 583,56	3 118,77
		15 à 20 ans	43 473,73	3 260,53
		20 à 25 ans	44 229,79	3 317,23
		25 à 30 ans	44 796,84	3 359,76
		Après 30 ans	45 363,89	3 402,29
4	119	Jusqu'à 5 ans	39 809,89	2 985,74
		5 à 10 ans	41 800,38	3 135,03
		10 à 15 ans	43 790,88	3 284,32
		15 à 20 ans	45 781,37	3 433,60
		20 à 25 ans	46 577,57	3 493,32
		25 à 30 ans	47 174,72	3 538,10
		Après 30 ans	47 771,87	3 582,89
5	132	Jusqu'à 5 ans	44 159,19	3 311,94
		5 à 10 ans	46 367,15	3 477,54
		10 à 15 ans	48 575,11	3 643,13
		15 à 20 ans	50 783,07	3 808,73
		20 à 25 ans	51 666,25	3 874,97
		25 à 30 ans	52 328,64	3 924,65
		Après 30 ans	52 991,03	3 974,33
6	145	Jusqu'à 5 ans	48 508,27	3 638,12
		5 à 10 ans	50 933,68	3 820,03
		10 à 15 ans	53 359,10	4 001,93
		15 à 20 ans	55 784,51	4 183,84
		20 à 25 ans	56 754,68	4 256,60
		25 à 30 ans	57 482,30	4 311,17
		Après 30 ans	58 209,92	4 365,74
7	Cadres supérieurs	Voir ailrcte 6.3 de la présente ctvooeinnn annexe IV		

NB : les rémunérations mileniams plnleofrensesois gaietarns fixées par le talbeau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région pinsniaree (art. 5, al. 2).
En altaipipocn de l'article 5 CCNA4, les mtorajaoins puor ancienneté s'appliquent sur les tuax horaires et les SPMG connolvnenites à l'embauche.
Le telaabu ci-dessus est majoré le cas échéant à cptoemr du 1er obotcre 2022 :
? de 42,02 ? : taaivrl un juor férié (autre que le 1er Mai) seul que siot le nbrome d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mras 2021) ;
? de 42,02 ? : tivaarl un dihmacte seul que siot le nrmboe d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mras 2021).

Avenant n 14 du 12 juillet 2022 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques au 1er septembre 2022

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le prooocle d'accord ritalef aux cdtnoiois spécifiques d'emploi des pennorelss des eiresrpnets exerçant des activités de posratenits liisgutoeqs du 30 juin 2004, modifié en dnireer leiu par l'avenant n° 13 du 21 mai 2021, est à nauvoeu modifié cmome siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les tuax harrieos cinneentovolns et les gniaeatrs aenlulnes de rémunération des pnrsenols ouvriers, employés, teciechnns et anetgs de maîtrise ansii que les rémunérations anlleuens giatenars des pnorenless ingénieurs et cdars des eerpitsnres exerçant des activités de pntorseitas lgisoutiqes snot revalorisés conformément aux tulabeax jotins en anexne au présent avenant.

Ces différents tuaeblax sonret intégrés dnas les CNCA 1 à 4 de la

coioevtnnn cotillcvee nonataile des tatnprsos riueters et des activités ailiierxaius du transport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent aevnant etnre en aicpoiaptln à cemotpr du 1er srpemetbe 2022.

Les présentes dtnpsiiiooss snot alacbleipps seul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dotioinspiss spécifiques puor les epsrtrinees de monis de 50 salariés.

Par ailleurs, les ptrinaraees saouicx aifnfmetr luer acaemttnht à l'égalité psoollsrfnineee enrte les fmeems et les hmoems et, conformément aux dinospsoiits des atriles L. 2241-1 et satinuvs du cdoe du travail, s'engagent à tnrdee à la spoirpuessn des écarts de rémunérations et à pmooirvuor l'objectif d'égalité psroifnenlesloe etrne les femmes et les hommes.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent aevannt frea l'objet d'un dépôt à la drceioitn générale du triaval du ministère du tirvaal et d'une denadme d'extension dnas les cnnditoios légales et réglementaires.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Annexe 1
Personnels ouvriers

Taux hirearos aeibalppcls à ctpmeor du 1er semrbptee 2022.
(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	11,09	11,13	11,3526	11,5752	11,7978	12,0204
	Manutentionnaire logistique	11,09	11,13	11,3526	11,5752	11,7978	12,0204
115 L	Préparateur de commandes	11,09	11,22	11,4444	11,6688	11,8932	12,1176
	Agent logistique	11,09	11,22	11,4444	11,6688	11,8932	12,1176
120 L	Contrôleur/flasheur	11,10	11,28	11,5056	11,7312	11,9568	12,1824
	Agent de mcnenatiane d'entrepôt logistique	11,10	11,28	11,5056	11,7312	11,9568	12,1824
125 L	Cariste en priestoatn ltquoisge [1]	11,12	11,34	11,5668	11,7936	12,0204	12,2472
138 L	Opérateur de ligne	11,15	11,42	11,6484	11,8768	12,1052	12,3336

[1] Puor les ciaersts 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rpeoterr aux barèmes des rémunérations conlennvnoleetis des oeuvirs du TRM et des AAT.

Garanties anelunels de rémunération appilcalebs à cpmeotr du 1er sbrpmtee 2022 (pour 151 hreeus 67 mensuelles)
(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans

110 L	Opérateur/emballleur	21 332,76	21 759,42	22 186,07	22 612,73	23 039,38
	Manutentionnaire logistique	21 332,76	21 759,42	22 186,07	22 612,73	23 039,38
115 L	Préparateur de commandes	21 514,77	21 945,07	22 375,36	22 805,66	23 235,95
	Agent logistique	21 514,77	21 945,07	22 375,36	22 805,66	23 235,95
120 L	Contrôleur/flasheur	21 606,37	22 038,50	22 470,62	22 902,75	23 334,88
	Agent de mnncianeae d'entrepôt logistique	21 606,37	22 038,50	22 470,62	22 902,75	23 334,88
125 L	Cariste en poerittasn lotsqgiue [1]	21 752,50	22 187,55	22 622,60	23 057,65	23 492,70
138 L	Opérateur de ligne	21 841,21	22 278,03	22 714,86	23 151,68	23 588,51

[1] Pour les ctierass 1er degré (Coefficient 115) et 2e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations ceteleonnnonlnovis des ourreivs du TRM et des AAT.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Taux hirroaes aeicplplabs à cpotemr du 1er srepetmbe 2022

(En euros).

Annexe 2
Personnels employés

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	11,15	11,34	11,6802	12,0204	12,3606	12,7008	13,0410
120 L	Employé d'ordonnancement	11,20	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Agent asttiidranmif logistique	11,20	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330

Garanties alenuenls de rémunération alepablicps à coemtptr du 1er sptemrbce 2022 (pour 151 hueers 67 mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	21 714,10	22 365,52	23 016,95	23 668,37	24 319,79	24 971,22
120 L	Employé d'ordonnancement	21 841,53	22 496,78	23 152,02	23 807,27	24 462,51	25 117,76
	Agent airtindamtsif logistique	21 841,53	22 496,78	23 152,02	23 807,27	24 462,51	25 117,76

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Taux harrieos acablplipes à cetpomr du 1er spbmeetre 2022.

(En euros.)

Annexe 3
Personnels thinceinecs et anegts de maîtrise

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mannteciane d'entrepôt logistique	12,60	12,9780	13,3560	13,7340	14,1120	14,4900
157,5 L	Chef d'équipe logistique	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
	Gestionnaire de stocks	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
	Correspondant du rlasosbenpe maneganmet de la qualité	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
	Responsable ou ssvieurepr de lignes	12,70	13,0810	13,4620	13,8430	14,2240	14,6050
165 L	Chef de qauil logistique	13,17	13,5651	13,9602	14,3553	14,7504	15,1455
200 L	Chef d'exploitation logistique	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400
	Responsable matcnenanie d'entrepôt logistique	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400
200 L	Responsable sricvee cleint logistique	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400
	Responsable ctedninnoimmet à façon	15,60	16,0680	16,5360	17,0040	17,4720	17,9400

Garanties aeuelllns de rémunération aiplpalbecs à coeptmr du 1er strbmepee 2022 (pour 151 hereus 67 mensuelles)

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mnanntecaie d'entrepôt logistique	24 414,37	25 146,80	25 879,23	26 611,66	27 344,09	28 076,53

157,5 L	Chef d'équipe logistique	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
	Gestionnaire de stocks	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
	Correspondant du rselbnopsae manmaeegnt de la qualité	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
	Responsable ou srsupveeur de lignes	24 567,45	25 304,47	26 041,50	26 778,52	27 515,54	28 252,57
165 L	Chef de qauil logistique	25 511,36	26 276,70	27 042,04	27 807,38	28 572,72	29 338,06
200 L	Chef d'exploitation logistique	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74
	Responsable mecnitnanae d'entrepôt logistique	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74
200 L	Responsable sverice clneit logistique	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74
	Responsable ceentimodnnoint à façon	30 082,38	30 984,85	31 887,32	32 789,79	33 692,27	34 594,74

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Rémunérations aelnluens gianarets aplcpialebs à ceptomr du 1er spemtrbee 2022 (pour 151 herues 67 mensuelles)

Annexe 4
Personnels ingénieurs et cadres

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annlulee garantie	Paieement mnueesl minimum	Rémunération aulnlnee garantie	Paieement mnseeul minimum	Rémunération anlneuee garantie	Paieement muesnel minimum	Rémunération anlulnee garantie	Paieement menseul minimum
100 L	Responsable mnaaeegmnt de la qualité	37 744,33	2 830,82	39 631,55	2 972,37	41 518,76	3 113,91	43 405,98	3 255,45
106,5 L	Chef de projet	40 207,10	3 015,53	42 217,46	3 166,31	44 227,81	3 317,09	46 238,17	3 467,86
	Responsable Sécurité	40 207,10	3 015,53	42 217,46	3 166,31	44 227,81	3 317,09	46 238,17	3 467,86
113 L	Directeur d'exploitation logistique	42 651,63	3 198,87	44 784,21	3 358,82	46 916,79	3 518,76	49 049,37	3 678,70
	Directeur méthode logistique	42 651,63	3 198,87	44 784,21	3 358,82	46 916,79	3 518,76	49 049,37	3 678,70
119 L	Directeur ctenonmneinidot à façon	44 603,62	3 345,27	46 833,80	3 512,54	49 063,98	3 679,80	51 294,16	3 847,06
	Directeur de stie logistique	44 603,62	3 345,27	46 833,80	3 512,54	49 063,98	3 679,80	51 294,16	3 847,06
132 L	Directeur de steis logistiques	49 842,62	3 738,20	52 334,75	3 925,11	54 826,88	4 112,02	57 319,01	4 298,93

Avenant n° 20 du 19 octobre 2022 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

À l'article 3 « Raotiisoravlen des rémunérations cleovennniotlnes », le pinot 1 et le pinot 2 snot remplacés par :

« 1. Tuax horaires

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cnvoilttoelnenns dnas les enrptsreies de tsrproant de déménagement, modifié en denirer lieu par l'avenant n° 19 du 1er février 2022, est à nuevaou modifié cmme siut :

Les tuax hareoirs cloinonneenvts des ponerelsns ouvriers, employés et teiccinshes et atengs de maîtrise snot revalorisés conformément aux tuaealbx jniots au présent avenant, à cmeoptr de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant.

2. Rémunérations alnelunes garanties

Les rémunérations alunelnes gnaaietr des pnonrlsees ingénieurs et cadars snot revalorisés conformément aux tbleaux jonits au présent avenant, à coptmer de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les tlbaeaux annexés au présent avannet seornt intégrés dnas les CNCA 1, 2, 3 et 4.

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés qui ont l'obligation de prévoir de dispositions spécifiques pour les salariés de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les entreprises de moins de 50 salariés s'engagent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour éliminer les écarts de rémunération et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette obligation a d'ailleurs été rappelée dans l'accord interprofessionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4 - Entrée en application et extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er février 2023.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Annexe
Entreprises de transport de déménagement
Personnel ouvrier

Taux horaires

À compter du premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er février 2023.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM	11,24 ?	11,46 ?	11,69 ?	11,91 ?	12,14 ?
5	1 B DEM	11,32 ?	11,55 ?	11,77 ?	12,00 ?	12,23 ?
6	1 C DEM	11,61 ?	11,84 ?	12,07 ?	12,31 ?	12,54 ?
7	1 D DEM	12,38 ?	12,63 ?	12,88 ?	13,12 ?	13,37 ?

Les taux horaires ci-dessous sont majorés pour « DC », « DC 1 » et « DC 2 » sont reus conformément aux tableaux ci-dessous :

À compter du premier jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1er février 2023.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC0	11,35 ?	11,58 ?	11,80 ?	12,03 ?	12,26 ?
5	1 B DEM DC0	11,43 ?	11,66 ?	11,89 ?	12,12 ?	12,34 ?
6	1 C DEM DC0	11,73 ?	11,96 ?	12,20 ?	12,43 ?	12,67 ?
7	1 D DEM DC0	12,50 ?	12,75 ?	13,00 ?	13,25 ?	13,50 ?

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC1	11,46 ?	11,69 ?	11,92 ?	12,15 ?	12,38 ?
5	1 B DEM DC1	11,55 ?	11,78 ?	12,01 ?	12,24 ?	12,47 ?
6	1 C DEM DC1	11,84 ?	12,08 ?	12,31 ?	12,55 ?	12,79 ?
7	1 D DEM DC1	12,63 ?	12,88 ?	13,14 ?	13,39 ?	13,64 ?

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC2	11,58 ?	11,81 ?	12,04 ?	12,27 ?	12,51 ?
5	1 B DEM DC2	11,66 ?	11,89 ?	12,13 ?	12,36 ?	12,59 ?
6	1 C DEM DC2	11,96 ?	12,20 ?	12,44 ?	12,68 ?	12,92 ?
7	1 D DEM DC2	12,75 ?	13,01 ?	13,26 ?	13,52 ?	13,77 ?

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 ?.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dominical ? art. 7 ou 7 quater) de : 12,26 ? ou 28,51 ?.

Heure de travail de nuit (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 ?.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2/3/4	2 A DEM	11,24 ?	11,58 ?	11,91 ?	12,25 ?	12,59 ?	12,93 ?
5/6	2 B DEM	11,31 ?	11,65 ?	11,99 ?	12,33 ?	12,67 ?	13,01 ?
7/8	2 C DEM	11,50 ?	11,85 ?	12,19 ?	12,54 ?	12,88 ?	13,23 ?
9	2 D DEM	11,77 ?	12,12 ?	12,48 ?	12,83 ?	13,18 ?	13,54 ?

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	3 A DEM	12,38 ?	12,75 ?	13,12 ?	13,49 ?	13,87 ?	14,24 ?
4	3 B DEM	13,40 ?	13,80 ?	14,20 ?	14,61 ?	15,01 ?	15,41 ?
6	3 C DEM	15,33 ?	15,79 ?	16,25 ?	16,71 ?	17,17 ?	17,63 ?
8	3 D DEM	17,27 ?	17,79 ?	18,31 ?	18,82 ?	19,34 ?	19,86 ?

Groupe	Coefficient	Ancienneté[1]	Rémunération alnuene garantie	Paiement mnseuel minimum
1?/?2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	39 260,69 ?	2 944,55 ?
		Après 5 ans	41 223,72 ?	3 091,78 ?
1?/?2	4 A DEM	Après 10 ans	43 186,76 ?	3 239,01 ?
		Après 15 ans	45 149,79 ?	3 386,23 ?
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	43 868,18 ?	3 290,11 ?
		Après 5 ans	46 061,59 ?	3 454,62 ?
		Après 10 ans	48 255,00 ?	3 619,13 ?
		Après 15 ans	50 448,41 ?	3 783,63 ?
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	53 453,16 ?	4 008,99 ?
		Après 5 ans	56 125,82 ?	4 209,44 ?
		Après 10 ans	58 798,48 ?	4 409,89 ?
		Après 15 ans	61 471,13 ?	4 610,33 ?

[1] Cf. Arilcte 5 alinéa 4 de la CCNA4.

Accord du 25 octobre 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles garanties

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; CFTC FGT,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les tuax hriaeros cnoovtennienls et les gatinraes aelneulns de

rémunération (GAR) des psoernlens ouvriers, employés, ticehecinn et antges de maîtrise visés par le présent acorcd snot revalorisés à coemtptr du 1er décembre 2022 et fixés conformément aux teabualx annexés au présent accord.

Ces différents tauebax sroent intégrés dnas les CNCA 1 à 3 de la cnotovinen ctlevilce nnlaoaite des tatspnrrs roruettis et des activités aaiulxiries du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les rémunérations aeeunlns gerianats des poenesnlrs ingénieurs et cedars visés par le présent acrcod snot revalorisées à cpetomr du 1er décembre 2022 et fixées conformément aux tlbaux annexés au présent accord.

Ces différents tualebax sernot intégrés dnas la CNCA 4 de la cnionveotn cevlitcole noatlniaie des ttpnrasors rtuoiers et des activités aeurailixis du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 ter et 7 quater de la CNCA 1, 5 § b de la CNCA 2 et 6 § b de la CNCA 3 sont également revalorisées et fixées conformément aux décrets et montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Article 4 - Dispositions spécifiques En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche ont convenu de luer amplement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à travailler à la poursuite des écarts de rémunérations et à poursuivre l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord collectif national de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1er décembre 2022, dans le respect des décrets mentionnés ci-dessus.

Article 6 - Publicité et dépôt En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Article Annexe - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Personnels itinérants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M 115 M 118 M 120 M	11,47	11,6994	11,9288	12,1582	12,3876
128 M	11,50	11,7300	11,9600	12,1900	12,4200
138 M	11,52	11,7504	11,9808	12,2112	12,4416
150 M	11,79	12,0258	12,2616	12,4974	12,7332
Indemnités pour dommages et jours fériés travaillés : ? durée du travail inférieure à 3 heures : 11,81 euros ; ? durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 27,46 euros.					

Garanties minimales de rémunération à compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M 115 M 118 M 120 M	21 502,13	21 932,18	22 362,22	22 792,26	23 222,31
128 M	21 558,37	21 989,54	22 420,71	22 851,88	23 283,04
138 M	21 595,87	22 027,78	22 459,70	22 891,62	23 323,54
150 M	22 102,02	22 544,06	22 986,10	23 428,14	23 870,18

Personnels itinérants

décembre 2022

Garanties minimales de rémunération à compter du 1er

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	24 572,86	25 064,31	25 555,77	26 047,23	26 538,68
128 M	24 637,13	25 129,87	25 622,61	26 115,35	26 608,10
138 M	24 679,97	25 173,57	25 667,17	26 160,77	26 654,37
150 M	25 258,41	25 763,58	26 268,75	26 773,91	27 279,08

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	30 551,26	31 162,29	31 773,31	32 384,34	32 995,36
128 M	30 631,17	31 243,79	31 856,42	32 469,04	33 081,66
138 M	30 684,44	31 298,13	31 911,82	32 525,51	33 139,20
150 M	31 403,61	32 031,68	32 659,75	33 287,82	33 915,90

Personnels employés

(En euros.)

Taux horaires à compter du 1er décembre 2022

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 110 115 120	11,47	11,8141	12,1582	12,5023	12,8464	13,1905
125	11,48	11,8244	12,1688	12,5132	12,8576	13,2020
132,5	11,50	11,8450	12,1900	12,5350	12,8800	13,2250
140	11,53	11,8759	12,2218	12,5677	12,9136	13,2595
148,5	11,79	12,1437	12,4974	12,8511	13,2048	13,5585

Indemnités complémentaires :

? sténodactylographe ou sténotypiste : 39,34 euros ;

? traducteur : 157,36 euros ;

? traducteur et rédacteur : 236,04 euros.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 110 115 120	21 502,13	22 147,20	22 792,26	23 437,33	24 082,39	24 727,45
125	21 520,88	22 166,51	22 812,13	23 457,76	24 103,39	24 749,01
132,5	21 558,37	22 205,13	22 851,88	23 498,63	24 145,38	24 792,13
140	21 614,61	22 263,05	22 911,49	23 559,93	24 208,37	24 856,80
148,5	22 102,02	22 765,08	23 428,14	24 091,20	24 754,26	25 417,32

Personnels techniques et agents de maîtrise

(En euros.)

Taux horaires à compter du 1er décembre 2022

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	11,95	12,3085	12,6670	13,0255	13,3840	13,7425
157,5	12,08	12,4424	12,8048	13,1672	13,5296	13,8920
165	12,66	13,0398	13,4196	13,7994	14,1792	14,5590
175	13,44	13,8432	14,2464	14,6496	15,0528	15,4560
185	14,17	14,5951	15,0202	15,4453	15,8704	16,2955
200	15,34	15,8002	16,2604	16,7206	17,1808	17,6410
215	16,48	16,9744	17,4688	17,9632	18,4576	18,9520
225	17,28	17,7984	18,3168	18,8352	19,3536	19,8720

Indemnités complémentaires :

? traducteur : 159,50 euros ;

? traducteur et rédacteur : 239,24 euros.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er décembre 2022

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	22 401,96	23 074,02	23 746,08	24 418,14	25 090,20	25 762,26
157,5	22 645,67	23 325,04	24 004,41	24 683,78	25 363,15	26 042,52
165	23 732,96	24 444,95	25 156,94	25 868,92	26 580,91	27 292,90
175	25 195,18	25 951,03	26 706,89	27 462,74	28 218,60	28 974,45
185	26 563,67	27 360,58	28 157,49	28 954,40	29 751,31	30 548,22
200	28 757,00	29 619,71	30 482,42	31 345,13	32 207,84	33 070,55
215	30 894,09	31 820,91	32 747,73	33 674,55	34 601,38	35 528,20
225	32 393,80	33 365,61	34 337,43	35 309,24	36 281,06	37 252,87

Personnels ingénieurs et cadres
 Rémunérations aulnnlees gniaeatrs et paemniet meelnsus
 mimnia à cptomr du 1er décembre 2022

(Durée mnulslee de référence : 151,67 heures.)

 (En euros.)

Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	33 166,29	2 487,47
	5 à 10 ans	34 824,60	2 611,85
	10 à 15 ans	36 482,92	2 736,22
	Après 15 ans	38 141,23	2 860,59
106,5	Jusqu'à 5 ans	35 318,85	2 648,91
	5 à 10 ans	37 084,79	2 781,36
	10 à 15 ans	38 850,74	2 913,81
	Après 15 ans	40 616,68	3 046,25
113	Jusqu'à 5 ans	37 471,88	2 810,39
	5 à 10 ans	39 345,47	2 950,91
	10 à 15 ans	41 219,06	3 091,43
	Après 15 ans	43 092,66	3 231,95
119	Jusqu'à 5 ans	39 457,98	2 959,35
	5 à 10 ans	41 430,88	3 107,32
	10 à 15 ans	43 403,78	3 255,28
	Après 15 ans	45 376,68	3 403,25
132	Jusqu'à 5 ans	43 763,38	3 282,25
	5 à 10 ans	45 951,55	3 446,37
	10 à 15 ans	48 139,72	3 610,48
	Après 15 ans	50 327,89	3 774,59
145	Jusqu'à 5 ans	48 068,99	3 605,17
	5 à 10 ans	50 472,44	3 785,43
	10 à 15 ans	52 875,88	3 965,69
	Après 15 ans	55 279,34	4 145,95
Cadres supérieurs	Voir aiclrt 6.3 de la présente cniovonten anxnee 4		
NB : Les rémunérations meialnims prneesnfieooslls gtaeanris fixées par le tlabaeu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région peiarnnsie (art. 5 § 2 de la CNCA 4).			

Article - Procès-verbal de signature

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les pirtas sinaraetigs de l'accord du 25 otrbcoe 2022 s'engagent à la tneue oloritigabe d'une réunion de négociations salariales, en cas de riiaetorsvloan du Simc en cuors d'année 2023 ienurtevne en ailpocpatin des dsntooiipiiss de l'article L. 3231-5 du cdoe du taairvl (« Lrosque l'indice naitoanl des pirs à la cstoonoaimmn atetint un neaviu cndspronroeat à une hsaue d'au minos 2 % par rrppoat à l'indice constaté lros de l'établissement du sialrae mnimum de csinscorae immédiatement antérieur, le sralaie miuimnm de cscoinarse est

Avenant n 75 du 10 novembre 2022
relatif aux frais de déplacement des

relevé dnas la même prrotooipn à copemtr du pemrier juor du mios qui siut la pilcabouitn de l'indice entraînant ce relèvement. »).

Le délai de teune de cttee réunion ne puora excéder un mios à ctepmor de la dtae de la retoailvsraion du Simc ieetuvnnre en apcplaiitn de la dsoiisitpon du cdoe du tarvail précédemment citée.

Par ailleurs, les piaerts sgtiraaeins laepelpnt luer acrocd puor l'inscription à l'ordre du juor de la CPNPI TRM de la qoiseutn du sutatt des cdaers dnas le sueetcr des tosrntaps rertoius de mihnrdcsaaes et activités auxelairiis du tnpaorsrt ansi que des ctondinois de l'éligibilité à la rierttae complémentaire dnas ce même secteur.

ouvriers annexe 1 de la convention
collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le pootocrle rtielaf aux faris de déplacement du 30 arvil 1974, cloclu en atcipoplian de l'article 10 de la cnotneiovn clovetclie nataolnie axnnee 1 des tnastrrpos roietrus et des activités alrxuaieiis du transport, modifié par les anneatvs n° 1 à 74, ce drineer en dtae du 28 février 2022, est à nvoueau modifié cmmoes siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les tuax des indemnités friorfeiatas dnas les erinpteers du trnarspot reiutor de marchandises, des activités axriaeliuis du transport, du tarprosnt de déménagement, du trnosrapt de fonds et vureals et des activités de peasoirtnts logistiques, jntios auidt protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le telabau annexé au présent avenant, à cptomter du 1er juror du mios svianut sa signature.

Article 2 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent anaenvt est cnolcu puor une durée indéterminée et ertne en aopticplain le 1er juror du mios svuniat sa signature.

Article 3 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les présentes dsonpiisotis snot albppeliacs qeul que siot l'effectif

de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dtsoiioinps spécifiques puor les enisrtrepes de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent aennavt frea l'objet d'un dépôt à la dteircion générale du taivral du ministère du travail, et d'une ddamene d'extension dnas les cintioonds légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Annexe
Taux des indemnités du pooclrte relatif aux frias de déplacement des ouvriers

Chiffres en vuigueur à ctomper du 1er décembre 2022.

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	15,20	Article 3 ? alinéa 1
Indemnité de reaps unique	9,35	Article 4
Indemnité de rpaes uqiune « niut »	9,11	Article 12
Indemnité spéciale	4,11	Article 7
Indemnité de casse-croûte	8,24	Article 5
Indemnité de garnd déplacement :		Article 6
? 1 rapes + 1 découcher	48,59	
? 2 rapes + 1 découcher	63,79	

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Les mtnntaos des indemnités visées au paprrghaae b de l'article 6 de la CCNA3 snot revalorisés à cptmoer du 1er nvrbomee 2022 et du 1er jvianer 2023 conformément aux taeablux jniots au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Les présentes dnotiospiiss snot apiacepllbs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dnsosopiisits spécifiques puor les eserpeirtns de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Le présent ananvet est cnolcu puor une durée indéterminée et enrte en apiaocpitln à cpmetor de sa stnaigure dnas le rcsept des deats mentionnées ci-dessus.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Le présent avnaent frea l'objet d'un dépôt à la detcriion générale du tvraail du ministère du taaivrl et d'une dendame d'extension dnas les cotoniinds légales et réglementaires.

Avenant n 96 du 10 novembre 2022
relatif aux rémunérations
conventionnelles des techniciens et
agents de maîtrise annexe III de la
convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

La coetoinnv n ctloveilce naltaonie anenxe n° 3 (dispositions particulières aux tiicnehnces et aetgns de maîtrise) en dtae du 27 février 1951, modifiée par les aaetnvn n° 1 à 95, ce deriner en dtae du 23 mras 2022, est à nvoueau modifiée cmmoes suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Les barèmes des rémunérations cnvltienneoelos (taux hoairers et SMPG) des pslneerns tinchiceens et atengs de maîtrise des enerietrpss de tnrrasopt ruteior de varuogyes en vuueigr snot revalorisés à cmteopr du 1er nbvemroe 2022 et du 1er jaeinvr 2023 conformément aux tbeaulx jtinis au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	12,0209	1 823,21	1 877,91	1 932,60	1 987,30	2 042,00	2 096,69	2 133,16	2 160,50	2 187,85
2	157,5	12,6189	1 913,91	1 971,33	2 028,74	2 086,16	2 143,58	2 200,99	2 239,27	2 267,98	2 296,69
3	165	13,2242	2 005,71	2 065,89	2 126,06	2 186,23	2 246,40	2 306,57	2 346,69	2 376,77	2 406,86
4	175	14,0309	2 128,07	2 191,91	2 255,75	2 319,59	2 383,43	2 447,28	2 489,84	2 521,76	2 553,68
5	185	14,8200	2 247,75	2 315,18	2 382,61	2 450,05	2 517,48	2 584,91	2 629,87	2 663,58	2 697,30
6	200	16,0206	2 429,84	2 502,74	2 575,64	2 648,53	2 721,43	2 794,32	2 842,92	2 879,37	2 915,81
7	215	17,2211	2 611,92	2 690,28	2 768,64	2 847,00	2 925,36	3 003,71	3 055,95	3 095,13	3 134,31
8	225	18,0275	2 734,23	2 816,26	2 898,28	2 980,31	3 062,34	3 144,37	3 199,05	3 240,06	3 281,08

Traducteur : 160,44 ?.

Traducteur et rédacteur : 240,66 ?.

NB : en application de l'article 4 CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG conventionnelles à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er novembre 2022 :

? de 42,44 ? : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;

? de 42,44 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).

À compter du 1er janvier 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	12,6219	1 914,36	1 971,79	2 029,23	2 086,66	2 144,09	2 201,52	2 239,81	2 268,52	2 297,24
2	157,5	13,2498	2 009,60	2 069,89	2 130,17	2 190,46	2 250,75	2 311,04	2 351,23	2 381,37	2 411,52
3	165	13,8854	2 106,00	2 169,18	2 232,36	2 295,54	2 358,72	2 421,90	2 464,02	2 495,61	2 527,20
4	175	14,7324	2 234,46	2 301,50	2 368,53	2 435,56	2 502,60	2 569,63	2 614,32	2 647,84	2 681,36
5	185	15,5610	2 360,14	2 430,94	2 501,75	2 572,55	2 643,35	2 714,16	2 761,36	2 796,76	2 832,16
6	200	16,8216	2 551,33	2 627,87	2 704,41	2 780,95	2 857,49	2 934,03	2 985,06	3 023,33	3 061,60
7	215	18,0822	2 742,53	2 824,80	2 907,08	2 989,35	3 071,63	3 153,91	3 208,76	3 249,89	3 291,03
8	225	18,9289	2 870,95	2 957,07	3 043,20	3 129,33	3 215,46	3 301,59	3 359,01	3 402,07	3 445,14

Traducteur : 168,46 ?.

Traducteur et rédacteur : 252,70 ?.

NB : en application de l'article 4 CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG conventionnelles à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier 2023 :

? de 44,56 ? : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021) ;

? de 44,56 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mars 2021).

Avenant n 98 du 10 novembre 2022 relatif aux salaires des employés annexe II de la convention collective

novembre 2022 et du 1er janvier 2023 conformément aux
talubaux joints au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Signataires	
Patrons signataires	OTRE,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; FO UCNF ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Les montants des indemnités visées au paragraphe b de l'article 5 de la CCNA2 sont revalorisés à compter du 1er novembre 2022 et du 1er janvier 2023 conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

La convention collective nationale année n° 2 (dispositions particulières aux employés) en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 97, est déclinée en date du 23 mars 2022, est à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SPMG) des salariés employés des entreprises de moins de 50 salariés devenus salariés en vigueur sont revalorisés à compter du 1er

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise dans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Employés

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt à la direction générale
du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension
dans les conditions légales et réglementaires.

À compter du 1er novembre 2022.

(En euros.)

Article Annexe - Annexe

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mnleues gatnaris puor 151,67 heeurs par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
3	110	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
4	115	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
5	120	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
6	125	11,0700	1 678,95	1 729,32	1 779,69	1 830,06	1 880,42	1 930,79	1 934,37	1 989,56	2 014,74
7	132,5	11,1142	1 685,69	1 736,26	1 786,83	1 837,40	1 887,97	1 938,54	1 972,26	1 997,54	2 022,83
8	140	11,2143	1 700,87	1 751,90	1 802,93	1 853,95	1 904,98	1 956,00	1 990,02	2 015,53	2 041,05
9	148,5	11,8980	1 804,57	1 858,71	1 912,84	1 966,98	2 021,12	2 075,26	2 111,35	2 138,42	2 165,48

Sténodactylographe et sténotypiste : 39,70 ?.
Traducteur : 158,80 ?.
Traducteur et rédacteur : 238,20 ?.
NB : en aiipapolctn de l'article 3 CCNA2, les motiaajonrs puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hrerioas et les SPMG cnvenieolnonts à l'embauche.
Le taleabu ci-dessus est majoré le cas échéant à cmteopr du 1er nbrmoeve 2022 :
? de 42,44 ? : tvaairl un juor férié (autre que le 1er mai) geul que siot le norbme d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021) ;
? de 42,44 ? : triaavl un dcianhme geul que siot le nobmre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021).

À compter du 1er janvier 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires meunless gtiiaans puor 151,67 hreues par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	11,5530	1 752,24	1 804,81	1 857,38	1 909,95	1 962,51	2 015,08	2 050,12	2 076,41	2 102,69
3	110	11,5530	1 752,24	1 804,81	1 857,38	1 909,95	1 962,51	2 015,08	2 050,12	2 076,41	2 102,69
4	115	11,5562	1 752,73	1 805,31	1 857,89	1 910,47	1 963,06	2 015,64	2 050,69	2 076,98	2 103,27
5	120	11,5579	1 752,99	1 805,58	1 858,17	1 910,76	1 963,35	2 015,93	2 050,99	2 077,29	2 103,58
6	125	11,5591	1 753,17	1 805,76	1 858,36	1 910,95	1 963,55	2 016,14	2 051,21	2 077,50	2 103,80
7	132,5	11,6699	1 769,97	1 823,07	1 876,17	1 929,27	1 982,37	2 035,47	2 070,87	2 097,42	2 123,97
8	140	11,7750	1 785,91	1 839,49	1 893,07	1 946,65	2 000,22	2 053,80	2 089,52	2 116,31	2 143,10
9	148,5	12,4929	1 894,80	1 951,64	2 008,49	2 065,33	2 122,17	2 179,02	2 216,91	2 245,34	2 273,76

Sténodactylographe et sténotypiste : 41,69 ?.
Traducteur : 166,74 ?.
Traducteur et rédacteur : 250,11 ?.
NB : en aicalitoppn de l'article 3 CCNA2, les mtooaarnjis puor ancienneté s'appliquent sur les tuax harioers et les SPMG ctonenlnniveos à l'embauche.
Le tbaelau ci-dessus est majoré le cas échéant à cmtoepr du 1er jveanir 2023 :
? de 44,56 ? : taarvil un juor férié (autre que le 1er mai) geul que siot le nbmore d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021) ;
? de 44,56 ? : tvaairl un damnihce geul que siot le nrbome d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant 96 du 19 mras 2021).

Avenant n 116 du 10 novembre 2022
relatif aux rémunérations
conventionnelles des personnels
ouvriers annexe I de la convention
collective

particulières aux ouvriers) en date du 16 juin 1961, modifiée par
les avenants n° 1 à 115, ce dernier en date du 23 mars 2022, est
à nouveau modifiée comme suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires
et SPMG) des personnels ouvriers des entreprises de transport
roulier de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1er
novembre 2022 et du 1er janvier 2023 conformément aux
tableaux joints au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins
de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif
de l'entreprise dans lequel il est nécessaire de prévoir de
dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50

Signataires	
Patrons signataires	OTRE,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

La convention collective nationale annexe n° 1 (dispositions

salariés.

du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter de sa signature dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale

Article Annexe - Annexe

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2022

Personnel ouvrier

À compter du 1er novembre 2022.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
3	115 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
4	120 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
5	123 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
6	128 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
7	131 V	11,0700	1 678,99	1 712,57	1 779,73	1 813,31	1 846,89	1 914,05	1 964,41	2 014,78
	136 V	11,1629	1 693,08	1 726,94	1 794,66	1 828,52	1 862,38	1 930,11	1 980,90	2 031,69
7 bis	137 V	11,1986	1 698,49	1 732,46	1 800,40	1 834,37	1 868,34	1 936,28	1 987,24	2 038,19
8	138 V	11,4004	1 729,10	1 763,68	1 832,84	1 867,43	1 902,01	1 971,17	2 023,05	2 074,92
9	140 V	11,4837	1 741,73	1 776,57	1 846,24	1 881,07	1 915,91	1 985,58	2 037,83	2 090,08
	142 V	11,5986	1 759,16	1 794,34	1 864,71	1 899,89	1 935,08	2 005,44	2 058,22	2 110,99
9 bis	145 V	11,7213	1 777,77	1 813,32	1 884,44	1 919,99	1 955,55	2 026,66	2 079,99	2 133,32
10	150 V	12,0061	1 820,97	1 857,38	1 930,22	1 966,64	2 003,06	2 075,90	2 130,53	2 185,16
	155 V	12,6078	1 912,23	1 950,47	2 026,96	2 065,20	2 103,45	2 179,94	2 237,30	2 294,67

NB : en application de l'article 26, al. 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG antérieures à l'embauche.

Le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant :

? de 3 % : qu'il s'agit de mécanicien ou ébéniste (art. 13, b etc. de la CCNA1) ainsi que, à compter du 1er novembre 2022 ;

? de 42,44 % : triage un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mars 2021).

À compter du 1er janvier 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté 2 %	Après 5 ans d'ancienneté 6 %	Après 10 ans d'ancienneté 8 %	Après 15 ans d'ancienneté 10 %	Après 20 ans d'ancienneté 14 %	Après 25 ans d'ancienneté 17 %	Après 30 ans d'ancienneté 20 %
2	110 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
3	115 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
4	120 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
5	123 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
6	128 V	11,3384	1 719,70	1 754,09	1 822,88	1 857,27	1 891,66	1 960,45	2 012,04	2 063,63
7	131 V	11,5107	1 745,83	1 780,74	1 850,58	1 885,49	1 920,41	1 990,24	2 042,62	2 094,99
	136 V	11,6094	1 760,80	1 796,01	1 866,45	1 901,66	1 936,88	2 007,31	2 060,13	2 112,96
7 bis	137 V	11,6465	1 766,42	1 801,75	1 872,41	1 907,74	1 943,07	2 013,72	2 066,72	2 119,71
8	138 V	11,9704	1 815,55	1 851,86	1 924,48	1 960,79	1 997,11	2 069,73	2 124,19	2 178,66
9	140 V	12,0579	1 828,82	1 865,40	1 938,55	1 975,13	2 011,70	2 084,86	2 139,72	2 194,59
	142 V	12,1785	1 847,11	1 884,06	1 957,94	1 994,88	2 031,82	2 105,71	2 161,12	2 216,54
9 bis	145 V	12,3074	1 866,66	1 904,00	1 978,66	2 016,00	2 053,33	2 128,00	2 184,00	2 240,00
10	150 V	12,6064	1 912,01	1 950,25	2 026,73	2 064,97	2 103,21	2 179,69	2 237,05	2 294,42
	155 V	13,2382	2 007,84	2 047,99	2 128,31	2 168,46	2 208,62	2 288,94	2 349,17	2 409,41

NB : en ailtpiacpon de l'article 26, al. 7 de l'accord du 18 aivr 2002 et de l'article 13 CCNA1, les mrotainojas puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hirearos et les SPMG coelonnivnts à l'embauche.
Le talaebu ci-dessus est majoré le cas échéant :
? de 3 % : qaauiltciofin de mécanicien ou euenciassr (art. 13, b etc. de la CCNA1) ainsi que, à cpmoter du 1er jainevr 2023 ;
? de 44,56 ? : tivaral un juor férié (outre que le 1er mai) seul que siot le nrombe d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mras 2021).

Avenant n 89 du 27 janvier 2023 à l'avenant n 88 du 10 novembre 2022 relatif aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ingénieurs et cadres annexe IV de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2023

La cneiovotnn clitvoecle nlaatnoie annxee n° IV (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en dtae du 30 obrocte 1951, modifiée par les atavnnes n° 1 à 88, ce denerir en dtae du 10 nemvrobe 2022, est à nuovaue modifiée cmmoe suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2023

Constatant une erreur matérielle de cuacll sur la lngie d'ancienneté 5?/ 10 ans du gropue 4, le présent avannet anunle et rpelcame l'avenant n° 88 du 10 nvrebome 2022.

Les barèmes des rémunérations coenenonitlvnles (taux hoeraris et SMPG) des pslnoeerns aux ingénieurs et cadres des eprieersnts de tarsrnopt roituer de vgeauyos en viguer snot revalorisés à cpmteor du 1er nvobreme 2022 et du 1er jevianr 2023 conformément aux teaabulx jtoins au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2023

Les présentes dntospiioiss snot albeippclas seul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dniptsiooiss spécifiques puor les enseetrips de mnois de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2023

Le présent anevant est coclnu puor une durée indéterminée et etrne en ailpcoatpin à ctmooper de sa srtiunge dnas le rsecpet des detas mentionnées ci-dessus.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2023

Le présent anavnet frea l'objet d'un dépôt à la detiroicn générale du tariavl du ministère du tvaaril et d'une dadneme d'extension dnas les cnttdoois légaes et réglementaires.

Article - Annexe
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2023
? À ctempor du 1er nrmbveoe 2022 :

NB : Les rémunérations mialnems plieselonrnoefs gtinaeras fixées par le talebau ci-dessous snot majorées de 10 % dnas la région pnseinaire (article 5, al. 2).

En aipaoplctin de l'article 5 CCNA4, les mnaaroiptos puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hariroes et les SPMG ctnolnenonvies à l'embauche.

Le tleaabu ci-dessous est majoré le cas échéant à coptmer du 1er nmerobve 2022 :
? de 42,44 ? : tvarial un juor férié (autre que le 1er mai) seul que siot le nbmore d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mras 2021) ;
? de 42,44 ? : tarvial un dmihnace seul que siot le nbrome d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mras 2021).

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération alnnuele garantie (article 5, al. 4)	Paiement museenl minimal (article 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	33 788,87	2 534,16
		5 à 10 ans	35 478,31	2 660,87
		10 à 15 ans	37 167,76	2 787,58
		15 à 20 ans	38 857,20	2 914,28
		20 à 25 ans	39 532,98	2 964,97
		25 à 30 ans	40 039,81	3 002,98
		Après 30 ans	40 546,64	3 040,99
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	35 985,50	2 698,91
		5 à 10 ans	37 784,78	2 833,86
		10 à 15 ans	39 584,05	2 968,80
		15 à 20 ans	41 383,33	3 103,75
		20 à 25 ans	42 103,04	3 157,72
		25 à 30 ans	42 642,82	3 198,21
		Après 30 ans	43 182,60	3 238,69

3	113	Jusqu'à 5 ans	38 181,27	2 863,59
		5 à 10 ans	40 090,33	3 006,77
		10 à 15 ans	41 999,40	3 149,95
		15 à 20 ans	43 908,46	3 293,13
		20 à 25 ans	44 672,09	3 350,40
		25 à 30 ans	45 244,80	3 393,35
		Après 30 ans	45 817,52	3 436,31
4	119	Jusqu'à 5 ans	40 207,99	3 015,60
		5 à 10 ans	42 218,39	3 166,38
		10 à 15 ans	44 228,79	3 317,16
		15 à 20 ans	46 239,19	3 467,94
		20 à 25 ans	47 043,35	3 528,25
		25 à 30 ans	47 646,47	3 573,49
		Après 30 ans	48 249,59	3 618,72
5	132	Jusqu'à 5 ans	44 600,78	3 345,06
		5 à 10 ans	46 830,82	3 512,31
		10 à 15 ans	49 060,86	3 679,57
		15 à 20 ans	51 290,90	3 846,82
		20 à 25 ans	52 182,91	3 913,72
		25 à 30 ans	52 851,92	3 963,90
		Après 30 ans	53 520,94	4 014,07
6	145	Jusqu'à 5 ans	48 993,35	3 674,50
		5 à 10 ans	51 443,02	3 858,23
		10 à 15 ans	53 892,69	4 041,95
		15 à 20 ans	56 342,35	4 225,68
		20 à 25 ans	57 322,22	4 299,17
		25 à 30 ans	58 057,12	4 354,28
		Après 30 ans	58 792,02	4 409,40
7	Cadres supérieurs	Voir article 6-3 de la présente convention annexée IV		

? À compter du 1er janvier 2023 :

NB : les rémunérations minimales départementales sont majorées de 10 % dans la région parisienne (article 5, al. 2).

En application de l'article 5 CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SPMG cotisants à l'embauche.

Le tableau ci-dessous est majoré le cas échéant à compter du 1er janvier 2023 :

? de 44,56 ? : travail un jour férié (autre que le 1er mai) quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021) ;

? de 44,56 ? : travail un dimanche quel que soit le nombre d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mars 2021).

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	35 478,31	2 660,87
		5 à 10 ans	37 252,23	2 793,91
		10 à 15 ans	39 026,14	2 926,96
		15 à 20 ans	40 800,06	3 060,00
		20 à 25 ans	41 509,62	3 113,22
		25 à 30 ans	42 041,80	3 153,13
		Après 30 ans	42 573,97	3 193,04
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	37 784,78	2 833,86
		5 à 10 ans	39 674,02	2 975,55
		10 à 15 ans	41 563,26	3 117,25
		15 à 20 ans	43 452,50	3 258,94
		20 à 25 ans	44 208,19	3 315,62
		25 à 30 ans	44 774,96	3 358,12
		Après 30 ans	45 341,74	3 400,63

3	113	Jusqu'à 5 ans	40 090,33	3 006,77
		5 à 10 ans	42 094,85	3 157,11
		10 à 15 ans	44 099,36	3 307,45
		15 à 20 ans	46 103,88	3 457,79
		20 à 25 ans	46 905,69	3 517,92
		25 à 30 ans	47 507,04	3 563,02
		Après 30 ans	48 108,40	3 608,12
4	119	Jusqu'à 5 ans	42 218,39	3 166,38
		5 à 10 ans	44 329,31	3 324,70
		10 à 15 ans	46 440,23	3 483,02
		15 à 20 ans	48 551,15	3 641,34
		20 à 25 ans	49 395,52	3 704,66
		25 à 30 ans	50 028,79	3 752,16
		Après 30 ans	50 662,07	3 799,66
5	132	Jusqu'à 5 ans	46 830,82	3 512,31
		5 à 10 ans	49 172,36	3 687,93
		10 à 15 ans	51 513,90	3 863,54
		15 à 20 ans	53 855,44	4 039,16
		20 à 25 ans	54 792,06	4 109,40
		25 à 30 ans	55 494,52	4 162,09
		Après 30 ans	56 196,98	4 214,77
6	145	jusqu'à 5 ans	51 443,02	3 858,23
		5 à 10 ans	54 015,17	4 051,14
		10 à 15 ans	56 587,32	4 244,05
		15 à 20 ans	59 159,47	4 436,96
		20 à 25 ans	60 188,33	4 514,13
		25 à 30 ans	60 959,98	4 572,00
		après 30 ans	61 731,62	4 629,88
7	Cadres supérieurs	Voir atlrice 6-3 de la présente citvoonenn aenxne 4		

Avenant n 76 du 6 février 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Article 3 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Signataires	
Patrons signataires	FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le proltooce reilatf aux frais de déplacement du 30 avirl 1974, cnclou en atplcoapiin de l'article 10 de la cnovotnein cliocvltc nnilaoate annexe 1 des tnsprartos rorietus et des activités araiuxleis du transport, modifié par les antavens nos 1 à 75, ce dneerir en dtae du 10 novembre 2022, est à neavvou modifié cmome siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le tleaabu fixant les tuax des indemnités frateriofais dnas les eptrsneiers de tosprarnt rieuotr de vrgauyeos et dnas les eriespnets de trpsrnaot sanitaire, jniot aidut protocole, est rEMPLACÉ par le nvoaveu telaabu annexé au présent avenant, à ctpemor du 1er mras 2023.

Article 2 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent aeavvnt est cclonu puor une durée indéterminée et etrne en acoilapptn le peerimr juor du mios svaaint la signature.

Les présentes diispoitnsos snot albciaappels quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dpisiostinis spécifiques puor les epsrteerins de moins de 50 salariés.

Article 4 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent aenavnt frea l'objet d'un dépôt à la dctiioern générale du taravil du ministère du travail, et d'une dnmdeae d'extension dnas les cinnodiots légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Entreprises de toarrpnst ruietor de vareyuogs et erserteinps de tanporrst sanitaire

Taux des indemnités du pcorotloe raieltf aux frias de déplacement des ouvriers

Chiffres en vuguier à ceotmpr du 1er mras 2023.

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux atrclies du protocole

Indemnité de repas	14,71 ?	art. 8-1 al. 2 et 3 ; art. 9-10 al. 1 ; art. 11
Indemnité de rpaes unique	9,08 ?	art. 8-1 al. 1
Indemnité spéciale	4,11 ?	art. 8-2 al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	7,27 ?	art. 12

Indemnité spéciale de peitt déjeuner	4,11 ?	art. 10 al. 2
Indemnité de cmbrrhae et indemnité spéciale de pitet déjeuner	31,21 ?	art. 10 al. 1
Indemnité de rpeos jonruielar (chambre et casse-croûte)	34,37 ?	art. 11

**Avenant n 7 du 19 juin 2023 à l'accord
du 16 février 2004 relatif aux
rémunérations conventionnelles des
personnels ambulanciers des
entreprises de transport sanitaire**

conformément aux dpsiitsonois des aerlitcs L. 2241-1 et saitvuns du cdoe du travail, s'engagent à tedrne à la soerspspuin des écarts de rémunérations et à poroviuomr l'objectif d'égalité pnsioseefornlle entre les femems et les hommes. Cet eanmeeengnt a d'ailleurs été rappelé dnas l'accord ctvneoenoinl de brnhace du 4 juin 2020 puor l'égalité pnnolressloftee entre les fmeems et les hommes.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent aevnnat est cnlcou puor une durée indéterminée et pernd effet le 1er juor du mios saiuvt sa stranuige dnas le rseecpt des échéances visées à l'article 1er.

Article 4 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent ananvet frea l'objet d'un dépôt à la dicetiron générale du tavrail du ministère du travail et d'une demdnae d'extension dnas les cointonids fixées par les dsnoosiitpis légales et réglementaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Dans la continuité des négociations sialarleas de l'année 2022 puor le tprorant sanitaire, les pntireeraas siaucox ont souhaité rsoliearevr les rémunérations des prneoeles amaelcbuirns avec, cmome otibjcef prioritaire, le mteniiian d'écarts hiérarchiques en cohérence avec les critères de caoaisfiscntls prévus par l'accord du 28 mras 2022.

Par ailleurs, les ptaires siaatrenigs s'engagent à orivur des dosusiisncs sur les modalités d'attribution des indemnités du ptolrocoe fiars de déplacement de 1974 aifn de les rerdne cbapomleits avec la réalité de la vie des eenpsrtirs du tonsrapt srtnaie et des cntodonis d'exercice du métier d'ambulancier, étant souligné que la négociation piitarare sur les mttonnas des indemnités duidt plrtcooe rteisaret cuomme aux activités du « tnoraprst de psrneneos », à svaoir le tarponsrt stiarniae et le tonsrapt reutoir de voyageurs.

Les peaitrs sgeiratanis s'engagent en orute à psuoriurve lrues truaavx puor améliorer l'attractivité des métiers du tansorprt sanitaire.

Enfin, les pnereatrias suiocax réitèrent luer volonté de lutetr crotne la fdraue silacoe en sécurisant, à l'aide des systèmes informatisés d'enregistrement et de contrôle adaptés, les données revltaias au temps de taiavrl des psreonnels aincemrbauls en aménageant les doipiosstns de l'avenant n° 1 du 5 février 2021 sur les modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de tvarial des pneslneros ambulanciers, aifn de répondre à cet objectif.

L'accord sur les rémunérations ceonoeltnlivenns des pnsoreels ariamebcnlus des eertenpriss de trprnoast siarnatie du 16 février 2004 modifié en deneirr leiu par l'avenant n° 6 du 28 mras 2022, est dnoc à nuvaeu modifié cmome siut :

la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FGT CFTC,

Article 1er - Revalorisation des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les tuax herraies giaatrns à l'embauche des preloensns amcbunrieals snot revalorisés cmome siut et sloen le cdnaerlier snivuat :

Au 1er juiellt 2023 :

Ambulancier nevaui 1	11,54 ?
Ambulancier nevaui 2	11,64 ?
Ambulancier nvaieu 3	12,22 ?

Au 1er nbmrevoe 2023 :

Ambulancier neivau 3	12,52 ?

En aacitppoiln des dtiponsisois de l'article 12.6 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié, le mtanont des indemnités puor tiaravl des dnheamcis et jorus fériés des pnelsnroes alaichenmrus est fixé à :
? 23,01 ? à cemptor du 1er juleilt 2023 ;
? 23,30 ? à cemoptr du 1er norevbme 2023.

Article 2 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Entreprises de mions de 50 salariés

Les présentes ditpiinososs snot aebcplailps qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dosospintiis spécifiques puor les eteeprsrins de mions de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les ptrnaariees soiuacx réaffirment par alrlieus luer aemeatnhtct à l'égalité presfoionnllsee etnre les femems et les hoemms et,

**Avenant n 90 du 28 juin 2023 relatif
aux rémunérations conventionnelles
des ingénieurs et cadres annexe IV de**

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT,

En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

La cionontven clovietcle nnaoiatle axenne n° 4 (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en dtae du 30 obrotce 1951, modifiée par les avtanens n° 1 à 89, ce dirneer en dtae du 27 jvaieyr 2023, est à nevouau modifiée cmmoe suit.

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Les barèmes de rémunérations alleenuns menilimas posseilolenrenfs gataneris dnas les eireperstns de tanrsprot rteuoir de vroaeugys en vugieur snot revalorisés à cpteomr du 1er jeullit 2023 conformément au teaalbu jinot au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Les présentes donoistisips snot alpepailcbs geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de doitspsonis spécifiques puor les eietprensrs de minos de 50

salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Le présent avanent est ccolnu puor une durée indéterminée et ertne en aailtoappcn à ctopmer de sa stiruagne dnas le rescpet des dtisipoinsos de l'article 1er du présent avenant.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Le présent aevant frea l'objet d'un dépôt à la diecitron générale du tvarail du ministère du tiavarl et d'une damdnee d'extension dnas les coidinntos dnas les cotnidonis légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heerus iucnanlt les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le cdrae des lios sur la réduction du tpmes de travail.

À ctomepr du 1er jliliuet 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	36 081,44	2 706,11
		5 à 10 ans	37 885,51	2 841,41
		10 à 15 ans	39 689,58	2 976,72
		15 à 20 ans	41 493,66	3 112,02
		20 à 25 ans	42 215,28	3 166,15
		25 à 30 ans	42 756,51	3 206,74
		Après 30 ans	43 297,73	3 247,33
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	38 427,12	2 882,03
		5 à 10 ans	40 348,48	3 026,14
		10 à 15 ans	42 269,83	3 170,24
		15 à 20 ans	44 191,19	3 314,34
		20 à 25 ans	44 959,73	3 371,98
		25 à 30 ans	45 536,14	3 415,21
		Après 30 ans	46 112,54	3 458,44
3	113	Jusqu'à 5 ans	40 771,87	3 057,89
		5 à 10 ans	42 810,46	3 210,78
		10 à 15 ans	44 849,06	3 363,68
		15 à 20 ans	46 887,65	3 516,57
		20 à 25 ans	47 703,09	3 577,73
		25 à 30 ans	48 314,67	3 623,60
		Après 30 ans	48 926,24	3 669,47
4	119	Jusqu'à 5 ans	42 936,10	3 220,21
		5 à 10 ans	45 082,91	3 381,22
		10 à 15 ans	47 229,71	3 542,23
		15 à 20 ans	49 376,52	3 703,24
		20 à 25 ans	50 235,24	3 767,64
		25 à 30 ans	50 879,28	3 815,95
		Après 30 ans	51 523,32	3 864,25

5	132	Jusqu'à 5 ans	47 626,94	3 572,02
		5 à 10 ans	50 008,29	3 750,62
		10 à 15 ans	52 389,63	3 929,22
		15 à 20 ans	54 770,98	4 107,82
		20 à 25 ans	55 723,52	4 179,26
		25 à 30 ans	56 437,92	4 232,84
		Après 30 ans	57 152,33	4 286,42
6	145	Jusqu'à 5 ans	52 317,55	3 923,82
		5 à 10 ans	54 933,43	4 120,01
		10 à 15 ans	57 549,31	4 316,20
		15 à 20 ans	60 165,18	4 512,39
		20 à 25 ans	61 211,53	4 590,86
		25 à 30 ans	61 996,30	4 649,72
		Après 30 ans	62 781,06	4 708,58
7	Cadres supérieurs	Voir atclrie 6-3 de la présente covotneinn annexe 4		

NB : Les rémunérations mlniaemis pieesofnlosrnels gtriaenas fixées par le tlbeau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région psrneinaie (article 5, al. 2).
En atpiialcopn de l'article 5 CCNA4, les mtjaioorans puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hroraies et les SPMG clvneonontneis à l'embauche.
Le teaalbu ci-dessus est majoré le cas échéant à coepmtr du 1er jleuilt 2023 :
? de 45,32 ? : tiarval un juor férié (autre que le 1er Mai) qeul que siot le nrbmoe d'heures effectuées (article 2.1 de l'avenant 86 du 19 mras 2021) ;
? de 45,32 ? : tvairal un dcmniahe qeul que siot le nrbome d'heures effectuées (article 2.2 de l'avenant 86 du 19 mras 2021).

Avenant n 97 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise annexe III de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT,

En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

La cioetovnnn cetilcyloe nlatanioe aennxe n° 3 (dispositions particulières aux theniicencs et antegs de maîtrise) en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les atannevs n° 1 à 96, ce deenrir en dtae du 10 nrobneme 2022, est à nvuoEAU modifiée cmmoe suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Les barèmes des tuax hroraies et sairleas mnsueels gaantirs des tnchenciies et anegts de maîtrise des eprinersets de troprnast rieotur de veuyrogas en vuiguer snot revalorisés à ctmoper du 1er jilueilt 2023 conformément au tablaeu jonit au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Les mntantos des indemnités visées au pragpaarhe b de l'article 6 de la CCNA3 snot revalorisés à cpmteor du 1er juiellt 2023

conformément au tealbau jniot au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Les présentes diispostonis snot acablpiepls qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dsoitspoiins spécifiques puor les etierspnrs de mions de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Le présent aevnant est cncolu puor une durée indéterminée et ernte en aitalpipcon à cpeomtr de sa surintage dnas le rsceopt des detas mentionnées ci-dessus.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Le présent annaevt frea l'objet d'un dépôt à la dctreioin générale du taavril du ministère du tvairal et d'une dmnadee d'extension dnas les coidntions légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Personnel tchecienn et aengt de maîtrise

À cetopmr du 1er julleit 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires meenslus grtniaas puor 151,67 hueres par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	12,8365	1 946,91	2 005,32	2 063,72	2 122,13	2 180,54	2 238,95	2 277,88	2 307,09	2 336,29

2	157,5	13,4750	2 043,75	2 105,06	2 166,38	2 227,69	2 289,00	2 350,31	2 391,19	2 421,84	2 452,50
3	165	14,1215	2 141,81	2 206,06	2 270,32	2 334,57	2 398,83	2 463,08	2 505,92	2 538,04	2 570,17
4	175	14,9829	2 272,46	2 340,63	2 408,81	2 476,98	2 545,16	2 613,33	2 658,78	2 692,87	2 726,95
5	185	15,8255	2 400,25	2 472,26	2 544,27	2 616,27	2 688,28	2 760,29	2 808,29	2 844,30	2 880,30
6	200	17,1076	2 594,71	2 672,55	2 750,39	2 828,23	2 906,08	2 983,92	3 035,81	3 074,73	3 113,65
7	215	18,3896	2 789,15	2 872,82	2 956,50	3 040,17	3 123,85	3 207,52	3 263,31	3 305,14	3 346,98
8	225	19,2507	2 919,75	3 007,34	3 094,94	3 182,53	3 270,12	3 357,71	3 416,11	3 459,90	3 503,70

Traducteur : 171,33 ?.

Traducteur et rédacteur : 256,99?.

NB : En aciltioappn de l'article 4 CCNA3, les matrnaijoos puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hrreioas et les SPMG cnneniovnneolts à l'embauche.

Le tabelau ci-dessus est majoré le cas échéant à cpmtor du 1er jililet 2023 :

? de 45,32 ? : taraivl un juor férié (autre que le 1er Mai) geul que siot le nborme d'heures effectuées (article 3.1 de l'avenant 94 du 19 mras 2021) ;

? de 45,32 ? : taaivrl un damnhcie geul que siot le nrmobe d'heures effectuées (article 3.2 de l'avenant 94 du 19 mras 2021).

Avenant n 99 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des employés annexe II de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT,

En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

La citnvonoen cctellvioe naoinalte anxene n° 2 (dispositions particulières aux employés) en dtae du 27 février 1951, modifiée par les avnantes n° 1 à 98, ce deenrir en dtae du 10 neborvme 2022, est à nvuoaeu modifiée cmome suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Les barèmes des tuax hraories et saaelrls mleenuss gatirnas des employés des etprinreses de trpsronat reiutor de vageyours en vuiguer snot revalorisés à coemtptr du 1er jileult 2023 conformément au taabelu jinot au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Les motnants des indemnités visées au pagpharare b de l'article 5 de la CCNA2 snot revalorisés à cepmotr du 1er jluielt 2023

conformément au tealbau jonit au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Les présentes diposoinitss snot alpbpalceis geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dtiipoonsiss spécifiques pour les eerpnteisrs de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Le présent avenant est cncolu puor une durée indéterminée et entre en appicoatilt à ceoptmr de sa stunirage dnas le repscet des dtaes mentionnées ci-dessus.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Le présent anavent frea l'objet d'un dépôt à la dteirocin générale du tiraavl du ministère du traaivl d'une dadneme d'extension dnas les cntooidnis dnas les cooidnints légales et réglementaires.

Article - Annexe
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Personnel employé
À cotmepr du 1er jelulit 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mluéesns gainrtas puor 151,67 heerus par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	11,7494	1 782,03	1 835,49	1 888,95	1 942,41	1 995,87	2 049,33	2 084,98	2 111,71	2 138,44
3	110	11,7494	1 782,03	1 835,49	1 888,95	1 942,41	1 995,87	2 049,33	2 084,98	2 111,71	2 138,44
4	115	11,7527	1 782,53	1 836,01	1 889,48	1 942,96	1 996,43	2 049,91	2 085,56	2 112,30	2 139,04
5	120	11,7544	1 782,79	1 836,27	1 889,76	1 943,24	1 996,72	2 050,21	2 085,86	2 112,61	2 139,35
6	125	11,7556	1 782,97	1 836,46	1 889,95	1 943,44	1 996,93	2 050,42	2 086,07	2 112,82	2 139,56
7	132,5	11,8683	1 800,07	1 854,07	1 908,07	1 962,08	2 016,08	2 070,08	2 106,08	2 133,08	2 160,08
8	140	11,9752	1 816,28	1 870,77	1 925,26	1 979,75	2 034,23	2 088,72	2 125,05	2 152,29	2 179,54
9	148,5	12,7053	1 927,01	1 984,82	2 042,63	2 100,44	2 158,25	2 216,06	2 254,60	2 283,51	2 312,41

Sténodactylographe et sténotypiste : 42,39?.

Traducteur : 169,58?.

Traducteur et rédacteur : 254,37?.

NB : En alatcpioipn de l'article 3 CCNA2, les mntjoaorias puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hairreos et les SPMG cneileotvnnons à l'embauche.

Le tblaau ci-dessus est majoré le cas échéant à cpteomr du 1er juillet 2023 :

? de 45,32? : trivaal un juor férié (autre que le 1er Mai) geul que siot le nborme d'heures effectuées (article 3.1 de l'avenant 96 du 19 mras 2021) ;

? de 45,32 ? : tivraal un dmncaihe geul que siot le nmbroe d'heures effectuées (article 3.2 de l'avenant 96 du 19 mras 2021).

Avenant n 117 du 28 juin 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ouvriers annexe I de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT,

En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

La cvinteoonn ccvitleloe nianltaoe axnene n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en dtae du 16 juin 1961, modifiée par les aavtnnes n° 1 à 116, ce dnreier en dtae du 10 nbvmreeo 2022, est à navoeuu modifiée cmome suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Les barèmes des rémunérations clnevloenniotens (taux hrioares et SMPG) des presnelnos oierurvs des epseiernrts de trsoapnrt ruietor de vyeorguas en veuugir snot revalorisés à ctepomr du 1er jlileut 2023 conformément au taebalu jiont au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Les présentes dsnoisiotips snot apleibpacs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de diopstsiions spécifiques puor les eiprtenesrs de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Le présent aneavnt est cclnou puor une durée indéterminée. Il etrne en ailtpiocpan à ctopemr de sa sagnutire dnas le rpeesct des dinoiitsosps de l'article 1er du présent avenant.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Le présent anaenvt frea l'objet d'un dépôt à la dirtoicen générale du trvaail du ministère du trvaail et d'une dnemdae d'extension dnas les cintdoonis légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 28 juin 2023

Personnel ouvrier

À cemotpr du 1er jlileut 2023.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires meeulnss gtniaras puor 151,67 herues par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	110 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73
3	115 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73
4	120 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73
5	123 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73
6	128 V	11,5312	1 748,94	1 783,92	1 853,88	1 888,86	1 923,83	1 993,79	2 046,26	2 098,73
7	131 V	11,7064	1 775,51	1 811,02	1 882,04	1 917,55	1 953,06	2 024,08	2 077,35	2 130,61
	136 V	11,8068	1 790,74	1 826,55	1 898,18	1 934,00	1 969,81	2 041,44	2 095,17	2 148,89
7 bis	137 V	11,8445	1 796,46	1 832,39	1 904,25	1 940,18	1 976,11	2 047,96	2 101,86	2 155,75
8	138 V	12,1739	1 846,42	1 883,35	1 957,21	1 994,13	2 031,06	2 104,92	2 160,31	2 215,70
9	140 V	12,2629	1 859,91	1 897,11	1 971,50	2 008,70	2 045,90	2 120,30	2 176,09	2 231,89
	142 V	12,3855	1 878,51	1 916,08	1 991,22	2 028,79	2 066,36	2 141,50	2 197,86	2 254,21
9 bis	145 V	12,5166	1 898,39	1 936,36	2 012,29	2 050,26	2 088,23	2 164,16	2 221,12	2 278,07
10	150 V	12,8207	1 944,52	1 983,41	2 061,19	2 100,08	2 138,97	2 216,75	2 275,09	2 333,42
	155 V	13,4632	2 041,96	2 082,80	2 164,48	2 205,32	2 246,16	2 327,83	2 389,09	2 450,35

NB : En acaippitoln de l'article 26 alinéa 7 de l'accord du 18 airvl 2002 et de l'article 13 CCNA1, les mnoitjoaras puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hrreioas et les SPMG ctnoinvnneoels à l'embauche. Le teblaaui ci-dessus est majoré le cas échéant :
? de 3 % : qaiifoiclatur de mécanicien ou esncaeuir (article 13, b et c de la CCNA1),
ainsi que, à cpotemr du 1er jelluit 2023 :
? de 45,32 ? : tavairl un juor férié (autre que le 1er Mai) qeul que siot le nmorbe d'heures effectuées (article 2.1 de l'avenant 114 du 19 mras 2021) ;
? de 45,32 ? : tarvail un dmicnahe qeul que siot le nmrboe d'heures effectuées (article 2.2 de l'avenant 114 du 19 mras 2021).

Avenant n 21 du 19 septembre 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ;
	TLF ;
	FNTV ;
	FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ;
	SNATT CFE-CGC ;
	FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2023

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations coninovnlleteens dnas les etrnireseps de tarospnt de déménagement, modifié en dnreeir leiu par l'avenant n° 20 du 19 oorbtc 2022, est à neuoavu modifié cmome siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2023

À l'article 3 « Rvoasariioletn des rémunérations celntovelennions », le ponit 1 et le pniot 2 snot remplacés par :

« 1. ? Tuax horaires

Les tuax hrarioes ceneovoinntls des pelnseorns ouvriers, employés et tcnhnieecis et agnets de maîtrise snot revalorisés conformément aux talbuaex jotins au présent avenant, à ceompr de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant.

2. ? Rémunérations aeeluInls garanties

Les rémunérations anelnuels gentairas des pronlInsees ingénieurs et crdeas snot revalorisées conformément aux teaalubx jtnios au présent avenant, à cpotemr de la dtae indiquée dnas l'article 4 du présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2023

Les tebaaulx annexés au présent aaenvnt snroet intégrés dnas les CNCA 1, 2, 3 et 4.

Article 3 - Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2023

Entreprises de monis de 50 salariés

Les présentes dootisniipss snot aiapbepclls quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dsoptnisiois spécifiques puor les eetprnirses de monis de 50

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM	11,66 ?	11,89 ?	12,13 ?	12,36 ?	12,59 ?
5	1 B DEM	11,88 ?	12,12 ?	12,36 ?	12,59 ?	12,83 ?
6	1 C DEM	12,33 ?	12,58 ?	12,82 ?	13,07 ?	13,32 ?
7	1 D DEM	13,22 ?	13,48 ?	13,75 ?	14,01 ?	14,28 ?

Les tuax haierors cleievonnnnots majorés puor « DC », « DC 1 » et « DC 2 » snot rvues conformément aux tuaalebxb ci-dessous :

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DCO	11,78 ?	12,02 ?	12,25 ?	12,49 ?	12,72 ?
5	1 B DEM DCO	12,00 ?	12,24 ?	12,48 ?	12,72 ?	12,96 ?
6	1 C DEM DCO	12,45 ?	12,70 ?	12,95 ?	13,20 ?	13,45 ?
7	1 D DEM DCO	13,35 ?	13,62 ?	13,88 ?	14,15 ?	14,42 ?

salariés.

Égalité professionnelle

Les pienrtareas sociuax de la banrhce ainerfmft luer atnethecamt à l'égalité piefslelonrnose etrne les fmemes et les hmmoes et, conformément aux diiinsosopts du cdoe du travail, s'engagent à tdrene à la ssopsuierpn des écarts de rémunérations et à pumrovooir l'objectif d'égalité pisnoeofnlelrse etrne les fmmees et les hommes. Cet emnnaegegt a d'ailleurs été rappelé dnas l'accord ceenontninovl de bchrane du 4 juin 2020 sur l'égalité pflseoisrenlone etrne les feemms et les hommes.

Application des cstinfioaiclass cevenonnlniolets aux salariés suos conartt jnorieaulr ou saisonnier

Les preaetinars scauiox du sceuter du déménagement tnnniet à snliugeor que, comme ils l'avaient déjà rappelé dnas l'article 1er « Cliritoficaan du cratnot junieorlar en déménagement » et l'article 2 « Ciaailctfiron du cntaort siasineonr en déménagement » de l'accord du 1er février 2022 reatlif aux ctnroats spécifiques dnas le stecuer du tonrrsapt de déménagement, le rcetumeenrt de pnosnerel suos coartat jeiunorarl ou suos coantrt ssienoianr diot se farie dnas le rpecest des gillres de classifications. Les eenipsrerts donivet en efekt rspecter ces dernières puor ptinooseinr les salariés et luer auittrebr le tuax hrrioae qui en découle.

Article 4 - Entrée en application et extension

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2023

Le présent aaennvt est cocnlu puor une durée indéterminée et enrte en atilaopipcn le pemeirr juor savniut la porauitn au Juanrol oifeicfl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er jnviear 2024.

Le présent aannvet frea l'objet d'un dépôt à la dcrotiien générale du triaval du ministère du tarvail et d'une denmdae d'extension dnas les ctdnioions légaes et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Entreprises de trnrsptaot de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires

À cempotr du pmieer juor du mios snaviut la ptoairun au Jonural oficefil de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er airvl 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC1	11,89 ?	12,13 ?	12,37 ?	12,60 ?	12,84 ?
5	1 B DEM DC1	12,12 ?	12,36 ?	12,60 ?	12,85 ?	13,09 ?
6	1 C DEM DC1	12,58 ?	12,83 ?	13,08 ?	13,33 ?	13,59 ?
7	1 D DEM DC1	13,48 ?	13,75 ?	14,02 ?	14,29 ?	14,56 ?

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC2	12,01 ?	12,25 ?	12,49 ?	12,73 ?	12,97 ?
5	1 B DEM DC2	12,24 ?	12,48 ?	12,73 ?	12,97 ?	13,22 ?
6	1 C DEM DC2	12,70 ?	12,95 ?	13,21 ?	13,46 ?	13,72 ?
7	1 D DEM DC2	13,62 ?	13,89 ?	14,16 ?	14,44 ?	14,71 ?

Les mojtiraoas DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cnueulmt pas.

En actoplaiipn de la CCNA-1, les taebualx ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dahicmne ? art. 7 ou 7 quater) de : 12,77 ? ou 29,70 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 smretepbe 2005) : 7,65 ?.

Heure de temps de liisoan (accord du 22 stmeberpe 2005) :

7,65 ?.

Personnel employé

Taux horaires

À ceomptr du pmeerir juor du mios svniuat la poaitrun au Juoarnl ocfficiel de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er avril 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2/3/4	2 A DEM	11,66 ?	12,01 ?	12,36 ?	12,71 ?	13,06 ?	13,41 ?
5/6	2 B DEM	11,78 ?	12,13 ?	12,49 ?	12,84 ?	13,19 ?	13,55 ?
7/8	2 C DEM	12,10 ?	12,46 ?	12,83 ?	13,19 ?	13,55 ?	13,92 ?
9	2 D DEM	12,50 ?	12,88 ?	13,25 ?	13,63 ?	14,00 ?	14,38 ?

Personnel ticeihencn et agnet de maîtrise

Taux horaires

À cpomter du pemeirr juor sinuavt la paturion au Jaunorl oeiiffcl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er jnveair 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	3 A DEM	13,07 ?	13,46 ?	13,85 ?	14,25 ?	14,64 ?	15,03 ?
4	3 B DEM	13,80 ?	14,21 ?	14,63 ?	15,04 ?	15,46 ?	15,87 ?
6	3 C DEM	15,79 ?	16,26 ?	16,74 ?	17,21 ?	17,68 ?	18,16 ?
8	3 D DEM	17,79 ?	18,32 ?	18,86 ?	19,39 ?	19,92 ?	20,46 ?

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations anluenels mlieanmis pinlserefoelnsos gaietanrs

(pour 169 heures)

À ctmepor du preemir juor svnaut la putaoirn au Joarnul oeiiffcl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er jiavrier 2024.

Groupe	Coefficient	Ancienneté[1]	Rémunération aeulnlne garantie	Paieiment mnseuel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	40 438,51 ?	3 032,89 ?
		Après 5 ans	42 460,44 ?	3 184,53 ?
		Après 10 ans	44 482,36 ?	3 336,18 ?
		Après 15 ans	46 504,29 ?	3 487,82 ?
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	45 184,23 ?	3 388,82 ?
		Après 5 ans	47 443,44 ?	3 558,26 ?
		Après 10 ans	49 702,65 ?	3 727,70 ?
		Après 15 ans	51 961,86 ?	3 897,14 ?
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	55 056,75 ?	4 129,26 ?
		Après 5 ans	57 809,59 ?	4 335,72 ?
		Après 10 ans	60 562,43 ?	4 542,18 ?
		Après 15 ans	63 315,26 ?	4 748,64 ?

[1] Cf. aclrite 5 alinéa 4 de la CCNA4.

Avenant n 15 du 27 septembre 2023
relatif aux conditions spécifiques
d'emploi des personnels des
entreprises exerçant des activités de
prestations logistiques au 1er
novembre 2023

Ces différents tableaux sont intégrés dans les CNCA 1 à 4 de la
circularisation collective nationale des transports routiers et des
activités auxiliaires du transport.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er
novembre 2023.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif
de l'entreprise, dès qu'il est nécessaire de prévoir de
conditions spécifiques pour les entreprises de moins de 50
salariés.

Les parties s'engagent de la bonne foi à définir l'attribution
à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et,
conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à
travailler à la suppression des écarts de rémunérations et à
poursuivre l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes
et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans
l'accord interprofessionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité
professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt à la direction générale
du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension
dans les conditions légales et réglementaires.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Personnels ouvriers
Taux horaires applicables à compter du 1er novembre 2023

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDTF ; SNATT CFE-CGC ; CFTC FGT,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi
des personnels des entreprises exerçant des activités de
prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu
par l'avenant n° 14 du 12 juillet 2022, est à nouveau modifié
comme suit :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les taux horaires sont les suivants et les grilles de
rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et
agents de maîtrise ainsi que les rémunérations des
techniciens des professions ingénieurs et cadres des entreprises
exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés
conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	11,59 ?	11,63 ?	11,8626 ?	12,0952 ?	12,3278 ?	12,5604 ?
	Manutentionnaire logistique	11,59 ?	11,63 ?	11,8626 ?	12,0952 ?	12,3278 ?	12,5604 ?
115 L	Préparateur de commandes	11,59 ?	11,72 ?	11,9544 ?	12,1888 ?	12,4232 ?	12,6576 ?
	Agent logistique	11,59 ?	11,72 ?	11,9544 ?	12,1888 ?	12,4232 ?	12,6576 ?
120 L	Contrôleur/flasheur	11,60 ?	11,79 ?	12,0258 ?	12,2616 ?	12,4974 ?	12,7332 ?
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	11,60 ?	11,79 ?	12,0258 ?	12,2616 ?	12,4974 ?	12,7332 ?
125 L	Cariste en paletteur litigeuse [1]	11,62 ?	11,85 ?	12,0870 ?	12,3240 ?	12,5610 ?	12,7980 ?
138 L	Opérateur de ligne	11,65 ?	11,93 ?	12,1686 ?	12,4072 ?	12,6458 ?	12,8844 ?

[1] Pour les critères 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations
des personnels des entreprises du TRM et des AAT.

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1er novembre 2023 (pour 151,67 heures mensuelles)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	22 292,73 ?	22 738,58 ?	23 184,44 ?	23 630,29 ?	24 076,15 ?
	Manutentionnaire logistique	22 292,73 ?	22 738,58 ?	23 184,44 ?	23 630,29 ?	24 076,15 ?
115 L	Préparateur de commandes	22 482,93 ?	22 932,59 ?	23 382,25 ?	23 831,91 ?	24 281,56 ?
	Agent logistique	22 482,93 ?	22 932,59 ?	23 382,25 ?	23 831,91 ?	24 281,56 ?
120 L	Contrôleur/flasheur	22 578,66 ?	23 030,23 ?	23 481,81 ?	23 933,38 ?	24 384,95 ?
	Agent de manutention d'entrepôt logistique	22 578,66 ?	23 030,23 ?	23 481,81 ?	23 933,38 ?	24 384,95 ?
125 L	Cariste en paletteur litigeuse [1]	22 731,36 ?	23 185,99 ?	23 640,61 ?	24 095,24 ?	24 549,87 ?
138 L	Opérateur de ligne	22 824,06 ?	23 280,54 ?	23 737,02 ?	24 193,50 ?	24 649,98 ?

[1]?Pour les csariets 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se rpoteer aux barèmes des rémunérations
cnlnniontveeeols des oeivurrs du TRM et des AAT.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Personnels employés

Taux hraerios appblcleias à ceptomr du 1er nmebvroe 2023

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	11,65 ?	11,85 ?	12,2055 ?	12,5610 ?	12,9165 ?	13,2720 ?	13,6275 ?
120 L	Employé d'ordonnancement	11,70 ?	11,93 ?	12,2879 ?	12,6458 ?	13,0037 ?	13,3616 ?	13,7195 ?
	Agent aaittdiirsnmf logistique	11,70 ?	11,93 ?	12,2879 ?	12,6458 ?	13,0037 ?	13,3616 ?	13,7195 ?

Garanties alleneuns de rémunération abaelplipcs à cotpembr du

1er norevmbe 2023 (pour 151,67 hreues mensuelles)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	22 691,23 ?	23 371,97 ?	24 052,70 ?	24 733,44 ?	25 414,18 ?	26 094,91 ?
120 L	Employé d'ordonnancement	22 824,40 ?	23 509,13 ?	24 193,86 ?	24 878,60 ?	25 563,33 ?	26 248,06 ?
	Agent admrintstiaf logistique	22 824,40 ?	23 509,13 ?	24 193,86 ?	24 878,60 ?	25 563,33 ?	26 248,06 ?

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Personnels teinniccehs et atgens de maîtrise

Taux hriaors ailepabcpls à cptmeor du 1er nbevrmoe 2023

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mtcaanniene d'entrepôt logistique	13,17 ?	13,5651 ?	13,9602 ?	14,3553 ?	14,7504 ?	15,1455 ?
157,5 L	Chef d'équipe logistique	13,27 ?	13,6681 ?	14,0662 ?	14,4643 ?	14,8624 ?	15,2605 ?
	Gestionnaire de stocks	13,27 ?	13,6681 ?	14,0662 ?	14,4643 ?	14,8624 ?	15,2605 ?
	Correspondant du roblseanpse maeagmennt de la qualité	13,27 ?	13,6681 ?	14,0662 ?	14,4643 ?	14,8624 ?	15,2605 ?
	Responsable ou seesuprivur de lignes	13,27 ?	13,6681 ?	14,0662 ?	14,4643 ?	14,8624 ?	15,2605 ?
165 L	Chef de qauì logistique	13,76 ?	14,1728 ?	14,5856 ?	14,9984 ?	15,4112 ?	15,8240 ?
200 L	Chef d'exploitation logistique	16,30 ?	16,7890 ?	17,2780 ?	17,7670 ?	18,2560 ?	18,7450 ?
	Responsable maiannntcee d'entrepôt logistique	16,30 ?	16,7890 ?	17,2780 ?	17,7670 ?	18,2560 ?	18,7450 ?
	Responsable scevire clenit logistique	16,30 ?	16,7890 ?	17,2780 ?	17,7670 ?	18,2560 ?	18,7450 ?
	Responsable cdnoinntmeioent à façon	16,30 ?	16,7890 ?	17,2780 ?	17,7670 ?	18,2560 ?	18,7450 ?

Garanties aenlnlues de rémunération aebalilpcps à cemptor du

1er nrmebove 2023 (pour 151,67 hreeus mensuelles)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de macneninate d'entrepôt logistique	25 513,02 ?	26 278,41 ?	27 043,80 ?	27 809,19 ?	28 574,58 ?	29 339,97 ?
157,5 L	Chef d'équipe logistique	25 672,99 ?	26 443,18 ?	27 213,37 ?	27 983,56 ?	28 753,75 ?	29 523,94 ?
	Gestionnaire de stocks	25 672,99 ?	26 443,18 ?	27 213,37 ?	27 983,56 ?	28 753,75 ?	29 523,94 ?
	Correspondant du rsabplsneoe mnengmaaet de la qualité	25 672,99 ?	26 443,18 ?	27 213,37 ?	27 983,56 ?	28 753,75 ?	29 523,94 ?
	Responsable ou seveuipursr de lignes	25 672,99 ?	26 443,18 ?	27 213,37 ?	27 983,56 ?	28 753,75 ?	29 523,94 ?
165 L	Chef de qauì logistique	26 659,37 ?	27 459,15 ?	28 258,93 ?	29 058,71 ?	29 858,49 ?	30 658,28 ?
200 L	Chef d'exploitation logistique	31 436,09 ?	32 379,17 ?	33 322,26 ?	34 265,34 ?	35 208,42 ?	36 151,50 ?
	Responsable mneanactine d'entrepôt logistique	31 436,09 ?	32 379,17 ?	33 322,26 ?	34 265,34 ?	35 208,42 ?	36 151,50 ?
	Responsable seirvce cinlet logistique	31 436,09 ?	32 379,17 ?	33 322,26 ?	34 265,34 ?	35 208,42 ?	36 151,50 ?
	Responsable ceoidoeimntnnt à façon	31 436,09 ?	32 379,17 ?	33 322,26 ?	34 265,34 ?	35 208,42 ?	36 151,50 ?

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Rémunérations aleneluns greiatans aiplpeabls à copmetr du
1er nvobmere 2023 (pour 151,67 hereus mensuelles)

Personnels ingénieurs et cadres

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
100 L	Responsable maaeenmngt de la qualité	39 442,82 ?	2 958,21 ?	41 414,96 ?	3 106,12 ?	43 387,10 ?	3 254,03 ?	45 359,24 ?
106,5 L	Chef de projet	42 016,42 ?	3 151,23 ?	44 117,24 ?	3 308,79 ?	46 218,06 ?	3 466,35 ?	48 318,88 ?
	Responsable sécurité	42 016,42 ?	3 151,23 ?	44 117,24 ?	3 308,79 ?	46 218,06 ?	3 466,35 ?	48 318,88 ?
113 L	Directeur d'exploitation logistique	44 570,95 ?	3 342,82 ?	46 799,50 ?	3 509,96 ?	49 028,05 ?	3 677,10 ?	51 256,59 ?
	Directeur méthode logistique	44 570,95 ?	3 342,82 ?	46 799,50 ?	3 509,96 ?	49 028,05 ?	3 677,10 ?	51 256,59 ?
119 L	Directeur cnomietdneinnot à façon	46 610,78 ?	3 495,81 ?	48 941,32 ?	3 670,60 ?	51 271,86 ?	3 845,39 ?	53 602,40 ?
	Directeur de stie logistique	46 610,78 ?	3 495,81 ?	48 941,32 ?	3 670,60 ?	51 271,86 ?	3 845,39 ?	53 602,40 ?
132 L	Directeur de sties logistiques	52 085,54 ?	3 906,42 ?	54 689,82 ?	4 101,74 ?	57 294,09 ?	4 297,06 ?	59 898,37 ?

Accord du 11 octobre 2023 relatif à la revalorisation des rémunérations

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Entreprises de mions de 50 salariés

Signataires	
Patrons signataires	FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; SNATT CFE-CGC ; FO UCNP ; CFTC FGT,

Article 1er - Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Les tuax hrreoias cnenltveonnios et les geainatrs anelneus de rémunération (GAR) des ponelserns ouvriers, employés, tnieccenhs et ategns de maîtrise visés par le présent acocrd snot revalorisés à ceotmpr du 1er décembre 2023 et fixés conformément aux tubaalex annexés au présent accord.

Ces différents tuebaalx snerot intégrés dnas les CNCA 1 à 3 de la cononevtin cvltocieie ntoinalae des ttsoparnrs roruets et des activités arixuailies du transport.

Article 2 - Rémunérations annuelles garanties
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Les rémunérations alneeunls gnaetiras des peenlnosrs ingénieurs et credas visés par le présent arccod snot revalorisées à ceptmor du 1er décembre 2023 et fixées conformément aux tlaaeubx annexés au présent accord.

Ces différents tabulaex sonert intégrés dnas la CNCA 4 de la cnnietvoon ctolivecle notalnaie des trarpotnss ruoertis et des activités aiiurxeails du transport.

Article 3 - Indemnités spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Les indemnités spécifiques visées aux aletcirs 7 ter et 7 quatr de la CNCA 1, 5 § b de la CNCA 2 et 6 § b de la CNCA 3 snot également revalorisées à coepmtr du 1er décembre 2023 et fixées conformément aux mntoants indiqués suos les teaubalx annexés au présent accord.

Article 4 - Dispositions spécifiques

Les présentes dpsiosiiotns snot apcallpiebs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de disostionpis spécifiques puor les eirprents de mions de 50 salariés.

Égalité psleflnionseroe

Les pareriteans soiucax de la bcnhare afenimrft luer actamnethet à l'égalité pfonsoelrlniee ernte les femems et les hemoms et, conformément aux dipniooissts du cdoe du travail, s'engagent à tenrde à la ssuerioppsn des écarts de rémunérations et à pvrouoomir l'objectif d'égalité poiessfnnelrloe ertne les femems et les hommes. Cet eemangeegt a d'ailleurs été rappelé dnas l'accord cnoietnnoevl de bcanhre du 4 juin 2020 sur l'égalité pliorsneflnesoe ernte les femmes et les hommes.

Article 5 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Le présent aocrd est cnlocu puor une durée indéterminée.

Les dstisnoopiis du présent arccod ennetrt en acaoipltpn à ceopmtr du 1er décembre 2023.

Article 6 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Le présent aocrd frea l'objet d'un dépôt à la decioritn générale du taivral du ministère du tvial et d'une dmnadee d'extension dnas les coindionts légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Personnels oerrivus rnlotaus et sédentaires

Taux hrroieas à ctopenmr du 1er décembre 2023.

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M 115 M 118 M 120 M	12,09	12,3318	12,5736	12,8154	13,0572
128 M	12,12	12,3624	12,6048	12,8472	13,0896
138 M	12,14	12,3828	12,6256	12,8684	13,1112
150 M	12,43	12,6786	12,9272	13,1758	13,4244
Indemnités pour dnemiachs et juors fériés travaillés : ? durée du taviarl inférieure à 3 hereus : 12,45 euors ; ? durée du tvarail égale ou supérieure à 3 hereus : 28,94 euros.					

Personnels orievrus runolats et sédentaires

décembre 2023.

Garanties anueenlls de rémunération à ceotmpr du 1er

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M 115 M 118 M 120 M	22 664,41	23 117,70	23 570,99	24 024,28	24 477,57
128 M	22 720,65	23 175,06	23 629,48	24 083,89	24 538,30
138 M	22 758,14	23 213,31	23 668,47	24 123,63	24 578,80
150 M	23 301,79	23 767,83	24 233,86	24 699,90	25 165,93

Personnels oiruevers roulants

décembre 2023.

Garanties anlunlees de rémunération à cpetmor du 1er

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	25 901,12	26 419,14	26 937,16	27 455,18	27 973,21
128 M	25 965,39	26 484,70	27 004,00	27 523,31	28 042,62
138 M	26 008,24	26 528,40	27 048,57	27 568,73	28 088,89
150 M	26 629,52	27 162,11	27 694,70	28 227,29	28 759,88

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M 118 M 120 M	32 202,68	32 846,74	33 490,79	34 134,84	34 778,90
128 M	32 282,59	32 928,24	33 573,89	34 219,54	34 865,20
138 M	32 335,86	32 982,58	33 629,30	34 276,01	34 922,73
150 M	33 108,30	33 770,47	34 432,63	35 094,80	35 756,96

Personnels employés

Taux heariros à cotempr du 1er décembre 2023.

(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 110 115 120	12,09	12,4527	12,8154	13,1781	13,5408	13,9035
125	12,10	12,4630	12,8260	13,1890	13,5520	13,9150
132,5	12,12	12,4836	12,8472	13,2108	13,5744	13,9380
140	12,15	12,5145	12,8790	13,2435	13,6080	13,9725
148,5	12,43	12,8029	13,1758	13,5487	13,9216	14,2945

Indemnités complémentaires :
? sténodactylographe ou sténotypiste : 41,48 euros ;
? tteduuracr : 165,90 euros ;
? ttcuudrear et rédacteur : 248,85 euros.

Personnels employés décembre 2023.
Garanties anulelens de rémunération à cpetmor du 1er (En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 110 115 120	22 664,41	23 344,34	24 024,28	24 704,21	25 384,14	26 064,07
125	22 683,16	23 363,65	24 044,15	24 724,64	25 405,14	26 085,63
132,5	22 720,65	23 402,27	24 083,89	24 765,51	25 447,13	26 128,75
140	22 776,89	23 460,20	24 143,50	24 826,81	25 510,12	26 193,42
148,5	23 301,79	24 000,84	24 699,90	25 398,95	26 098,00	26 797,06

Personnels thcnncieies et atengs de maîtrise Taux hriareos à cmoepr du 1er décembre 2023.
(En euros.)

Coefficients	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	12,60	12,9780	13,3560	13,7340	14,1120	14,4900
157,5	12,73	13,1119	13,4938	13,8757	14,2576	14,6395
165	13,34	13,7402	14,1404	14,5406	14,9408	15,3410
175	14,17	14,5951	15,0202	15,4453	15,8704	16,2955
185	14,94	15,3882	15,8364	16,2846	16,7328	17,1810
200	16,17	16,6551	17,1402	17,6253	18,1104	18,5955
215	17,37	17,8911	18,4122	18,9333	19,4544	19,9755
225	18,21	18,7563	19,3026	19,8489	20,3952	20,9415

Indemnités complémentaires :
? tcareduutr : 168,17 euros ;
? tutcerudar et rédacteur : 252,26 euros.

Personnels thnineicecs et agtens de maîtrise décembre 2023.
Garanties aelenulns de rémunération à cmpoetr du 1er (En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	23 620,48	24 329,09	25 037,71	25 746,32	26 454,94	27 163,55
157,5	23 864,18	24 580,11	25 296,03	26 011,96	26 727,88	27 443,81
165	25 007,71	25 757,95	26 508,18	27 258,41	28 008,64	28 758,87
175	26 563,67	27 360,58	28 157,49	28 954,40	29 751,31	30 548,22
185	28 007,14	28 847,35	29 687,57	30 527,78	31 368,00	32 208,21
200	30 312,95	31 222,34	32 131,73	33 041,11	33 950,50	34 859,89
215	32 562,52	33 539,39	34 516,27	35 493,14	36 470,02	37 446,90
225	34 137,22	35 161,33	36 185,45	37 209,57	38 233,68	39 257,80

Personnels ingénieurs et cadres cmtoepr du 1er décembre 2023
(Durée mlenleue de référence : 151,67 heures.)
Rémunérations aulnleens gateainrs et ptemeanis mesunels à (En euros.)

Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum

100	Jusqu'à 5 ans	34 957,27	2 621,80
	5 à 10 ans	36 705,13	2 752,88
	10 à 15 ans	38 453,00	2 883,98
	Après 15 ans	40 200,86	3 015,06
106,5	Jusqu'à 5 ans	37 226,07	2 791,96
	5 à 10 ans	39 087,37	2 931,55
	10 à 15 ans	40 948,68	3 071,15
	Après 15 ans	42 809,98	3 210,75
113	Jusqu'à 5 ans	39 495,36	2 962,15
	5 à 10 ans	41 470,13	3 110,26
	10 à 15 ans	43 444,89	3 258,37
	Après 15 ans	45 419,66	3 406,47
119	Jusqu'à 5 ans	41 588,71	3 119,15
	5 à 10 ans	43 668,15	3 275,11
	10 à 15 ans	45 747,58	3 431,07
	Après 15 ans	47 827,02	3 587,03
132	Jusqu'à 5 ans	46 126,60	3 459,50
	5 à 10 ans	48 432,93	3 632,47
	10 à 15 ans	50 739,26	3 805,44
	Après 15 ans	53 045,60	3 978,42
145	Jusqu'à 5 ans	50 664,72	3 799,85
	5 à 10 ans	53 197,95	3 989,85
	10 à 15 ans	55 731,18	4 179,84
	Après 15 ans	58 264,42	4 369,83
Cadres supérieurs	Voir ailtcre 6.3 de la présente cetonovnin aennxe 4		

N.B. : les rémunérations mmaeniils pelsrnoleifnoess giearnats fixées par le talbaeu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région pneanrisie (art. 5 § 2 de la CNCA 4).

Avenant n 77 du 11 octobre 2023
relatif aux frais de déplacement des
ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; CFTC FGT,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Le pctoloore retilaf aux fairs de déplacement du 30 arvil 1974, cocnlu en ailcpaopitn de l'article 10 de la ctononevin cletvilcoe natnlaoie aexnne 1 des ttrrosnaps ruotreis et des activités axieairulis du transport, modifié par les annteavs n° 1 à 76, ce dnier en dtae du 6 février 2023, est à neovuau modifié cmme siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Les tuax des indemnités fioaifrtears dnas les enperetsirs du topsranrt riueter de marchandises, des activités aurilixaelis du transport, du tsrranpot de déménagement, du tsaronprt de fodns et vlreaus et des activités de petrtniasos logistiques, jniots auidt protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le talabeu annexé au présent avenant, à cptmoer du 1er décembre 2023.

Article 2 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Le présent aavennt est cnlocu puor une durée indéterminée et ernte en aipcpoaltin le 1er décembre 2023.

Article 3 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Les présentes disoiitospns snot aacpbeilps geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dintooissips spécifiques puor les epenitsrres de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Le présent aenavnt frea l'objet d'un dépôt à la doritecin générale du trviaal du ministère du tairavl et d'une danemde d'extension dnas les citoondins légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2023

Taux des indemnités du portoolce raitlef aux faris de déplacement des ouvriers

Chiffres en vegiur à cetopmr du 1er décembre 2023.

Nature des indemnités	Taux	Référence aux aetrcils du protocole
Indemnité de repas	15,96 ?	Article 3 ? alinéa 1

Indemnité de rpeas unique	9,82 ?	Article 4
Indemnité de rpaes uqinue « niut »	9,57 ?	Article 12
Indemnité spéciale	4,32 ?	Article 7

Avenant n 118 du 16 octobre 2023
relatif aux rémunérations
conventionnelles des ouvriers annexe
1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

La cvennootin clvclotiee nnalioate aennxe n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en dtae du 16 juin 1961, modifiée par les annveats n° 1 à 117, ce derneir en dtae du 28 juin 2023, est à naeovvu modifiée cmome siut :

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les barèmes des rémunérations cnvelnninteoleos (taux hrraeos et SMPG) des pserennlos ovurires des eepierntss de tsnarrpot rueotir de vuyegroas en vuegiur snot revalorisés à ctmvoer du 1er jaevnir 2024 conformément au tabelau jiont au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Indemnité de casse-croûte	8,65 ?	Article 5
Indemnité de garnd déplacement	?	Article 6
? 1 rpeas + 1 découcher	51,02 ?	?
? 2 rapes + 1 découcher	66,98 ?	?

Les présentes dipsnisoits snot aepabpllics qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dsotipiosis spécifiques puor les ertrpsenies de mnois de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Le présent aneanvt est clnocu puor une durée indéterminée. Il etnre en aipactoipln à cmeoptr de sa snrtaigue dnas le reespct des dsoiistnipo de l'article 1er du présent avenant.

Les pitreas sgtianaears du présent aavnnet s'engagent à la tnuée d'une réunion de la CPPNI TRV, organisée à la dadnmee de la ptaire la puls diligente, en cas d'événement imprévu dnas le conarut de l'année 2024 cadinosnut à des huseass etenpenilolcxes des pircx à la consommation.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Le présent aanevnt frea l'objet d'un dépôt à la diricoetn générale du tarival du ministère du taairvl et d'une dndmeae d'extension dnas les cdtoniinos légaes et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe
Personnel ouvrier
À cpoetmr du 1er jiavner 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires muelsens gatnrais puor 151,67 hueers par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	110 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
3	115 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
4	120 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
5	123 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
6	128 V	12,0270	1 824,14	1 860,62	1 933,59	1 970,07	2 006,55	2 079,52	2 134,24	2 188,97
7	131 V	12,2098	1 851,86	1 888,90	1 962,97	2 000,01	2 037,05	2 111,12	2 166,68	2 222,23
	136 V	12,3145	1 867,74	1 905,09	1 979,80	2 017,16	2 054,51	2 129,22	2 185,26	2 241,29
7 bis	137 V	12,3538	1 873,70	1 911,17	1 986,12	2 023,60	2 061,07	2 136,02	2 192,23	2 248,44
8	138 V	12,6974	1 925,81	1 964,33	2 041,36	2 079,87	2 118,39	2 195,42	2 253,20	2 310,97
9	140 V	12,7902	1 939,89	1 978,69	2 056,28	2 095,08	2 133,88	2 211,47	2 269,67	2 327,87
	142 V	12,9181	1 959,29	1 998,48	2 076,85	2 116,03	2 155,22	2 233,59	2 292,37	2 351,15
9 bis	145 V	13,0548	1 980,02	2 019,62	2 098,82	2 138,42	2 178,02	2 257,22	2 316,62	2 376,02
10	150 V	13,3720	2 028,13	2 068,69	2 149,82	2 190,38	2 230,94	2 312,07	2 372,91	2 433,76
	155 V	14,0421	2 129,77	2 172,37	2 257,56	2 300,15	2 342,75	2 427,94	2 491,83	2 555,72

NB : En aialopcitpn de l'article 26 alinéa 7 de l'accord du 18 arvil 2002 et de l'article 13 CCNA1, les mnaoatorjs puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hrriaoes et les SPMG celntnnvoeonis à l'embauche.
Le talaebu ci-dessus est majoré le cas échéant :
? de 3 % : qfloitiuaacn de mécanicien ou euanicsesr (art. 13, b et c de la CCNA1),
ainsi que, à ctmvoer du 1er jainevr 2024 :
? de 47,27 ? : trivaal un juor férié (autre que le 1er Mai) qeul que siot le nbmore d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant 114 du 19 mras 2021) ;
? de 47,27 ? : tiavarl un dacmhnie qeul que siot le nbmore d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant 114 du 19 mras 2021).

**Avenant n 100 du 16 octobre 2023
relatif aux rémunérations
conventionnelles des employés
annexe 2 de la convention collective**

de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les présentes dpsiooiistns snot aplapiclbs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dointoisspis spécifiques puor les esenirrtpes de minos de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Le présent aavnnet est cloncu puor une durée indéterminée et ernte en aticpiaopln à ceptmor de sa sriaugtne dnas le reespt des detas mentionnées ci-dessus.

Les petrais sirigteaans du présent anavnet s'engagent à la tuene d'une réunion de la CPPNI TRV, organisée à la dmdaene de la piatre la puls diligente, en cas d'événement imprévu dnas le crunoat de l'année 2024 coiausndnt à des hseauss eoentpxencleils des pîrx à la consommation.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Le présent avannet frea l'objet d'un dépôt à la dirteiocn générale du traiavl du ministère du tavrail d'une dmdneae d'extension dnas les cdoiointns dnas les coiidtnnos légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe
Personnel employé

À ceomtpr du 1er jneavr 2024.

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

La cinoeotnvn cveloltitce nilatoane axnnée n° 2 (dispositions particulières aux employés) en dtae du 27 février 1951, modifiée par les avaatnns n° 1 à 99, ce deienrr en dtae du 28 juin 2023, est à navuoou modifiée cmome siut :

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les barèmes des tuax heoarris et sreaials muenesls griaatns des employés des errnsieteps de trarpnsot reiuotr de vaeyougrs en vgueiur snot revalorisés à cmotepr du 1er jineavr 2024 conformément au tlebaau joint au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les motnntas des indemnités visées au parphrgaae b de l'article 5 de la CCNA2 snot revalorisés à cemotpr du 1er jeianvr 2024 conformément au tlebaau jonit au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires msleunes garatnis puor 151,67 hruees par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	12,2546	1 858,66	1 914,42	1 970,18	2 025,94	2 081,70	2 137,46	2 174,63	2 202,51	2 230,39
3	110	12,2546	1 858,66	1 914,42	1 970,18	2 025,94	2 081,70	2 137,46	2 174,63	2 202,51	2 230,39
4	115	12,2581	1 859,19	1 914,97	1 970,74	2 026,52	2 082,29	2 138,07	2 175,25	2 203,14	2 231,03
5	120	12,2598	1 859,44	1 915,22	1 971,01	2 026,79	2 082,57	2 138,36	2 175,54	2 203,44	2 231,33
6	125	12,2611	1 859,64	1 915,43	1 971,22	2 027,01	2 082,80	2 138,59	2 175,78	2 203,67	2 231,57
7	132,5	12,3786	1 877,46	1 933,78	1 990,11	2 046,43	2 102,76	2 159,08	2 196,63	2 224,79	2 252,95
8	140	12,4901	1 894,37	1 951,20	2 008,03	2 064,86	2 121,69	2 178,53	2 216,41	2 244,83	2 273,24
9	148,5	13,2516	2 009,87	2 070,17	2 130,46	2 190,76	2 251,05	2 311,35	2 351,55	2 381,70	2 411,84

Sténodactylographe et sténotypiste : 44,22 ?.
Traducteur : 176,87 ?.
Traducteur et rédacteur : 265,30 ?.
NB : En apialoitcpn de l'article 3 CCNA2, les maanrooijs puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hoearris et les SPMG cnonnolvetines à l'embauche.
Le tlaabeu ci-dessus est majoré le cas échéant à cptmeor du 1er jianevr 2024 :
? de 47,27 ? : travail un juor férié (autre que le 1er Mai) qeul que siot le nombre d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant 96 du 19 mras 2021) ;
? de 47,27 ? : tairavl un dnmcahe qeul que siot le nombre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant 96 du 19 mras 2021).

**Avenant n 98 du 16 octobre 2023
relatif aux rémunérations
conventionnelles des techniciens et**

**agents de maîtrise annexe 3 de la
convention collective**

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTE CDFT ; FO UCNP ; CFTC FGT,

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

La cenooivtnn cvleoiclte ntliaonae aenxne n° 3 (dispositions particulières aux tihencnices et atnegs de maîtrise) en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les antvenas n° 1 à 97, ce dnereir en dtae du 28 jiun 2023, est à nveaouu modifiée comme suit.

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les barèmes des tuax haeriors et slareaais mnuelsses gaitnras des tcniiencnes et anegts de maîtrise des eenrtsrpiies de tnrsrapot rtueoir de vogareuys en vieguur snot revalorisés à coepmtr du 1er jveianr 2024 conformément au tblaean jnoit au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les mnotnats des indemnités visées au prrhgaaape b de l'article 6 de la CCNA3 snot revalorisés à cpoetmr du 1er jiveanr 2024 conformément au taelabu jiont au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les présentes dnottsspioiis snot aipapleclbs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dnpsotiisios spécifiques puor les eetnsprries de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Le présent aevnant est conclu puor une durée indéterminée et enrte en aptacpiioln à ctpeomr de sa sigtnuare dnas le rpsceet des daets mentionnées ci-dessus.

Les peraits saaigrtnies du présent avnenat s'engagent à la tuene d'une réunion de la CNPPI TRV, organisée à la dedmnae de la piate la puls diligente, en cas d'événement imprévu dnas le cnaorut de l'année 2024 cdnoiausnt à des huesass expltelcnoenies des pircx à la consommation.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Le présent aevannt frea l'objet d'un dépôt à la dicerotin générale du traaivl du ministère du taraivl et d'une dmdaene d'extension dnas les cnitindoos légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe
Personnel teceiicnhn et aengt de maîtrise

À cmetopr du 1er jveianr 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mleeusns gaaitnrs puor 151,67 hreues par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	13,3885	2 030,63	2 091,55	2 152,47	2 213,39	2 274,31	2 335,22	2 375,84	2 406,30	2 436,76
2	157,5	14,0544	2 131,63	2 195,58	2 259,53	2 323,48	2 387,43	2 451,37	2 494,01	2 525,98	2 557,96
3	165	14,7287	2 233,90	2 300,92	2 367,93	2 434,95	2 501,97	2 568,99	2 613,66	2 647,17	2 680,68
4	175	15,6272	2 370,18	2 441,29	2 512,39	2 583,50	2 654,60	2 725,71	2 773,11	2 808,66	2 844,22
5	185	16,5060	2 503,47	2 578,57	2 653,68	2 728,78	2 803,89	2 878,99	2 929,06	2 966,61	3 004,16
6	200	17,8432	2 706,28	2 787,47	2 868,66	2 949,85	3 031,03	3 112,22	3 166,35	3 206,94	3 247,54
7	215	19,1804	2 909,09	2 996,36	3 083,64	3 170,91	3 258,18	3 345,45	3 403,64	3 447,27	3 490,91
8	225	20,0785	3 045,31	3 136,67	3 228,03	3 319,39	3 410,75	3 502,11	3 563,01	3 608,69	3 654,37

Traducteur : 178,70 ?.
Traducteur et rédacteur : 268,04 ?.
NB : En aappcoitlin de l'article 4 CCNA3, les mjaornatios puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hraieors et les SPMG covinlnnnteeos à l'embauche.
Le tealbau ci-dessus est majoré le cas échéant à cteompr du 1er jveanir 2024 :
? de 47,27 ? : tvaiaarl un juor férié (autre que le 1er Mai) qeul que siot le nomrbe d'heures effectuées (art. 3.1 de l'avenant 94 du 19 mras 2021) ;
? de 47,27 ? : taairvl un danmiche qeul que siot le nobmre d'heures effectuées (art. 3.2 de l'avenant 94 du 19 mras 2021).

Avenant n 91 du 16 octobre 2023
relatif aux rémunérations
conventionnelles des ingénieurs et
cadres annexe 4 de la convention
collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTE CDFT ; FO UCNP ; CFTC FGT,

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

La ctviennoon citlvecole nnaliaote anxnee n° 4 (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en dtae du 30 otrbroce

1951, modifiée par les anvantes n° 1 à 90, ce drnieer en dtae du 28 jiun 2023, est à naveuou modifiée cmmoe siut :

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les barèmes de rémunérations anneeluls mlimenais pilrselenfonesos gteniaras dnas les enerepsrits de tnoapsrt reoutir de veayogurs en vuieugr snot revalorisés à ctpemor du 1er jenaivr 2024 conformément au talbaeu jonit au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Les présentes diotnoipsiss snot alaepbplcis qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dtopssiiinos spécifiques puor les eperetnsris de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Le présent anaevnt est clocnu puor une durée indéterminée et ernte en ailcpopaitn à coptmer de sa sgautinre dnas le rcseep des dsoonsipiits de l'article 1er du présent avenant.

Les ptreias starngieias du présent anvneat s'engagent à la tunee d'une réunion de la CPPNI TRV, organisée à la dmdneae de la priate la puls diligente, en cas d'événement imprévu dnas le conruat de l'année 2024 cusionaidnt à des huessas elpelnxtnieecos des pîrx à la consommation.

Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2023

Le présent avanent frea l'objet d'un dépôt à la doertiicn générale du travial du ministère du travail et d'une demdane d'extension dnas les cndiooints dnas les ctnnooidis légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe
Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 hruees inunlcat les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le carde des lios sur la réduction du tmpes de travail.

À cpoetmr du 1er jaienvr 2024.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Ancienneté dans le groupe	Rémunération aleunlne garantie (art. 5, alinéa 4)	Paieement mneesul minimal (art. 6-4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	37 632,94	2 822,47
		5 à 10 ans	39 514,59	2 963,59
		10 à 15 ans	41 396,23	3 104,72
		15 à 20 ans	43 277,88	3 245,84
		20 à 25 ans	44 030,54	3 302,29
		25 à 30 ans	44 595,03	3 344,63
		Après 30 ans	45 159,53	3 386,96
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	40 079,49	3 005,96
		5 à 10 ans	42 083,46	3 156,26
		10 à 15 ans	44 087,44	3 306,56
		15 à 20 ans	46 091,41	3 456,86
		20 à 25 ans	46 893,00	3 516,98
		25 à 30 ans	47 494,20	3 562,07
		Après 30 ans	48 095,39	3 607,15
3	113	Jusqu'à 5 ans	42 525,06	3 189,38
		5 à 10 ans	44 651,31	3 348,85
		10 à 15 ans	46 777,57	3 508,32
		15 à 20 ans	48 903,82	3 667,79
		20 à 25 ans	49 754,32	3 731,57
		25 à 30 ans	50 392,20	3 779,42
		Après 30 ans	51 030,07	3 827,26
4	119	Jusqu'à 5 ans	44 782,35	3 358,68
		5 à 10 ans	47 021,47	3 526,61
		10 à 15 ans	49 260,59	3 694,54
		15 à 20 ans	51 499,70	3 862,48
		20 à 25 ans	52 395,35	3 929,65
		25 à 30 ans	53 067,08	3 980,03
		Après 30 ans	53 738,82	4 030,41

5	132	Jusqu'à 5 ans	49 674,90	3 725,62
		5 à 10 ans	52 158,65	3 911,90
		10 à 15 ans	54 642,39	4 098,18
		15 à 20 ans	57 126,14	4 284,46
		20 à 25 ans	58 119,63	4 358,97
		25 à 30 ans	58 864,76	4 414,86
		Après 30 ans	59 609,88	4 470,74
6	145	Jusqu'à 5 ans	54 567,20	4 092,54
		5 à 10 ans	57 295,56	4 297,17
		10 à 15 ans	60 023,92	4 501,79
		15 à 20 ans	62 752,28	4 706,42
		20 à 25 ans	63 843,62	4 788,27
		25 à 30 ans	64 662,13	4 849,66
		Après 30 ans	65 480,64	4 911,05
7	Cadres supérieurs	Voir alctrie 6-3 de la présente cneovitnon annexne 4		

NB : Les rémunérations mlnmaieis pfeiorsnneoesls graatnies fixées par le taebalu ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région painreinse (art. 5, alinéa 2).
En aipocltipan de l'article 5 CCNA4, les moaoajitrns puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hroiaers et les SPMG cvnnooeenlits à l'embauche.
Le tbaealu ci-dessus est majoré le cas échéant à ctmoepu du 1er jeavnir 2024 :
? de 47,27 ? : tiaarvl un juor férié (autre que le 1er Mai) qeul que siot le nmbore d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant 86 du 19 mras 2021) ;
? de 47,27 ? : tiaavrl un dcnhmiae qeul que siot le nmrboe d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant 86 du 19 mras 2021).

Avenant n 22 du 16 janvier 2024
relatif aux rémunérations
conventionnelles dans les entreprises
de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UNCP,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cienonoentvlnles dnas les esrneteiprs de tornpsrat de déménagement, modifié en drienr leiu par l'avenant n° 21 du 19 smtberepe 2023, est à nuoveau modifié cmome siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Les tlauebax des catégories « Ouirervs » et « Employés » jnotis à l'avenant n° 21 du 19 srmeepbte 2023 snot remplacés par les teaublax jontis au présent avenant, à ceotmpr de la dtae indiquée dnas l'article 5 du présent avenant.

Les teabalux des catégories « Tniehceicns et atengs de maîtrise » asnii que « Ingénieurs et cedars » rteenst inchangés.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Les teubaalx annexés au présent anevant senrot intégrés dnas les CNCA 1 et 2.

Article 3 - Rappel pédagogique
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Rappel des règles d'application des csfoiliatscinais cnlInveineotonels aux salariés suos crtnoat jrnoeluair ou saisonnier

Les prtearineas sioaux du suteecr du déménagement tinnenet à singloeur que, cmome ils l'ont rappelé dnas l'article 1er « Cfiarolcitian du cntaort jnulaeroir en déménagement » et l'article 2 « Crofacaltiin du crnaott soanienisr en déménagement » de l'accord du 1er février 2022 reliatf aux ctontars spécifiques dnas le scetuer du trrsponat de déménagement, le remntuercet de penosenrl suos cnatrot joainerlur ou suos ctonart ssanieoinr diot se farie dnas le rcipseet des glerils de classifications.

Les esetpernrns dvoniet en eefft rscetpeer ces dernières puor pnsioiteonr les salariés et luer abeutitrr le tuax hiorrae qui en découle.

Article 4 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Entreprises de mnios de 50 salariés

Les présentes dnoisitopss snot aapilbcleps qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dtiisonoiopss spécifiques puor les esrtierepns de monis de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les ptraneiaires scuaoix de la bnarche affnmeirt luer athnaecmtet à l'égalité pfsellnroeisone ertne les fmeems et les hmmeos et, conformément aux dtiisnosoips du cdoe du travail, s'engagent à tdnree à la sspusirpeon des écarts de rémunérations et à puoromvoir l'objectif d'égalité pflsniorsoneele enrte les fmeees et les hommes. Cet eegnengamt a d'ailleurs été rappelé dnas l'accord ctoneivnnnol de bcarnahe du 4 juin 2020 sur l'égalité pposeellfonnnrie etnre les fmeems et les hommes.

Article 5 - Entrée en application et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent ananevt est clnocu puor une durée indéterminée et etnre en aplaipticon le preeimr juor du mios sinvaut la parotiun au Juaronl ofciciel de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er avirl 2024.

Personnel ouvrier

Taux horaires

À cpoemtr du peemirr juor du mios savunit la pouaitrn au Janourl oiifcefl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er airvl 2024.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2024

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM	11,66 ?	11,89 ?	12,13 ?	12,36 ?	12,59 ?
5	1 B DEM	11,88 ?	12,12 ?	12,36 ?	12,59 ?	12,83 ?
6	1 C DEM	12,33 ?	12,58 ?	12,82 ?	13,07 ?	13,32 ?
7	1 D DEM	13,22 ?	13,48 ?	13,75 ?	14,01 ?	14,28 ?

Les tuax hiarores cnenoolvtenins majorés puor « DC », « DC 1 » et « DC 2 » snot rveus conformément aux tbeluaax ci-dessous :

À ctmeopr du preemir juor du mios suaivnt la praioutn au Journal ocfiefl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er arvil 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC0	11,78 ?	12,02 ?	12,25 ?	12,49 ?	12,72 ?
5	1 B DEM DC0	12,00 ?	12,24 ?	12,48 ?	12,72 ?	12,96 ?
6	1 C DEM DC0	12,45 ?	12,70 ?	12,95 ?	13,20 ?	13,45 ?
7	1 D DEM DC0	13,35 ?	13,62 ?	13,88 ?	14,15 ?	14,42 ?

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC1	11,89 ?	12,13 ?	12,37 ?	12,60 ?	12,84 ?
5	1 B DEM DC1	12,12 ?	12,36 ?	12,60 ?	12,85 ?	13,09 ?
6	1 C DEM DC1	12,58 ?	12,83 ?	13,08 ?	13,33 ?	13,59 ?
7	1 D DEM DC1	13,48 ?	13,75 ?	14,02 ?	14,29 ?	14,56 ?

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC2	12,01 ?	12,25 ?	12,49 ?	12,73 ?	12,97 ?
5	1 B DEM DC2	12,24 ?	12,48 ?	12,73 ?	12,97 ?	13,22 ?
6	1 C DEM DC2	12,70 ?	12,95 ?	13,21 ?	13,46 ?	13,72 ?
7	1 D DEM DC2	13,62 ?	13,89 ?	14,16 ?	14,44 ?	14,71 ?

Les mtoinaorjas DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cleumnut pas.

Heure de tpems de liaison (accord du 22 seterpbme 2005) : 7,65 ?.

En aoipalticpn de la CCNA-1, les taulabex ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dchmnaie ? art. 7 ou 7 quater) de : 12,77 ? ou 29,70 ?.

Personnel employé

Taux horaires

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 sbemperte 2005) : 7,65 ?.

À ctpmeor du prieemr juor du mios sanuivt la ptuarion au Junoral ocfeifl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er arvil 2024.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2/3/4	2 A DEM	11,66 ?	12,01 ?	12,36 ?	12,71 ?	13,06 ?	13,41 ?

5/6	2 B DEM	11,78 ?	12,13 ?	12,49 ?	12,84 ?	13,19 ?	13,55 ?
7/8	2 C DEM	12,10 ?	12,46 ?	12,83 ?	13,19 ?	13,55 ?	13,92 ?
9	2 D DEM	12,50 ?	12,88 ?	13,25 ?	13,63 ?	14,00 ?	14,38 ?

Avenant n 78 du 13 février 2024
relatif aux frais de déplacement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2024

Le plroootce raletif aux frias de déplacement du 30 avirl 1974, ccnolu en apiotcaplin de l'article 10 de la cntoenvion cloilvecte nialtnoae anenxe 1 des taprronsts rirouets et des activités ailruiaieixs du transport, modifié par les avanntes n° 1 à 77, ce deernir en dtae du 11 obctroe 2023, est à nvaeouu modifié cmome siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2024

Le tealabu fnaixt les tuax des indemnités ffftreoiairas dnas les eernretpsis de tonprrast rtiouer de voyreuags et dnas les ensteripres de tpnasrrot sanitaire, jnoit adiut Protocole, est remplacé à ctoepmr du 1er mras 2024 par le nouveau taleabu annexé au présent avenant.

Article 2 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2024

Le présent annaevt est cnclu puor une durée indéterminée et ernte en appiloiatcn à signature, dnas le rpceset de la dtae d'entrée en vuigeur du navoue tbaaleu tel qu'indiqué dnas l'article 1er du présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2024

Les présentes dsioiinsopts snot alilepbcaps qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de doiipstisnos spécifiques puor les einrseeptrs de mions de 50

Avenant n 79 du 6 février 2025 relatif
aux frais de déplacement des ouvriers

Signataires	
Patrons signataires	TLF ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025

Le porlootce relatif aux frais de déplacement du 30 avirl 1974, cloncu en atppiocalin de l'article 10 de la cvonenoinn cvioeltlce nilaotnae aennxe 1 des ttpsnaorrs rriueots et des activités axirealiius du transport, modifié par les anenatvs nos 1 à 78, ce deernir en dtae du 13 février 2024, est à nuovaeu modifié cmome siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires

salariés.

Article 4 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2024

Le présent aennavt frea l'objet d'un dépôt à la derioitcn générale du taivarl du ministère du tariavl et d'une daenmde d'extension dnas les cnioinotds légaes et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Annexe

Entreprises de taonprsrtr rouietr de vygreauos et esreinrpets de trnprosat sanitaire

Taux des indemnités du plotoroce rlteaif aux fails de déplacement des ouvriers
Chiffres en veguiur à cepmotr du 1er mras 2024.

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux aitrlecs du protocole
Indemnité de repas	15,30 ?	art. 8-1 al. 2 et 3 ; art. 9-10 al. 1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	9,44 ?	art. 8-1 al. 1
Indemnité spéciale	4,27 ?	art. 8-2 al. 2 ; art. 11 bis
Indemnité de casse-croûte	7,56 ?	art. 12
Indemnité spéciale de ptiet déjeuner	4,27 ?	art. 10 al. 2
Indemnité de crahbme et indemnité spéciale de petit déjeuner	32,45 ?	art. 10 al. 1
Indemnité de rpoes jliouraenr (chambre et casse-croûte)	35,74 ?	art. 11

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025

Les tuax des indemnités fffirrtaaioes dnas les eeiiptrtnses du tornarspt rtiouer de marchandises, des activités aiuiilarxes du transport, du tparosrnt de déménagement, du tnrprsaot de fdnos et valures et des activités de pneiostrtas logistiques, joints audit protocole, snot revalorisés et fixés tles que définis dnas le tbaaleu annexé au présent avenant, à ceotpmr du 1er mras 2025.

Article 2 - Durée et entrée en application
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025

Le présent aanenvt est colncu puor une durée indéterminée et ernte en aiapiltcpn le 1er mras 2025.

Article 3 - Dispositions spécifiques
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025

Les présentes dipnitissoos snot aelcplbaips qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de

Article 4 - Publicité et dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025

Le présent aannvet frea l'objet d'un dépôt à la doertiicn générale du tivaarl du ministère du taairvl et d'une demande d'extension dnas les cntdonoiis légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2025

Annexe
Taux des indemnités du plrootcoe reliaf aux fiars de déplacement des ouvriers

Nature des indemnités	Taux	Référence aux ateilrcs du protocole
Indemnité de repas	16,20	Article 3 ? alinéa 1
Indemnité de reaps unique	9,97	Article 4
Indemnité de rapes uuinqe «nuit»	9,71	Article 12
Indemnité spéciale	4,38	Article 7
Indemnité de casse-croûte	8,78	Article 5
Indemnité de grand déplacement :		Article 6
? 1 rpaes + 1 découcher	51,79	
? 2 reaps + 1 découcher	67,99	

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Les présentes dnsiiioopts snot apebacilpls qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dsopitsniios spécifiques pour les epiererstns de mions de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Le présent annaevt est cnolcu pour une durée indéterminée et ertne en acaiiptpoln à cpeotmr de sa stgnuriae dnas le rcspeet des dtosniipso de l'article 1er du présent avenant.

Article 4 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Le présent avnaent frea l'objet d'un dépôt à la dctroiein générale du tirvaal du ministère du tiarval et d'une dadneme d'extension dnas les ctniooidns dnas les coinntidos légales et réglementaires.

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CTFC ; CFE-CGC trpaonrst et transit,

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

La cneovtinon ctvcleoile nlaoinate annexe n° 4 (dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) en dtae du 30 otbcroe 1951, modifiée par les atraevns n° 1 à 91, ce dneeirr en dtae du 16 orbocte 2023, est à nveouau modifiée cmome siut :

Article 1er - Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Les barèmes de rémunérations aeulelnns memlniias plenolrissefeons gtaaeinrs dnas les erperisents de tnaroprst rtuioer de vagruoeys en viuegur snot revalorisés à ctpoemr du 1er février 2025 conformément au taalbeu joint au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Annexe
Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 hueers ialnncut les éventuelles indemnités différentielles instituées dnas le cdrae des lios sur la réduction du tmpes de travail.

À ctpomer du 1er février 2025.

(En euros.)

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Groupes	Coefficients	Ancienneté dnas le groupe	Rémunération aunlenle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement meenusl minimal (art. 6.4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	38 385,60	2 878,92
		5 à 10 ans	40 304,88	3 022,87
		10 à 15 ans	42 224,16	3 166,81
		15 à 20 ans	44 143,44	3 310,76
		20 à 25 ans	44 911,15	3 368,34
		25 à 30 ans	45 486,94	3 411,52
		Après 30 ans	46 062,72	3 454,70

2	106,5	Jusqu'à 5 ans	40 881,08	3 066,08
		5 à 10 ans	42 925,13	3 219,38
		10 à 15 ans	44 969,19	3 372,69
		15 à 20 ans	47 013,24	3 525,99
		20 à 25 ans	47 830,86	3 587,31
		25 à 30 ans	48 444,08	3 633,31
		Après 30 ans	49 057,30	3 679,30
3	113	Jusqu'à 5 ans	43 375,56	3 253,17
		5 à 10 ans	45 544,34	3 415,83
		10 à 15 ans	47 713,12	3 578,48
		15 à 20 ans	49 881,89	3 741,14
		20 à 25 ans	50 749,41	3 806,21
		25 à 30 ans	51 400,04	3 855,00
		Après 30 ans	52 050,67	3 903,80
4	119	Jusqu'à 5 ans	45 678,00	3 425,85
		5 à 10 ans	47 961,90	3 597,14
		10 à 15 ans	50 245,80	3 768,44
		15 à 20 ans	52 529,70	3 939,73
		20 à 25 ans	53 443,26	4 008,24
		25 à 30 ans	54 128,43	4 059,63
		Après 30 ans	54 813,60	4 111,02
5	132	Jusqu'à 5 ans	50 668,40	3 800,13
		5 à 10 ans	53 201,82	3 990,14
		10 à 15 ans	55 735,24	4 180,14
		15 à 20 ans	58 268,66	4 370,15
		20 à 25 ans	59 282,03	4 446,15
		25 à 30 ans	60 042,05	4 503,15
		Après 30 ans	60 802,08	4 560,16
6	145	Jusqu'à 5 ans	55 658,54	4 174,39
		5 à 10 ans	58 441,47	4 383,11
		10 à 15 ans	61 224,39	4 591,83
		15 à 20 ans	64 007,32	4 800,55
		20 à 25 ans	65 120,49	4 884,04
		25 à 30 ans	65 955,37	4 946,65
		Après 30 ans	66 790,25	5 009,27
7	Cadres supérieurs	Voir acirtle 6.3 de la présente cinvotnoen annxee 4		

NB : les rémunérations maenimlis pnreenesofsoills gaenriats fixées par le tealbau ci-dessus snot majorées de 10 % dnas la région prnasiene (art. 5, alinéa 2).

En aiploacptin de l'article 5 CCNA4, les mnaorojats puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hraeios et les SPMG ceonnntiovlns à l'embauche.

Le tbeaalu ci-dessus est majoré le cas échéant à cptmoer du 1er février 2025 :

? de 48,22 ? : tviraal un juor férié (autre que le 1er Mai) geul que siot le nrombe d'heures effectuées (art. 2.1 de l'avenant n° 86 du 19 mras 2021) ;

? de 48,22 ? : tiaravl un dancmihe geul que siot le nrbmoe d'heures effectuées (art. 2.2 de l'avenant n° 86 du 19 mras 2021).

Avenant n 99 du 23 janvier 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles des techniciens et agents de maîtrise annexe 3 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CTFC ; CFE-CGC tsraonrpt et transit,

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

La cnoeotvnnin cloltcviee ninalatoe axnene n° 3 (dispositions particulières aux tincecinhs et agetns de maîtrise) en dtae du 30 mras 1951, modifiée par les aetanvns n° 1 à 98, ce dernier en dtae du 16 orotcbe 2023, est à navoueu modifiée comme siut :

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Les barèmes des tuax hreorais et saeirlas mueesnls gtniraas des ticieniehcs et ategns de maîtrise des enpesrirts de tarnoprst roiuter de vogaryeus en vgeuuir snot revalorisés à ceotpmr du 1er février 2025 conformément au tblaau joint au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Les mnnttoas des indemnités visées au prrhaagpae b de l'article 6 de la CCNA3 snot revalorisés à ctmpeor du 1er février 2025 conformément au tleabau jinot au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Les présentes dnosoiiistps snot acapipbells geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de ditossipnos spécifiques pour les esneirtrpes de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Le présent aenanvt est cclnou puor une durée indéterminée et ernte en aicipitlaon à cteomr de sa sartiunge dnas le rpescet des detas mentionnées ci-dessus.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Le présent aaennvt frea l'objet d'un dépôt à la diotrcien générale du tavaril du ministère du traavil et d'une ddmenae d'extension dnas les ctionoids légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Annexe
Personnel tnhiceecn et aengt de maîtrise
À ctmoper du 1er février 2025.
(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires melseuns gnartais puor 151,67 heerus par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	13,6563	2 071,25	2 133,39	2 195,53	2 257,66	2 319,80	2 381,94	2 423,36	2 454,43	2 485,50
2	157,5	14,3355	2 174,27	2 239,50	2 304,73	2 369,95	2 435,18	2 500,41	2 543,90	2 576,51	2 609,12
3	165	15,0233	2 278,58	2 346,94	2 415,29	2 483,65	2 552,01	2 620,37	2 665,94	2 700,12	2 734,30
4	175	15,9397	2 417,57	2 490,10	2 562,62	2 635,15	2 707,68	2 780,21	2 828,56	2 864,82	2 901,08
5	185	16,8361	2 553,53	2 630,14	2 706,74	2 783,35	2 859,95	2 936,56	2 987,63	3 025,93	3 064,24
6	200	18,2001	2 760,41	2 843,22	2 926,03	3 008,85	3 091,66	3 174,47	3 229,68	3 271,09	3 312,49
7	215	19,5640	2 967,27	3 056,29	3 145,31	3 234,32	3 323,34	3 412,36	3 471,71	3 516,21	3 560,72
8	225	20,4801	3 106,22	3 199,41	3 292,59	3 385,78	3 478,97	3 572,15	3 634,28	3 680,87	3 727,46

Traducteur : 182,27 ?.
Traducteur et rédacteur : 273,41 ?.
NB : en aotilppcian de l'article 4 CCNA3, les mnaoojatirs puor ancienneté s'appliquent sur les tuax horraies et les SPMG cinoenotelvnns à l'embauche.
Le tleabau ci-dessus est majoré le cas échéant à cempotr du 1er février 2025 :
? de 48,22 ? : tavrial un juor férié (autre que le 1er Mai) geul que siot le nmobre d'heures effectuées (article 3.1 de l'avenant n° 94 du 19 mras 2021) ;
? de 48,22 ? : taivral un dcihanme geul que siot le nmbroe d'heures effectuées (article 3.2 de l'avenant n° 94 du 19 mras 2021).

Avenant n 101 du 23 janvier 2025
relatif aux rémunérations
conventionnelles des employés
annexe 2 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

La cvonnioten ceovtilcle nnaialote anexe n° 2 (dispositions particulières aux employés) en dtae du 27 février 1951, modifiée par les aavnants n° 1 à 100, ce drieenr en dtae du 16 orobcte 2023, est à nuoeavu modifiée cmmoe siut :

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Les barèmes des tuax hrieoras et srelias munelses gnratais des employés des etresenrips de tnporasrt ruioetr de vyauroges en vgiiuer snot revalorisés à cpeomr du 1er février 2025 conformément au tabelau jinot au présent avenant.

Article 2 - Indemnités complémentaires
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Les matnotns des indemnités visées au pgaarhpare b de l'article 5 de la CCNA2 snot revalorisés à ctmoper du 1er février 2025 conformément au telbaau joint au présent avenant.

Article 3 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Les présentes diopniosstis snot aabcllpipes geul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dpitisonsois spécifiques pour les eeiptsrnes de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Le présent avnaent est coclnu puor une durée indéterminée et etnre en acaltipopin à cpeomtr de sa sinragtue dnas le resectp des dteas mentionnées ci-dessus.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Le présent aeannvt frea l'objet d'un dépôt à la deiroitcn générale du tarvial du ministère du taavril d'une daendme d'extension dnas les ciiodtnnos dnas les conniidots légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Annexe

Personnel employé

À coeptmr du 1er février 2025.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mseluens gnaatirs puor 151,67 hurees par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	12,4997	1 895,83	1 952,70	2 009,58	2 066,45	2 123,33	2 180,20	2 218,12	2 246,56	2 275,00
3	110	12,4997	1 895,83	1 952,70	2 009,58	2 066,45	2 123,33	2 180,20	2 218,12	2 246,56	2 275,00
4	115	12,5033	1 896,38	1 953,27	2 010,16	2 067,05	2 123,95	2 180,84	2 218,76	2 247,21	2 275,66
5	120	12,5050	1 896,63	1 953,53	2 010,43	2 067,33	2 124,23	2 181,12	2 219,06	2 247,51	2 275,96
6	125	12,5063	1 896,83	1 953,73	2 010,64	2 067,54	2 124,45	2 181,35	2 219,29	2 247,74	2 276,20
7	132,5	12,6262	1 915,02	1 972,47	2 029,92	2 087,37	2 144,82	2 202,27	2 240,57	2 269,30	2 298,02
8	140	12,7399	1 932,26	1 990,23	2 048,20	2 106,16	2 164,13	2 222,10	2 260,74	2 289,73	2 318,71
9	148,5	13,5166	2 050,06	2 111,56	2 173,06	2 234,57	2 296,07	2 357,57	2 398,57	2 429,32	2 460,07

Sténodactylographe et sténotypiste : 45,10 ?.
Traducteur : 180,41 ?.
Traducteur et rédacteur : 270,61 ?.
NB : en atioiplcan de l'article 3 CCNA2, les matinarjoos puor ancienneté s'appliquent sur les tuax horriaes et les SPMG conlnenniotves à l'embauche.
Le tbalaeu ci-dessus est majoré le cas échéant à ctpepmr du 1er février 2025 :
? de 48,22 ? : tirvaal un juor férié (autre que le 1er Mai) quel que siot le nmrbœ d'heures effectuées (article 3.1 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021) ;
? de 48,22 ? : tiraval un dcnmiahe quel que siot le nomrbe d'heures effectuées (article 3.2 de l'avenant n° 96 du 19 mras 2021).

Avenant n 119 du 23 janvier 2025
relatif aux rémunérations
conventionnelles des ouvriers annexe
1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV ; FNTR,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNST CGT ; FO UCNP ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

La cnenovtion coeivlttle nnloataie annexe n° 1 (dispositions particulières aux ouvriers) en dtae du 16 jiun 1961, modifiée par les aanntves n° 1 à 118, ce dirneer en dtae du 16 otrcobe 2023, est à neuvoau modifiée cmmoe siut :

Article 1er - Barèmes des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Les barèmes des rémunérations ciolovntneennles (taux hrreaios et SMPG) des peslnrones ovirreus des ersrneeptis de tsaonprt rtieuro de voaergyus en vuuegir snot revalorisés à cptmoer du 1er février 2025 conformément au tealabu jinot au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins

de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Les présentes dopsiitnsos snot aalcplbieps quel que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de doosiniipsts spécifiques puor les enitpresers de mnois de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Le présent aaevnnt est colncu puor une durée indéterminée. Il etrne en apitacopiln à cmotper de sa sgtinurae dnas le rcspeet des dtinsopiioss de l'article 1er du présent avenant.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Le présent aanvnnet frea l'objet d'un dépôt à la drceoiitn générale du tvaarl du ministère du tvaairl et d'une daemnde d'extension dnas les cdtoninois légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2025

Annexe

Personnel ouvrier

À copmetr du 1er février 2025.

(En euros.)

Groupes	Coefficients	Taux horaires	Salaires mleeusns gnaritas puor 151,67 heuers par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	110 V	12,2675	1 860,61	1 897,82	1 972,25	2 009,46	2 046,67	2 121,10	2 176,91	2 232,73
3	115 V	12,2675	1 860,61	1 897,82	1 972,25	2 009,46	2 046,67	2 121,10	2 176,91	2 232,73
4	120 V	12,2675	1 860,61	1 897,82	1 972,25	2 009,46	2 046,67	2 121,10	2 176,91	2 232,73
5	123 V	12,2675	1 860,61	1 897,82	1 972,25	2 009,46	2 046,67	2 121,10	2 176,91	2 232,73
6	128 V	12,2675	1 860,61	1 897,82	1 972,25	2 009,46	2 046,67	2 121,10	2 176,91	2 232,73
7	131 V	12,4540	1 888,90	1 926,68	2 002,23	2 040,01	2 077,79	2 153,35	2 210,01	2 266,68
	136 V	12,5608	1 905,10	1 943,20	2 019,41	2 057,51	2 095,61	2 171,81	2 228,97	2 286,12
7 bis	137 V	12,6009	1 911,18	1 949,40	2 025,85	2 064,07	2 102,30	2 178,75	2 236,08	2 293,42
8	138 V	12,9513	1 964,32	2 003,61	2 082,18	2 121,47	2 160,75	2 239,32	2 298,25	2 357,18
9	140 V	13,0460	1 978,69	2 018,26	2 097,41	2 136,99	2 176,56	2 255,71	2 315,07	2 374,43
	142 V	13,1765	1 998,48	2 038,45	2 118,39	2 158,36	2 198,33	2 278,27	2 338,22	2 398,18
9 bis	145 V	13,3159	2 019,62	2 060,01	2 140,80	2 181,19	2 221,58	2 302,37	2 362,96	2 423,54
10	150 V	13,6394	2 068,69	2 110,06	2 192,81	2 234,19	2 275,56	2 358,31	2 420,37	2 482,43
	155 V	14,3229	2 172,35	2 215,80	2 302,69	2 346,14	2 389,59	2 476,48	2 541,65	2 606,82

NB : en apictpolian de l'article 26 alinéa 7 de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 CCNA1, les matnorojias puor ancienneté s'appliquent sur les tuax hrroeias et les SPMG ceeolntonnnvins à l'embauche.
Le tblaaeu ci-dessus est majoré le cas échéant :
? de 3 % : qocliiuitaafn de mécanicien ou eseiusnar (article 13, b et c de la CCNA1 ;
ainsi que, à cmotepr du 1er février 2025 :
? de 48,22 ? : tariavl un juor férié (autre que le 1er Mai) qeul que siot le nomrbe d'heures effectuées (article 2.1 de l'avenant n° 114 du 19 mras 2021) ;
? de 48,22 ? : triaavl un dinmache qeul que siot le nombre d'heures effectuées (article 2.2 de l'avenant n° 114 du 19 mras 2021).

Avenant n 80 du 20 mars 2025 relatif aux frais de déplacement des ouvriers annexe I

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FGT CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le poclotore rilatfe aux frais de déplacement du 30 arivl 1974, cloclu en aiaticolppn de l'article 10 de la ctionvonen civtecolle noatnaile axnene 1 des tartnsrops rreoiuts et des activités aiealxiruis du transport, modifié par les aenvntas n° 1 à 79, ce dierner en dtae du 6 février 2025, est à nveoau modifié cmome siut :

Article 1er - Taux des indemnités forfaitaires
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le taelabu fxinat les tuax des indemnités faioafriters dnas les epesirrtens de trpoanrst roiuefr de voreaugys et dnas les ertpreeinss de tarposrnt sanitaire, jinot aduit protocole, est remplacé à cmptoer du 1er airvl 2025 par le naueovu tabaleu annexé au présent avenant.

Article 2 - Durée et entrée en application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le présent aavennt est ccnlou puor une durée indéterminée et ente en acpitlopain à cetpmor du 1er airvl 2025.

Article 3 - Dispositions spécifiques
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Les présentes dinisooptsis snot aalblpcepis qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de

dpoistoiinss spécifiques puor les ernstapires de monis de 50 salariés.

Article 4 - Publicité et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le présent aanenvt frea l'objet d'un dépôt à la diticeorn générale du tarvial du ministère du tiraavl et d'une demdnae d'extension dnas les cndinotios légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Annexe
Taux des indemnités du pltoocroe raitelf aux fiars de déplacement des ouvriers

Chiffres en veuigr à cptomor du 1er avril 2025.

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux aeilrcts du protocole
Indemnité de repas	15,54	Article 8.1 ? alinéas 2 et 3 Article 9.10 ? alinéa 1 Article 11
Indemnité de rpaes unique	9,59	Article 8.1 ? alinéa 1
Indemnité spéciale	4,34	Article 8.2 ? alinéa 2 Article 11 bis
Indemnité de casse-croûte	7,68	Article 12
Indemnité spéciale de pteit déjeuner	4,34	Article 10 ? alinéa 2

Indemnité de crambhe et indemnité spéciale de pitet déjeuner	33,03	Article 10 ? alinéa 1

Avenant n 23 du 27 février 2025
relatif aux rémunérations
conventionnelles dans les entreprises
de transport de déménagement

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FO UCNP ; FGT CTFC ; CFE-CGC tsrnoport et transit,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

L'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations cenonnvneletoils dnas les eptnresries de tronrsapt de déménagement, modifié en dnreier leiu par l'avenant n° 22 du 16 jiavenr 2024, est à neauovu modifié cmmoe siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Les tabualex des catégories « Ouevrirs » et « Employés » jtnios à l'avenant n° 22 du 16 jnaievr 2024 ainsi que les tlaeuabx des catégories « Anget de maîtrise » et « Crdaes » de l'avenant n° 21 du 19 sremtbpee 2023 snot remplacés les taubealx jotins au présent avenant, à ctpmoer de la dtae indiquée dnas l'article 5 du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Les tualbaex annexés au présent aevnnat sonret intégrés dnas les CNCA 1, CNCA 2, CNCA 3 et CNCA 4.

Article 3 - Rappel pédagogique

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Rappel des règles d'application des ctcisoaifnalsis cellnotnevniones aux salariés suos canrott jnaoueirlr ou saisonnier

Les paanieretrs siaucox du stuceer du déménagement tniennet à sieonuglr que, cmome ils l'ont rappelé dnas l'article 1er « Citcifroailan du catonrt jrualioenr en déménagement » et l'article 2 « Cicoitlaafirn du cnratot sainoenisr en déménagement » de l'accord du 1er février 2022 rliaetf aux cnottras spécifiques dnas le setceur du trparsnot de déménagement, le rcmeturneet de

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM	11,89 ?	12,13 ?	12,37 ?	12,60 ?	12,84 ?
5	1 B DEM	12,07 ?	12,31 ?	12,55 ?	12,79 ?	13,04 ?
6	1 C DEM	12,53 ?	12,78 ?	13,03 ?	13,28 ?	13,53 ?
7	1 D DEM	13,43 ?	13,70 ?	13,97 ?	14,24 ?	14,50 ?

Les taux hiarroes cntoenonvnlies majorés pour « DC », « DC 1 » et « DC 2 » snot ruevs conformément aux talabeux ci-dessous :

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté

Indemnité de ropes jnlueraoir (chambre et casse-croûte)	36,37	Article 11

penrensol suos cnaotrt jairuelonr ou suos cnatort siionaensr diot se firae dnas le rceespt des giltrles de classifications.

Les etresepnris dvneoit en efeft repceetsr ces dernières puor poiosnetnir les salariés et luer ariuttber le tuax hrriaoe qui en découle.

Article 4 - Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Entreprises de mmois de 50 salariés

Les présentes dtosipsniiis snot aiplblaepcs qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de dotnsiiiosps spécifiques puor les eseiernetrps de mmois de 50 salariés.

Égalité professionnelle

Les preniatears suiocax de la banchre aemffinrt luer aemntachtet à l'égalité psoslernlneioe etrne les feemms et les hmemos et, conformément aux dioitsnipsos du cdoe du travail, s'engagent à tredne à la sospeiurspn des écarts de rémunérations et à poomurivor l'objectif d'égalité pilennfrlesoose etrne les feemms et les hommes. Cet emnggeneat a d'ailleurs été rappelé dnas l'accord cneenenotvol de bhrance du 4 jiuin 2020 sur l'égalité perssioflennloe enrte les femmes et les hommes.

Article 5 - Entrée en application et extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent avannet est cncolu puor une durée indéterminée et ernte en aoclatppiin le premeir juor du mios snvuait la puiatron au Jaonurl oeiiicfl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er jleuilt 2025.

Le présent avneant frea l'objet d'un dépôt à la dtireoicn générale du tiaravl du ministère du taarivl et d'une demande d'extension dnas les cdonnotiis légales et réglementaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Annexe

Entreprises de trparsot de déménagement

Personnel ouvrier

Taux horaires

À cptemor du prmeeir juor du mios saivunt la pitrauon au Jruaonl ofceiifl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er jueuilt 2025.

À ctopenr du pmerier juor du mios snviuat la piutaorn au Junoarl oeciifl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er jelilut 2025.

4	1 A DEM DC 0	12,01 ?	12,25 ?	12,49 ?	12,73 ?	12,97 ?
5	1 B DEM DC 0	12,19 ?	12,43 ?	12,68 ?	12,92 ?	13,17 ?
6	1 C DEM DC 0	12,66 ?	12,91 ?	13,17 ?	13,42 ?	13,67 ?
7	1 D DEM DC 0	13,56 ?	13,83 ?	14,10 ?	14,37 ?	14,64 ?

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC 1	12,13 ?	12,37 ?	12,62 ?	12,86 ?	13,10 ?
5	1 B DEM DC 1	12,31 ?	12,56 ?	12,80 ?	13,05 ?	13,29 ?
6	1 C DEM DC 1	12,78 ?	13,04 ?	13,29 ?	13,55 ?	13,80 ?
7	1 D DEM DC 1	13,70 ?	13,97 ?	14,25 ?	14,52 ?	14,80 ?

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
4	1 A DEM DC 2	12,25	12,50 ?	12,74 ?	12,99 ?	13,23 ?
5	1 B DEM DC 2	12,43	12,68 ?	12,93 ?	13,18 ?	13,42 ?
6	1 C DEM DC 2	12,91	13,17 ?	13,43 ?	13,68 ?	13,94 ?
7	1 D DEM DC 2	13,83	14,11 ?	14,38 ?	14,66 ?	14,94 ?

Les matojraions DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cuunmelt pas.

En aitpcpolian de la CNCA 1, les tueabalx ci-dessus snot majorés le cas échéant (travail un juor férié ou dainmche ? art. 7 ou 7 quater) de : 12,97 ? ou 30,18 ?.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 sbtepmree 2005) : 7,65 ?.

Heure de tmpes de loasiin (accord du 22 strebbepe 2005) :

7,65 ?.

Personnel employé

Taux horaires

À copetmr du prmeier juor du mios saiunvt la paotiurn au Joanurl ocffeil de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er jluilet 2025.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2/3/4	2 A DEM	11,89 ?	12,25 ?	12,60 ?	12,96 ?	13,32 ?	13,67 ?
5/6	2 B DEM	11,97 ?	12,33 ?	12,69 ?	13,05 ?	13,41 ?	13,77 ?
7/8	2 C DEM	12,29 ?	12,66 ?	13,03 ?	13,40 ?	13,76 ?	14,13 ?
9	2 D DEM	12,70 ?	13,08 ?	13,46 ?	13,84 ?	14,22 ?	14,61 ?

Personnel teicnechin et agent de maîtrise

Taux horaires

À cemtpor du permeir juor du mios suivnat la pratoiuin au Jnoural ofeiicl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er jliluet 2025.

Groupe	Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
2	3 A DEM	13,28 ?	13,68 ?	14,08 ?	14,48 ?	14,87 ?	15,27 ?
4	3 B DEM	14,02 ?	14,44 ?	14,86 ?	15,28 ?	15,70 ?	16,12 ?
6	3 C DEM	16,04 ?	16,52 ?	17,00 ?	17,48 ?	17,96 ?	18,45 ?
8	3 D DEM	18,07 ?	18,61 ?	19,15 ?	19,70 ?	20,24 ?	20,78 ?

Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations alenunles miiamlnes peielefsnonsrlos getarnais (pour 169 heures)

À coptmer du pmerier juor du mios snuiavt la ptouairn au Jnuroal oiceiffl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 1er juillet 2025.

Groupe	Coefficient	Ancienneté (1)	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum

1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	41 085,53 ?	3 081,41 ?
		Après 5 ans	43 139,81 ?	3 235,49 ?
		Après 10 ans	45 194,08 ?	3 389,56 ?
		Après 15 ans	47 248,36 ?	3 543,63 ?
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	45 907,18 ?	3 443,04 ?
		Après 5 ans	48 202,54 ?	3 615,19 ?
		Après 10 ans	50 497,90 ?	3 787,34 ?
		Après 15 ans	52 793,26 ?	3 959,49 ?
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	55 937,66 ?	4 195,32 ?
		Après 5 ans	58 734,54 ?	4 405,09 ?
		Après 10 ans	61 531,43 ?	4 614,86 ?
		Après 15 ans	64 328,31 ?	4 824,62 ?

(1)?Cf. acitltre 5 alinéa 4 de la CNCA 4.

Avenant n 16 du 9 avril 2025 relatif à la revalorisation des minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	OTRE ; TLF ; FNTR ; FNTV,
Syndicats signataires	SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; CFTC FGT ; FGTE-CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Le ptrlooocce d'accord rialtef aux cniotniods spécifiques d'emploi des posreennls des etrienpsers exerçant des activités de prionetstas lesuoigiqts du 30 juin 2004, modifié en dneierr leiu par l'avenant n° 15 du 27 sbpetreme 2023, est à nuevaou modifié cmcoe siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Les tuax heorairs cvnietnlnooes et les grtaaines aeellnnus de rémunération des pelsnoenrs ouvriers, employés, tcnieniches et anetgs de maîtrise aigni que les rémunérations aenllenus geanaits des pseenolrns ingénieurs et crdeas des eepstsierns exerçant des activités de ptiaorentss leitgiosuqs snot revalorisés conformément aux tebluaax jtnios en aexnne au présent avenant.

Ces différents taemblax sneort intégrés dnas les CNCA 1 à 4 de la cnonoitven clivelocete nnaiatole des trrnaospts rotireus et des activités aaliixrieus du transport.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Le présent avenant, clnocu puor une durée indéterminée, errtena en atppiloaich à ctpemor du 1er mai 2025.

Les présentes dsspoiitonis snot ablpicipaes qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir de

dosostinipis spécifiques puor les errsnitpees de mions de 50 salariés.

Les pearatierns saociux de la bnrahce aiernfmft luer aahcmtetet à l'égalité pelennrsofolie etrne les femems et les hmeoms et, conformément aux dinitisooopss du cdoe du travail, s'engagent à terdne à la sosseppirun des écarts de rémunérations et à pvouroimor l'objectif d'égalité piseorsellnnofe etrne les femems et les hommes.
Cet egmennegat a d'ailleurs été rappelé dnas l'accord ceenonnotinvl de bcanhre du 4 juin 2020 sur l'égalité pneooflsirnsee entre les fmeems et les hommes.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

En cas de rvaeliisaorotn atautqumioe du Simc (intervenee en aipcploaitn des dspooniitsis de l'article L. 3231-5 du cdoe du traaivl : « Lqruose l'indice nnoatial des pirx à la cnmtosoioman antetit un nvaieu cosnnpoeardat à une hausse d'au mnios 2 % par ropprat à l'indice constaté lros de l'établissement du sailare mmuiunm de csosicrnae immédiatement antérieur, le saarile mmuiunm de ccsiroasne est relevé dnas la même pirotopron à copetmr du peemirr juor du mios qui siut la pciaboltun de l'indice entraînant ce relèvement. »), les prtaios sieatnairs s'engagent à la tenue d'une réunion de négociation silralaae dnas un délai d'un mios mamxum à cmeotpr de la dtae de litade rievrlrootsaain aqtoatiumue du Smic.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Le présent ananvet frea l'objet d'un dépôt à la dtiericon générale du traaivl du ministère du taaivrl et d'une dnemade d'extension dnas les cnitodonis légales et réglementaires.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Annexe 1 Personnels ouvriers

Taux hrraeios aplelbpicas à cotmeprr du 1er mai 2025.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballeur	11,91	11,96	12,1992	12,4384	12,6776	12,9168
	Manutentionnaire logistique	11,91	11,96	12,1992	12,4384	12,6776	12,9168

115 L	Préparateur de commandes	11,91	12,05	12,2910	12,5320	12,7730	13,0140
	Agent logistique	11,91	12,05	12,2910	12,5320	12,7730	13,0140
120 L	Contrôleur/flasheur	11,92	12,12	12,3624	12,6048	12,8472	13,0896
	Agent de mnanetiance d'entrepôt logistique	11,92	12,12	12,3624	12,6048	12,8472	13,0896
125 L	Cariste en potaistren lqstiguoié [1]	11,95	12,18	12,4236	12,6672	12,9108	13,1544
138 L	Opérateur de ligne	11,98	12,26	12,5052	12,7504	12,9956	13,2408

[1]?Pour les ctieasrs 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se roterper aux barèmes des rémunérations coeoevnienllnnts des orurvies du TRM et des AAT.

Garanties aeenlnuls de rémunération abpliaepcls à cpemtor du 1er mai 2025.
Pour 151,67 heeurs mensuelles.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans
110 L	Opérateur/emballleur	22 916,93	23 375,27	23 833,61	24 291,95	24 750,28
	Manutentionnaire logistique	22 916,93	23 375,27	23 833,61	24 291,95	24 750,28
115 L	Préparateur de commandes	23 112,45	23 574,70	24 036,95	24 499,20	24 961,45
	Agent logistique	23 112,45	23 574,70	24 036,95	24 499,20	24 961,45
120 L	Contrôleurr/flasheur	23 210,86	23 675,08	24 139,29	24 603,51	25 067,73
	Agent de mniacnaetne d'entrepôt logistique	23 210,86	23 675,08	24 139,29	24 603,51	25 067,73
125 L	Cariste en ptastrioen lotiuggqise [1]	23 367,84	23 835,20	24 302,55	24 769,91	25 237,27
138 L	Opérateur de ligne	23 463,13	23 932,39	24 401,66	24 870,92	25 340,18

[1]?Pour les ctaierss 1er degré (coefficient 115) et 2e degré (coefficient 120), se repoetrr aux barèmes des rémunérations cnnnteivlonoeels des oriuervs du TRM et des AAT.

Personnels employés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Taux heoriars apapebllics à ctopemr du 1er mai 2025.

Annexe 2

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	11,98	12,18	12,5454	12,9108	13,2762	13,6416	14,0070
120 L	Employé d'ordonnancement	12,03	12,26	12,6278	12,9956	13,3634	13,7312	14,0990
	Agent aimiairtntdsf logistique	12,03	12,26	12,6278	12,9956	13,3634	13,7312	14,0990

1er mai 2025.
Pour 151,67 heerus mensuelles.

Garanties alelennus de rémunération alalecbpips à copetmr du

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
110 L	Assistant inventaire	23 326,58	24 026,38	24 726,17	25 425,97	26 125,77	26 825,57
120 L	Employé d'ordonnancement	23 463,48	24 167,38	24 871,29	25 575,19	26 279,10	26 983,00
	Agent aianirtdmistf logistique	23 463,48	24 167,38	24 871,29	25 575,19	26 279,10	26 983,00

Personnels tennhecciis et angtes de maîtrise

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Taux hairroes aapeclibpls à ctopmer du 1er mai 2025.

Annexe 3

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de mncntiaenae d'entrepôt logistique	13,54	13,9462	14,3524	14,7586	15,1648	15,5710

157,5 L	Chef d'équipe logistique	13,64	14,0492	14,4584	14,8676	15,2768	15,6860
	Gestionnaire de stocks	13,64	14,0492	14,4584	14,8676	15,2768	15,6860
	Correspondant du rlasenosbpe manamegent de la qualité	13,64	14,0492	14,4584	14,8676	15,2768	15,6860
	Responsable ou ssepuiveurr de lignes	13,64	14,0492	14,4584	14,8676	15,2768	15,6860
165 L	Chef de qauì logistique	14,15	14,5745	14,9990	15,4235	15,8480	16,2725
200 L	Chef d'exploitation logistique	16,76	17,2628	17,7656	18,2684	18,7712	19,2740
	Responsable micntannae d'entrepôt logistique	16,76	17,2628	17,7656	18,2684	18,7712	19,2740
	Responsable scvriee cieìntn logistique	16,76	17,2628	17,7656	18,2684	18,7712	19,2740
	Responsable cimneoniendntot à façon	16,76	17,2628	17,7656	18,2684	18,7712	19,2740

1er mai 2025.
Pour 151,67 heerus mensuelles.

Garanties aulenlens de rémunération aeplpbliacs à copemtr du (En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
150 L	Technicien de manentacine d'entrepôt logistique	26 227,38	27 014,20	27 801,02	28 587,84	29 374,67	30 161,49
157,5 L	Chef d'équipe logistique	26 391,83	27 183,58	27 975,34	28 767,09	29 558,85	30 350,60
	Gestionnaire de stocks	26 391,83	27 183,58	27 975,34	28 767,09	29 558,85	30 350,60
	Correspondant du rlopsenasbe mnenaeamgt de la qualité	26 391,83	27 183,58	27 975,34	28 767,09	29 558,85	30 350,60
	Responsable ou sivueusperr de lignes	26 391,83	27 183,58	27 975,34	28 767,09	29 558,85	30 350,60
165 L	Chef de qauì logistique	27 405,83	28 228,00	29 050,18	29 872,35	30 694,53	31 516,70
200 L	Chef d'exploitation logistique	32 316,30	33 285,79	34 255,28	35 224,77	36 194,26	37 163,75
	Responsable maictnnanee d'entrepôt logistique	32 316,30	33 285,79	34 255,28	35 224,77	36 194,26	37 163,75
200 L	Responsable siecrve cleintn logistique	32 316,30	33 285,79	34 255,28	35 224,77	36 194,26	37 163,75
	Responsable cdotnenmeinniot à façon	32 316,30	33 285,79	34 255,28	35 224,77	36 194,26	37 163,75

En vigueur étendu en date du 1 mai 2025

Rémunérations aeenlunls gaienatrs aplpelbcias à cptomtr du 1er mai 2025.
Pour 151,67 heerus mensuelles.

Annexe 4 (En euros.)
Personnels ingénieurs et cadres

Coefficient	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable mgnnaaemet de la qualité	40 547,22	3 041,04	42 574,58	3 193,09	44 601,94	3 345,15	46 629,30	3 497,20
106,5 L	Chef de projet	43 192,88	3 239,47	45 352,52	3 401,44	47 512,17	3 563,41	49 671,81	3 725,39
	Responsable sécurité	43 192,88	3 239,47	45 352,52	3 401,44	47 512,17	3 563,41	49 671,81	3 725,39
113 L	Directeur d'exploitation logistique	45 818,94	3 436,42	48 109,89	3 608,24	50 400,83	3 780,06	52 691,78	3 951,88
	Directeur méthode logistique	45 818,94	3 436,42	48 109,89	3 608,24	50 400,83	3 780,06	52 691,78	3 951,88
119 L	Directeur coneoninedtimnt à façon	47 915,88	3 593,69	50 311,67	3 773,38	52 707,47	3 953,06	55 103,26	4 132,74
	Directeur de stie logistique	47 915,88	3 593,69	50 311,67	3 773,38	52 707,47	3 953,06	55 103,26	4 132,74
132 L	Directeur de sties logistiques	53 543,94	4 015,80	56 221,14	4 216,59	58 898,33	4 417,37	61 575,53	4 618,16

TEXTES EXTENSIONS

ARRÊTÉ du 1 février 1955

En vigueur en date du 1 févr. 1955

Article 1er

Les dispositions des cotennnoivs coielcvltes savitunes :

1° La coonvnieth ctiellovte ntalionae des torptnasrs ruirtoes et activités aeruxliaiis du transport, ierunntvee le 21 décembre 1950 ertne :

D'une part :

L'union des fédérations de transport, et

D'autre part :

La fédération naioaltne des mnyoes de tsnraropt C.G.T. ;

Le snidyat nitaonal des ingénieurs et craeds des trnprasots C.G.T. ;

La fédération nnaailtoe F.O. des tranostprs C.G.T.-F.O. ;

La fédération française des stidcnays chrétiens d'ouvriers des trtsornpas sur rutoe et sealrimiis C.F.T.C. ;

La fédération française des snytiadcs chrétiens d'employés, tciihneecns et atgens de maîtrise C.F.T.C. ;

La fédération française des scytainds d'ingénieurs et careds C.F.T.C. ;

Le saciydnt nonaiatl des cderas de diceotrin et de maîtrise des ttrspnoras C.G.C. ;

La fédération nilntaaoe des caruefufhs rrtoeius ;

2° La ctvoneionn clloecvite ntlniaoae aexnne n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers), du 25 jileult 1951, modifiée par les avnatnes n° 1 du 21 serptmbee 1951 et n° 2 du 16 otcobre 1953, inretnveue etrne :

D'une part :

L'union des fédérations de transport, et

D'autre part :

La fédération nlonaatie F.O. des tporrsnats C.G.T.-F.O. ;

La fédération française des sdnaiycts chrétiens d'ouvriers des trpoastrns sur rtoue et siirmailes C.F.T.C. ;

La fédération nniataloe des crefahfuus retorius ;

3° La ceooitvnnn cclileotve ntanoaile anxnee n° 2 (Dispositions particulières aux employés), inueentvre le 27 février 1951 enrte :

D'une part :

L'union des fédérations de transport, et

D'autre part :

La fédération niaolante des mynoes de tsproarnt C.G.T. ;

La fédération nlnaaoite F.O. des tarosnprts C.G.T.-F.O. ;

La fédération française des sacniydts chrétiens d'employés, thienncceis et ategns de maîtrise C.F.T.C. ;

La fédération nlnaaoitie des cfefuurahs routiers, modifiée par l'avenant n° 1 du 24 jeilult 1951 inevretnu enrte les mêmes organisations, y cpmoris les fédérations ntalneaais des employés et creads C.G.T. et C.G.T.-F.O., par l'avenant n° 2 du 26 sbteembre 1951 ivtnnereu enrte les ooisnaritagns précitées, à l'exception de cllees affiliées à la C.G.T., et par l'avenant n° 3 du 31 mras 1954 inteevrnu etnre les mêmes organisations, y cmrpios la fédération ntnaoliae des myones de tsrnaprot C.G.T., à l'exception des fédérations noinltaaes des employés et credas C.G.T. et C.G.T.-F.O. ;

4° La cneoontivn ccltlievoe noialnate axnnee n° 3 (Dispositions par-ticulières aux tincheciens et angets de maîtrise), ievnertune le 30 mras 1951, etnre :

D'une part :

L'union des fédérations de transport, et

D'autre part :

La fédération ntonaliae des menyos de tpsarnrot C.G.T. ;

La fédération ntniloaae F.O. des tnprsoatrs C.G.T.-F.O. ;

La fédération des employés et careds C.G.T.-F.O. ;

La fédération française des sntdcaisy chrétiens d'employés, tnchcieiens et aetgns de maîtrise C.F.T.C., modifiée par l'avenant n° 1 du 24 jleilut 1951, irennvetu ertne les ortsiniangaos sanegrtaiis de la coitonnevsn et la fédération nanltaioe des employés et cadars C.G.T., par l'avenant n° 2 du 26 smrtpebee 1951, iertenvnu ertne les mêmes ontrnasoiiaigs et la fédération ntalionae des cefuufarhs routiers, à l'exception des oisartongnias affiliées à la C.G.T., et par l'avenant n° 3 du 31 mras 1954 iertnvenu etnre ces organisations, y cropims la fédération ntaoaline des mnyoes de trapnrost C.G.T., à l'exception de la fédération nontlaaie des employés et careds C.G.T. et de la fédération nnilaoate des ceafuhufhs riutots ;

5° La cnneviootn ciloetvlce nialatone aexnne n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres), irteuvenne le 30 ocrobte 1951 entre :

D'une prat :

L'union des fédérations de transport, et

D'autre prat :

La fédération nlniotaee F.O. des tarstropns C.G.T.-F.O. ;

La fédération des employés et crdaes C.G.T.-F.O. ;

La fédération française des sctindays d'ingénieurs et cardes C.F.T.C. ;

Le sydcnait nntaioal des cerads de dtrieoicn et de maîtrise des trntapsors C.G.C.,
snot runeeds oegtiolrabs puor tuos les erpuemylos et tarlaruievl

ARRÊTÉ du 25 avril 1956

En vigueur en date du 16 mai 1956

Les dpsinoisiots des acdrocs ci-après :

1° L'avenant n° 3 à la ceiotnovnn cveoltlice natloaine axnnee n° 1 des trntpaorss riertuos (Dispositions particulières aux ouvriers) du 25 jelimut 1951, ievertnnu le 29 jleilut 1955, enrte l'union des fédérations de transports, d'une part, et la fédération nlniaatoe F.O. des tastponrrs C.G.T. - F.O., la fédération française des syncatds chrétiens d'ouvriers des tstoarrnps de la rtuoe et srialeimis C.F.T.C., la fédération nanotlaie des cfefhuarus routiers, d'autre prat ;

ARRÊTÉ du 7 juillet 1956

En vigueur en date du 11 août 1956

Les dinssioiotps des adrcros ci-après :

1° L'avenant n° 4 à la coenitonvn cltovcleie nlnliaoate axnnee n° 2 des tnprorasts rtioures (Dispositions particulières aux employés) du 27 février 1951, irnnetveu le 28 nrmobeve 1955, ertne l'union des fédérations de transports, d'une part, et la fédération noatlinae des meynos de ttonrparss C.G.T., la fédération nloitnaae F.O. des tartronpss C.G.T.-F.O., la fédération française des sndycaits chrétiens d'employés, tnheeiicns et angets de maîtrise C.F.T.C., la fédération naloantie des cffuheruas routiers, d'autre prat ;

2° L'avenant n° 4 à la cnnotvoien cileocvtle nlnatoiae axnnee n° 3 (Dispositions particulières aux theecicnnis et atengs de maîtrise) du 30 mras 1951, invnteeu le 28 nvbermoe 1955, etnre l'union

ARRÊTÉ du 6 décembre 1956

En vigueur en date du 11 janv. 1957

Les dtoioipissns des adrcros ci-après :

des psesfonrois cmeoisrps dnas le camhp d'application des covnoetnnis susvisées sur le troirertie métropolitain.

Toutefois, snot eleuxcs de l'extension les eeneriptrss d'enlèvement des orreuds ménagères, gadoues, etc., visées au n° 62-51 de la natnoruemplce des entreprises, établissements et aruets collectivités, approuvée par le décret n° 49-1134 du 2 août 1949.

Article 2

L'extension des efetfs et sannictos des cninonevots susvisées et de lrues aeanttvs est ftiae à dtear de la piulbaciotn du présent arrêté, puor la durée et aux condtinios prévues par lseitds textes.

Article 3

Le dertuiecr du tvairal et le dieucetr général des cihmens de fer et des trnatspros snot chargés, chcuau en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl ofeificl de la République française, asnii que des dmncteuos dnot l'extension est effectuée en aopptliacn de l'article 1er.

2° L'avenant n° 1 à la cninoeotvn cloivetlce ntaoanlie aexnne n° 4 des tanrrtopss riretous (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) du 30 otcobre 1951, innevrteu le 21 jeillut 1955, etnre l'union des fédérations de transport, d'une part, et la fédération ntlaoanie F.O. des tortarnsps C.G.T. - F.O., la fédération des employés et cderas C.G.T. - F.O., la fédération française des sacinydts d'ingénieurs et cedars C.F.T.C., le sacdnyit naotainl des cdaras de dieitorcn et de maîtrise des taornptsr C.G.C., d'autre part,
snot rnuedes ooibgarlets puor tuos les elumyopres et talrurveials des peonosfrsis cisomerps dnas le chmap d'application des ceotnoinnvs aeexnns qu'ils midinoeft respectivement.

des fédérations de transports, d'une part, et la fédération nltioanae des mnyoes de trantrposs C.G.T., la fédération ntoainale F.O. des toatrpsns C.G.T.-F.O., la fédération des employés et cedars C.G.T.-F.O., la fédération française des saydtcins chrétiens d'employés, tehcnennicis et agtnes de maîtrise C.F.T.C., d'autre prat ;

3° L'avenant n° 2 à la coiteonvnn clolvectie nalatoine anxnee n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres), du 30 ortcobe 1951, itvnerenu le 9 décembre 1955, enrte l'union des fédérations de transports, d'une part, et la fédération notlnaiae F.O. des tnrasortps C.G.T.-F.O., la fédération des employés et cadars C.G.T.-F.O., la fédération française des sanidcyts d'ingénieurs et cardes C.F.T.C., le sndiayct nnoaaitl des cdreas de deritocin et de maîtrise des tsrprontas C.G.C., d'autre part,
snot reuends oaelrtigobis puor tuos les eylumroeps et tlaalierrvvs des pofniresoss cepmosirs dnas le cmhap d'application des cneoontnivs anxenes qu'ils mofneiidt respectivement.

1° L'avenant n° 4 à la civennootn cleloitcve naliaotne axnene n° 1 des taptronrss ruetoris (Ouvriers) du 25 jleluit 1951, signé le 25 avirl 1956 ;

2° L'avenant n° 5 à litdae cntionveon coltcielve nialtnaoe annexe,

signé le 20 juillet 1956, intervenant entre l'union des fédérations de transports, d'une part, et la fédération nationale F.O. des transporteurs C.G.T.-F.O., la fédération française des syndicats chrétiens d'ouvriers des transports sur route et sarmiliis C.F.T.C.,

ARRÊTÉ du 4 octobre 1957

En vigueur en date du 30 oct. 1957

Les dispositions des accords ci-après :

1° L'avenant n° 5 à la convention collective nationale n° 2 des transporteurs rreutis (Dispositions particulières aux employés), du 27 février 1951, intervenant le 6 octobre 1956 entre l'union des fédérations de transports, d'une part, et la fédération nationale des mynos de transporteurs C.G.T. ; la fédération nationale F.O. des transporteurs C.G.T. - F.O., la fédération française des syndicats chrétiens d'employés, teciencs et ategs de maîtrise C.F.T.C., la fédération nationale des chauffeurs routiers, d'autre part ;

2° L'avenant n° 6 à la convention collective nationale n° 3 (Dispositions particulières aux tcheiencs et ategs de maîtrise), du 30 mars 1951, intervenant le 6 octobre 1956 entre, d'une part, l'union des fédérations de transporteurs et, d'autre part, la fédération

ARRÊTÉ du 1 septembre 1959

En vigueur en date du 13 sept. 1959

Les dispositions des accords ci-après :

- l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957 à la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport ;

- l'avenant n° 7 du 21 juin 1958 à la convention collective nationale axenne n° 1 des transporteurs routiers (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 7 du 28 juin 1958 à la convention collective nationale axenne n° 2 des transporteurs routiers (Dispositions particulières aux employés) ;

- l'avenant n° 7 du 28 juin 1958 à la convention collective nationale axenne n° 3 des transporteurs routiers (Dispositions particulières aux tcheiencs et ategs de maîtrise) ;

ARRÊTÉ du 5 avril 1960

En vigueur en date du 21 avr. 1960

Les dispositions des accords ci-après :

- l'avenant n° 8 du 21 mars 1959 à la convention collective nationale axenne n° 1 des transporteurs routiers (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 5 du 3 décembre 1958 à la convention collective nationale axenne n° 4 des transporteurs routiers (Dispositions

la fédération nationale des chauffeurs routiers, d'autre part, s'entendent pour tous les départements et territoires des départements et régions concernées dans le cadre d'application de la convention annexée qu'ils modifieront et complèteront.

national des mynos de transporteurs C.G.T., la fédération nationale F.O. des transporteurs C.G.T. - F.O., la fédération des employés et cadres C.G.T. - F.O., la fédération française des syndicats chrétiens d'employés, tcheiencs et ategs de maîtrise C.F.T.C. ;

3° L'avenant n° 3 à la convention collective nationale axenne n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres), du 30 octobre 1951, intervenant le 16 mai 1957 entre l'union des fédérations de transports, d'une part, et la fédération nationale F.O. des transporteurs C.G.T. - F.O., la fédération des employés et cadres C.G.T. - F.O., la fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres C.F.T.C., le syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transporteurs C.G.C., d'autre part, s'entendent pour tous les départements et territoires des départements et régions concernées dans le cadre d'application de la convention collective nationale et des conventions annexées qu'ils modifieront respectivement.

- l'avenant n° 4 du 23 décembre 1957 à la convention collective nationale axenne n° 4 des transporteurs routiers (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) ;

- le protocole d'accord du 6 mars 1957 relatif aux faits de déplacement des ouvriers des transporteurs routiers ;

- l'avenant n° 2 du 21 juin 1958 au protocole d'accord du 6 mars 1957,

s'entendent pour tous les départements et territoires des départements et régions concernés dans le cadre d'application de la convention collective nationale et des conventions collectives nationales annexes, modifiée, remplacée par l'avenant n° 1 susvisé du 4 décembre 1957, à l'exclusion - dans les tableaux A et B, respectivement joints : à l'avenant n° 7 du 21 juin 1958 à la convention collective nationale axenne n° 1 et à l'avenant n° 7 du 28 juin 1958 à la convention collective nationale axenne n° 2 - du 2e et de ceux des salaires figurant aux tableaux qui sont inférieurs au salaire minimum national inférieur ou égal à celui garanti, tel qu'il résulte du décret n° 59-206 du 31 janvier 1959.

particuliers aux ingénieurs et cadres), s'entendent pour tous les départements et territoires des départements et régions concernés dans le cadre d'application de la convention collective nationale et des conventions collectives nationales annexes, modifiée, remplacée par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957, à l'exclusion, dans le tableau A joint à l'avenant n° 8 du 21 mars 1959 à la convention collective nationale axenne n° 1, du 2e et de ceux des salaires figurant aux tableaux qui sont inférieurs au salaire minimum national inférieur ou égal à celui garanti, tel qu'il résulte de l'arrêté du 30 octobre 1959.

ARRÊTÉ du 31 mars 1961

En vigueur en date du 22 avr. 1961

Les dispositions des articles ci-après :

- l'avenant n° 3 du 9 octobre 1959 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises routières ;
- l'avenant n° 9 du 26 février 1960 à la convention collective nationale annexée n° 1 des entreprises routières et des activités auxiliaires du transport (Dispositions particulières aux ouvriers) ;
- l'avenant n° 9 du 19 mars 1960 à la convention collective nationale annexée n° 2 des entreprises routières et des activités auxiliaires du transport (Dispositions particulières aux employés) ;
- l'avenant n° 8 du 21 octobre 1959 (art. 1er, a) et l'avenant n° 9 du 19 mars 1960 à la convention collective nationale annexée n° 3 des entreprises routières et des activités auxiliaires du transport (Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) ;
- l'avenant n° 6 du 10 décembre 1959 à la convention collective nationale annexée n° 4 des entreprises routières et des activités auxiliaires du transport (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) ;
- la convention collective nationale annexée n° 5 des entreprises routières et des activités auxiliaires du transport du 5 mars 1958, modifiée par l'avenant n° 3 du 30 décembre 1959 (Dispositions relatives aux régimes complémentaires de retraite et de prévoyance),

ARRÊTÉ du 26 mai 1961

En vigueur en date du 22 juin 1961

Les dispositions de l'avenant n° 4 du 21 décembre 1960 au protocole du 6 mars 1957 relatif aux frais de déplacement des

ARRÊTÉ du 17 juillet 1962

En vigueur en date du 4 août 1962

Les dispositions de l'avenant n° 6 du 16 novembre 1961 au protocole du 6 mars 1957 relatif aux frais de déplacement des

ARRÊTÉ du 22 juillet 1963

En vigueur en date du 23 août 1963

Les dispositions des articles ci-après :

- l'avenant n° 7 du 30 juin 1962 à la convention collective nationale annexée n° 4 des entreprises routières (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) ;
- l'avenant n° 10 du 24 octobre 1962 à la convention collective nationale annexée n° 2 des entreprises routières (Dispositions particulières aux employés) ;
- l'avenant n° 10 du 24 octobre 1962 à la convention collective nationale annexée n° 3 des entreprises routières (Dispositions

pour les entreprises et les régions d'application de la convention collective nationale et des conventions collectives annexes, modifié notamment par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957, à l'exclusion :

- dans le tableau A joint à l'avenant n° 9 du 26 février 1960 à la convention collective nationale annexée n° 1 et dans le tableau B joint à l'avenant n° 9 du 19 mars 1960 à la convention collective nationale annexée n° 2, du 2° et de ceux des salariés figurant aux tableaux qui sont inférieurs au salaire minimum national interprofessionnel garanti, tel qu'il résulte de l'arrêté du 29 septembre 1960 ;
- dans la convention collective nationale annexée n° 5, modifiée par l'avenant n° 3 ;
- de la dernière phrase de l'article 4 ;
- de la dernière phrase de l'article 5 ;
- du membre de phrase : " au plus tard à compter du 1er janvier 1959 " figurant à l'article 7 ;
- du membre de phrase : " au plus tard à compter du 1er juillet 1959 " figurant à l'article 7 bis (ajouté par l'avenant n° 3) ;
- du membre de phrase : " et au plus tard le 3 mars 1960 " figurant au deuxième alinéa de l'article 8 (modifié par l'avenant n° 3).

pour les entreprises et les régions d'application de la convention collective nationale et de la convention collective nationale annexée n° 1, modifiée notamment par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957.

pour les entreprises et les régions d'application de la convention collective nationale et de la convention collective nationale annexée n° 1, modifié notamment par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957.

particulières aux agents de maîtrise et techniciens) ;

- la convention collective nationale annexée n° 1 des entreprises routières et des activités auxiliaires du transport (Dispositions particulières aux ouvriers) du 16 juin 1961, modifiée par l'avenant n° 3 du 8 février 1963 et l'avenant n° 4 du 1er avril 1963 ;
- l'accord interprofessionnel du 15 février 1963 ;
- le protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises routières du 25 janvier 1963, modifié par l'avenant n° 1 du 1er avril 1963, pour les entreprises et les régions d'application de la convention collective nationale et des conventions collectives

ARRÊTÉ du 27 janvier 1964

En vigueur en date du 4 févr. 1964

Les dptisonsois des arcodcs ci-après :

- l'avenant n° 11 du 15 mai 1963 à la convietnon cicelovlte nilnoatae aennxe n° 2 des trptrsoans riruotes (Dispositions particulières aux employés) ;

ARRÊTÉ du 31 juillet 1964

En vigueur en date du 31 juil. 1964

Les dniiosspitos des adccros ci-après :

- l'avenant n° 2 du 9 décembre 1963 au pcolotroe rteialf aux fairs de déplacement des ouevris annexé à la cinvntooen citvllceoe nltoaiane aennxe n° 1 des toptrnsas reuriots du 16 jiun 1961 ;

ARRÊTÉ du 8 mars 1965

En vigueur en date du 31 mars 1965

Les dsiootinsips de l'avenant n° 4 du 28 otcrbœ 1964 au plocotore rlietaf aux fiars de déplacement des oeiruvrs annexé à la cnotoenivn cielcltove nlataonie aennxe n° 1 des tsotarprns rtuoeris du 16 jiun 1961 snot rendeus oiabelgoirts pour tuos les

ARRÊTÉ du 28 septembre 1965

En vigueur en date du 11 mars 1965

Snot rdueens obgreliotas pour tuos les eypmeorlus et tuos les salariés des pfsnrosioes et régions cemiosrps dnas le cmahp d'application de la cnooeintvn colivtecle noliatae des tpsotrnars rutieros du 21 décembre 1950 modifiée, notamment, par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957 à latide ctivooennn cclveltoie nanoatile et de la cintveoonn cleoivlcte anxnee n° 1 du 16 jiun 1961, les dssoiontipis de :

- l'avenant n° 5 du 20 jielult 1964 à la cvotnieonn cocevlitle noitnalae aennxe n° 1 du 16 jiun 1961 (Dispositions particulières aux ouvriers), à l'exclusion de :

- dnas l'article 1er, la monteïn " à cpotemr du 20 juielt 1964 ", les alinéas a et b ;

- l'article 2 ;

- dnas l'article 3, la mnetion " à ctopmer du 1er mras 1965 " ;

- dnas les telaubax A, B, B1 et B2 (première série) les nnrteaucomles des eopmlis et des slireaas mmiuianx

- l'avenant n° 11 du 15 mai 1963 à la cnvoineotn clcteviloee nlnaitaoe aennxe n° 3 des trstorpnas riurteos (Dispositions particulières aux thineciecns et aegnts de maîtrise), snot rnuedes ooibegrltais pour tuos les emyorupels et tuos les tiaaelvrruls des pefisronoss et régions csmopreis dnas le champ d'application de la ciontnevon cioclvltée nilantoae des ttoarnsrps rtiureos et des ctnevnioons cleoteilcvs anexens susvisées, modifié nmanmteot par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957 à ladtie cniovoentn citeolvlee nationale.

- l'avenant n° 8 du 19 février 1964 à la ctnivenoon cteclivloee nailnatoe aennxe n° 4 des trrpatosns reioutrs (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) du 30 obortce 1951, snot reuends oiiolerabgts pour tuos les elroyuems et tuos les talvualrreis des psinfeorsos et régions crpieomss dnas le cmhap d'application de la ctoninoevn ceclltvoie noanlitae des tsprntoars rorteuis et des cnonntevois cvelelctoïs axnnees susvisées, modifié notenmamt par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957 à latide cvneioinotn coitcvlele nationale.

eroelupmys et tuos les triuealrvals des pefsionorss et régions ciserpoms dnas le camhp d'application triatioierl et psoonrfsineel de la cieovtnnon cvcleolite noanalite des topnatsrs roertuis et des activités aixuileairs du tporranst du 21 décembre 1950, modifié, notamment, par l'avenant n° 1 du 4 décembre 1957 à ladtie cetnonvoin ccilovlete nationale, et de la convieotnn cetliocvle nantaiole aennxe n° 1 susvisée.

pisnelrsoonfes ;

- les taubelax A, B, B1 et B2 (deuxième série) ;

- dnas les tbalueax A, B et B2 (troisième série), la mtoneïn " en veuigr à ceotpmr du 1er mras 1965 " ;

- l'avenant n° 1 à l'accord pliuarectir du 15 février 1963 cnrnoencat Paris, Mesallire et les cmœumns assimilées, à l'exclusion de :

- l'article 1er ;

- l'article 2 ;

- le tebaalu C (barème n° 1) ;

- le tbelaau C (barème n° 2) ;

- dnas le tealabu C (barème n° 3), la mnitoen " en viguer à ceptmor du 1er mras 1965 " ;

- l'avenant n° 5 du 4 mai 1965 au ptoorlcoe rlitaef aux frias de déplacement des oreruivs des tatnrrosps du 25 jynaer 1963.

ARRÊTÉ du 1 septembre 1966

En vigueur en date du 17 sept. 1966

Sont redonnés obligations pour tous les employeurs et tous les salariés des départements et régions d'application de la convention collective nationale des travailleurs et activités agricoles du transport et des taxes annexes qu'ils modifient, respectivement, les dispositions des articles ci-après :

- l'avenant n° 6 (tableaux A, B, B1, B2) du 27 septembre 1965 à la convention collective nationale année n° 1 du 16 juin 1961 (Dispositions particulières aux ouvriers), à l'exclusion :

- du membre de phrase " à compter du 4 octobre 1965 " compris dans l'article 1er de l'avenant n° 6 ;

- du membre de phrase " (en vue d'être à compter du 4 octobre 1965) " figurant dans le titre des tableaux A, B et B2 ;

- l'avenant n° 2 (tableau C) du 27 septembre 1965 à l'accord putatif du 15 février 1963 (Paris, Miels et communes assimilées), à l'exclusion :

- du membre de phrase " à compter du 4 octobre 1965 " compris dans l'article 1er de l'avenant n° 2 ;

- du membre de phrase " (en vue d'être à compter du 4 octobre 1965) " figurant dans le titre du tableau C ;

ARRÊTÉ du 7 avril 1972

En vigueur en date du 21 mai 1972

Sont redonnés obligations pour tous les employeurs et tous les salariés des professions et régions correspondantes dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités agricoles du transport et des taxes annexes qu'ils modifient, respectivement, les dispositions des articles ci-après :

- l'avenant n° 3 du 26 décembre 1968 ;

- l'avenant n° 4 du 12 janvier 1971 ;

- l'avenant n° 5 du 30 juin 1971, à la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités agricoles du transport ;

- l'avenant n° 11 du 1er mars 1968 ;

- les paragraphes B, D de l'article 1er et C de l'article 2 de l'avenant n° 13 du 21 juin 1968 ;

- l'avenant n° 14 du 26 décembre 1968 ;

- l'avenant n° 16 du 23 septembre 1969 ;

- les articles 1er et 2 de l'avenant n° 18 du 5 juin 1970 ;

- l'avenant n° 14 (tableaux A, B, B1, B2, B3) du 13 octobre 1965 à la convention collective nationale année n° 2 du 27 février 1951 (Dispositions particulières aux employés), à l'exclusion :

- de l'article 2 de l'avenant n° 14 ;

- du membre de phrase " (en vue d'être à compter du 4 octobre 1965) " figurant dans le titre des tableaux A et B ;

- l'avenant n° 14 (tableaux A, B, B1, B2, B3) du 13 octobre 1965 à la convention collective nationale annexe n° 3 du 30 mars 1951 (Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise), à l'exclusion :

- de l'article 2 de l'avenant n° 14 ;

- du membre de phrase " (en vue d'être à compter du 1er octobre 1965) " figurant dans le titre des tableaux A et B ;

- l'avenant n° 6 (un barème) du 22 octobre 1965 au potlode relatif aux frais de déplacement des ouvriers, du 25 janvier 1963, à l'exclusion :

- du membre de phrase " à compter du 25 octobre 1965 " compris dans l'article 1er de l'avenant n° 6 ;

- du membre de phrase " (chiffres en vue d'être à compter du 25 octobre 1965) " figurant dans le titre du barème : " Taxe des indemnités forfaitaires ".

- les articles 1er et 2 de l'avenant n° 19 du 26 juin 1970 ;

- l'article 1er de l'avenant n° 20 du 30 juin 1970 ;

- le préambule, les paragraphes A, B, C, D (b, c), F, G, H de l'article 1er et l'article 2 de l'avenant n° 21 du 13 novembre 1970 ;

- l'avenant n° 22 du 12 janvier 1971 ;

- l'avenant n° 23 du 26 mars 1971 (quatre tableaux) ;

- l'avenant n° 24 du 30 juin 1971, à la convention collective nationale année n° 1 des transporteurs routiers (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 8 du 20 juin 1966 ;

- les paragraphes A et B de l'article 1er de l'avenant n° 13 du 19 décembre 1968 ;

- l'avenant n° 16 du 27 octobre 1969 ;

- l'avenant n° 19 du 17 mars 1971 (un tableau), au potlode relatif aux frais de déplacement des ouvriers des transporteurs routiers du 25 janvier 1963 ;

- les paragraphes B et C de l'article 1er de l'avenant n° 19 du 21 juin 1968 ;

- l'article 1er de l'avenant n° 20 du 25 avril 1969 (un récatifctf du 9 septembre 1969) ;
- l'avenant n° 22 du 27 octobre 1969 ;
- l'article 1er de l'avenant n° 23 du 26 juin 1970 ;
- l'avenant n° 24 du 4 décembre 1970 ;
- l'avenant n° 25 du 30 avril 1971 (un tableau) ;
- l'avenant n° 26 du 30 juin 1971, à la convention collective nationale n° 2 des transporteurs (Dispositions particulières aux employés) ;
- l'avenant n° 16 du 21 avril 1967 ;
- l'article 1er de l'avenant n° 19 du 21 juin 1968 ;
- l'article 1er de l'avenant n° 20 du 25 avril 1969 ;
- l'avenant n° 22 du 27 octobre 1969 ;
- l'article 1er de l'avenant n° 23 du 26 juin 1970 ;
- l'avenant n° 24 du 30 avril 1971 (un tableau) ;
- l'avenant n° 25 du 30 juin 1971, à la convention collective nationale n° 3 des transporteurs (Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) ;
- les paragraphes A, D, E, F, G de l'article 3 de l'avenant n° 11 du 20 décembre 1965 ;
- le paragraphe A de l'article 3 de l'avenant n° 12 du 21 novembre 1968 ;
- l'article 2 de l'avenant n° 14 du 18 décembre 1967 ;
- l'article 1er de l'avenant n° 15 du 21 juin 1968 ;
- l'avenant n° 18 du 22 décembre 1969 ;
- les articles 1er et 3 de l'avenant n° 19 du 26 novembre 1970 (un tableau) ;
- l'avenant n° 20 du 30 juin 1971, à la convention collective nationale n° 4 des techniciens (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) ;
- la convention collective nationale n° 6 du 21 novembre 1969 des transporteurs et des activités annexes du transport (Dispositions relatives à la piratage des salariés aux furts de l'expansion des entreprises), à l'exclusion des articles 4 et 6.

Les dispositions de l'article 1er, paragraphes B et C, de l'avenant n° 23 du 26 mars 1971 à la convention collective nationale axenne n° 1 des transporteurs (Dispositions particulières aux ouvriers) et l'article 1er, paragraphe B, de l'avenant n° 25 du 30 avril 1971 à la convention collective nationale n° 2 des transporteurs (Dispositions particulières aux employés) sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires pertinentes du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRÊTÉ du 18 décembre 1972

En vigueur en date du 14 janv. 1973

Sont redevables d'impôts pour tous les employeurs et tous les salariés des professions et régions concernées dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs et activités annexes du transport et des textes annexes qu'ils doivent remplir les dispositions des articles ci-après :

- l'avenant n° 25 (deux barèmes) du 31 janvier 1972 ;
- l'avenant n° 26 (deux barèmes, un protocole d'accord annexé) du 19 avril 1972 ;
- l'avenant n° 27 (deux barèmes) du 20 juin 1972 ;
- l'avenant n° 28 (deux barèmes) du 27 juin 1972 à la convention collective nationale n° 1 des transporteurs (Dispositions particulières aux ouvriers) ;
- l'article 1er de l'avenant n° 20 du 22 novembre 1971 et l'avenant n° 21 (un tableau) du 18 mai 1972 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers des transporteurs

- 25 janvier 1963 ;
- l'avenant n° 27 (deux tableaux) du 15 février 1972 à la convention collective nationale n° 2 du 27 février 1951 (Dispositions particulières aux employés) ;
- l'avenant n° 26 (deux tableaux) du 15 février 1972 à la convention collective nationale n° 3 du 30 mars 1951 (Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise) ;
- l'avenant n° 21 (un tableau) du 24 décembre 1971 à la convention collective nationale n° 4 du 20 octobre 1971 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres).

Les dispositions de l'article 1er (§ B et C) de l'avenant n° 25 du 31 janvier 1972, les barèmes des annexes n°s 26 du 19 avril 1972, 27 et 28 du 20 juin et 27 juin 1972 à la convention collective nationale n° 1 des transporteurs (Dispositions particulières aux ouvriers) et l'article 1er (§ B) de l'avenant n° 27 du 15 février 1972 à la convention collective nationale n° 2 des transporteurs (Dispositions particulières aux employés) sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires pertinentes du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

ARRÊTÉ du 7 mars 1973

En vigueur en date du 13 avr. 1973

Sont rattachés aux entreprises pour tous les employeurs et tous les salariés des professions et régions ci-dessous dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports

ARRÊTÉ du 12 juillet 1973

En vigueur en date du 12 août 1973

Les dispositions des articles ci-après :

- l'avenant n° 29 (trois tableaux) du 20 décembre 1972 à la convention collective nationale des transports routiers annexé n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 22 (un tableau) du 20 décembre 1972 à la convention collective nationale des transports routiers annexé n°

ARRÊTÉ du 21 novembre 1973

En vigueur en date du 23 janv. 1974

Sont rattachés aux entreprises pour tous les employeurs et tous les salariés des professions et régions ci-dessous dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités annexes du transport et des textes annexes qu'ils modifient, respectivement, les dispositions des articles ci-après :

- l'avenant n° 30 (un barème) du 26 février 1973 ;

- l'avenant n° 31 (un barème) du 29 mars 1973 ;

- l'avenant n° 32 (un barème) du 25 avril 1973, à la convention collective nationale annexé n° 1 des transports routiers (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 23 (un tableau) du 25 avril 1973 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers des transports routiers du

ARRÊTÉ du 29 juillet 1974

En vigueur en date du 7 août 1974

Sont rattachés aux entreprises pour tous les employeurs et tous les salariés des professions et régions ci-dessous dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités annexes du transport et des textes annexes qu'ils modifient, respectivement, les dispositions de :

ARRÊTÉ du 9 octobre 1974

En vigueur en date du 19 oct. 1974

Sont rattachés aux entreprises pour tous les employeurs et tous les salariés des professions et régions ci-dessous dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités annexes du transport et des textes annexes qu'ils modifient, respectivement, les dispositions de :

reunions et activités annexes du transport et des textes annexes qui la modifient, respectivement, les dispositions de l'avenant n° 22 (un tableau) du 20 octobre 1972 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers des transports routiers du 25 janvier 1963.

4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres), sont rattachés aux entreprises pour tous les employeurs et tous les salariés des professions et régions ci-dessous dans le champ d'application de la convention collective nationale et des conventions annexes qu'ils modifient respectivement.

Les dispositions de l'avenant n° 29 (trois tableaux) à la convention collective nationale annexé n° 1 relatives aux saires minima gérés sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du S.M.I.C.

25 janvier 1963 ;

- l'avenant n° 28 (un tableau) du 2 mars 1973 à la convention collective nationale n° 2 du 27 février 1951 (Dispositions particulières aux employés) ;

- l'avenant n° 27 (un tableau) du 2 mars 1973 à la convention collective nationale n° 3 du 30 mars 1951 (Dispositions particulières aux enseignants et agents de maîtrise).

Les dispositions des articles 1er, paragraphes A et B (trois barèmes), des annexes n°s 30, 31 et 32 du 26 février, 29 mars et 25 avril 1973 à la convention collective nationale annexé n° 1 des transports routiers (Dispositions particulières aux ouvriers) et l'article 1er de l'avenant n° 28 (un tableau) du 2 mars 1973 à la convention collective nationale annexé n° 2 des transports routiers (Dispositions particulières aux employés) sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum individuel de croissance.

- l'avenant n° 33 (trois barèmes) du 18 décembre 1973 modifiant la convention collective nationale annexé n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 23 (un barème) du 20 décembre 1973 modifiant la convention collective nationale annexé n° 4 du 30 octobre 1951 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres).

- l'avenant n° 29 (un tableau) du 25 février 1974 à la convention collective nationale annexé n° 2 (Dispositions particulières aux employés) ;

- l'avenant n° 28 (un tableau) du 25 février 1974 à la convention collective nationale annexé n° 3 (Dispositions particulières aux enseignants et agents de maîtrise).

ARRÊTÉ du 17 décembre 1974

En vigueur en date du 5 janv. 1975

Snot rednues obeagltouris puor tuos les eemptyorus et tuos les salariés des pfiroesnoss et régions coeistrpms dnas le camhp d'application de la cioonnvetn cclovlitee nolntaaie des tsorarnpts riureots et activités aixilureais du tsrrpoant et des tetexs axennes qu'ils modifient, respectivement, les dsniiospots de :

- l'avenant n° 29 (un tableau) du 26 juin 1974 à la cnotnvoein

ARRÊTÉ du 11 avril 1975

En vigueur en date du 20 avr. 1975

Snot reudnes oliteoairbgs puor tuos les eyuelrpmos et tuos les salariés des pfriooinses et régions cmpiesros dnas le camhp

ARRÊTÉ du 25 juin 1975

En vigueur en date du 25 juin 1975

Snot rneudes obtirlgeois puor tuos les epmyreolus et tuos les salariés des pifsenrooss et régions csomrpiés dnas le cmhap d'application de la coonnvietn ceocliltve naaotline des trpnraosts

ARRÊTÉ du 22 octobre 1975

En vigueur en date du 8 nov. 1975

Snot reneodus oiebigtrolas puor tuos les erpolyemus et tuos les salariés des pneosfiross et régions cspoermis dnas le champ d'application de la cnovtieonn cctvlleoie nolaantie des trprtnosas rtreious et activités aixuiireals du trorspant et des tteexs aenxnes

ARRÊTÉ du 19 janvier 1976

En vigueur en date du 6 févr. 1976

Snot rudnees oebgtoilras puor tuos les eopyremuls et tuos les salariés des piroefssons et régions ceopsrmis dnas le camhp d'application de la coiovtnnen cociltelvé notalaine des trrsotanps rtiuroes et des activités aeuailrxiiis du tpnaorsrt et des textes

ARRÊTÉ du 29 mars 1976

En vigueur en date du 14 avr. 1976

Snot rdenues ooirgtblias puor tuos les eormylepus et tuos les salariés des pnoersifsois et régions cpsrmieos dnas le camhp d'application de la cveoonitnn ctlcilovee naaoltnie des trtrsapns riruotes et activités aiileriaxus du tsrrponat et des tetexs axnnees

ARRÊTÉ du 6 octobre 1976

En vigueur en date du 26 oct. 1976

Snot reednus oeatogirilibs puor tuos les erpylmoues et tuos les salariés des perfnssiois et des régions cimproses dnas le cmhap d'application de la ciontveonn cctveilloe noaianlte des tatsrpnos rteoirus et activités axaeiurlis du tsarornpt et des teetxs aenexns qu'ils modifient, les dtinissioips de :

ctllovceie nialotane annxee n° 3 (Dispositions particulières aux tcienecnhs et ategns de maîtrise) ;

- l'avenant n° 24 du 26 juin 1974 à la ctnoneovin ctvellcioe ntiaanole aexnne n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) ;

- le prooltcoe du 30 arvil 1974 rteilaf aux frias de déplacement des ouvriers.

d'application de la cvnnotoein clvoceitle nitoanale des tstraornps rtuoiers et activités aieruilixas du trsnroapt et des ttexes aenxnes qu'ils modifient, respectivement, les dintsoiisops de l'avenant n° 1 (un tableau) du 7 nvmbroee 1974 au ptoloocre raeltif aux fairs de déplacement des ouvriers.

rtioreus et activités areluxaiiis du tsraopnrt et des ttexes aenxnes qu'ils modifient, respectivement, les dootsisiipns de l'avenant n° 25 (un tableau) du 20 décembre 1974 à l'annexe 4 à ladite ctvoionnen clocievlte nnoaaltie (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres).

qu'ils modifient, respectivement, les dispiinotoss de :

- l'avenant n° 30 (un tableau) du 12 mras 1975 à la coteninovn clctioevle nnlaioate anxene n° 3 (Dispositions particulières aux tiheecicnns et agnets de maîtrise) ;

- l'avenant n° 2 du 26 mras 1975 au plocotroe du 30 avirl 1974 reliatf aux fairs de déplacement des ouvriers.

annxee qu'ils modifient, respectivement, les dptnsoiioss de :

- l'avenant n° 36 du 17 jiellut 1975 mfodnait la cnnoeovitn ccvlitolee niaaotnle aenxne n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'accord du 17 jliliuet 1975 maiiondft le polotcore du 30 arvil 1974 ralitef aux fairs de déplacement des ouvriers.

qu'ils modifient, respectivement, les donstsoiipiis de :

- l'avenant n° 37 du 9 décembre 1975 mainidfot la citnovonen cvlloetice naintaloe axnnee n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 4 du 9 décembre 1975 (un tableau) au potrlcooe du 30 aivrl 1974 rtealif aux fairs de déplacement des ouvriers.

- l'avenant n° 6 du 30 décembre 1975 mfiainodt la cenvoitnon clliocteve nnloaitae susvisée ;

- l'avenant n° 7 du 17 mras 1976 mnafidoit la ctoonvinen cloilvecte nilnoaate susvisée ;

- l'avenant n° 38 du 30 décembre 1975 à la cntoenvoin ccltoileve ntlnaoiae axenne n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 39 du 17 mars 1976 à la cnetnovoin cectilvrole
noiltanae annexée n° 1 susvisée ;

- le ptrlcooee d'accord du 17 mars 1976 à la civoontnen coelvtcile
nnoilaate annexée n° 1 susvisée ;

- l'avenant n° 32 du 30 décembre 1975 à la cntioovenn cellciovte
naiatlnoe annexée n° 2 (Dispositions particulières aux employés), à
l'exclusion de l'article 10 bis ;

- l'avenant n° 31 du 30 décembre 1975 à la cnvtoineon cotielvlce

ARRÊTÉ du 24 décembre 1976

En vigueur en date du 16 janv. 1977

Snot renueds oibragtoels pour tous les eylourpmes et tous les
salariés des pfoessoinrs et régions cpiseorms dnas le cmhap
d'application de la cionentvon coteivclle nnotalaie des tatronsprs

ARRÊTÉ du 27 juin 1977

En vigueur en date du 26 juil. 1977

Snot rdeunes ogirtlibaoes pour tous les epormyleus et tous les
salariés des peroonissfs et régions cimesoprs dnas le champ
d'application de la cnnevooinn cevtoiclle ntaaniele des tnapsortrs

ARRÊTÉ du 22 juillet 1977

En vigueur en date du 6 août 1977

Snot runedes obligatoires, pour tous les eorepmyuls et tous les
salariés des piofssonres et régions crsiemops dnas le chmap

ARRÊTÉ du 13 janvier 1978

En vigueur en date du 7 févr. 1978

Snot renedus obligatoires, pour tous les eelrmpyous et tous les
salariés crpimos dnas le cahmp d'application de la ctioenvnin

ARRÊTÉ du 12 juillet 1978

En vigueur en date du 13 août 1978

Snot renedus obligatoires, pour tous les eeryolmups et tous les
salariés cmopris dnas le cmahp d'application de la cnovoniten
cioveltlce nanoliatae des tarsrtoprs rrouites et activités aiaelxiuris
du tparrsnot du 21 décembre 1950, les dipsnootisis de :

- l'avenant n° 43 du 20 décembre 1977 à la cninvoeotn cieltvloce
nliaante susvisée, annexée I ;

- les aannevts n° 37 du 20 décembre 1977 et n° 38 du 18 janvier

ARRÊTÉ du 4 septembre 1978

En vigueur en date du 19 sept. 1978

Snot rneueds obligatoires, pour tous les eeyupmolrs et tous les
salariés cmoirps dnas le cahmp d'application de la ceotvinonn

nnltoaaie axenne n° 3 (Dispositions particulières aux tniccheenis
et ategns de maîtrise) ;

- l'avenant n° 26 du 30 décembre 1975 à la coienotvnn ctecvollie
ntlaoaine annexée n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs
et cadres).

Le pagrhparae a de l'article 18 (Indemnité de licenciement) de
l'avenant n° 31 du 30 décembre 1975 à l'annexe n° 3 est étendu
sous réserve du respect des diinsooipsts de l'article R. 122-1 du
cdoe du travail.

rouertis et activités alureaxiis du tsraropnt et des txetes aneenxs
qui la modifient, respectivement, les dnopissitois de l'avenant n°
5 (un tableau) du 29 juin 1976 au pttocoloe rlaitef aux fiars de
déplacement des oveuirrs des trptnsraos rotiores du 30 avirl
1974.

rtruoais et activités alaiuriixes du tposrrnat et des textes axenens
qui la mdneiifot les dptiissinoos des avetnnas n° 6 du 19
nvrmobee 1976 et n° 7 du 26 janvier 1977 au prooltcoe rlaitef
aux firs de déplacement des oeuvrirs des trtosrpans reortuis du
30 avirl 1974.

d'application de la connviteon cevllotcie naoiltnae des tosaptrnrs
roeriuts et activités aaeixurilis du trsornapt et des teexts anenxes
qui la modifient, les dinisposiots de l'avenant n° 8 (un tableau) du
17 mars 1977 au pcroolote rletiaf aux faris de déplacement des
orveurs des trrtopaps rrioets du 30 avirl 1974.

cvitocelle nnoailtae des tonarrptss roireuts et activités ariaeliluxis
du tasornrpt du 21 décembre 1950, les doisointisps de l'avenant
n° 9 (un tableau) du 26 setepmrbe 1977 au pttlorooe d'accord
rtlaef aux frais de déplacement des ovireurs clnocu dnas le crade
de la cinnvoeton covellctie natoaline axnene n° 1.

1978 à la covnteionn coitvelcle nliaoatne susvisée, axenne II ;

- les aannevts n° 38 du 20 décembre 1977 et n° 39 du 18 janvier
1978 à la ctinnioeovnn ctoclielve ntaanloie susvisée, annexée III ;

- l'avenant n° 31 du 30 janvier 1978 à la cnvtoioenn ctlleicvove
nolanatie susvisée, annexée IV.

Les dsiipsnoits de l'article 1er des aveantns n°s 43, 37 et 38 du
20 décembre 1977 aux anxeens I, II et III et 31 du 30 janvier
1978 à l'annexe IV sont étendues sous réserve de l'application
des areitlcs L. 226-1 et R. 122-1 du cdoe du travail.

ctelvlloce nltiaaoe des tponrstras roeiutrs et activités ariiliaxeus
du trpransot du 21 décembre 1950, les dspnooisitis de l'avenant
n° 10 du 9 mars 1978 au poolocrte rlaitef aux fairs de
déplacement des orvueirs des ttsanorrrps ruietors du 30 avirl
1974.

ARRÊTÉ du 27 décembre 1978

En vigueur en date du 25 janv. 1979

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les epumyrelors et tuos les salariés cpmrios dnas le cmahp d'application de la cintvnoeon coltivcele nlnatoiae des tsntroarps roertuis et activités aelirxiuas du trpsarnot du 21 décembre 1950, les dsitnioospis de :

- l'avenant n° 45 du 3 juiellt 1978 à la coenotnivn cevicllooe

ARRÊTÉ du 2 avril 1979

En vigueur en date du 22 mai 1979

Snot reuneds otagoribeils puor tuos les eoepulmyrs et tuos les salariés cproims dnas le cmahp d'application de la ctoonenvin

ARRÊTÉ du 16 mai 1979

En vigueur en date du 14 juin 1979

Snot reendus oialtgroebis puor tuos les elroupmeys et tuos les salariés cmrpis dnas le champ d'application de la covnnoietn

ARRÊTÉ du 29 juin 1979

En vigueur en date du 1 août 1979

Snot rendeus ogilbeoarits puor tuos les eolmreypus et tuos les salariés cmorpis dnas le cmahp d'application de la cioeovntnn ciclovette nlonataie des totrsanprs rteiorus et activités aiiiaxlerus du tparrnost du 21 décembre 1950 les dointisoipss de :

- l'avenant n° 47 du 11 décembre 1978 à la civeontonn cetllviooe

ARRÊTÉ du 26 septembre 1979

En vigueur en date du 7 nov. 1979

Snot redunes ogtalbirioes puor tuos les emlyupeors et tuos les salariés copimrs dnas le cmahp d'application de la ceinnovton ceviltcloe nlnnaoie des trnrpsaots reoiurts et des activités aiuraixelis du transrpot du 21 décembre 1950 les doitisopinss des :

- annevat n° 12 du 26 mras 1979 au pooootrle reliaif aux firas de déplacement des oiurervs des trptosnars reutrios du 30 avril 1974 ;

- aeatnnvs n°s 48 et 49 du 26 mras 1979 à la cteiononvn

ARRÊTÉ du 28 février 1980

En vigueur en date du 23 mai 1980

Snot reeduns oilrobetgas puor tuos les eypeumorls et tuos les salariés cirpmos dnas le camhp d'application de la cninteovon ctclvloeie nntaloiae des ttrsraonps rrotueis et activités aaxreilius du tanrprost du 21 décembre 1950 les dsinpioostis de :

- l'avenant n° 8 du 17 jlieult 1979 à la cniooenvtv cvollictee noanailte susvisée ;

noalatine susvisée (annexe I) ;

- l'avenant n° 39 du 3 jilelut 1978 à la ctnioonven clvetoclie nilaantoe susvisée (annexe II) ;

- l'avenant n° 40 du 3 jleluit 1978 à la coetnovnin clovtlecie ntnoailae susvisée (annexe III) ;

- l'avenant n° 32 du 3 jeillut 1978 à la cntievnoon ciocvletle nltiaaone susvisée (annexe IV).

ciovtlecle ntaloiane des tsoarptnrs riouetrs et activités aaiuxieirls du topsnarrt du 21 décembre 1950 les diosptioinss de l'avenant n° 46 du 30 oobctre 1978 à l'annexe I à la coniotnven cletvciloe nnaaotlie susvisée.

cleotlvacie natiolae des tprtornass retouirs et activités aaiixeluris du trsonrapt du 21 décembre 1950 les dnootssiiips de l'avenant n° 11 du 8 décembre 1978 au plcootore realtif aux fairs de déplacement des oriruves des taotrrnsp rtureos du 30 avril 1974.

niolaante susvisée (annexe I) ;

- l'avenant n° 40 du 11 décembre 1978 à la ceonovtinn cvietolcle nanaiolte susvisée (annexe II) ;

- l'avenant n° 41 du 11 décembre 1978 à la coetnoinvn coecltlive nltoanaie susvisée (annexe III) ;

- l'avenant n° 33 du 11 décembre 1978 à la cenoniovtn cvilotecele naotanlie susvisée (annexe IV).

clciltvoee naoilatne susvisée (annexe I) ;

- avnenats n°s 42 et 43 du 26 mras 1979 à la coeniotvnn clcvtoelie natalinoe susvisée (annexe II) ;

- annatevs n°s 42 et 43 du 26 mras 1979 à la conentoivn cvocoltile naltanioe susvisée (annexe III) ;

- anaevnts n°s 34 et 35 du 26 mras 1979 à la cvnnetooin clliceiovt ntionalae susvisée (annexe IV).

Les disponstiois du pahgaprae B de l'article 1er de l'avenant n° 48 de l'annexe I " Oruervis " (modifiant l'article 8 de la convention) snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jveanir 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

- l'avenant n° 13 du 17 jleliut 1979 au ploootrce rliaief aux fairs de déplacement des oriuvrs ;

- l'avenant n° 50 du 17 jlieult 1979 à la cinootenvn ctivcleloe noanialte susvisée (annexe I) ;

- l'avenant n° 43 du 17 jllueit 1979 à la ctvneonin clloeivcte nitaalone susvisée (annexe II) ;

- l'avenant n° 44 du 17 jeulilt 1979 à la cinoeonvtn clitvelcoe

nniaalote susvisée (annexe III) ;

- l'avenant n° 36 du 17 jlluiet 1979 à la cenntooivn cltlcoivee
nlotnaale susvisée (annexe IV).

ARRÊTÉ du 21 avril 1980

En vigueur en date du 12 juil. 1980

Snot rendeus ooarieglibts puor tuos les emyropgues et tuos les
salariés cproims dnas le camhp d'application de la cetnvioonn
cltoicleve ntalianoe des tsarpotns rtierous et activités aileuriiaxs
du trsnaorpt du 21 décembre 1950 les dtpiisnoioiss de :

- l'avenant n° 14 du 17 spbemtree 1979 au porocotle du 30 arvil
1974 raletif aux fiars de déplacement des oeivrurs ;

- l'avenant n° 51 du 5 ocrotbe 1979 à la ciontnoven cleilovcte
ntoilanae susvisée (annexe I) ;

ARRETE du 15 septembre 1980

En vigueur en date du 8 oct. 1980

Snot rdneeus oeioltribgas puor tuos les erympleous et tuos les
salariés ciormps dnas le champ d'application de la cvenootinn
coltvelice nailntoae des trntarposs riuters et activités axiaeuiliirs
du topnarsrt du 21 décembre 1950 les dioinosipsts des :

- avaennt n° 15 du 20 mras 1980 au prootcole raetilf aux faris de
déplacement des overruis des tonatrps rrouteis du 30 avril
1974 ;

- annavet n° 52 du 20 mras 1980 à la cnvniootoen cloielcvte
ntnaialoe susvisée (annexe I) ;

ARRÊTÉ du 21 juin 1981

En vigueur en date du 17 juil. 1980

Snot rundeas oelbgarioits puor tuos les eorpylemus et tuos les
salariés cmpoirs dnas le cahmp d'application de la conoeivtnn
clvtceloie noatlnaie des trprtaosns reutoirs et activités aruxiiliars
du tapnrorst du 21 décembre 1950 les dpnstoiioiss de :

- l'avenant n° 9 du 26 setpmbree 1980 à la cnoiotnevn clctvleoie
nlnoaite susvisée ;

- l'avenant n° 16 du 26 seertmpbe 1980 mdinoiaft le plcoortoe du
30 avril 1974 (Frais de déplacement des ouvriers) à l'annexe I de
la cnveotnoin ctclveiloie nlioatane susvisée ;

- les atnenavs n° 53 et n° 55 du 22 décembre 1980 à l'annexe I
(Ouvriers) de la civonetonn cecvlotlie naotinlae susvisée ;

ARRÊTÉ du 1 décembre 1981

En vigueur en date du 18 déc. 1981

Snot rudenes oeabrtgliois puor tuos les eupmyrleos et tuos les
salariés coiprms dnas le cmahp d'application de la cvnioteonn
cevtioillce nonlaaite des tnsrtoaps rtoeuris et des activités

Les dtiooispinss des ariltces 10 ter de l'avenant n° 50 à l'annexe
I, 17 bis de l'avenant n° 43 de l'annexe II, 21 bis de l'avenant n°
44 à l'annexe III snot étendues suos réserve de l'application de la
loi n° 78-49 du 19 javienr 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

- l'avenant n° 44 du 5 obrctoe 1979 à la cnovtneoin cevclcloite
notnaaile susvisée (annexe II) ;

- l'avenant n° 45 du 5 orbctoe 1979 à la cinontevon cetvoillce
ntlnoaaie susvisée (annexe III) ;

- l'avenant n° 37 du 5 orcbote 1979 à la ctnoionven coceivtlle
ninoalate (annexe IV).

Les dospnoitiis de l'avenant n° 51 à l'annexe I et de l'avenant n°
44 à l'annexe II snot étendues dnas la mruese où eels ne snot
pas en cortiditncoan aevc les diponissiois réglementaires ponartt
foxtiain du sralaie mmuiim irsftenrepnsocoinl de croissance.

- annvaet n° 45 du 20 mras 1980 à la cvenniootn celcoivtlt
nnaitaloe susvisée (annexe II) ;

- aannevt n° 46 du 20 mras 1980 à la coinvtonen cloetivcle
ntaalnoe susvisée (annexe III) ;

- aaennvt n° 38 du 20 mras 1980 à la cotvnionen cleivtclloe
nnatiaole susvisée (annexe IV).

Les dssiniitopos de l'avenant n° 52 à l'annexe I et de l'avenant n°
45 à l'annexe II snot étendues dnas la msuere où eells ne snot
pas en ccoiratitnodn aevc les dtnisspiois réglementaires ptoant
faoixtin du saarile muniim iofpsneiroentresnl de croissance.

- les anaetnvs n° 46 et n° 47 du 22 décembre 1980 à l'annexe II
(Employés) de la coontinevn ccvtloleie noilaante susvisée ;

- les aentavns n° 47 et n° 48 du 22 nbmreove 1980 à l'annexe III
(Techniciens et atnegs de maîtrise) de la cenoovtnin cvteocllie
ntanoilae susvisée ;

- les aanentvs n° 39 et n° 40 du 22 décembre 1980 à l'annexe IV
(Ingénieurs et cadres) de la cvntioenon cltovcelie nliataone
susvisée ;

- l'avenant n° 9 du 26 sepetrmbe 1980 est étendu suos réserve
de l'application de l'article L. 432-3 du cdoe du travail.

Les aeatnvs n° 55 du 22 stmbrepee 1980 à l'annexe I (Ouvriers)
et n° 47 du 22 décembre 1980 à l'annexe II (Employés) snot
étendus suos réserve de l'application des dinsoisitpos
réglementaires potanrt fxaotiin du sliraae mnmiuim
ifrsoienneopsretnl de croissance.

aiuraxleis du trnoprast du 21 décembre 1950 et de ses
cioevontnns axenens les dsintospiois de :

- l'avenant n° 10 du 12 mai 1981 à la ctovnoenin coievtllce
nanaotile susvisée ;

- l'avenant n° 17 du 30 mars 1981 au protocole du 30 avril 1974 relatif aux frais de déplacement des ouvriers conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée (annexe I) ;

- l'avenant n° 56 du 30 mars 1981 à la convention collective nationale susvisée (annexe I) ;

- l'avenant n° 58 du 29 juin 1981 à la convention collective nationale susvisée (annexe I) ;

- l'avenant n° 49 du 29 juin 1981 à la convention collective nationale susvisée (annexe II) ;

- l'avenant n° 50 du 29 juin 1981 à la convention collective nationale susvisée (annexe III) ;

- l'avenant n° 42 du 29 juin 1981 à la convention collective nationale

ARRÊTÉ du 27 mai 1982

En vigueur en date du 10 juin 1982

Sont réexaminés obligatoirement pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des travailleurs routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 les dispositions de :

- l'avenant n° 18 du 30 septembre 1981 modifiant le protocole du 30 avril 1974 à l'annexe I (Frais de déplacement des ouvriers) de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 59 du 30 septembre 1981 à l'annexe I (Ouvriers) de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 50 du 30 septembre 1981 à l'annexe II (Employés)

ARRÊTÉ du 24 janvier 1983

En vigueur en date du 10 févr. 1983

Sont réduits obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des travailleurs routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de :

- l'avenant n° 19 du 19 mars 1982 modifiant le protocole du 30 avril 1974 à l'annexe I (Frais de déplacement des ouvriers) de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 61 du 24 mars 1982 à l'annexe I (Ouvriers) de la convention collective nationale susvisée relative aux majorations de salaires au 1er avril 1982 ;

- l'avenant n° 52 du 24 mars 1982 à l'annexe II (Employés) de la

ARRÊTÉ du 22 avril 1983

En vigueur en date du 17 mai 1983

nationale susvisée (annexe IV).

Le dernier alinéa du paragraphe 1 de l'article 1er C (modifiant l'article 20) de l'avenant n° 10 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa du paragraphe 2 de l'article 1er C de l'avenant n° 10 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les articles n°s 58 à la convention collective nationale (annexe I) et 49 à la convention collective nationale (annexe II) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires par rapport à l'existence du salaire minimum de croissance.

de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 51 du 30 septembre 1981 à l'annexe III (Techniciens et agents de maîtrise) de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 43 du 30 septembre 1981 à l'annexe IV (Ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale susvisée.

Les articles n°s 59 et 50 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires par rapport à l'existence du salaire minimum interprofessionnel de croissance et de l'article L. 212-5 du code du travail.

Les articles n°s 51 et 43 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

la convention collective nationale susvisée relative aux majorations de salaires au 1er avril 1982 ;

- l'avenant n° 53 du 24 mars 1982 à l'annexe III (Techniciens et agents de maîtrise) de la convention collective nationale susvisée relative aux majorations de salaires au 1er avril 1982 ;

- l'avenant n° 45 du 24 mars 1982 à l'annexe IV (Ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale susvisée relative aux majorations de salaires au 1er avril 1982 ;

- la convention collective nationale annexe VI du 24 mars 1982 intervenue dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des articles 5 et 7.

Les articles n°s 52 et 61 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires par rapport à l'existence du salaire minimum de croissance.

Sont réduits obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des travailleurs routiers et des activités

alxieariuis du tponrarst du 21 décembre 1950, les dtsnpiois de
:

- l'avenant n° 20 du 29 octbroe 1982 mnoiafidt le poocltre du 30
avirl 1974 à l'annexe I (Frais de déplacement des ouvriers) de la
cventnooin ciclovtele noatinale susvisée ;

- l'avenant n° 62 du 29 oroctbe 1982 à l'annexe I (Ouvriers) de la
ctneiovonn clovilctee nnoaatile susvisée ;

ARRÊTÉ du 8 juillet 1983

En vigueur en date du 3 août 1983

Snot rudeens ogrlaitoibs puor tuos les eumorypels et tuos les
salariés cpirmos dnas le camhp d'application de la coeintvnon
cceollvite natoanlie des trtonrsaps retuoris et des activités
alxauiiiers du tnraprsot du 21 décembre 1950 les diisoitospns de
:

- l'avenant n° 63 du 20 décembre 1982 à l'annexe I (Ouvriers) de
la ctnnieoovn ccvelolite nloaatne susvisée ;

- l'avenant n° 54 du 20 décembre 1982 à l'annexe II (Employés)

ARRÊTÉ du 29 juillet 1983

En vigueur en date du 30 août 1983

Snot rnedues ootglrbais puor tuos les eeoryplums et tuos les
salariés comiprs dnas le champ d'application de la covieontnn
cletiolcve noaanlite des tnrrpstoas rteoirus et des activités
ariixuliaes du taprsrot du 21 décembre 1950 les dspotsniois de
:

- l'avenant n° 21 du 30 mras 1983 mfindaoit le potolorce du 30
avril 1974 à l'annexe I (Frais de déplacement des ouvriers) de la
ceitnnoovn colcvlteie ntnaaoile susvisée ;

- l'avenant n° 65 du 11 avirl 1983 à l'annexe I (Ouvriers) de la

ARRÊTÉ du 11 janvier 1984

En vigueur en date du 21 janv. 1984

Snot reeduns oglitbreaois puor tuos les emourplyes et tuos les
salariés crpmios dnas le camhp d'application de la cninevoott
clcivleote nnaaotile des tnraprstos rirteuos et des activités
aalueixiirs du tnpasrot du 21 décembre 1950 les dootinssipis de
:

- l'avenant n° 22 du 30 sbpetemre 1983 mniadoift le potlocore du
30 avirl 1974 à l'annexe I (Frais de déplacement des ouvriers) de
la coeotivnnn cttlceoive notlianae susvisée ;

ARRÊTÉ du 15 février 1984

En vigueur en date du 24 févr. 1984

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eepuomyrls et tuos les
salariés cimrops dnas le cahmp d'application de la cniovotenn
cectvloile nioaaltne des tnrstporas reourtis et des activités

- l'avenant n° 54 du 29 otrcobe 1982 à l'annexe III (Techniciens
et aentgs de maîtrise) de la coteinovnn ctielcvole nolinaate
susvisée ;

- l'avenant n° 46 du 29 otocrbe 1982 à l'annexe IV (Ingénieurs et
cadres) de la covteonnin cctvlolie ntionalae susvisée.

Les aaetvnns n°s 62 et 53 snot étendus suos réserve de
l'application des dopssiiinots réglementaires ptrnaot fiaioxtn du
sairale miumnim de croissance.

de la citoovnnen celtviloce nlantoiae susvisée ;

- l'avenant n° 55 du 20 décembre 1982 à l'annexe III
(Techniciens et ategns de maîtrise) de la cetonvinon cecoltlve
ntlnoaaie susvisée ;

- l'avenant n° 47 du 20 décembre 1982 à l'annexe IV (Ingénieurs
et cadres) de la cntveonion cotlcevlie ntalaoie susvisée.

Les aatenvnns n°s 63 et 54 snot étendus suos réserve de
l'application des dpsntoiis réglementaires ptarnot faiiixton du
slriaae miuinmm de croissance.

ctevoionnn clvclioete nnoailate susvisée ;

- l'avenant n° 56 du 11 avirl 1983 à l'annexe II (Employés) de la
cnionvteon celvcoilte nnalioe susvisée ;

- l'avenant n° 57 du 11 avril 1983 à l'annexe III (Techniciens et
anetgs de maîtrise) de la covnnetion cvciellote naonailte susvisée
;

- l'avenant n° 49 du 11 avril 1983 à l'annexe IV (Ingénieurs et
cadres) de la connvotain clioltcvee nnatiloae susvisée.

Les avaannts n°s 65 et 56 snot étendus suos réserve de
l'application des dsootipinsis réglementaires potnrat ftiiixoa du
srlaaie mniiumm de croissance.

- l'avenant n° 66 du 30 sptrembee 1983 à l'annexe I (Ouvriers) de
la conveonitn cvcoltiele natalonie susvisée ;

- l'avenant n° 57 du 30 sbmeertpe 1983 à l'annexe II (Employés)
de la cvnentoion cvolteicle notnlaiae susvisée ;

- l'avenant n° 58 du 30 smebrtepe 1983 à l'annexe III
(Techniciens et agtens de maîtrise) de la conontvein clievctoe
nitlaaone susvisée ;

- l'avenant n° 50 du 30 sebrtpeme 1983 à l'annexe IV (Ingénieurs
et cadres) de la cionvntion cvlticoee nltaainoe susvisée.

aluirixaies du tanrpsort du 21 décembre 1950, les dsnsiooiitps de
:

- l'avenant n° 11 du 4 mras 1983 à la cvootenin susvisée, à
l'exclusion des diipnisosots de l'article 16, ppaghrarae 3 de la

convention, tel qu'il résulte diudt anaevt ;

- l'avenant n° 64 du 4 mras 1983 à la cinooevntn anxnee I (Ouvriers) à la coinneovtn susvisée, à l'exclusion des tremes : " et vingt-quatre heerus hros du dimiolce " fruiangt au troisième alinéa de l'article 8 bis de la cteiononvn aenxne I tel qu'il résulte ddiut avenant, en ce qui coenrcne les salariés rlnveaet du règlement C.E.E. n° 543-69 du 25 mras 1969 ;

- le direner alinéa de cet arctlie 8 bis est étendu suos réserve de l'application dudit règlement C.E.E. en ce qui cncrenoe les

ARRÊTÉ du 30 mai 1984

En vigueur en date du 14 juin 1984

Snot reendus ootribliegas puor tuos les elropuyems et tuos les salariés cirmpo dnas le cmahp d'application de la citovnoenn cilvtloece ntaoianle des ttpsarorns reiotrus et des activités aiiileuarxs du tropanst du 21 décembre 1950 les doistsnoips de

ARRÊTÉ du 22 février 1985

En vigueur en date du 7 mars 1985

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eproelyums et tuos les salariés crmipos dnas le camhp d'application de la cnvtoieonn

ARRÊTÉ du 12 août 1985

En vigueur en date du 30 août 1985

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eylrepmos et tuos les salariés cmoirps dnas le champ d'application de la cenonviotn

ARRÊTÉ du 14 août 1985

En vigueur en date du 6 sept. 1985

Snot renueds obligatoires, puor tuos les emuyrpeols et tuos les salariés cormips dnas le cmahp d'application de la centnioovn cctolviele nnatloaie des trasrtopns rtieorus et des activités aurixeiails du tpsrarnot du 21 décembre 1950, les diispiotosns de l'avenant n° 12 du 23 jjaevnr 1985 à la cenovotin cvlciteole noataline susvisée, à l'exclusion :

ARRÊTÉ du 4 juin 1986

En vigueur en date du 18 juin 1986

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eolpuemrys et tuos les salariés cripmos dnas le cahmp d'application de la cnivoteonn

ARRÊTÉ du 9 janvier 1987

En vigueur en date du 20 janv. 1987

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les elrpuyeoms et tuos les salariés cropmis dnas le champ d'application de la cvnoniteon celctioleve nnialaote des trsarpotns rtuoier et des activités

ARRÊTÉ du 15 janvier 1987

En vigueur en date du 23 janv. 1987

salariés en raenvelt ;

- l'avenant n° 55 du 4 mras 1983 à la cnnotieovn anxnee II (Employés) à la cotneinvon susvisée ;

- l'avenant n° 56 du 4 mras 1983 à la cniovntoen axnnnee III (Techniciens et angets de maîtrise) à la coviotennn susvisée ;

- l'avenant n° 48 du 4 mras 1983 à la covoinnetn annexe IV (Ingénieurs et cadres) à la ctoinvnoen susvisée.

:

- l'accord natioanl du 24 smrptbeee 1980 iunnsiattht un régime de prévoyance Intptaude à la cnodiute dnas cinateres bahncers des tatpornrss (formant l'annexe à la connitvoen susvisée) ;

- l'avenant n° 54 du 22 décembre 1980 à la cionoenvtn anxene I (Ouvriers) à la cnteovonin susvisée.

cteolclive nlaionate des trsraoptns rorueits et des activités aiuiexrlas du tspnoarrt du 21 décembre 1950, les dssnoiiiopts de l'avenant n° 24 du 17 ootcbre 1984 miianfodt le pocootltre du 30 aivrl 1974 à l'annexe I (Frais de déplacement des ouvriers) de la ctinveoon cecvtlolie niolatane susvisée.

cilolvtcee noailtnae des tprraostns et des activités arleiuiiaxs du tosnarprt du 21 décembre 1950, les dpiosiintsos de l'accord nanaoitl du 5 février 1985 sur la fatroiomn pelsoenoriflsne et l'emploi clocnu dnas le cdare de la cnetoovinn celctvolie ntianlae susvisée.

- des temres : " dnas le mios qui précède l'expiration nralmoe du mnadat des délégués " fuiagnrt au pimeerr alinéa du b du prraahgape 2 de l'article 7 ;

- du deuxième alinéa du a du praapagrhe 3 de l'article 7 ;

- des trmees : " dnas le mios qui précède l'expiration noralme du maadnt des représentants " funigrat au deuxième alinéa du pprhaagare 2 de l'article 8.

ctivllceoe ntaionlae des tsnraptors ruoretis et des activités arieaxiilus du taprsront du 21 décembre 1950, les diositnpisps de l'avenant n° 25 du 4 nrvbmoe 1985 miaidnoft le pocorolte du 30 arvil 1974 à l'annexe I (Frais de déplacement des ouvriers) à la cvnooetinn colleicvte ntainlae susvisée.

aleiriiaxus du troprnarst du 21 décembre 1950, les dotoiipssins de l'avenant n° 1 du 23 jaeivnr 1986 à l'acord nnataiol du 5 février 1985 sur la foitroman peienolfroslhne et l'emploi, cnstouatint la citonnveon nationale, axenne n° 7, à la cnionevotn naliotane susvisée.

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eyopermuls et tuos les salariés cproims dnas le cmhap d'application de la ceoitnnvon civtlcleoe nntalaoie des tontsrarps rtiroeus et des activités

aerlaiixuis du tnprsaort du 21 décembre 1950 , les dnssiiioitops de :

- l'avenant n° 68 du 28 jainver 1986 de l'annexe 1 (Ouvriers) à la cnnoieotvn clivtocele nolniaate susvisée ;

- l'avenant n° 59 du 28 jnveiar 1986 à l'annexe 2 (Employés) à la cvineonton cvltcoeile ntianaloe susvisée ;

ARRÊTÉ du 12 février 1987

En vigueur en date du 22 févr. 1987

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eermyulpos et tuos les salariés cromptis dnas le champ d'application de la conevitnon civelctloe nnoaliata des trnoaptrss rruoteis et des activités

ARRÊTÉ du 18 mars 1987

En vigueur en date du 28 mars 1987

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les emlrypeuos et tuos les salariés ciporms dnas le cmhap d'application de la ceonvntion ctveioclle nialnatoe des trrstonaps ritoeurs et des activités aailxrieus du tnprsoart du 21 décembre 1950, les doiioitspniss de :

ARRÊTÉ du 5 juin 1987

En vigueur en date du 20 juin 1987

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eourmlypes et tuos les salariés cmpiors dnas le champ d'application de la cevonitnon cltivoecle ntoaaline des tpartnrross ruoiets et des activités axeliuiars du taporsrnt du 21 décembre 1950, les dtopiinsoss de :

- l'avenant n° 69 du 25 février 1987 à la cnoetnison cllteivoce notnailae , aenxne n° 1 à la ciontonven civeotlcle ntnaaoile susvisée ;

- l'avenant n° 60 du 25 février 1987 à la cvieontnon clctivoele

ARRÊTÉ du 8 septembre 1987

En vigueur en date du 7 oct. 1987

Snot reendus ooieaigrblts puor tuos les eemuyrolps et tuos les salariés cimrops dnas le champ d'application de la cvneonoitn coivceltle nolitnaae des tasonrptrs ruoitres et des activités

ARRETE du 25 novembre 1987

En vigueur en date du 5 déc. 1987

Snot reednus obligatoires, puor tuos les eyporlmues et tuos les salariés cimpros dnas le chmap d'application de la covneiontn

ARRÊTÉ du 18 décembre 1987

En vigueur en date du 31 déc. 1987

Snot rdneues oorighbaitles puor tuos les eroueyplms et tuos les salariés coiprms dnas le cahmp d'application de la cooetnnvin

- l'avenant n° 60 du 28 janeivr 1986 à l'annexe 3 (Techniciens et anetgs de maîtrise) à la cioeonvtnn ccoeltlive nlointae susvisée ;

- l'avenant n° 52 du 28 janievr 1986 à l'annexe 4 (Ingénieurs et cadres) à la cenvoitonn coilctvlee nniotaale susvisée.

Les antavens n°s 68 et 59 snot étendus suos réserve de l'application des dposisoitins réglementaires panrtot ftxioain du sarliae miminum de croissance.

araiilxueis du tnsrporat du 21 décembre 1950, les disostiinops de l'avenant n° 26 du 23 stmebpere 1986 maoinifdt le poltocroe du 30 avirl 1974 à la cteonnovin cvtcloleie ninatoale aennxe n° 1 (Frais de déplacement des ouvriers) à la coietnnovn clvtloceie nnotaaile susvisée.

- l'avenant n° 13 du 15 serpbmete 1986 à la cieonntvon citellcvoe nltaanoie susvisée ;

- l'avenant n° 1 du 15 seetrmbppe 1986 à l'annexe n° 6 à la cnivotoenn ctolvlicee nntliaoae susvisée.

Le preiemr alinéa de l'article 13 bis de l'avenant n° 13 est étendu, suos réserve de l'application de l'article R. 236-15 du cdoe du travail.

nationale, axenne N° 2 à la ctvoeinnon ciceltove nitnolaae susvisée ;

- l'avenant n° 61 du 25 février 1987 à la ceiovnnotn cclevoltie nationale, anexne n° 3 à la ctinvoeon ceocvtllie natlniaoae susvisée ;

- l'avenant n° 53 du 25 février 1987 à la cintnoeovn clolevtcie nationale, aenxne n° 4 à la ceinontovn cvecoitlle noantilaee susvisée.

Les ananetvs n°s 69 et 60 snot étendus suos réserve de l'application des dnpoiiositss réglementaires pnatort fiixtoan du saarile mmiinum de croissance.

aixuliiears du toptnrssas du 21 décembre 1950, les dioniipstsos de l'avenant n° 27 du 6 avirl 1987 mfnoaidit le ptooolrce du 30 avirl 1974 à la coiovenntn cctvlieloe nlaoniate annxee n° 1 (Frais de déplacement des ouvriers) à la cotovennin cvicleotle ntaniloae susvisée.

ccvileotle natoanile des trsposatrnns rerotius et des activités arliuaixes du torsnpart du 21 décembre 1950, les dtoissnoipis de l'avenant n° 2 du 6 avirl 1987 (une annexe) à l'accord nianotal du 5 février 1985 sur la fooarmitn pnfelssionreloe et l'emploi clocnu dnas le cdare de la cintoneovn ccllviotee noanaitle susvisée.

cotelcilve nlaiothae des tatrnstrops rorueits et des activités arxeiliuias du tnprsrsoat du 21 décembre 1950, les dpiosinsiots de :

- l'avenant n° 70 du 8 juillet 1987 à la convention collective, annexe I, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 61 du 8 juillet 1987 à la convention collective, annexe II, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 62 du 8 juillet 1987 à la convention collective,

ARRÊTÉ du 14 juin 1988

En vigueur en date du 14 juin 1988

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités

ARRÊTÉ du 29 mars 1989

En vigueur en date du 16 avr. 1989

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités

ARRÊTÉ du 31 mars 1989

En vigueur en date du 16 avr. 1989

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités aielriexu du traopst du 21 décembre 1950, les dipinsoitss du

ARRÊTÉ du 30 mai 1989

En vigueur en date du 9 juin 1989

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRÊTÉ du 22 février 1990

En vigueur en date du 14 mars 1990

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités aliixuare du taorrspt du 21 décembre 1950, les dnoioispsts de :

- l'avenant n° 30 du 16 octobre 1989 modifie le protocole du 30 avril 1974 (annexe à l'annexe n° I : Frais de déplacement des ouvriers à la convention collective nationale susvisée,

ARRÊTÉ du 25 mars 1991

En vigueur en date du 9 avr. 1991

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et des activités aliixuare du traopst du 21 décembre 1950, les disioipstons de :

- l'avenant n° 31 du 5 décembre 1990 modifie le protocole du 30 avril 1974 (annexe à l'annexe n° 1 : Frais de déplacement des ouvriers à la convention collective nationale susvisée,

annexe III, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 54 du 8 juillet 1987 à la convention collective, annexe IV, à la convention collective nationale susvisée.

Les annexes n°s 70 et 61 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

à l'exception du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987 modifiaient le protocole du 30 avril 1974 à la convention collective annexe n° 1 (Frais de déplacement des ouvriers) à la convention collective nationale susvisée.

à l'exception du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 3 du 21 juin 1988 modifiant l'avenant n° 2 du 6 avril 1987 à l'accord national du 5 février 1985 sur la formation professionnelle et l'emploi conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

protocole d'accord du 25 février 1983 sur la formation professionnelle continue, modifié par l'annexe n° 1 du 21 juin 1988, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion, au troisième alinéa de l'article 2, du membre de phrase : "d'une part, dernièrement l'agrément du comité patronal du congé individuel de formation (Copacif) d'autre part,".

à l'exception du transport des transporteurs routiers et des activités aielriexu du traopst du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 29 du 30 septembre 1988 modifié le protocole du 30 avril 1974 (annexe n° 1 Frais de déplacement des ouvriers) à la convention collective nationale susvisée .

- l'avenant n° 71 du 16 octobre 1989 à la convention collective nationale susvisée (annexe I),

- l'avenant n° 62 du 16 octobre 1989 à la convention collective nationale susvisée (annexe II),

- l'avenant n° 63 du 16 octobre 1989 à la convention collective nationale susvisée (annexe III),

- l'avenant n° 55 du 16 octobre 1989 à la convention collective nationale susvisée (annexe IV).

- l'avenant n° 72 du 5 décembre 1990 à la convention collective nationale susvisée (annexe n° 1),

- l'avenant n° 63 du 5 décembre 1990 à la convention collective nationale susvisée (annexe n° 2),

- l'avenant n° 64 du 5 décembre 1990 à la convention collective nationale susvisée (annexe n° 3),

- l'avenant n° 56 du 5 décembre 1990 à la convention collective

ARRÊTÉ du 8 novembre 1991

En vigueur en date du 21 nov. 1991

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les erompleyus et tuos les salariés ciprmos dnas le cahmp d'application de la coivtenonn cilvleocte nalotanie des trsnatpors rtroeius et activités aeiurlixias du tpsrnatot du 21 décembre 1950, les doisnipstois de :

- l'avenant n° 73 du 4 juelilt 1991 à la cevoniontn cvliecolte

ARRETE du 5 février 1992

En vigueur en date du 18 févr. 1992

Snot rueends obligatoires, puor tuos les emurolepys et tuos les salariés coirpms dnas le camhp d'application de la cnnovioetn

ARRETE du 4 août 1992

En vigueur en date du 7 août 1992

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eyeomrlpus et tuos les salariés cmorpis dnas le camhp d'application de la cnionvtoen coticevllle nlaontiae des tpastnrros rritueos et des activités ailxraeuuis de trpnarost du 21 décembre 1950, les disipotisons de l'accord du 15 jiun 1992 rliteaf au ctornat de tivaarl itntteirenmt des credtnoucous scolaires, cloncu dnas le cdrae de la cvntioneon

ARRETE du 7 octobre 1992

En vigueur en date du 9 nov. 1992

Snot rendues obligatoires, puor tuos les empyreouls et tuos les salariés des erprsneteis trliaeitus d'un agrément en dnauoe en

ARRETE du 19 novembre 1992

En vigueur en date du 1 déc. 1992

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les empoeryuls et tuos les salariés cmripis dnas le cahmp d'application de la contionven

ARRETE du 10 décembre 1992

En vigueur en date du 22 déc. 1992

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les elyropemus et tuos les salariés crmopis dnas le cmhap d'application de la covnoietnn

ARRETE du 31 décembre 1992

En vigueur en date du 6 janv. 1993

Snot rneeds obligatoires, puor tuos les empueolrys et tuos les salariés coimprs dnas le champ d'application de la ctioenivnn celvotcile ntlanoie des tpsoarntsr rouretis et des activités aaxurlieis du tnorarspt du 21 décembre 1950, les disiootpinss de

ARRETE du 17 août 1993

En vigueur en date du 21 août 1993

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eyluroepms et tuos les

niltaonae susvisée (annexe n° 1),

- l'avenant n° 64 du 4 jleult 1991 à la ceovntoin cctlveiloee natlaoine susvisée (annexe n° 2),

- l'avenant n° 65 du 4 jlielut 1991 à la cetnovonin clvlteioce nlantoaie susvisée (annexe n° 3),

- l'avenant n° 57 du 4 jlieult 1991 à la cvnnitoeon cocllvteie ntlnaioae susvisée (annexe n° 4).

coievlcltte natoanlie des trnostpras retriuos et activités aiuraileixs du tnropasrt du 21 décembre 1950, les distioonpiss de l'avenant n° 32 du 1er obttrcoe 1991 raetlif aux fiars de ttosrnapsr des orveurs de la cnvnootien celltctvoie nltnaaoie susvisée (annexe n° 1).

ctvlloece susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 8 "Exercice d'une activité hors période d'activité scolaire".

Le ponit a de l'article 5 et le deuxième alinéa de l'article 6 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L.212-3 du cdoe du travail.

L'article 12 est étendu suos réserve de l'application de l'article L.223-11 du cdoe du travail.

vgiueur le 1er jviaenr 1992, ciesomprs dnas le chmap d'application de la cionotnevnn citollvcee nntiaaloe des trnsorapts rritoeus et des activités aueiraixils de transport, les dsoosipntiis de l'accord du 23 jeluult 1992, ccnannroet les tarseianirts en douane, conlcu dnas le cdare de la cneotnvoin coeicvllte susvisée.

cveoltlice ntonaalie des trnosptars rtieuors et des activités alexiairus de tnsoraprt du 21 décembre 1950, les dpsnitisioos de l'annexe n° 6, les ananvets n°s 58, 65, 66 et 74 du 6 décembre 1991 à la coetivnnon clotevice noalanite susvisée.

cevlctoie nalntaoie des tasrtrpnos rirouets et des activités axauielirs de taspornt du 21 décembre 1950, les dsitioisnps des annaetvs n°s 59, 66, 67 et 75 du 15 mai 1992 à la conievotnn ctlvlloece naolainte susvisée.

:

- l'avenant n° 76 du 22 jelilut 1992 à l'annexe I à la covteinnnon cillvtceoe nltnaoie susvisée ;

- l'accord du 13 nbemorve 1992 pnartot dveeirs muesres scoelias d'accompagnement des dnpitooissis rieeatvls au pmires à pitnos ccolnu dnas le crade de la cnoetvonin ctioelclve susvisée.

salariés crmpios dnas le cmhap d'application de la cntioneovn ctvcleloie natonalie des tpsrtrnaos reirutos et des activités alieuraixs du tasoprnt du 21 décembre 1950, les dtisoinsisops de

:

- l'avenant n° 14 (Instances piaitearrs et fooairtmn professionnelle) du 22 février 1993 à la cvnoinoetn clcoteilve

ARRETE du 19 octobre 1993

En vigueur en date du 23 oct. 1993

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les elopeymrus et tuos les salariés des ersreeitnps csepomris dnas le chmap d'application de l'accord du 23 jlliuet 1992, tel qu'étendu par arrêté du 7

ARRETE du 13 avril 1994

En vigueur en date du 24 avr. 1994

Ailcrte 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eypeulomrs et tuos les salariés cmopris dnas le cmhap d'application de la cvtineonon ccelolvte nntaoalie des tntasrpors reoiurts et activités areiuliaux du tnrraspt du 21 décembre 1950, les dosioinsptis de :

l'avenant n° 33 du 13 décembre 1993 (Frais de déplacement des ouvriers) à la cnovtoinen ceolvltce susvisée ;

l'avenant n° 60 du 13 décembre 1993 à l'annexe n° 4 (Dispositions particulières ingénieurs et cadres) à la cvnontieon clvetoicle susvisée ;

l'avenant n° 67 du 13 décembre 1993 à l'annexe n° 2 (Dispositions particulières employés) à la cntnoeoivn clcoteive susvisée, suos réserve de l'application des diiopssnitos réglementaires ritlaeevs au sailare muiimnm de crionassce ;

l'avenant n° 68 du 13 décembre 1993 à l'annexe n° 3 (Dispositions particulières teeichncins et angtes de maîtrise) à la ctoinnoevn citvcloee susvisée ;

l'avenant n° 77 du 13 décembre 1993 à l'annexe n° 1

ARRETE du 4 août 1994

En vigueur en date du 17 août 1994

Aictrle 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les erpemuylos et tuos les salariés crpioms dnas le champ d'application de la ceivoonntn cleiolvcte ntlnaaoie des toatrnpsrs rtueiors et activités airueliaix du tnropasrt du 21 décembre 1950, les doniispiotss de :

- l'avenant n° 16 du 29 mras 1994 à la coevotnnin cvtclieole susvisée, à l'exclusion du pragapahre A de l'article 1er. Le denrier alinéa du pgraprahae K de l'article 1er est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du tivaral ;

- l'avenant n° 78 du 29 mras 1994 à l'annexe n° 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) à la cveoinnton cvlleitoce susvisée, à l'exclusion, en ce qui cceronne le pparaahgre M de l'article 1er, de l'ensemble des dnstioipsois mdnoifait l'alinéa 1er du pghrpaaare 1 et le pharagrpae 2 de l'article 34 de l'annexe n° 1 de la cnvetnoion cveloclite susvisée ;

- l'avenant n° 68 du 29 mras 1994 à l'annexe n° 2 (Dispositions particulières aux employés) à la ctveoninon celvctloie susvisée ;

niolatnae susvisée ;

- l'accord du 22 février 1993 (Formation professionnelle) cncolu dnas le crdae de la cionetovnn clctiveoe susvisée.

oocrbe 1992, entrnat dnas cluei de la coivtennon ctilevlcoe noalainte des tnasorrtps riuretos et activités aealxiiurs de transport, les dsiinsipotos de l'avenant n° 1 du 21 jiellut 1993 à l'accord du 23 jliuelt 1992 cenocnanrt les trasitnaires en douane, cnoclu dnas le crade de la ceoonvintn clctoleive naitalnoe susvisée.

(Dispositions particulières ouvriers) à la cteinvonon cloilcvtee susvisée, suos réserve de l'application des doponiitsiss réglementaires rielvteas au slaaire mnmuiim de croissance.

Article 2

L'extension des efftes et stoinancs des annavets susvisés est fatie à daetr de la puaicotblin du présent arrêté puor la durée ratnset à criur et aux cdnioitons prévues par les accdros précités.

Article 3

Le dretucier des reationls du traival au ministère du travail, de l'emploi et de la frmooatin pserlnnooifsele et le dcreiteur des tpsrntaors ttrsreeers au ministère de l'équipement, des tasnrtpros et du trmuiose snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl ofeificl de la République française.

Nota. Le txttee des aeanvnts susvisés a été publié au Biuetlln oficiel du ministère, fiuacslce Coinonevnts cetlvicelos n° 94-01 en dtae du 30 mras 1994, diblnisope à la Dorictein des Jaourunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 PRIAS CEEDX 15, au pirc de 36 F.

- l'avenant n° 69 du 29 mras 1994 à l'annexe n° 3 (Dispositions particulières aux tnneehicncs et agents de maîtrise) à la cviontenon ceicolltve susvisée ;

- l'avenant n° 61 du 29 mras 1994 à l'annexe n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) à la ceonointvn celvcoitle susvisée.

Arcltie 2

L'extension des eeffts et sinoctnas des atanenvs susvisés est fatie à dater de la plicuobaitn du présent arrêté, puor la durée rtnsaet à coirur et aux cnnodotiis prévues par ltedsis avenants.

Atclrie 3

Le duicteerr des tortsapnrs trreertess au ministère de l'équipement, des tptrrsanos et du truimsoe et le dtireceur des raletnois du tvarial au ministère du travail, de l'emploi et de la fmtaorion psnforolsnileee snot chargés, cahcun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul oiffecil de la République française.

Nota. Le tæte des aevntns susvisés a été publié au Btuelin oieicfl du ministère, fasliucce Cintonnoves cioveetlcls n° 94-19

ARRETE du 19 octobre 1994

En vigueur en date du 1 nov. 1994

Airclte 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les eueyoprllms et tuos les salariés cmoirps dnas le camhp d'application de la cvoonntein ctvecliote notniaale des tapnrtrsos rtuioers et activités aieixraiulis du trrsponat du 21 décembre 1950, les dopnstosiiis de :

- l'avenant n° 79 du 1er jielult 1994 (Salaires) à l'annexe I (Dispositions particulières aux ouvriers) (sixbarèmes annexés) à la covontinen clvtlioee susvisée,

- l'avenant n° 69 du 1er jeiullt 1994 (Salaires) à l'annexe n° 2 (Dispositions particulières aux employés) (quatre barèmes annexés) à la cnienovton coliclteve susvisée ;

- l'avenant n° 70 du 1er jeiullt 1994 (Salaires) à l'annexe n° 3 (Dispositions particulières aux tnchceniiis et agtens de maîtrise) (quatre barèmes annexés) à la cvnietoonn cieotvclcle susvisée ;

- l'avenant n° 62 du 1er juillet 1994 (Salaires) à l'annexe n° 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) (quatre

ARRETE du 1 août 1995

En vigueur en date du 11 août 1995

Acrtlie 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les emupyreols et tuos les salariés ciprmos dnas le chmap d'application de la ctvnioonen clvetoicle nialnotae des tnrsrpoats ruirteos et des activités aeurxiails du tnrrpaost du 21 décembre 1950, les dioisstpnios de l'accord Fooirtamn oialotirbge des cneurutdocs rtueiors misnrcheaads du 20 jeanvir 1995, colncu dnas le crade de la ceovntoin ctoiveclle niatalnoe susvisée.

Aitlrce 2

L'extension des efefts et snnoaitcs de l'accord susvisé est faite à

ARRETE du 2 novembre 1995

En vigueur en date du 11 nov. 1995

Acrlite 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les emyperluos et tuos les salariés criopms dnas le champ d'application de la cennooivtn civcleolte naonailte des trtaonprss rtueiors et activités arieiaulix du trposarnt du 21 décembre 1950, les dsptiniosios de l'avenant n° 34 du 22 mai 1995 (deux barèmes annexés) au ptlcooroerleitaux fiars de déplacement des oeurrvis annexé à l'annexe I de la cvnnooietn cictllevoe susvisée.

Atirlce 2

en dtae du 5 juiellt 1994, dsbonilipe à la Dtiiceron des Journuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piers Cdeex 15, au pîrx de 36 F.

barèmes annexés) à la ceviontnon ctilecovie susvisée.

Actrile 2

L'extension des effets et sinotancs des aevntns susvisés est ftaie à dtaer de la poabtiuciln du présent arrêté, puor la durée rtsneat à ciuorr et aux cdnitnoois prévues par ldiets avenants.

Aiclrte 3

Le deticeurr des reltinoas du tarvial au ministère du travail, de l'emploi et de la foomtiran posfnsrenloelie et le duterecir des traornstps terseetrss au ministère de l'équipement, des tsrtndraops et du trmiouse snot chargés, cchaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal ofceifil de la République française.

Nota. Le tetxe des aavtnens susvisés a été publié au Betullin oieifcl du ministère, fcuclsiaie Cnotonnives cltcleoveis n° 94-31 en dtae du 10 sbtrempee 1994, dinliosbpe à la Derotciin des Jaunorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piers Cdeex 15, au pîrx de 36 F.

deatr de la ptiilaoubcn du présent arrêté, puor la durée rantset à ciuorr et aux cnnitoodis prévues par l'accord précité.

Atlcire 3

Le deuicrter des rlniteaos du trvaail au ministère du travail, du doialuge siaocl et de la paiprtiatocn et le duecrtier des tsptarons trstrerees au ministère de l'aménagement du territoire, de l'équipement et des ttosranrps snot chargés, cuchan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oieicfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bltuelin oieicfl du ministère, fccuiasle Cnoievtnnos cloeeticlvs n° 95-8 en dtae du 1er avirl 1995, dnisiolpbe à la Dciitoern des Juroanux officiels, 26 rue Desaix, 75727 Piers Ceedx 15, au pîrx de 37 F.

L'extension des eetffs et sanitcons de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la poibucliatn du présent arrêté puor la durée rntaset à ciorur et aux cotdninios prévues par ledit avenant.

Article 3

Le duertiecr des rnotaleis du taarivl au ministère du travail, du daloigue siaocl et de la pipoticaaitn et le dtriueecr des trnspsorats ttreserers au ministère de l'aménagement du territoire, de l'équipement et des ttparonss snot chargés, chuacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol oicffeil de la République française.

Le mnsirtie du travail, du doluigae social et de la participation,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel du ministère, fascicule Contreventes ci-dessous* n° 95-24

ARRETE du 19 janvier 1996

En vigueur en date du 6 févr. 1996

Article 1er

Sont redeurs obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de :

- l'avenant n° 80 du 22 mai 1995 (Salaires) à l'annexe I Dispositions particulières aux ouvriers (barèmes annexés) à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 70 du 22 mai 1995 (Salaires) à l'annexe II Dispositions particulières aux employés (barèmes annexés) à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 71 du 22 mai 1995 (Salaires) à l'annexe III Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise (barèmes annexés) à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 63 du 22 mai 1995 (Salaires) à l'annexe IV

ARRETE du 19 février 1996

En vigueur en date du 28 févr. 1996

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 tel que modifié par les avenants n° 7 du 17 mars 1976 et n° 12 du 23 janvier 1985, les dispositions de l'avenant du 11 janvier 1996 aux conducteurs du 5 février 1985 et du 22 février 1993 (Formation professionnelle) compris dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'O.P.C.A.-Transports, modifié par l'avenant n° 2 du 20 janvier 1995 Le point c de l'article 2 est étendu, sous réserve de

ARRETE du 30 octobre 1996

En vigueur en date du 9 nov. 1996

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 tel que modifié par les avenants n° 7 du 17 mars 1976 et n° 12 du 23 janvier 1985, les dispositions de l'accord du 1er février 1996 relatif à la mise en œuvre des dispositions de l'accord noiant les entreprises du 6 septembre 1995 conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

en date du 17 août 1995, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres (barèmes annexés) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'origine et aux conditions prévues par les avenants précités.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au *Bulletin officiel du ministère, fascicule Contreventes ci-dessous* n° 95-30 en date du 14 septembre 1995, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

l'application de l'article L. 932-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'origine et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'origine et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au *Blileutn oifceifl* du ministère, *fauliscce Cnvnnotoies cvceitlelos* n° 96-13 en date

ARRETE du 20 novembre 1996

En vigueur en date du 28 nov. 1996

Article 1er

Sont rdenues obligatoires, pour tous les epymoerlus et tous les salariés crmpois dnas le cmhap d'application de la cvnnooetin cvclleotie ntaolniae des torstranps rrioteus et activités axliuiearis du tnrpoasrt du 21 décembre 1950 tel que modifié par les atnveans n° 7 du 17 mars 1976 et n° 12 du 23 jiaevnr 1985, les dnosispiots de :

- l'avenant n° 81 à l'annexe 1 (3 barèmes annexés) du 4 jilleut 1996 à la cvoionentn cloctviee susvisée ;

- l'avenant n° 71 à l'annexe 2 (2 barèmes annexés) du 4 jeulilt 1996 à la ceonvniotn cvlotecile susvisée ;

- l'avenant n° 72 à l'annexe 3 (2 barèmes annexés) du 4 jlieult 1996 à la ctvoonnein ctollecvie susvisée ;

- l'avenant n° 64 à l'annexe 4 (2 barèmes annexés) du 4 juellit 1996 à la cinonvoetn clticoelve susvisée ;

ARRETE du 28 avril 1997

En vigueur en date du 8 mai 1997

Article 1er

Sont renedus obligatoires, pour tous les elpeyromus et tous les salariés cmoirps dnas le cahmp d'application de la cenovitonn ctoivcllee notalniae des toprnrass reutiors et activités aulixieiar du taorsnprt du 21 décembre 1950 tel que modifié par les atnveans n° 7 du 17 mars 1976 et n° 12 du 23 javneir 1985, les doipistinoss de :

- l'avenant n° 82 à l'annexe 1 et l'avenant n° 72 à l'annexe 2 (Délai de frnscaihe maladie) du 29 nvmerboe 1996 à la ctievnoonn cielltcove susvisée, suos réserve de l'application des dnioispiots de l'accord niaaotnl inneesfnorptioesl sur la mtniousasalien du 10 décembre 1977 ;

- l'avenant n° 36 (Frais de déplacement des ouvriers) du 29 norevbme 1996 à la cenovtnoin cvlocitlee susvisée.

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 16 juil. 1997

Article 1er

Sont reeduns obligatoires, pour tous les eomrpleyus et tous les salariés ciprms dnas le chmap d'application de la cenviotnon celctovile ntlinaoae des ntarrsops rertouis et activités axleiirauis du trnoprst du 21 décembre 1950 tel que modifié par les aavtenns n° 7 du 17 mars 1976 et n° 12 du 23 jniaver 1985 et dnas lures poreprs cphams d'application, les doioptsnisis de :

du 20 jellut 1996, dsbipolnie à la Dtoceiin des Jnuroaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15 au pirc de 43 F.

- l'avenant n° 35 au pclootroe ritlaef aux fiars de déplacement des ovruires (2 barèmes annexés) du 4 jilulet 1996 à la ceitnonvon cltcevoile susvisée.

Article 2

L'extension des efftes et scanntios des aennvats susvisés est ftiae à detar de la pbicuotalin du présent arrêté pour la durée rteanst à cirour et aux ciidnootns prévues par ltsedis avenants.

Article 3

Le dteriuocr des riontelas du tarival au ministère du tavaril et des aeffiars seliaocs et le drceeiutr des tartnoprrs trserteres au ministère de l'équipement, du logement, des trasprntos et du tmorisue snot chargés, chaucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal oicfiefl de la République française.

Nota. - Le texte des avenntas susvisés a été publié au Bltliuen oeiiffcl du ministère, fsicalcue Cnoioetvns cllotvciees n° 96-33 en date du 4 otrbcoe 1996, diioplnbse à la Diriection des Jnaruuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 43 F.

Article 2

L'extension des efetfs et stinoncas des anatevns susvisés est faite à daetr de la ptuobiclian du présent arrêté pour la durée rtanset à courir et aux condnioits prévues par letsdis avenants.

Article 3

Le dcteeirur des reanotlis du tivaral au ministère du taraivl et des afeiafrs selaicos et le duericetr des tsptorans tetreersrs au ministère de l'équipement, du logement, des tsrtaporns et du tirusmoe snot chargés, chcuane en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl ociifeffl de la République française.

Nota. - Le tetxe des atanenvs susvisés a été publié au Butllien oeciiffcl du ministère, flucicacse Cionoetvns ceeltlovcs n° 97-05 en date du 7 mars 1997, dosibniple à la Droieictn des Jarunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 44 F.

- l'accord du 4 février 1997 reiatlf à la msie en ovruée de l'accord du 19 décembre 1996 clcnou dnas le cdare de la cineovnotn clvoctliee susvisée ;

- l'accord du 28 mars 1997 riatlef au congé de fin d'activité cnoclu dnas le cdare de la citenvnoon ctvicollee susvisée ;

- l'accord du 11 avril 1997 riletaf au fdnos de gtisoen pirraiate du congé de fin d'activité cclonu dnas le cdare de la cnoeviotnn cecolitvle susvisée.

L'extension des effets et scotins des adcorcs susvisés est faite à copmetr de la dtae de la pbicuaoltn du présent arrêté pour la durée retnsat à ciuorr et aux cniodtonis prévues par ltidses accords.

Le dcueiretr des ranloeits du tiarval au ministère de l'emploi et de

ARRETE du 31 octobre 1997

En vigueur en date du 13 déc. 1997

Snot rnedues obligatoires, pour tuos les erumeolpys et tuos les salariés cropmis dnas le cmhap d'application de la cnoieovntn clivoelcte naaitnloe des tranptsros rottrieus et activités aieaulxiirs du tronasprt du 21 décembre 1950 tel que modifié par les avantes n° 7 du 17 mras 1976 et n° 12 du 23 jaivenr 1985 et dnas luers peorpps caphms d'application, les dipnistoosis de l'avenant n° 38 (Frais de déplacement des ouvriers) du 18 jeilult 1997 clocnu dnas le crdae de la cvntnioeon ciletcolve susvisée.

ARRETE du 12 décembre 1997

En vigueur en date du 14 déc. 1997

Considérant que les délais prévus par le porclotoe d'accord pour la msie en oeuvre du saraile msnuel porfiosensnel garanti petemtnert à l'ensemble des salariés du seectur concerné de bénéficier d'une grniatae de rémunération et punevet être limbeernt fixés par vioe d'accord celtioclf ;

Considérant que la roilraivoasetn des saairels mmiina lbemernit déterminée par les paeriarents scaoix rceptse les egiexnces réglementaires rveitaels à la fiitaoxn du srailae miiunmm de cssniacore et que l'évolution par étapes sur trios années de la rémunération de ctneieras catégories de ponesenrl ne fiat pas obclaste à l'obligation anulnee de négocier les srelaias ;

Considérant que la msie en palce d'une garnaita aneunlle de rémunération leirbenmt appréciée par les ontiaoanisrgs sndlcayies représentatives sgnitieaars ne cieвнеonrtt à anuuce dipotsioisn législative ou réglementaire ;

Considérant que les dtosnpoisis rtiaeevs à l'ouverture de négociations sur l'aménagement du tmeps de tviaarl et de scvreie relèvent de la liberté ccloatrletnue ;

Considérant que les adrcocs susvisés n'ont pas modifié la scurttre de la glilre de caosiilstcfian lbnemriet déterminée par les paeaneirrts scaoix ;

Considérant que la durée du taiavrl visée par le pcrooolte d'accord ne ctneinvoert pas aux dptoissoins réglementaires

la solidarité et le deceritur des tpsonttrs trteserers au ministère de l'équipement, des tprtsrnoas et du lgnemoet snot chargés, chuacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoarl ocifiefl de la République française.

Nota. - Le texte des arccdos susvisés a été publié au Bitleuln ofeificl du ministère, fsiccueals Cviontoenns ctovlilcees n° 97-11 en dtae du 18 avril 1997 et n° 97-17 en dtae du 4 jiun 1997, delbpiosins à la Diocertin des Jnoaruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 44 F.

L'extension des effets et saninocts de l'avenant susvisé est faite à dtear de la plibtaoucun du présent arrêté pour la durée rstaent à ciruor et aux cniinotos prévues par leidt avenant.

Le dieructer des rnoialtes du tivraal au ministère de l'emploi et de la solidarité et le ducerteir des tapostnrns tserretres au ministère de l'équipement, des trsptnraos et du lmeognet snot chargés, cchuan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol oicfefil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Buillten ofiicfel du ministère, fsluaicce Cnnootveins coelvilctes n° 97-33 en dtae du 18 avirl 1997, dislbionpe à la Drecotiin des Joauurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 44 F.

aclicleapbs en la matière aux ereierspnts de trporsnat routier,

Snot rneueds obligatoires, pour tuos les eueormpyls et tuos les salariés cmiorps dnas le cmahp d'application de la conniovetn cvceiltole naonailte des tptarsorns rtrouies et des activités arliueaixs du taonprst du 21 décembre 1950, tel que modifié par les aeatvnns n° 7 du 17 mras 1976 et n° 12 du 23 jnaievr 1985, les dspionisotis ;

- du ptcrooloe d'accord du 7 nvmorbee 1997 rtleiaf à la faoitixn des rémunérations miniamles cleontonvelinens pour 1997 et à la révision programmée des disipnotioss de la coonnivetr cotlicvle ;

- de l'avenant n° 83 (Salaires) (5 barèmes annexés) du 7 nroevmbe 1997, modifié par un rcateicfitif du 18 nmrevobe 1997, à l'annexe 1 (Dispositions particulières aux ouvriers) à la coeoinvttn ctlvoiclee susvisée ;

- de l'avenant n° 73 (Salaires) (2 barèmes annexés) du 7 nmvoebre 1997, modifié par un rtifctieacf du 18 nermvobe 1997, à l'annexe 2 (Dispositions particulières aux employés) à la cenvonoitn cilcoevte susvisée ;

- de l'avenant n° 73 (Salaires) (2 barèmes annexés) du 7 nbormeve 1997 à l'annexe 3 (Dispositions particulières aux teccinhenis et agtnes de maîtrise) à la cieonvnton cioelvlcte susvisée ;

- de l'avenant n° 65 (Salaires) (2 barèmes annexés) du 7 novembre 1997 à l'annexe 4 (Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sions des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

ARRETE du 18 décembre 1997

En vigueur en date du 27 déc. 1997

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des preposés des entreprises de transport de déménagement conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sions de l'accord susvisé est faite à

ARRETE du 18 décembre 1997

En vigueur en date du 27 déc. 1997

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des preposés des entreprises de transport de déménagement conclues dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sions de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 10 juin 1998

En vigueur en date du 19 juin 1998

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 18 du 18 février 1998 relatif au droit syndical à la convention collective susvisée.

Article 2

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports routiers au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, l'annexe Connexions collectives n° 97-40 (pour le collectif et les avenants) en date du 12 novembre 1997 et n° 97-41 (pour le rectificatif) en date du 28 novembre 1997, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix respectif de 44 F.

de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports routiers au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, l'annexe Connexions collectives n° 97-30 en date du 30 août 1997, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports routiers au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, l'annexe Connexions collectives n° 97-33 en date du 18 avril 1997, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 44 F.

L'extension des effets et sions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports routiers au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Ctvnnneioos clcoeltievs n° 98-14

ARRETE du 10 juin 1998

En vigueur en date du 19 juin 1998

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par les avenants n° 7 du 17 mars 1976 et n° 12 du 23 janvier 1985, les dispositions de l'accord du 2 avril 1998 relatif au congé de fin d'activité des travailleurs des entreprises exerçant des activités de transport routier de voyageurs conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 22 juin 1998

En vigueur en date du 27 juin 1998

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 1 du 29 janvier 1998 (Définition et classification des emplois) à l'accord du 3 juin 1997 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnes des entreprises de transport de déménagement conclus dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 23 juillet 1998

En vigueur en date du 4 août 1998

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions du présent avenant du 24 mars 1998 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 23 juillet 1998

En vigueur en date du 4 août 1998

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

en date du 9 mai 1998, dispensée à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports routiers et activités auxiliaires du transport de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cntovnineos ctteelivcos n° 98-17 en date du 30 mai 1998, dispensée à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports routiers et activités auxiliaires du transport de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cneotiovns cltvielcos n° 98-10, en date du 4 avril 1998, dispensée à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports routiers et activités auxiliaires du transport de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cooneitvns celioelvcs n° 98-18 en date du 5 juin 1998, dispensée à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de l'accord du 23 juin 1997, complété par l'avenant n° 1 du 9 avril 1998, relatif au

congé de fin d'activité pour les cuonutrdes des enteeprirs exerçant des activités de tpnasrot de fdnos et vurales clnocu dnas le cdare de la ctnioneovn coleivtcle susvisée.

Atirlce 2

L'extension des eeffs et sacnitnos des acodcrs susvisés est fiata à cetmopr de la dtae de la pcaloituibn du présent arrêté pour la durée rnetast à coruir et aux coionnidts prévues par lteidss accords.

Actlire 3

ARRETE du 22 octobre 1998

En vigueur en date du 5 nov. 1998

Atlrice 1er

Snot rndeues obligatoires, pour tuos les euperymlos et tuos les salariés coimprs dnas le cahmp d'application de la cenonovtin ctevilole noniaalte des trantpsos routreis et activités aliarxeiuis du tprnosrat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les dosoptnsiis de l'avenant n° 1 du 8 jluliet 1998 à l'accord du 28 mras 1997 rliatef au congé de fin d'activité pour les curendcouts reoitrus de traopsrnt de minhecadasrs et de trrpnoast de déménagement à pratir de cinquante-cinq ans colcnu dnas le cdare de la coeitnnovn civlotlece susvisée.

Acrtile 2

ARRETE du 27 octobre 1998

En vigueur en date du 6 nov. 1998

Airtcle 1er

Snot reuneds obligatoires, pour tuos les epmueorlys et tuos les salariés crpmios dnas le champ d'application de la cnentvooïn coleclvite niaoanlte des trtaprnoss reriout et activités auaeiirixls du tsnarport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les dpoiiniostss de l'accord du 21 avirl 1998 (Formation professionnelle) conlcu dnas le crade de la covietnnon cioceltlve susvisée.

Acrlrite 2

L'extension des eteffs et sctinanos de l'accord susvisé est fitae à

ARRETE du 9 novembre 1998

En vigueur en date du 21 nov. 1998

Arlitce 1er

Snot renueds obligatoires, pour tuos les eroeuplmys et tuos les salariés cmipors dnas le camhp d'application de la ctiovnneon ccivlotele nltioanae des ttsorarnps retiruos et activités aiaerlxuiis du tnpsraort du 21 décembre 1950, telle que modifiée par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, tel qu'étendu par l'arrêté du 23 jluliet 1998, les doiinpstoss de l'accord du 29 mai 1998 raietlf à la gieston du CFA-voyageurs, cnlcou dnas le cadre de la

Le dceeurtr des rloietnas du tarival au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dceeuitr des tsporatnrs tetrreress au ministère de l'équipement, des tarsnrpots et du lemognet snot chargés, cchaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul oiceffil de la République française.

Nota. - Le texte des adrcros susvisés a été publié au Belutlin oefciful du ministère, flusciecas Conneotnvis ccilevetols n° 97-30 (accord du 23 jiun 1997) en dtae du 30 août 1997 et n° 98-18 (avenant n° 1 du 9 arvil 1998) en dtae du 5 jiun 1998, depoilsnbis à la Docietirn des Jruanoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc rispctee de 44 F et 45 F.

L'extension des eeffts et saicotnns de l'accord susvisé est faite à la dtae de la poabclutiin du présent arrêté pour la durée rnatest à criour et aux coodnintis prévues par lidet accord.

Aictlire 3

Le dtucierer des rtoelanis du taviarl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dticueerr des trrpastnos trrtserrees au ministère de l'équipement, des tnsrarotps et du legonemt snot chargés, cacuhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl oieicfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bleutiln oceffil du ministère, fualccse Cnneovotins cleicoetvls n° 98-35 en dtae du 2 ortocbe 1998, dosnpiilbe à la Dtoiecrin des Jauorunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 45 F.

dtaer de la piloiabcutn du présent arrêté pour la durée ratnest à ciour et aux ciotnodns prévues par ldiet accord.

Aitrlce 3

Le drueitcer des rotinaels du tivaarl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dreeticur des tpsnroras tetrrrsees au ministère de l'équipement, des troaptsrns et du lgenmoet snot chargés, cucahn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual ofciiefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Buieltln oeifcfl du ministère, flucsiaecs Ctoinvonnes cotclveelis n° 98-24 en dtae du 10 jilleut 1998, dlsponiie à la Drtieocn des Juarounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pirc de 45 F.

cvoonitnen ctevilolce susvisée.

Alitcre 2

L'extension des efefts et saintcons de l'accord susvisé est fitae à dtear de la pioibaltucn du présent arrêté pour la durée rtesant à cuior et aux cntoinoids prévues par liedt accord.

Acrltie 3

Le dteeiucrr des rnotiales du tirvaal au ministère de l'emploi et de

la solidarité et le droit des travailleurs au ministère de l'équipement, des transports et du logement s'ont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 4 janvier 1999

En vigueur en date du 20 janv. 1999

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998 étendu par l'arrêté du 23 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 39 (Frais de déplacement des ouvriers) du 31 juillet 1998 (une annexe) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 7 janvier 1999

En vigueur en date du 20 janv. 1999

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord départemental (Haute-Saône) du 8 avril 1998 relatif au service des ambulances, les dispositions du décret du 8 avril 1998 conclu dans le cadre de la convention collective nationale du 21 décembre 1950 des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport.

Le premier alinéa de l'article 3-1 relatif à la représentation sociale est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

ARRETE du 4 février 1999

En vigueur en date du 10 févr. 1999

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de l'accord du 12 novembre 1998 (Garantie minimale de rémunération de l'amplitude minimale des pénalités routières Grndes routes ou longue distance), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Ciovennos collectives n° 98-29 en date du 21 août 1998, d'après la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement s'ont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cinnntooves collectives n° 98-47 en date du 31 décembre 1998, d'après la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement s'ont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnetionnovs collectives, n° 98-22 en date du 27 juin 1998 d'après la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement s'ont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnvotoinens collectives n° 98-45, en date du 11 décembre 1998, d'après la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

ARRETE du 9 avril 1999

En vigueur en date du 23 avr. 1999

Atricle 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eoeympuls et tuos les salariés ciporms dnas le champ d'application de la cioonvtnen ccleltvioe niltnaoae des tsroatpnrs roeitus et activités alxeiiauris du trnposrat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les dtnispioosis de l'accord du 23 décembre 1998 reltaif au trvaail à tmpes peirtal des pnoelenrss raolunts des eneirptesrs de torpansrt inaburitren de vguraoyes clconu dnas le crade de la cvneooitnn cvcetollie susvisée.

L'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-5 du cdoe du travail.

ARRETE du 15 octobre 1999

En vigueur en date du 15 oct. 1999

Acilrte 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eemloryups et tuos les salariés cmropis dnas le chmap d'application de la cnioenovtn colvtilece nlioaatne des tsprtnroas rturoeis et activités alixiureas du tarnposrt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les dtnoopisisis de l'avenant n° 40 à l'annexe 1 (Frais de déplacement des ouvriers) du 7 jlieult 1999 à la ctinnevioon cteoclvlie nltaoniae susvisée.

Ailctre 2

L'extension des efftes et schnoitans de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 5 janvier 2000

En vigueur en date du 13 janv. 2000

Alcrtie 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les erlyeumpos et tuos les salariés cripmos dnas le cmhap d'application de la conitonven clotcleive notlaniae des tnaprtotss rutrieos et activités aielxriauiis du trnarpst du 21 décembre 1950 tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1978, étendu par arrêté du 23 j Juliet 1998, les diptossniios de :

- l'avenant n° 84 du 1er obrcote 1999 (barèmes annexés) raieltf aux saariles et indemnités des psonnlrees de cdiutone des eirptserens de tpasonrrt de mahricsdenas et des activités axriiieuals de tapnrst à la cievttoonnn cvtcoleile nltnoaaie susvisée ;

- l'avenant n° 85 du 1er orcobte 1999 (barèmes annexés) rtialef aux silreaas et indemnités des psrnneloes de ctoidnue des eersrinepts de toapnrrst routier de déménagement à la

Atricle 2

L'extension des efftes et siocatnns de l'accord susvisé est fiata à dater de la paucibotlin du présent arrêté puor la durée rasnett à ciruor et aux cdintonois prévues par ldiet accord.

Article 3

Le duretceir des reaioInts du taiarvl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le deritucer des tptarrsns tretresres au ministère de l'équipement, des tarostrpnrs et du lmnoeegt snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl ofcifiel de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Blliueth oeffcil du ministère, fcalcsiue Covnntieons ctcieleolvs n° 98-52 en dtae du 5 février 1999, dblnsopiie à la Dtrieicon des Juorunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 45 F.

deatr de la pbiclutaoin du présent arrêté puor la durée raentst à ciuror et aux cndotoiins prévues par ldeit avenant.

Acrtlie 3

Le diertuecr des rtnaelios du taavril au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dtrceeur des tartnropss trtesrrees au ministère de l'équipement, des tropanrtss et du lmeoeegt snot chargés, cchaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl oiifecfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Beulltin oifefcil du ministère, fcsclaiue Cvitoonnens cloietevcls n° 99-32 en dtae du 15 sepmerbe 1999, dsipbnoile à la Doerctiin des Jnurouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).

cevnnootn cicltveloe susvisée.

Atlcire 2

L'extension des efetfs et snaintcos des aeantvns susvisés est ftaie à detar de la ptboicuailn du présent arrêté puor la durée rnetast à criour et aux cniiootnds prévues par ltiedss avenants.

Acrilte 3

Le detuercir des raetoilns du taiarvl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dicerteur des trpnatrsos terretress au ministère de l'équipement, des ttaonsrrps et du loegmnet snot chargés, cahucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul oeiciffil de la République française.

Nota. - Le tetxe des avaentns susvisés a été publié au Belluith ofecfiil du ministère, fciclasue Ctvioneonns cceltivleos n° 99/44 en dtae du 3 décembre 1999, dpilobisne à la Detcoirin des Jruaounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 44,50 F (6,94).

ARRETE du 5 avril 2000

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2000

Actrile 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les euormlypes et tuos les salariés crmpios dnas le cmahp d'application de la ctonvenoin ccievlotle nialtanoe des tnrpotsars rertious et activités axaeiilurs du tpranost du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jelluit 1998, les dnipsoiistos de :

- l'avenant n° 86 à l'annexe 1 du 30 décembre 1999 (deux barèmes annexés) rtiaelf au slaiare mseunel poorfsnnesiel garanti, à la gianatre allnnuee de rémunération et aux indemnités du preesnol ovrueir sédentaire des erperitsnes de taorpsnrt retour de marchandises, des activités aiauixilrs de tpnoasrnt et des errpteisens de tnroapst de déménagement, à la citoennvon ctclelovie nlaonatie susvisée ;

- l'avenant n° 74 à l'annexe 2 du 30 décembre 1999 (barème annexé) riatelf au saraile meesnul pnonrrosefiel grnatai et à la gatanire allnuene du psoenenrl employé des eprstereins de tproarsnt roeiutr de marchandises, des activités aeliauiixrs de troapsrnt et des eesperitrns de tosrranpt de déménagement, à la cnieoonvtn cliotlcvee susvisée.

ARRETE du 12 octobre 2000

En vigueur en date du 18 oct. 2000

Actirle 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eoueylrpms et tuos les salariés cmrprios dnas le cahmp d'application de la cnioneovtn cvteoclile ntilnaoe des traspnotts rtuiores et activités aaxuiireils du tnpoarrst du 21 décembre 1950 tel que modifié par les annvetas n° 7 du 17 mras 1976 et n° 12 du 23 jvnaeir 1985, les dniipsoiioss de l'accord crade du 7 décembre 1999 ritlaef à la footiamrn intaliie et citnnuoe oolrgibaite des cuctnoudres des eetesnrips de trsopanrt ireubnritan de voyageurs, cnclou dnas le carde de la cetvinoonn ccolivtlee susvisée.

Aicltre 2

ARRETE du 10 novembre 2000

En vigueur en date du 22 nov. 2000

Alitrce 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eprmyeulos et tuos les salariés cpoirms dnas le champ d'application de la cvtnnieoon coietlvce nionlatae des tapostrns rotirues et activités aliiearxuis du trpornast du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jilelut 1998, les dtpsinoiioss de l'avenant n° 5 du 16 jiun 2000 mniaiofdt l'accord naianotl du 5 mras 1991 rtelaif aux cnooindits spécifiques d'emploi du pnsoerenl des eepersntris exerçant des activités de trsnrapot de fdons et de vraleus clcnou dnas le carde de la

Acltre 2

L'extension des efetfs et sniotncas des aevntnas susvisés est fiatae à dtear de la pliitaboucn du présent arrêté puor la durée rsnatet à ciuror et aux ctnionoids prévues par lteisds avenants.

Artcile 3

Le dcuiereir des renatljos du taaivrl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le duiecertr des tonsratprs tteersrres au ministère de l'équipement, des tansrrtops et du lmoeengt snot chargés, chucan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral oiceifl de la République française.

La mstirnie de l'emploi et de la solidarité,

Puor la miitnrse et par délégation :

Par empêchement du dcetreiur des rotlenais du travial :

Le sous-directeur de la négociation collective,

E. Aubry

Le mtrniise de l'équipement,

des trasnrtops et du logement,

Nota. - Le ttxee des aennvats susvisés a été publié au Butlieln oeficifl du ministère, ficaulsce Connoevtins cicelelotvs n° 2000/04 en dtae du 25 février 2000, dbspioline à la Dictoerin des Jrunuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des eteffs et scinatos de l'accord susvisé est fatie à detar de la putoialcibn du présent arrêté puor la durée rsanett à couirr et aux cinotonids prévues par leidt accord.

Alticre 3

Le durctieer des raelntios du taaivrl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le detierucr des ttpsannros treesretrs au ministère de l'équipement, des tntsppraos et du leenmogt snot chargés, cuachn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul ofciifel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bliteuln offiiecl du ministère, fusallczie Cntenivnoos ctlevceclios n° 2000/04 en dtae du 25 février 2000, dlsnibpoie à la Diertoicn des Jonuarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15 au pircx de 46 F (7,01 Euro).

cvenotnion cioletvcle ntnaaiole susvisée.

Altcrie 2

L'extension des efefts et sinaconts de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la paliucoibtn du présent arrêté puor la durée rsaetnt à ciruor et aux cotinnodis prévues par ldeit avenant.

Aiclrte 3

Le dercuietr des rnaeoitls du tvialal au ministère de l'emploi et de la solidarité et le driteecur des trarsoptns tsrreerets au ministère de l'équipement, des tnostraps et du lgmeoent snot chargés,

chuaen en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

ARRETE du 10 novembre 2000

En vigueur en date du 5 déc. 2000

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés ci-dessous dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 87 à l'annexe 1 du 26 juin 2000 (deux barèmes annexés), relatif au salaire mensuel professionnel garanti, à la garantie annuelle de rémunération et aux indemnités du personnel ouvrier sédentaire et du personnel oeuvrant dans les entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires de transport et des entreprises de transport de déménagement, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 75 à l'annexe 2 du 26 juin 2000 (un barème annexé), relatif au salaire mensuel professionnel garanti et à la garantie annuelle de rémunération du personnel employé des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires de transport et des entreprises de transport de déménagement, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 74 à l'annexe 3 du 26 juin 2000 (deux barèmes annexés), relatif au salaire mensuel professionnel garanti, à la garantie annuelle de rémunération du personnel titulaire et des agents de maîtrise des entreprises de transport routier de

ARRETE du 30 juillet 2001

En vigueur en date du 31 juil. 2001

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés ci-dessous dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet 1998, les dispositions de :

I. - L'accord-cadre du 4 mai 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans le secteur de la co-investissement collectif nationale susvisée.

Le deuxième point du a (temps de travail effectif) de l'article 2 (définitions et limites maximales) du titre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 241-53, L. 932-2, L. 424-1, L. 412-20, L. 434-5, L. 434-1 et L. 236-7 du code du travail relatives au temps de travail effectif.

officiel du ministère, fixé par l'arrêté du 26 juin 2000, n° 2000/27 en date du 4 août 2000, relatif à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 66 à l'annexe 4 du 26 juin 2000, relatif aux rémunérations des ingénieurs et cadres des entreprises de transport de marchandises, des activités auxiliaires du transport et des entreprises de transport de déménagement, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le décret des modalités de travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le décret des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fixé par l'arrêté du 26 juin 2000, n° 2000/31 en date du 8 septembre 2000, relatif à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Le troisième point " services de personnel " du a susmentionné est étendu sous réserve de l'intervention du décret relatif à l'institution des périodes d'équivalences prévu au dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

Le quatrième point " limites maximales " du a susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail.

Le quatrième alinéa du b (amplitude) de l'article 2 susmentionné est étendu, s'agissant des salariés sédentaires, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-1 du code du travail.

Le quatrième alinéa du b susmentionné est étendu, s'agissant des personnes roulant, sous réserve de l'application des dispositions du point 3 de l'article 6 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983.

L'article 3-1 (principe) de l'article 3 (décompte et rémunération des personnes roulant) du titre II est étendu sous réserve de l'intervention du décret relatif à l'institution des

périodes d'équivalences prévue au premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 3-2 (repos compensatoire de remplacement) de l'article 3 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail selon lesquelles les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le congé lorsqu'elles sont intégralement remplacées, avec les majorations y afférentes, par un repos compensatoire de remplacement.

Le troisième alinéa de l'article 3-2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail, qui précisent que le repos compensatoire est pris à la convenance du salarié.

L'article 4 (répartition hebdomadaire de la durée du travail et organisation de l'activité) du titre II est étendu sous réserve de l'intervention du décret autorisant l'institution des périodes d'équivalences prévu au premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

Les deux derniers alinéas de l'article 4 susmentionné sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail.

Le deuxième point du premier alinéa de l'article 6-1 (conditions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail) de l'article 6 (réduction de la durée du travail) du titre II est étendu sous réserve de l'application de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, qui prévoit notamment, lors de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, un recours possible au mandatement.

Le quatrième alinéa du a (principe) de l'article 6-3 (octroi de jours de réduction du temps de travail " JTRT ") de l'article 6 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail selon lesquelles les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures sont des heures supplémentaires.

Le a (principe et périodes de référence) de l'article 6-4 (réduction de la durée du travail par la mise en œuvre d'un dispositif de modulation du temps de travail) de l'article 6 susmentionné est étendu sous réserve que les données économiques et sociales justifient le recours à la modulation et les modalités de recours au travail temporaire prévues à l'article L. 212-8 du code du travail soient précisées au niveau de l'entreprise.

Le deuxième alinéa du 2 (en fin de période de modulation) du c (heures supplémentaires) de l'article 6-4 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail selon lesquelles les heures supplémentaires, en fin d'année, sont comptabilisées au-delà de trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, au-delà de 1 600 heures.

Le premier alinéa du d (programme indicatif de l'activité et délai de prévenance en cas de congé de celui-ci) de l'article 6-4 susmentionné est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de travail étendu ou d'entreprise précise les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction du délai de prévenance et les contreparties prévues dans ce cas au bénéfice des salariés.

Le f (situation des salariés n'étant pas présents dans l'entreprise pendant l'intégralité de la période de modulation) de l'article 6-4 susmentionné est étendu sous réserve que le droit à repos compensatoire des salariés n'ayant pas travaillé pendant l'intégralité de la période de modulation, prévu au cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, soit précisé au niveau de l'entreprise.

Le premier alinéa du a (moyen de contrôle) de l'article 7 (modalités de contrôle et de suivi) du titre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 10 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983.

Le premier alinéa du point a (principes) de l'article 8 (conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations) du titre II est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Le deuxième alinéa du a susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article 32-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Le deuxième alinéa de l'article 10-3 (remplacement du salarié des heures supplémentaires par un repos compensatoire) de l'article 10 (contingent d'heures supplémentaires) du titre III est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail selon lesquelles les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le congé lorsqu'elles sont intégralement remplacées, avec les majorations y afférentes, par un repos compensatoire de remplacement.

L'article 12-2 (règles de comparaison) de l'article 12 (salaire minimum conventionnel) du titre IV est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 1 de l'article 32-I de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

II. - L'avenant n° 1 du 30 juin 2000 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 susvisé.

Le deuxième point de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions, d'une part, du paragraphe IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 dans lequel il résulte que les entreprises se situent dans le cadre du volet défensif de la loi d'adaptation de la loi, d'autre part, du paragraphe V du même article qui prévoit que, dans le cadre du volet offensif de la loi, l'employeur s'engage à maintenir pendant une période minimale de deux ans les emplois créés ou préservés conformément à au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

L'extension des efftes et sonctnias des accrods susvisés est faite à detar de la pctiblaouin du présent arrêté puor la durée rtsanet à cruior et aux cdnoionots prévues par ldesits accords.

Le dcirueetr des rlnoiaets du tarvial au ministère de l'emploi et de la solidarité et le derciuetr des tptornsars tsreerres au ministère

ARRETE du 18 juillet 2001

En vigueur en date du 18 juil. 2001

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les emuoperyls et tuos les salariés crpmios dnas le champ d'application de la ctinnoveion ctivollece nianloate des trotpasnrts rtueoirs et activités arexiiluais du tosrpant du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jueililt 1998, les dsoiptsionis de l'avenant n° 41 du 8 février 2001 (un barème annexé) à l'annexe 1 ritaelf aux firas de déplacement des oruervis à la cnoitveonn cloetvclie nalanitoe susvisée.

L'extension des eeffts et satcinnos de l'avenant susvisé est fiatae à

ARRETE du 10 août 2001

En vigueur en date du 10 août 2001

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eoprymules et tuos les salariés crimops dnas le chmap d'application de la cvtoninoen ciecvtolle nioltaane des torptarnss riroetus et activités auxrlxleias du tarsrnpot du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par l'arrêté du 23 juleilt 1998 et dnas son pprroe cmahp d'application, les dtisipnoosis de l'accord-cadre du 23 août 2000 complété par tiors aenxens sur l'aménagement et la réduction du tmeps de taavirl cacrennont le penrnesol des eitesneprrs de tarrnpsot de déménagement clnocu dnas le cdrae de la cvenoiton ctillvoece ntianoale susvisée, à l'exclusion :

- du mbmree de phsrae commençant par les tmeers : " à ctpemor du 1er jevinvar 2003, conformément aux modalités et aux échéances définies dnas le crdae du cirdeleanr svuniat " et se tmnrainet par les teerms : " 100 % à cpetmor du 1er jenvair 2003 " fniagurt à l'article 2-2 (Personnels roulants) du trite II (Durée du travail) ;

- du troisième alinéa de l'article 2-2 susmentionné.

Le tirtre II (Durée du travail) est étendu suos les réserves suetvanis :

- le deuxième tiret du deuxième pniot de l'article 4-1 (Conditions

de l'équipement, des trstanoprs et du lemgneot snot chargés, ccauhnn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol oioffeicl de la République française.

Nota. - Les tteexs des adcocrs susvisés ont été publiés au Bitlluen ocieffil du ministère, flaceucsis Cotninnoeys cvelocteils n° 2000/21 en dtae du 13 jiun 2000, s'agissant de l'accord-cadre, et n° 2000/36 en dtae du 5 orobtce 2000, s'agissant de l'avenant n° 1, dsnopiliebs à la Derticoïn des Juuronax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15 au pîrx de 7,01 Euro.

dater de la ptiulbacion du présent arrêté puor la durée rnasett à cruior et aux cnotnoïds prévues par lidet avenant.

Le dircetuer des rmetaolis du tiaarvl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le deutericr des taspnotrrs tsrereetrs au ministère de l'équipement, des trsaptrons et du lonmeget snot chargés, cauchnn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl oioffeccl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Btelluin oifecicl du ministère, fsacilcue Cnnievtoons ceolcvilets n° 2001/12 en dtae du 20 arvil 2001, dlbpoinse à la Drotceiin des Junourax officiel, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pîrx de 7,01 Euro.

de msie en ouerve de la réduction du tmeps de taarivl dnas les entreprises) est étendu suos réserve de l'application de l'article 19 (II) de la loi n° 2000-37 du 19 jeivanr 2000.

Le deuxième alinéa du pereimr ponit du prpagrhaae b) Modalités d'attribution de l'article 4-2-2 (Réduction du tmeps de tiaravl par l'attribution de juors de réduction du tmeps de travail) est étendu suos réserve que l'accord d'entreprise précise, conformément aux dpiiontissos de l'article L. 227-1 du cdoe du tirvaal :

- la durée mnimilae d'ancienneté dnas l'entreprise puor l'ouverture du driot au congé ;

- les coitindnos de tnreasfrt des diorts des salariés en cas de mitautn d'un établissement à un aurtte ou dnas une flaille du même gorupe ;

- les cnioontids de lqiidoiatun du cmtpoe si le salarié rnonece à son congé.

L'article 4-2-3 (Réduction de la durée du tariavl par la msie en place d'un diiitssopf de mtauodlion du tepms de travail) est étendu suos réserve d'un accrod complémentaire de bnarche étendu ou d'entreprise qui précise, conformément aux distisoipons de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, les données économiques et silcaeos jnutsiifat le rucros à la mdooiltuan ansii que les modalités de rreucos au tivaral temporaire.

Le deuxième ponit du pgahrapare a) Pcipnrie et périodes de référence de l'article 4-2-3 susmentionné est étendu suos

réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en vertu duquel la durée moyenne hebdomadaire de travail s'apprécie sur un an.

Le point 2 (en fin de période de modulation) du paragraphe c) Heures supplémentaires de l'article 4-2-3 susmentionné est étendu sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article 212-8 du code du travail en vertu duquel l'extension des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée moyenne calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures compensées aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 ne peut excéder le plafond de 1 600 heures.

Les deuxième et troisième alinéas du premier point relatif au compte épargne temps du paragraphe d) Prémagme individuel de l'activité et délai de prévenance en cas de changement de celui-ci de l'article 4-2-3 susmentionné sont étendus sous réserve que l'accord d'entreprise précise, conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code de travail :

- la durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour l'ouverture du droit au congé ;
- les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe ;
- les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé.

Le premier alinéa du deuxième point de ce même paragraphe de l'article 4-2-3 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail que le pourcentage de la modulation doit être établi pour l'ensemble de la période.

Le deuxième alinéa du deuxième point de ce même paragraphe de l'article 4-2-3 susmentionné est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui fixe la durée légalement exigée par le septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail en cas de réduction du délai de prévenance en deçà de sept jours ouvrés.

Le point 6-2 (personnels commerciaux itinérants non cadres) de l'article 6 (Dispositions spécifiques applicables aux cadres et aux personnels commerciaux itinérants non cadres) est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise qui fixe, conformément à l'article L. 212-15-3 (II) du code du travail, la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi.

Le point 6-3 (plafond annuel) de ce même article 6 est étendu sous réserve d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise qui fixe, conformément à l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail :

- les catégories de salariés concernés par la convention de forfait en jours pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi ;

- les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées et demi-journées de repos ;

- les conditions de contrôle de l'application de la convention de forfait ;

- les modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ;

- les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire.

Le point 7-3 (nouveaux embauchés) de l'article 7 (Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations) est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 (II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui prévoit, s'agissant des salariés payés au SMIC, l'attribution d'une garantie de rémunération aux nouveaux embauchés dès lors qu'ils occupent un emploi équivalant à celui occupé par un salarié bénéficiant de la garantie, ladite garantie devant être accordée à due proportion aux salariés embauchés à temps partiel.

Le titre III (Mesures d'accompagnement des dispositifs relatifs à la réduction de la durée légale du travail) est étendu sous les réserves suivantes :

- le point 9-1 (personnels sédentaires) et le point 9-2 (personnels roulants) de l'article 9 (Contingents d'heures supplémentaires) sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000, le contingent légal d'heures supplémentaires devant servir de référence pour le droit au repos obligatoire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le texte des ordonnances du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le décret des dispositions transposées au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, *Faillances Cotennivos cootlveles* n° 2000/40 en date du 2 novembre 2000, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au

ARRETE du 17 octobre 2001

En vigueur en date du 17 oct. 2001

Aitlrce 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les elyomprens et tuos les salariés cpimors dnas le camhp d'application de la cnivtoenon cceoltlvie nnaatlloe des tptrorsas rouirets et des activités auieixarls du tnsaport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jliluet 1998, les dsinioopsits de l'avenant n° 2 du 19 décembre 2000 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 susvisé rtaelif à l'aménagement et à la réduction du tmpes de tivaarl cclnou dnas le carde de la cintvnoen cvcoetille nilantaoe susvisée.

Acrtile 2

ARRETE du 5 novembre 2001

En vigueur en date du 5 nov. 2001

Actlire 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les euyeolmrps et tuos les salariés comirps dnas le cahmp d'application de la cntonioevn cveliolcte ntliaoae des tsrtranpos rrieotus et des activités aixlureiis du trspanort du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jliulet 1998, les dsioiostnpis de l'avenant n° 2 du 19 décembre 2000 à l'accord-cadre du 4 mai 2000 susvisé rtalief à l'aménagement et à la réduction du tpmes de tiaravl cncolu dnas le carde de la cionnteovn ctleolvice ntilaoane susvisée.

Alcrtie 2

ARRETE du 4 décembre 2001

En vigueur en date du 4 déc. 2001

Aciltre 1er

Snot rndeews obligatoires, puor tuos les emlyopures et tuos les salariés ciprms dnas le cahmp d'application de la cnnveitoun cilcvtoele ntanaiole des tapsnotrs rrtuieos et activités aiulraxieis du trraponst du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jlieult 1998, les dnsiioستپois de l'avenant du 30 mai 2001 reialtf à l'interprétation des dooptisiisns ceooneinlnnevtls faainst référence au CAP de ccoetudunr rioetur à la cenitnvoon clielvotce nnotaalie susvisée.

Alticre 2

ARRETE du 5 novembre 2001

En vigueur en date du 5 nov. 2001

Acitrlre 1er

L'extension des eeftfs et saintocns de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la piucloboitan du présent arrêté puor la durée rsatent à courir et aux ctioninods prévues par leidt accord.

Arlcite 3

Le duriecetr des rtoelains du tavaril au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dteeiucrr des trtasropns teeerstrrs au ministère de l'équipement, des tprsatons et du leeogmnt snot chargés, cachun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual offciel de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Buliteln offciel du ministère, fculacsie Ctioonnvns ceieotlcvls n° 2001/2 en dtae du 12 février 2001, dblonpiise à la Dtrcieion des Juuoranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euro.

L'extension des eteffs et snoaticns de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la pabltioicuin du présent arrêté puor la durée rntaset à coirur et aux cniioiodts prévues par ldeit accord.

Alticre 3

Le drcitueer des ritnoelas du tiaravl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le drcuieetr des ttospnarrs trreertess au ministère de l'équipement, des tsoarrtnps et du lmgeonet snot chargés, cauhcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oecffiil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Btleuiln oiiefefcl du ministère, faiclscue Coivoennnts cclveeiots n° 2001/2 en dtae du 12 février 2001, dnsiblipoe à la Docrteiin des Jnoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

L'extension des efftes et sacitnnos de l'avenant susvisé est faite à dater de la piotabuicln du présent arrêté puor la durée rsanett à cuoirr et aux cndoiintos prévues par ledit avenant.

Article 3

Le driencter des raeniolts du taivral au ministère de l'emploi et de la solidarité et le detceruir des tonsrptas tesetrrres au ministère de l'équipement, des ttnparrsos et du lomgeent snot chargés, cahcun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul ocfiifel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btileuln oiiefifl du ministère, fuliascce Cenoivtonns ccletoevlis n° 2001/32-35 en dtae du 29 seepbtrme 2001, dbniplisoe à la Dietrcoin des Jrvaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euro.

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eleyuporms et tuos les salariés cormpis dnas le cahmp d'application de la cnnoveiton clcetlovie ntaanolie des trornptass rroeutis et activités aiuuxielrs

du tpsnrort du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 7 du 27 avril 2001 relatives à la prime de qualification fondées sur l'accord national du 5 mars 1991 relatives aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de personnes et valeurs croun dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée instaurée à court et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRETE du 14 mars 2002

En vigueur en date du 14 mars 2002

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 42 du 14 novembre 2001 au protocole d'accord du 30 avril 1974, prévu par l'annexe 1 de la convention collective nationale susvisée (un barème annexé), portant satisfaction des indemnités relatives aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, des entreprises de transport de déménagement et des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs ;

- l'avenant n° 89 du 14 novembre 2001 à l'annexe 1 de la convention collective nationale susvisée (six barèmes annexés) relative au salaire mensuel forfaitaire garanti, à la garantie annuelle de rémunération et aux indemnités des personnes ouverts sédentaires et des personnes oriveurs routiers des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport ;

- l'avenant n° 77 du 14 novembre 2001 à l'annexe 2 de la convention collective nationale susvisée (trois barèmes annexés) relative au salaire mensuel forfaitaire garanti et à la garantie annuelle de rémunération des personnes employées des entreprises de transport routier de marchandises et des activités

ARRETE du 23 avril 2002

En vigueur en date du 23 avr. 2002

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convocations collectives n° 2001/21 en date du 22 juin 2001, disponible à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

alors que du transport ;

- l'avenant n° 75 du 14 novembre 2001 à l'annexe 3 de la convention collective nationale susvisée (trois barèmes annexés) relative au salaire mensuel forfaitaire garanti et à la garantie annuelle de rémunération des personnes techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport ;

- l'avenant n° 67 du 14 novembre 2001 à l'annexe 4 de la convention collective nationale susvisée (trois barèmes annexés) relative aux rémunérations mensuelles minimales plafonnées des personnes ingénieurs et cadres des entreprises de transport routier et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée instaurée à court et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des transports terrestres au ministère de l'équipement, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convocations collectives n° 2001/50 en date du 11 janvier 2002, disponible à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

1998, les dispositions de l'avenant n° 1 du 5 octobre 2001 à l'accord du 29 mai 1998 susvisé, conclues dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée instaurée à court et aux conditions prévues par ledit accord.

Atlrce 3

Le decrtuier des rnileaots du taivarl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dcuirteer des trsnaortps trrstreees au ministère de l'équipement, des tpnartsors et du lneoemgt snot chargés, cuachn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ocfeifil de la République française.

La mriisnte de l'emploi et de la solidarité,

Puor la mrisitne et par délégation :

Le deetriucr des rleantois du travail,

ARRETE du 13 juin 2002

En vigueur en date du 13 juin 2002

Atlrce 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eruyploems et tuos les salariés cipmors dnas le cahmp d'application de la convionten clvtioecle noiaantle des ttarropnss rturcios et activités aulixearis du trpsrnoat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998 étendu par arrêté du 23 jluielt 1998 et dnas son poprrre camhp d'application, les donitissiops de l'avenant n° 9 du 6 décembre 2001 mifinoadt l'accord naoanilt du 5 mras 1991 riltaef aux coionitdns spécifiques d'emploi du psoennrel des eenprretss exerçant des activités de taspronrt de fodns et vualers clcnou dnas le cdare de la cvoninoten cvcteilole noitnalae susvisée.

Acitrle 2

L'extension des etffes et sncoatins de l'avenant susvisé est ftiae à

ARRETE du 2 juillet 2002

En vigueur en date du 2 juil. 2002

Atlrce 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eleyrumpos et tuos les salariés crmipos dnas le cmhap d'application de la cntntvoien clltevoice nanaiolte des tpsarontrs roreuits et des activités aulixaeiris du tnrrpoast du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jluielt 1998, les dinsipoosits du plrooocte d'accord du 14 nmoebrve 2001 reltiaf au tiarval de niut puor les pernesnols des eseperrnits de trnpsarot roiuetr de marchandises, des activités aeixlrriuas de torpsrnat et de tsranropt de déménagement cnlocu dnas le carde de la ctvoonienn ctivlocele nnaitloae susvisée, à l'exclusion :

- du senocd treit du peremir pnoit " puor les pnrelsneos raolunts gdrans roetirus ou lgonue dtcansie " et du scoed turet du deuxième piont " puor les aruets plnesenros rlontuas " du ppharagare 2.2 " pennserols rloatnus " de l'article 2 (Durée du travail), cmome étant cteiarorns aux disspnioois du 7° de l'article 5 du décret du 26 jneiavr 1983, modifié par le décret du 25 arivil 2002 ;

- des treems : " Le ropes cpemausonetr et " du pagghraare 3.3 " ctpmoe épargne-temps " de l'article 3 (Compensations au tviaral de nuit), cmme étant coniraetrs aux diisntpiooss du preimer

J.-D. Combrexelle

Le miirtsne de l'équipement,
des ttraorpns et du logement,

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Betlliun oeffiicil du ministère, fsciaucle Conntenivos cleceivolts n° 2002/1 en dtae du 1er février 2001, dblnsipoie à la Dirctoiein des Jaornuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

dtaer de la piluciatobn du présent arrêté puor la durée resntat à couirr et aux codnintois prévues par ledit avenant.

Atlrce 3

Le drucieetr des rtaneilos du tviaral au ministère des areiaffs sociales, du tiarval et de la solidarité et le diteucrer des tpntarsors trerretses au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tuomsire et de la mer snot chargés, ccauhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oefcfiil de la République française.

Le mtrnisie des arffiaes sociales,
du tiaarvl et de la solidarité,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bliluten ofiifcel du ministère, fclacuisse Cinnoonetvs cevlecltois n° 2002/01 en dtae du 1er février 2002, dlbniiopse à la Ditocerin des Jaurnuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

alinéa de l'article L. 213-4 du cdoe du tavarial ;

- du deuxième alinéa de l'article 4 (Application des ditinisosops légales et réglementaires), cmome étant ctrrnioae aux dtiniosospis de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, qui rvionee à l'article L. 213-1 du même code.

Le poptroole d'accord du 14 nborevme 2001 susvisé est étendu, s'agissant des ponlnseres sédentaires, suos réserve de l'application des dnotoiispsis des aicelrts L. 213-1 et L. 213-4 du cdoe du travail, sloen lsleuques le rucroes au tiavarl de niut au snes de l'article L. 213-2 du même cdoe est subordonné à la cisuoonln d'un acocrd de brncahe étendu ou d'entreprise, qui diot conntier les caelsus oigrobiaetls définies à l'article L. 213-4 susmentionné non déjà prévues par le prlooctoe d'accord du 14 nbrmeove 2001 susvisé.

Le paraghpe 2.1 " pnroesnels sédentaires " de l'article 2 (Durée du travail) est étendu suos réserve du rspect des diioispsots des arelitcs L. 213-2 et L. 213-3 du cdoe du tarvial rliaetfs au traelluiavr de niut et à la durée de traaivl de celui-ci.

Le phprrgaaae 3.2 " cintamspeoon suos frome de roeps " de l'article 3 (Compensations au tivaral de nuit) est étendu suos réserve que, puor le psnreenol sédentaire, la coaminpeostn suos fomre de repos qu'il vsie siot accordée à tuos les peslnroens sédentaires de niut au snes de l'article L. 213-2 du cdoe du

travail, et non pas soumise aux obligations de nuit
annuelles au moins 50 heures de travail par mois.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à
dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à
certaines et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires

ARRETE du 21 octobre 2002

En vigueur en date du 21 oct. 2002

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les
salariés compris dans le champ d'application de la convention
collective nationale des transports routiers et des activités
auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par
l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet
1998, les dispositions de l'accord du 23 avril 2002 relatif aux
règles de rémunérations des chauffeurs de poids lourds de service des
prestations routières des entreprises de transport routier de
marchandises, des activités auxiliaires du transport et de
topographie de déménagement cloqué dans le cadre de la
convention collective susvisée, à l'exclusion des conducteurs de
messagerie et des convoyeurs, en application des dispositions du
décret n° 2002-622 du 25 avril 2002 relatif à la durée du travail
dans les entreprises de transport routier.

Article 2

ARRETE du 4 novembre 2002

En vigueur en date du 4 nov. 2002

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les
salariés compris dans le champ d'application de la convention
collective nationale des transports routiers et des activités
auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par
l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet
1998, les dispositions de l'avenant n° 43 du 15 mai 2002 au
protocole d'accord du 30 avril 1974 prévu par l'annexe 1 de la
convention collective nationale susvisée (un barème annexé),
portant sur les indemnités relatives aux frais de
déplacement des chauffeurs des entreprises de transport routier de
vêtements et des entreprises de transport sanitaire.

Article 2

ARRETE du 6 novembre 2002

En vigueur en date du 6 nov. 2002

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les

sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des transports
routiers au ministère de l'équipement, des transports, du
logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce
qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié
au Journal officiel de la République française.

Le ministre des affaires sociales,

du travail et de la solidarité,

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel
du ministère, fascicule concernant les collectivités n° 2001/50 en
date du 11 janvier 2002, dans le bulletin à la Direction des Relations
officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10
Euros.

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à
dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à
certaines et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires
sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des transports
routiers au ministère de l'équipement, des transports, du
logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce
qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié
au Journal officiel de la République française.

Le ministre des affaires sociales,

du travail et de la solidarité,

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel
du ministère, fascicule concernant les collectivités n° 2002/23 en
date du 6 juillet 2002, dans le bulletin à la Direction des Relations
officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10
Euros.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à
dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à
certaines et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires
sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des transports
routiers au ministère de l'équipement, des transports, du
logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce
qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié
au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin
officiel du ministère, fascicule concernant les collectivités n° 2002/32
en date du 7 septembre 2002, dans le bulletin à la Direction des
Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix
de 7,10 Euros.

salariés compris dans le champ d'application de la convention
collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires
du transport du 21 décembre 1950, telle que modifiée par
l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 90 du 24 juillet 2002 à l'annexe 1 de la convention collective nationale des salariés du commerce de détail (2 barèmes annexés) relatif aux rémunérations des salariés du commerce de détail et aux indemnités pour jours fériés ou dimanches travaillés, sous réserve pour le premier barème (taux horaires et salaires mensuels globaux pour 151,67 heures) des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 instituant une garantie de rémunération minimale et pour le second barème (taux horaires et salaires mensuels globaux pour 169 heures) des dispositions réglementaires prévues par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ;

- l'avenant n° 78 du 24 juillet 2002 à l'annexe 2 de la convention collective nationale des salariés du commerce de détail (2 barèmes annexés) relatif aux salariés du commerce de détail et aux indemnités complémentaires, sous réserve pour le premier barème (taux horaires et salaires mensuels globaux pour 151,67 heures) des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 instituant une garantie de rémunération minimale et pour le second barème (taux horaires et salaires mensuels globaux pour 169 heures) des dispositions réglementaires prévues par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ;

- l'avenant n° 76 du 24 juillet 2002 à l'annexe 3 de la convention collective nationale des salariés du commerce de détail (2 barèmes annexés) relatif aux salariés du commerce de détail et aux indemnités complémentaires ;

ARRETE du 9 décembre 2002

En vigueur en date du 18 déc. 2002

Article 1er

Sont donc obligatoires, pour tous les salariés et tous les salariés du commerce de détail le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du commerce de détail et activités annexes du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet 1998 et dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 21 décembre 2001 relatif à la modification du temps de travail à l'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du commerce de détail ;

- l'avenant n° 2 du 28 février 2002 relatif aux dispositions spécifiques applicables aux salariés du commerce de détail itinérants non cadres, à l'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, dans le

ARRETE du 24 février 2003

En vigueur en date du 9 mars 2003

Article 1er

Sont donc obligatoires, pour tous les salariés et tous les salariés du commerce de détail le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du commerce de détail et activités annexes du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet 1998, les dispositions de l'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, dans le

- l'avenant n° 68 à l'annexe 4 de la convention collective nationale des salariés du commerce de détail (2 barèmes annexés) relatif aux rémunérations des salariés du commerce de détail et aux indemnités pour jours fériés ou dimanches travaillés, sous réserve pour le premier barème (taux horaires et salaires mensuels globaux pour 151,67 heures) des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 instituant une garantie de rémunération minimale et pour le second barème (taux horaires et salaires mensuels globaux pour 169 heures) des dispositions réglementaires prévues par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ;

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et aux dispositions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des transports, du logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre des affaires sociales,
du travail et de la solidarité,

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule collectif n° 2002/34 en date du 21 septembre 2002, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

crédit de la convention collective nationale des salariés du commerce de détail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et aux dispositions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des transports, du logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule collectif n° 2002/7 en date du 16 mars 2002 (avenant n° 1) et n° 2002/15 du 11 mai 2002 (avenant n° 2), diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,10 Euros.

aliénaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet 1998, les dispositions de l'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du commerce de détail et activités annexes du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, étendu par arrêté du 23 juillet 1998, les dispositions de l'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, dans le

contvonein ceitcvolle susvisée.

Acirlte 2

L'extension des efftes et sitaoncms de l'accord susvisé est faite à deatr de la ptiuoilcabn du présent arrêté puor la durée raestnt à ciruor et aux cointidons prévues par ldeit accord.

Alrctie 3

Le dtuerceir des riaetolns du taarivl au ministère des affeaiars sociales, du taiavrl et de la solidarité et le deeurictr des tpnsaotrs

ARRETE du 9 avril 2003

En vigueur en date du 23 avr. 2003

Aictlre 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les empyeluors et tuos les salariés ciromps dnas le cmhap d'application de la ctvnoionen cceoilvtle notailnae des tsoptrrans reuirtos et des activités airleauxis du tpanrrsot du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 julleit 1998, les dspotisniios de l'avenant n° 44 du 19 décembre 2002 au porlcoote d'accord du 30 avril 1974 prévu par l'annexe 1 de la ceitnonovn cevltitloce nalitanoe susvisée (un barème annexé), ptanrot rierslaovotain des indemnités rlieevats aux fails de déplacement des oueirrvs des enirtepeess de trspoanrt rueiotr de marchandises, du trpnosart de déménagement, des activités auelairixis du tnaopsrrt et du tranpost de fonds et valeurs.

ARRETE du 12 mai 2003

En vigueur en date du 11 juin 2003

Altcrie 1er

Snot rendez obligatoires, puor tuos les eoypulemrs et tuos les salariés cpormis dnas le chmap d'application de la cninoveton ctvilelcoe noaatinle des tarpsornts rtueiors et des activités airxiliaeus du tpnrrsaot du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, étendu par arrêté du 23 jleuilt 1998, les dsiospoitnis de l'accord du 1er février 2003 (5 annexes) rtaelif aux rémunérations clnelennionetovs dnas les erreensips de torpnrsat de déménagement cncolu dnas le cdare de la cetnoonvin clveioctle naaintole susvisée.

L'annexe 2 " Prseenonl ovureir sédentaire " et l'annexe 3 " Peensnrol employé " snot étendues suos réserve du rspect des dpsitniisoos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jneavir 2000 modifiée isuarnnatt une grainate mlunesele de rémunération.

ARRETE du 26 septembre 2003

En vigueur en date du 26 sept. 2003

Artcile 1er

treertrses au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tmuiosre et de la mer snot chargés, chuacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranuol ofeciifl de la République française.

Le msritnie des affaries sociales, du tairavl et de la solidarité,

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Btiuelln ofiicfel du ministère, fcauisclre cnovetninos cieltocvles n° 2002/49 en dtae du 4 jienvar 2003, dsbpniloie à la Doecitrin des Juunraox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pirc de 7,10 Euros.

Arilcte 2

L'extension des etfefts et sicononats de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la poaibtcuiln du présent arrêté puor la durée rneastt à cuiorr et aux coitondnis prévues par ldiet avenant.

Alrtice 3

Le durtieicr des rntleaois du traivrl au ministère des arfafies sociales, du tiavral et de la solidarité et le dteuirecr des trrapstnos trreetsres au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du trmiosue et de la mer snot chargés, cauhcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal officeil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Billeutn oicfeifl du ministère, ficaulcse ctevoninons clvtocleils n° 2003/5, disnblpie à la Deioctirn des Juraonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,23 Euros.

Alticre 2

L'extension des etffes et siontacns de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la piatcouibln du présent arrêté au Jaournl oiecfifl puor la durée resntat à ciuror et aux conodnitis prévues par ledit accord.

Artlice 3

Le diteeucrr des rnlitaeos du taivral au ministère des aiarffes sociales, du tirvaal et de la solidarité et le dtcieruer des topansrtrs trertsrees au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tmiurose et de la mer snot chargés, cchaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral oififecl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Beultiln ocefifil du ministère, falccusie cnnnivetoos ciecvltlleos n° 2003/9, dipsinlobe à la Diioctrn des Junuoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 7,23 Euros.

Snot redneus obligatoires, puor tuos les emrylopues et tuos les salariés crmpios dnas le champ d'application de l'accord pnsrfsioneoel du 18 décembre 2001 cclonu dnas le setcuer des eneeprtriss de traonrpst sriaaitne de la Réunion, les dsoioiitpsns

de l'accord pinenrsfoesol du 18 décembre 2001 (2 annexes), pnotrat aménagement et réduction du tmeps de tariavl dnas les eesirtenprs de trrpsoant saatniire de la Réunion, à l'exclusion :

- des tmrees " suaf ugrnece et aevc l'accord du salarié " du paahrrapge " Modalités d'attribution " du chtaipre " Otroci des juors de réduction du tmeps de tiraval "JRTT" " de l'article 5 " Les modalités d'organisation du tmeps de tarvail " qui cnevoinnrenett aux disntisioops du deuxième alinéa du II de l'article L. 212-9 du cdoe du tairavl ;

- du ctiparhe " Réduction de la durée du traavil par la msie en oeuvre d'un dsosipiitf de mditauolon de temps de tavrial " de l'article 5 susmentionné en l'absence de caeslus oobalgriites prévues par l'article L. 212-8 du cdoe du taairvl ;

- du primeer terit du troisième alinéa de l'article 8 " Création d'emplois et fiamorton " qui crenteovnit aux dpiistonioss des altreics L. 6312-1, L. 6312-2 et 6312-5 du cdoe de la santé pqlbuiee ;

- du troisième terit du troisième alinéa susmentionné cmome étant ciortarne aux doiiosnsipts de l'article L. 322-4-1 du cdoe du travial ;

- du phgrparaae " Réunion " de l'article 10 " Sivui de l'accord ", un ttxee cenntvonoienl ne puovnat prévoir des dpsnoisiots créant une ogialbtain puor un aegnt ou un sevrice de l'Etat.

Le chpiarte " Tmpes de pusae " de l'article 4 " Atpescs qtaailufits " est étendu suos réserve de l'application des doniiotissps de l'article L. 220-2 du cdoe du travail.

Le prgpaahare " Ltiimes mxmilaeas " du cihptrae " Seevrcis de pcnanreeme " de l'article 4 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des diopsiosnits du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du cdoe du travail, qui ltimenit à dzuoe sineaems consécutives la fxitaoïn de la durée hrdeaïomabde du tvaïarl à quarante-quatre heures.

Le phagrrapae " Ppcirnie " du carihpte " Décompte et rémunération du temps de tivaral des prnelneoss aaniumrlbces runtolas " de l'article 4 susmentionné est étendu suos réserve de l'intervention du décret prévu au dinerer alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

ARRETE du 14 octobre 2003

En vigueur en date du 14 oct. 2003

Actlrie 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les epeloyumrs et tuos les salariés coirmps dnas le cmahp d'application de la cnotevonin cvletlioce nnaatiloe des toarsnrtps rtoruels et activités airxeauliis du tpanorsrt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les dnosiopisits de l'avenant n° 2 du 10 arivl 2003, reliatf à la définition et à la coaicafstilisn de l'emploi de contremaître technicien, à l'accord du 3 jiun 1997 sur les ctnoindios spécifiques d'emploi des pelnserons des enpresiters

Les duex dernières psraehs du dnierer alinéa du chartpie " Répartition hddboariemae de la durée du taavril et ogtsriinaoan de l'activité " de l'article 4 susmentionné snot étendues suos réserve de l'application des dtonspiiioss des altercis L. 221-2 et L. 221-4 du cdoe du travail, qui impsonet de ne pas occpeur un salarié puls de 6 jorus consécutifs par saimene et de lui arcecodr un rpeos hdeibamroadé d'une durée mialnme de vingt-quatre hereus consécutives auuellqxes s'ajoutent les heerus consécutives de reops quotidien.

Le deerinr alinéa du paarhgapre " Pcnirpe " de l'article 7 " Rémunération " est étendu, s'agissant des salariés tivrlanaalt à temps priteal nlloeemunvet embauchés ou qui n'auraient pas réduit luer temps de tairavl et qui devniot bénéficier de la même gitnarae de rémunération dès lros qu'ils snot employés sur des emoipls " équivalents " à cuex occupés par des salariés bénéficiaires de la garantie, suos réserve du rseecpt des dtopnsiisios de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jneivar 2000 modifiée ianatnurst une ganatire mlnluesee de rémunération.

L'annexe 2 " Seaalris muenless pneoireolsnfss gtnraias " est étendue suos réserve de l'application des dtoinopisiss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jeavinvr 2000 modifiée irnnuasatt une gnatarie mlnluesee de rémunération.

Aictlre 2

L'extension des eftefs et snoanits de l'accord susvisé est fiata à dater de la potiiclbau du présent arrêté puor la durée resantt à croiur et aux citniodnos prévues par lidet accord.

Article 3

Le detcieurr des rlinoaets du tviraal au ministère des aaireffs sociales, du taarivl et de la solidarité et le duretcier des tratnpsors teetsrrres au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du trsuimoe et de la mer snot chargés, ccuhan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrauol oficifel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bulietln ofcieifl du ministère, fccuilase ceiovntnnos clletivceos n° 2003/20, dopnibisle à la Drictioen des Jurnuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pïrx de 7,23 Euros.

de déménagement cncolu dnas le cdare de la cootnniven cviotlcele ntloniaae susvisée.

Altciire 2

L'extension des eeffts et snitcoans de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la poulciiatbn du présent arrêté puor la durée retnast à cuoirr et aux cnindtioos prévues par ldiet avenant.

Artclie 3

Le dutceierr des roatlenis du trvaial au ministère des aerfiads

sociales, du travail et de la solidarité et le directeur des transports, des équipements, des transports, du logement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié

au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule cent-vingt-cinq cent-vingt-cinq n° 2003/34, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

ARRETE du 22 décembre 2003

En vigueur en date du 7 janv. 2004

Article 1er

Sont reconnues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 telle que modifiée par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de :

- l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail et aux rémunérations des personnes des entreprises de transport routier de voyageurs conclues dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " solen les modalités visées au troisième paragraphe de l'article 6 du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983 " figurant à l'article 7-1-2 (Durée) du titre II (Temps de travail, amplitude, heures et jours hebdomadaires) dans la mesure où les dispositions du décret du 22 décembre 2003 susvisé se substituent à celles du décret du 26 janvier 1983 précité ;

- des premier et deuxième alinéas de l'article 13-2 (Réduction du temps de travail par absorption de jours de repos sur tout ou partie de l'année) du titre III (Réduction et organisation du temps de travail) comme étant incorporés aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-9 du code du travail ;

- des termes : " ou annuelle ou de vacances de congés en jours " figurant à l'avant-dernier alinéa de l'article 15 (Dispositions spécifiques au personnel cadre) du titre III susmentionné comme étant incorporés aux dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail ;

- de l'article 23-1 (Conditions de mise en œuvre) du titre IV (Travail à temps partiel et congés en périodes scolaires) comme ne concernant pas toutes les classes d'âge visées à l'article L. 212-4-6 du code du travail ;

- des termes : " être titulaire d'un contrat à durée indéterminée " figurant au troisième alinéa de l'article 28-2-1 (Conditions d'un contrat de travail) du titre VI (Garantie d'emploi et continuité du contrat de travail) comme étant incorporés aux dispositions de l'article L. 212-3-3 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 4-3 (Les temps à disposition) du titre II (Temps de travail, amplitude, heures et jours hebdomadaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail.

L'article 4-4 (Cas particulier du double équipage) du titre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail.

L'article 5-1 (Décompte des heures supplémentaires) du titre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 4 du décret du 22 décembre 2003 susvisé, qui ne s'appliquent qu'au seul personnel roulant.

Le deuxième alinéa de l'article 5-2 (Paiement des heures supplémentaires) du titre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

L'article 7-1-2 (Durée) du titre II susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 du décret du 22 décembre 2003 susvisé.

L'article 9 (Travail de nuit) du titre II susmentionné est étendu sous réserve de son application au seul personnel roulant, conformément aux dispositions combinées des articles 224 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 modifiée de modification et 7 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail.

Les deuxième, cinquième et sixième alinéas de l'article 14-7 (Cas des salariés ne travaillant pas pendant toute la période de référence) du titre III (Réduction et organisation du temps de travail) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 145-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 17 (Définition) du titre IV (Travail à temps partiel et congés en périodes scolaires) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

L'article 24 (Priorité de passage du temps partiel au temps complet ou du temps complet au temps partiel) du titre IV susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 25 (Conducteurs en périodes scolaires) du titre IV susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-13 du code du travail.

Le neuvième alinéa de l'article 25 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail.

L'article 28 (Conditions de la garantie d'emploi et de la continuité

du ctarnot de tvraial du peesonrl en cas de cegnmenhat de prestataire) du ttrie VI (Garantie d'emploi et continuité du coratnt de travail) est étendu suos réserve de l'application des dossinioipts de l'article L. 122-12 du cdoe du travail, dnas le cas où la scoiessucn de prettratsaes représente un tnserraft d'une entité économique autonome.

Le deuxième alinéa du pinot B (Modalités de meiatnin de la rémunération) de l'article 28-2-2 (Modalités du meaiintn de l'emploi - ptuousrie du ctarnot de travail) du ttrie VI susmentionné est étendu suos réserve de l'application des diostosnipis combinées du premeir alinéa de l'article L. 121-1 du cdoe du tavrial et de l'article 1134 du cdoe civil.

Le deuxième alinéa de l'article 28-4 (Obligations à la cgrhae du personnel) du titre VI susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dtiiopssons de l'article L. 321-1 du cdoe du travail.

L'article 28-3-2 (Information du pnenesrol et des représentants du personnel) du titre VI susmentionné est étendu suos réserve de l'application des diinosstpos du huitième alinéa de l'article L. 432-1 du cdoe du travail.

Le barème fixnat les tuax hioerars et seralais mesuenls gitrnaas puor 151,67 heures (en euros) de l'annexe II est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janeivr 2000 modifiée isnaautrnt une gtnriaae de rémunération meesllnue et des dtpoosiiinss réglementaires porantt ftixioan du sliraae mmniium inrnnoesteifreopnsl de croissance.

L'annexe III (Application des doiisnsptois de l'article 14.7 " Idnncciee des acbneess ") est étendue suos réserve de l'application des diisotsnoips de l'article L. 223-4 du cdoe du

ARRETE du 19 mai 2004

En vigueur en date du 12 juin 2004

Alrcite 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les epyreluoms et tuos les salariés copmris dnas le champ d'application de la cnevoiotnn clcvietloe nnalaitoe des tnrasrtops ruietorts et activités auuixaelrs du tporasrnt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les ditsioiosnps de l'avenant n° 4 du 20 ootbcre 2003 à l'accord du 28 mras 1997 raleitf au congé de fin d'activité des cntoeuducrs roeurtis de trsropnat de mncheaidsars et de déménagement à piatrr de cinquante-cinq ans, clconu dnas le cdrae de la cnotveionn coecvlltie nlnaoitae susvisée.

Alcitre 2

L'extension des eeftfs et sniotncas de l'avenant susvisé est fiatae à daetr de la ptbloicuain du présent arrêté puor la durée nteast à

ARRETE du 19 mai 2004

En vigueur en date du 12 juin 2004

Acrlite 1er

trvaail ;

- l'avenant n° 1 du 28 arivl 2003 à l'accord du 18 avril 2002 susvisé mioidanft les diposniistos dudit accord.

Le point 2 (abattement supplémentaire de 20 %) du prgaaahpre H (" Il est créé un nouvel ariclte XIXIXI "Chantiers thématiques" rédigé comme siut ") de l'article 1er (Objet du présent avenant) est étendu suos réserve de l'application des dsiontospis de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 rilatf aux firas poeinslsfnres déductibles puor le ccuall des cotntsoiais de sécurité sociale.

Aitclre 2

L'extension des eeftes et snotnaics de l'accord et de l'avenant susvisés est fitae à deatr de la picobuitlan du présent arrêté puor la durée rsnaett à ciruor et aux ctdnoioins prévues par lditss arcocd et avenant.

Actrile 3

Le deitcruer des reontilas du tvraail au ministère des aferfais sociales, du tvrial et de la solidarité et le dtreeucir des trotspanrs trtersrees au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tomiruse et de la mer snot chargés, cahcun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol oficeifl de la République française.

Nota. - Les txtees de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Btleliun oficiel du ministère, flicaucse ctvnooinens cctleioevls n° 2003/26, dpsbiinole à la Doeriitcn des Jnuaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

ciruor et aux coniondits prévues par ledit avenant.

Acrltie 3

Le dericetur des ritoelns du tvraial au ministère de l'emploi, du traaivl et de la cohésion socaile et le drtceiuer des tsntarpos trseetrers au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tsmuoie et de la mer snot chargés, ccahun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl ofifecil de la République française.

Le msitrine de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Beuiltln ofceiifl du ministère, fluiccsae conetoninvs collectives, n° 2003/48, dsnoilpbe à la Diiecorn des Janrouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eoyulmpres et tuos les salariés cmrpois dnas le champ d'application de la cntienvoon ceotcllive nnolatieae des ttporansrs riotures et activités axlriuieais du tropnsat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant

n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de l'avenant n° 45 du 8 janvier 2004, relatif aux frais de déplacement des ouvriers, à l'annexe I de la convention collective nationale des transport routiers.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe I et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le droit de retrait des salariés du transport au ministère de l'emploi, du

ARRETE du 19 mai 2004

En vigueur en date du 12 juin 2004

Article 1er

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transport routiers et activités annexes du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des professionnels appartenant au transport conventionnel dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à

ARRETE du 19 mai 2004

En vigueur en date du 12 juin 2004

Article 1er

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transport routiers et activités annexes du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mars 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 46 du 16 février 2004, relatif aux frais de déplacements des ouvriers, à l'annexe I de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 69 du 16 février 2004, relatif aux rémunérations des salariés des chantiers et ingénieurs, à l'annexe IV de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 77 du 16 février 2004, relatif aux salaires des conducteurs de véhicules et agents de maîtrise, à l'annexe III de la convention collective nationale susvisée.

travail et de la cohésion sociale et le droit de retrait des transporteurs au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel numéro 2004/6, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

curier et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le droit de retrait des salariés du transport au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le droit de retrait des transporteurs au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel numéro 2004/10, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des accords susvisés est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe I et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le droit de retrait des salariés du transport au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et le droit de retrait des transporteurs au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventionnels numéros 2004/10 et 2004/11 disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 19 mai 2004

En vigueur en date du 12 juin 2004

Aticle 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les emrpyoeuls et tuos les salariés cpimros dnas le camhp d'application de la cntonvioen colcevitle naiontlae des tnotsrraps rruoites et activités aiueilxairs du trsoaprrt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les diipinostoss de :

- l'avenant n° 79 du 16 février 2004, realitf aux salrieas ganiatrs des employés, à l'annexe II de la conetnvoin cieltovcle naialnote susvisée ;

- l'avenant n° 91 du 16 février 2004, ritalef aux sarelias cntvlnnnneeoos des ouvriers, à l'annexe I de la cionotvnen cloclievte nanatoile susvisée, suos réserve du rcsept des dsiosnopitis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jveianr 2000 modifiée innsrautat une gaaintre mllenese de rémunération.

ARRETE du 25 juin 2004

En vigueur en date du 6 juil. 2004

Art. 1er. - Snot rednues obligatoires, puor tuos les eypmuelors et tuos les salariés compris dnas le cmahp d'application de la citoenvonn ceiclltove nanitoale des tnotarprss rruetios et activités auxieails du tapnsrort du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les dnpioisisots de l'avenant n° 2 du 16 jenviar 2004 à l'accord du 18 arivl 2002 retailf à l'aménagement, à l'organisation, à la réduction du temps de tavairl et à la rémunération des ploeenrsns des esetnrieprs de tprsarrots clnocu dnas le crdae de la coninovten cltolievce nlnootiae susvisée.

Art. 2. - L'extension des etfefs et snantoics de l'avenant susvisé

ARRETE du 29 juillet 2004

En vigueur en date du 10 août 2004

Altcrie 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les elmyruoeprs et tuos les salariés cprmois dnas le cmahp d'application de la cntvieonon clveoilcte ntlnoaiae des trpnratsos rtrueios et activités axeiuirails du trsrpnoat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les dsiipstoions de :

- l'avenant n° 92 du 19 airvl 2004, raeiltf à l'indemnité de départ à la retraite, à l'annexe 1 de la cnvtoeonin ccoetlilve noanlitae susvisée ;

- l'avenant n° 80 du 19 arivl 2004, rtaielf à l'indemnité de départ à la retraite, à l'annexe 2 de la cnnoioetvn clelvotcie nnaioatle susvisée ;

- l'avenant n° 78 du 19 airvl 2004, retilaf à l'indemnité de départ à la retraite, à l'annexe 3 de la coniovetnn coltlcevie ntiaaloe

Arlitce 2

L'extension des efetfs et sninaocs des aevatnns susvisés est ftaie à dtear de la piaubitlcon du présent arrêté puor la durée rsnaett à criour et aux contonidis prévues par lestids avenants.

Alcrtie 3

Le decuetirr des ralnioets du tvriaal au ministère de l'emploi, du traavil et de la cohésion silocae et le dceurietr des tatsprnos tererestrts au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tiromuse et de la mer snot chargés, cucahn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraulonl oiffiecl de la République française.

Le mriisnte de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le ttxee des annatves susvisés a été publié au Beulltin oeciffil du ministère, fuliscace cinnvneoots cletilovces n° 2004/10, dlnobiipse à la Driectoin des Jnuaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

est ftiae à dater de la piabuciotln du présent arrêté puor la durée raestnt à cuoirr et aux ctonidonis prévues par leidt avenant.

Art. 3. - Le drciueter des rtniloaes du taairvl au ministère de l'emploi, du tviaral et de la cohésion slaicoe et le duiecetr des taoprtrsns trrtreseees au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tsiumore et de la mer snot chargés, chcuon en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrauol offeicil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bluteiln oifiefcl du ministère, fiasucclle cninvooents ceolvietcs n° 2004/11, dnpoliisbe à la Dtoicren des Junuraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

susvisée ;

- l'avenant n° 70 du 19 avril 2004, rtileaf à l'indemnité de départ à la retraite, à l'annexe 4 de la ctinneovvn clilvtoece nloinatae susvisée.

Atirlce 2

L'extension des etfefs et sconaitns des aenanvts susvisés est fatie à dtear de la pociatliubn du présent arrêté puor la durée rnatset à cuiror et aux connitidos prévues par lisetds avenants.

Atrilce 3

Le dceurtier des rnltaios du traival au ministère de l'emploi, du tviaral et de la cohésion socalie et le derteciur des tnstorras tersreerts au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du trumoise et de la mer snot chargés, cucahn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl oiefficl de la République française.

ARRETE du 22 novembre 2004

En vigueur en date du 11 déc. 2004

Atricie 1er

Sont rdneus obligatoires, pour tous les emurpoeys et tous les salariés cromips dnas le chmap d'application de la ciotnvonen cltlvcoiee naloantie des tsrnaortps roieutrs et activités aiaeriilxus du taorsrnt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les dspoiinstois de l'avenant n° 1 du 21 jlielut 2004 à l'accord du 1er février 2003 rltaeif aux rémunérations cnvneinlntlooes dnas les ertnsereips de toasnrprt de déménagement clcnou dnas le cdare de la cvnietoonn ctveilocle naniaolte susvisée.

Les barèmes jtions en anxene consrepnaodrt aux psonleenrs " oeruvir sédentaire " et " employé " sont étendus suos réserve de l'application des dspioniiosts de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jaienvr 2000 modifiée iannsarutt une gaartine mlseunlee de rémunération.

ARRETE du 4 janvier 2005

En vigueur en date du 22 janv. 2005

Acitlre 1er

Sont rdeenus obligatoires, pour tous les eyleumoprs et tous les salariés cproims dnas le camhp d'application de la ctevonoinn clvltceioe nlatoniae des tnatprorss reuiorts et activités aaileiuxris du tpsraort du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 24 mras 1998, les dinioptsisos de l'accord du 30 jiun 2004 raleitf aux connidotis spécifiques d'emploi des plnerseons exerçant des activités de penrsotiats lsguiqeots cnlcou dnas le cdrae de la ctiovneonn cvleotlice nonaitlae susvisée, à l'exclusion du procès-verbal de la réunion de la signature, qui ne cinustote pas un ttxee ceevinnotnnol au snes de l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Le barème des tuax heiroras mniima des pesrlnoenrs ouerirvs fgiaunrt au tealabu rleiatf aux rémunérations celeinnnlonvtoes en anxene est étendu suos réserve de l'application des dsponsiiotis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnviear 2000 modifiée iannustrat une gatrnaie musllenee de rémunération.

ARRETE du 14 mars 2005

En vigueur en date du 26 mars 2005

Aictrle 1er

Sont redneus obligatoires, pour tous les elyorumeps et tous les salariés cioprms dnas le cahmp d'application de la cetivnoonn cliievtcoe ntlhoaie des tprnroasts rteoruis et activités aeirlixuias

Nota. - Le ttxee des anvnetas susvisés a été publié au Bitleuln oeificl du ministère, fciasulce ctoivnones coeiltvcles n° 2004/19, dbosplinie à la Dcrotiein des Jauornux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

Alrctie 2

L'extension des etffes et stiancons de l'avenant susvisé est fatie à dater de la ptuicabiln du présent arrêté pour la durée rnteast à courir et aux cndtioions prévues par lidet avenant.

Aclrite 3

Le drctuieer des rioelntas du tarival au ministère de l'emploi, du triaavl et de la cohésion soiaclae et le dertueicr des ttrarnosps trrteseres au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du turoimse et de la mer sont chargés, cuachn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol ofiifcel de la République française.

Le mirnitse de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bulteiln ofefciil du ministère, fauiclsce ctoenionvns ccllioevtes n° 2004/34, dpboislnie à la Dctriioen des Jrnauuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

Ailtrce 2

L'extension des efefts et stnaocnis de l'accord susvisé est ftaie à dater de la plcbuaiiton du présent arrêté pour la durée raetsnt à couirr et aux cnointodis prévues par liedt accord.

Alirtce 3

Le diuetercr des rniaeltos du taaivrl au ministère de l'emploi, du tariavl et de la cohésions socilae et le dtucereir des tnsrtopars tteesrerrs au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tormuise et de la mer sont chargés, cachun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol oiffecil de la République française.

Le mtsrinie de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Beuliltn ocfieifl du ministère, fisuccale cnienotonvs cvcltoieles n° 2004/32, doiplnibse à la Dcotriien des Juunoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

du trsaropnt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiun 2004, les diosistnpois de l'avenant n° 93 du 24 stpembere 2004 rteailf aux rémunérations ctvnooeielnnls des peslenorns ouevris des eerinseprts de torasrnt riteuor de vyeaguors à l'annexe I de la ceitvonnon cieltcovle noilanate susvisée, suos réserve de l'application des dtonsiiopss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnivaer 2000 modifiée iannrutast une gtaanrie meesnlule de rémunération.

Alcrtie 2

L'extension des etffes et sacotnnis de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la poacluibtin du présent arrêté puor la durée rsaetnt à cuoirr et aux cotdinonis prévues par ldeit avenant.

Alitcre 3

Le diceuretr des rioenalts du tvaairl au ministère de l'emploi, du taravil et de la cohésion saccoile et le dceuetrir des tnprasrtos

ARRETE du 27 avril 2005

En vigueur en date du 11 mai 2005

Aitcrle 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eoplrumeyss et tuos les salariés cmprios dnas le cmahp d'application de la ctoonevinn ctovlcelie ntnaaiole des trpnraosts ruoierts et des activités aaieilrxus du tronspart du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les dpsioinoitss de l'avenant n° 47 du 30 décembre 2004, raitlef aux indemnités de firas de déplacements des ouvriers, à l'annexe 1 de la cnieovtonn clvcotilee nnaotaile susvisée.

Atcirle 2

L'extension des ettefs et sanitncos de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la palbiuciotn du présent arrêté puor la durée rtsaent à

ARRETE du 9 mai 2005

En vigueur en date du 19 mai 2005

Atrlice 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les empeurylos et tuos les salariés cirmops dnas le champ d'application de la covitnneon ctillvcoee notalnaie des ttaprsorns rueotris et des activités axireauliis du torranspt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les doitsisopins de l'accord du 25 nmevobre 2004 ralteif à la fromoaitn psennfrsllooiee et à l'emploi, clnocu dnas le crade de la cnovnioetn citlvecole nalnoatie susvisée.

Le quatrième alinéa de l'article 11 (Le doit induidivel à la formation) est étendu suos réserve de l'application des disoiopsnits du periemr alinéa de l'article L. 933-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 16 (Les eeeintrpss elpomnyat 10 salariés et plus) est étendu suos réserve de l'application des dstnpiioosis du 5° de l'article R. 964-16-1 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 16 (Les estpinreers epamonlyt dix salariés et plus) est étendu suos réserve de l'application des dosonisipitis de l'article D. 981-7 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 17 (Les etieprsrnes epnolmayt mnios de dix salariés) est étendu suos réserve de l'application

treterress au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tormuise et de la mer snot chargés, cauhcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oecfiifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bilulten oiefcifl du ministère, fcuasilce coneovntnis cctoleelivs n° 2004/50, dlsionibpe à la Dtioeircn des Junuroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,32 Euros.

cuoirr et aux cinoitodns prévues par ldeit avenant.

Acilrte 3

Le ductreeir des rnailteos du tavrail au ministère de l'emploi, du tavrail et de la cohésion siolcae et le decitruer des tnrasrptos tretesrres au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du torsuime et de la mer snot chargés, cauchn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol oficiefl de la République française.

Le msitirne de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Biultlen oiiceffl du ministère, fuacilsce cotovneinns ccovileltes n° 2005/7, diilnsbope à la Docietirn des Juanroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,50 Euros.

des diinsotoipss de l'article R. 964-16-1 du cdoe du travail.

Au ctrhpaie 4 (Dispositions spécifiques au tpornsrat rietuor de personnes), l'article 22 (Mise en oervue des doinopisitss de l'article 19 rlteaf au fmeainencnt de l'apprentissage) est étendu suos réserve de l'application des dosipinisots de l'article R. 964-16-1 (e) du cdoe du travail.

Au crtaphie 5 (Dispositions spécifiques au taoprnst ruietor de msriandechas et activités auxiaieirils de transport), l'article 25 (Mise en ouvree des diioitnpsooss de l'article 19 raletif au fncnimnaeet de l'apprentissage) est étendu suos réserve de l'application des dpoisinoists de l'article R. 964-16-1 (e) du cdoe du travail.

Acrlite 2

L'extension des eteffs et snnoatics de l'accord susvisé est fatie à dtear de la puctaiblbn du présent arrêté puor la durée ratesnt à ciuror et aux ciionontds prévues par lidet accord.

Alcrtie 3

Le dceueitrr des renolitas du tairavl au ministère de l'emploi, du tvriaal et de la cohésion slioace et le durceiter des trntasorps treetrerss au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tursomie et de la mer snot chargés, ccuhan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent

arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 30 juin 2005

En vigueur en date du 30 juin 2005

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les dispositions de l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'emploi des conducteurs en périodes d'absence collective susvisée.

L'article 3 (Rémunération conventionnelle) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instituant une garantie minimale de rémunération.

Le troisième point du premier alinéa de l'article 4 (Contenu du contrat de travail) est étendu sous réserve que les durées de 550 heures et de 180 jours soient des durées minimales de travail au sens de l'article L. 212-4-13 du code du travail.

ARRETE du 3 août 2005

En vigueur en date du 12 août 2005

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004 les dispositions de l'accord du 2 décembre 2004, relatif aux indemnités de chômage et de jours fériés des professionnels ambulants des entreprises de transport, compris dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à

ARRETE du 18 novembre 2005

En vigueur en date du 29 nov. 2005

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les dispositions de l'avenant n° 1 du 1er juin 2005 à l'accord du 30 juin 2004, relatif aux rémunérations conventionnelles des professionnels exerçant des activités de transports logistiques, compris dans le cadre de la convention

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule centonovos centocinquante n° 2004/52, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 €.

Le second alinéa de l'article 4 (Contenu du contrat de travail) est étendu sous réserve que l'annexe soit signée par le salarié.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à l'égard de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule centonovos centocinquante n° 2004/51, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 euros.

l'égard de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule centonovos centocinquante n° 2005/04, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à l'égard de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer

et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 18 novembre 2005

En vigueur en date du 29 nov. 2005

Article 1er

Sont rdevens obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les dispositions de l'avenant n° 2 du 12 juillet 2005 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations professionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, compris dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 26 juin 2006

En vigueur en date du 29 juin 2006

Article 1er

Sont rdevens obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les dispositions de l'avenant n° 48 du 27 octobre 2005, relatif aux indemnités de déplacement des ouvriers (tableau annexé), à l'annexe I de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 1 août 2006

En vigueur en date du 13 août 2006

Article 1er

Sont rdevens obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transporteurs routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les dispositions de :

- l'avenant n° 71 du 21 décembre 2005, relatif aux rémunérations professionnelles des ingénieurs et cadres (3 barèmes annexés), à l'annexe 4 de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 79 du 21 décembre 2005, relatif aux rémunérations professionnelles des techniciens et agents de maîtrise (3 barèmes annexés), à l'annexe 3 de la convention collective

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnels collectifs n° 2005/30, disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et conditions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée transitoire et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventionnels collectifs n° 2005/35, disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

à partir de la publication du présent arrêté pour la durée transitoire et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la mer et des transports au ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventionnels collectifs n° 2005/52, disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

nationale susvisée ;

- l'avenant n° 81 du 21 décembre 2005, relatif aux rémunérations professionnelles des employés (3 barèmes annexés), à l'annexe 2 de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires pour la fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ;

- l'avenant n° 95 du 21 décembre 2005, relatif aux rémunérations professionnelles des ouvriers (3 barèmes annexés), à l'annexe 1 de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires pour la fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et conditions des avenants susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée transitoire et

cirour et aux cnitdionos prévues par ltiesds avenants.

Aritcle 3

Le duteceirr des riltaenos du tivraal au ministère de l'emploi, de la cohésion sailcoe et du lenmoegt et le dtuireecr général de la mer et des tprrosants au ministère des transports, de l'équipement, du tusrmoie et de la mer snot chargés, ccahun en ce qui le

ARRETE du 31 octobre 2006

En vigueur en date du 10 nov. 2006

Altrcie 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les emrlyeoups et tuos les salariés crmopis dnas le cmhap d'application de la cvetonoinn ctoivlelce noltaaane des trspotrans rourteis et activités aixiulraies du tasropnrt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiun 2004, les dpitinsooiss de l'accord du 22 sreepbtime 2005, riaetlf aux tmpes de liaison, d'accompagnement et vrtlosaioain du métier par l'encadrement du catrnot à durée déterminée d'usage en tapnrorst de déménagement, clncou dnas le cdare de la cnentoiovn cltlevioce nnaioalte susvisée, à l'exclusion des teerms : " qui s'impose aux eeirspertns uitiaieitsclrs " fignraut au premier alinéa du pnoit 2 de l'article 6 cmome étant cainetrtros aux dpstinosiios de l'article L. 121-1 du cdoe du travail.

L'antépénultième alinéa du pinot 1 de l'article 1er-2 est étendu suos réserve de l'application des diitssnoopis du quatrième alinéa de l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Le pniot 1 de l'article 1er-3 est étendu suos réserve de l'application des dionossiipits des diretivces 2002/15/CE et 2003/88/CE selon luleseqls l'équivalence instituée ne diot pas cnruideo à un dépassement de la durée mlmaiaxe hobmradaiede de 48 hueres en mynonee sur qature mois.

L'article 2 relatf à l'amplitude journalière est étendu suos réserve du rsepct des diospnsioits de l'article 8 du règlement (CEE) 3820/85 en matière de ropes journalier.

ARRETE du 29 octobre 2006

En vigueur en date du 6 déc. 2006

Ailcrte 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eopemuyrls et tuos les salariés coipmrs dnas le champ d'application de la cotienvnon colltcieve ntolaiane des ttaorpsnrs retuiros et activités airlieuxias du tnaprrost du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiun 2004, les doopitsisniss de l'avenant n° 3 du 21 décembre 2005 à l'accord du 18 airvl 2002, rlaitef à l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de trvaial et sur la rémunération des prnenlsoes des eeepsrnits de tansropt reoitur de voyageurs, à la cvinenootn cteilcolve nlatoinae susvisée.

concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul oifcefil de la République française.

Nota. - Les tetxes des aetvanns susvisés ont été publiés au Biletlnun ofiefcil du ministère, fiaucclse ctinonovens civloetlces n° 2006/5, dsbinoilpe à la Diirocten des Jnuuarox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

Le pnoit 1 de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application des diiososnitps du 3° de l'article L. 122-1-1 du cdoe du tairval et de l'article D. 121-2 duidt code, aux temers dqleeuls un cartont à durée déterminée d'usage ne puet être signé que si l'emploi est tpaemriroe et non lié à l'activité nrmaole et ptmennraee de l'entreprise.

Les deuxième et sixième alinéas de l'article 7 snot étendus suos réserve de l'application des disiontoisps des atrciels L. 122-1 à L. 122-3-17-1 du cdoe du travail.

L'annexe à l'accord est étendue suos réserve de comporter, conformément aux diiisospnots de l'article L. 122-3-1 du cdoe du travail, l'ensemble des mnetonis obligatoires.

Atclire 2

L'extension des eetffs et snniaocts de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la pbtucialion du présent arrêté puor la durée rsaetnt à cruior et aux ctinoondis prévues par ledit accord.

Aitrcle 3

Le deucirter général du tivaral au ministère de l'emploi, de la cohésion slociae et du lgmnoeet et duetirecr général de la mer et des ttrnopsars au ministère des transports, de l'équipement, du tuoirmse et de la mer snot chargés, chcuau en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauonrl oeiiffcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Betliuln oiefcfil du ministère, filscacue coneintovns celoctevils n° 2005/47, dibispolne à la Diiercton des Jrouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

Aticrle 2

L'extension des effets et sacntnios de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la pioiucalbtn du présent arrêté puor la durée rtanest à ciuorr et aux cndonioits prévues par lidet avenant.

Article 3

Le diuercter général du trviaal au ministère de l'emploi, de la cohésion siacole et du lmegeoent et le drtceeur général de la mer et des torntprsas au ministère des transports, de l'équipement, du tumosire et de la mer snot chargés, cucahn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual oiceffil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btluién ofciéfl du ministère, fclusaie ctinoonvnes cetoeilcvls n° 2006/5,

ARRETE du 15 décembre 2006

En vigueur en date du 27 déc. 2006

Actrie 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les erumyeplos et tuos les salariés cpimros dnas le cahmp d'application de la cnvnoeotin clcveiotle nanitloae des tpraortnss roiruets et activités axerialiuis du taspnorr du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les dnopsitiis de l'avenant n° 3 du 21 décembre 2005 à l'accord du 18 avril 2002, raieltf à l'aménagement, l'organisation et la réduction du tepms de tvraail et sur la rémunération des pesrnlnoes des eeiетprnrss de tosnarprt rteoir de voyageurs, à la cnenivootn ctcvllieoe niantlaoe susvisée.

Artclie 2

ARRETE du 31 janvier 2007

En vigueur en date du 10 févr. 2007

Alircte 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les erolypemus et tuos les salariés cmoirps dnas le cmhap d'application de la cinvneootn cicoelvlte naotilnae des tsratpnors rteuirs et activités ailaiirexus du taorpnrst du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les dotoipsniiss de :

- l'avenant n° 72 à l'annexe 4 du 19 sretmbepe 2006 (ingénieurs et cadres) rteilaf aux sraaeils et indemnités des peselronns des eipreetnrss de tosprnart roeutir de voyaerugs à la cnnvtooein cicllvteoe niaatlone susvisée ;

- l'avenant n° 80 à l'annexe 3 du 19 spmrtebee 2006 (techniciens et anetgs de maîtrise) riatelf aux seialars et indemnités des peosernnls des eispntrees de ttroanpst rteoir de vgoryeuas à la ceonvinton ctciloevle nitnloaae susvisée ;

- l'avenant n° 82 à l'annexe 2 du 19 setembrpe 2006 (employés) reatlif aux sraaeils et indemnités des pnsrlneoes des eierntpses de tsoanprtt reotiur de vaguroeys à la conenvoitr coeiclvltle

ARRETE du 21 février 2007

En vigueur en date du 2 mars 2007

Airtcle 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eoeylumprs et tuos les salariés cprmois dnas le cmahp d'application de la cneitnovon coeitcllve nainoltae des tnatspros rirotues et activités alauireiixs du tpsrorant du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 juin 2004, les dsintpsioois de l'accord du 7 juin 2006 (barèmes annexés), raitelf aux rémunérations cenlotneloeinnvs et à la msie en oeruve du " bouns etxpacioenl " en tpranost de

diiosnpble à la Diocrietn des Jauunrox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 7,61 euros.

L'extension des eteffs et sntnoiacs de l'avenant susvisé est fatie à dater de la puaiblciton du présent arrêté puor la durée rastent à couirr et aux coontniids prévues par leidt avenant.

Actrie 3

Le drtueicer général du taviral au ministère de l'emploi, de la cohésion salcioe et du leomngt et le drcuetier général de la mer et des tnrrpstoas au ministère des transports, de l'équipement, du tiusmroe et de la mer snot chargés, cuhacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoaul oeffcil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bileltun ocfefiil du ministère, flaccusie cootnnnevis ccleiovtls n° 2006/5, dnlipibsoe à la Detioicrn des Jrnouuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 7,61 euros.

nlntiaoe susvisée ;

- l'avenant n° 96 à l'annexe 1 du 19 sbetpmree 2006 (ouvriers) rliteaf aux saraleis et indemnités des peolnnsres des enetrespris de traspnt rteoir de vgayoreus à la cietnvoonn coticevllle nntaaioe susvisée.

Ariclle 2

L'extension des efefts et scionnats des aantvnes susvisés est fiata à dater de la pubcailton du présent arrêté puor la durée rantset à couirr et aux coodiintns prévues par ldteiss avenants.

Atilrce 3

Le dieecrtur général du traival au ministère du travail, de la cohésion sioclae et du loemnegt et le dcetruier des tsprronats fierrriavoes et ctloilcfes au ministère des transports, de l'équipement, du timrusoe et de la mer snot chargés, cchaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl oifefcil de la République française.

Nota. - Les textes des avnatnes susvisés ont été publiés au Biluteln oeifiicl du ministère, fscilucae convioetnns celcoetvils n° 2006/44, dsbonpiile à la Dtcoirein des Juauornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 7,61 euros.

déménagement, coclnu dnas le crade de la ctoinnveon ceoltvclie ntoiaalne susvisée, à l'exclusion de l'article 2 cmome étant cnoartire aux dopnistois de l'article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de fianecnemnt de la sécurité siloace puor 2006.

Le pinot 1.1 de l'article 1er est étendu suos réserve des dtopiionsiss réglementaires poatrnt fiaxiton du sailare miunmm iroefennesntisrpol de croissance.

Acitlre 2

L'extension des effets et soatcnins de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la pocaibtluin du présent arrêté puor la durée retasnt à ciourr et aux cioiotdnns prévues par liedt accord.

Airlcte 3

Le deiteurcr général du tiarval au ministère de l'emploi, de la cohésion socaile et du lmeogent et le dceteruir des trspotnars maritimes, rteoruis et fialvuux au ministère des transports, de

ARRETE du 9 mars 2007

En vigueur en date du 15 mars 2007

Aicrlte 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eueolyrmps et tuos les salariés ciopmrs dnas le cahmp d'application de la cotneinovn ctelovlcie natlanoie des tonrsarpts reriouts et activités aeiruxialis du toansprtt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiun 2004, les dsoponisiis de l'accord du 7 décembre 2006 ptoant raitvalroiesn des rémunérations cntentelovions dnas les eeepnsitrirs du tarsronpt riouetr cocnlu dnas le crdae de la cvneotnoin cviltlceoe susvisée.

Airtlce 2

L'extension des efftes et saconints de l'accord susvisé est ftaie à

ARRETE du 26 mars 2007

En vigueur en date du 3 avr. 2007

Aitclre 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les epeolumrys et tuos les salariés cprmios dnas le cmhap d'application de la cvnoitoenn cilocevlte nnaaltoie des tsratonprs rioteurs et activités arlixieiuals du torrsanpt du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiun 2004, les dissitponios de l'avenant n° 94 du 13 décembre 2005 à l'annexe 1 rleitaf au suttat des poelnresns cisoeurrs dnas les esrinerteps de crsuoës à la cteovnonin collitceve susvisée.

L'article 2.1 est étendu suos réserve de l'application des donpiitssios rivteleas au tmeps de déplacement mentionnées à l'alinéa 4 de l'article L. 212-4 du cdoe du tarival tleles qu'issues de la loi du 18 jvinear 2005.

L'article 3 est étendu suos réserve des dostopiiniss réglementaires ptornat fxitaion du slraaie mumiinm

ARRETE du 26 mars 2007

En vigueur en date du 3 avr. 2007

Aictrle 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les epmuylreos et tuos les salariés cropims dnas le champ d'application de la cneintvoon ctolieclve ntoniaale des tprnrosats reoiutrs et activités alriiaieiuxs du trapsrnot du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiun 2004, les diiossitopns de l'accord du 12 arivil 2006

l'équipement, du troimsue et de la mer snot chargés, cauhcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul ofeicfil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bileultn oeffcil du ministère, fcclusaie ceovnonnts cllvoteeics n° 2006/30, dnpsbloiie à la Dcorieitn des Jaounrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 7,61 euros.

dater de la plbictioaun du présent arrêté puor la durée rtesnat à cirour et aux cdiononits prévues par ldiet accord.

Ailrcte 3

Le drtceeiur général du tarvail au ministère de l'emploi, de la cohésion soicale et du lngmeeot et le derutiecr des tstnrpaors maritimes, roireuts et fuuiavlz au ministère des transports, de l'équipement, du timrsuoe et de la mer snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraonul oceifil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Betlluin oifficiel du ministère, filscuace cnnooetivns ceectolvils n° 2006/52, dbipoisnle à la Dcieoirtn des Jrnuaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,61 Euros.

inrpnieceonsseroftl de croissance.

Atrcile 2

L'extension des etfefts et snintocas de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la pbliciauoatn du présent arrêté puor la durée rtnaset à cuiorr et aux ctniondios prévues par leiddt accord.

Arlicte 3

Le dieterucr général du tviraal au ministère de l'emploi, de la cohésion sioclae et du lenogmet et le drticeuer des ttarnposrs maritimes, ruoeitrs et faiuuvlx au ministère des transports, de l'équipement, du tuimorse et de la mer snot chargés, cacuhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul oifcfeil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Btlluien oifciefl du ministère, fuciscale cnvionnotes cltveeoclis n° 2006/6, dopniislbe à la Dctiroein des Jnuaurox officiels, 26 rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pircx de 7,80 euros.

retlaif au carent de route et à la feluile de tmeps (en annexe) des psrnnloees coursiers, colcnu dnas le cadre de la cvionneotn colletvice nnaaliote susvisée.

Alitcre 2

L'extension des eeffts et sionacnts de l'accord susvisé est faite à dater de la puoltciaibn du présent arrêté puor la durée rtsanet à cirour et aux ctooidins prévues par ledit accord.

Acilrte 3

Le drieretucr général du tairavl au ministère de l'emploi, de la cohésion solciae et du lgnemeot et le dtrueecir des ttpornarss maritimes, rreiotus et flivuuax au ministère des transports, de l'équipement, du trsurome et de la mer snot chargés, cuhcan en

ARRETE du 26 mars 2007

En vigueur en date du 3 avr. 2007

Alcrite 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les emyopulres et tuos les salariés cpmiros dnas le champ d'application de la coitvneonn coctvlelie noalitnae des ttrranpsos rutoeirs et des activités aaeiulirxs du tnsrproat du 21 décembre 1950, tel que modifié par l'accord du 30 jiun 2004, les dtniosiosips de l'avenant n° 1 du 7 jiun 2006 à l'accord du 22 stbeemrpe 2005, raietlf aux tmpes de liaison, d'accompagnement et vsrtaaioolin du métier par l'encadrement du caonrtt à durée déterminée d'usage en tporrnast de déménagement, conlcu dnas le cadre de la cvneoniotn clvloietce niltonaae susvisée.

Atcirle 2

ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol oefifcil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Beuilltn oiecffil du ministère, fcusiclae cnnnieovots cvcelloetis n° 2006/20, dilsobinpe à la Doirctein des Joruunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 7,61 euros.

L'extension des efetfs et stacnions de l'avenant susvisé est fitae à detar de la poibcilatun du présent arrêté puor la durée rstneat à ciourr et aux cinnoodits prévues par ldiet avenant.

Arcilte 3

Le drtceiuer général du triaval au ministère de l'emploi, de la cohésion scloaie et du lemognet et le dtreecuir des tprnstoras maritimes, rrtouies et fualuvix au ministère des transports, de l'équipement, du tisurome et de la mer snot chargés, cauchn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl ocefiifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Billtuen oififecl du ministère, fslcaiuce coenninotvs clltcieeovs n° 2006/06, dsoilbpine à la Deicoirtn des Jnruouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,80 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 8 novembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord professionnel conclu dans la branche des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0264 du 15 novembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transports de fonds et de valeurs, les dispositions de l'avenant n° 20 du 12 novembre 2017 relatif à la complémentaire santé, à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 novembre 2018.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0066 du 19 mars 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires pour les personnels coursiers dans les entreprises de courses compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 les dispositions de l'avenant n° 110 du 12 juin 2018 relatif à la formation des personnels coursiers, à l'annexe 1 (ouvriers) de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 mars 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0097 du 25 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés des entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et de valeurs et des activités de prestations logistiques comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 67 du 4 avril 2018 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (une annexe), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0097 du 25 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de marchandises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'accord du 6 mars 2018 (1 annexe) relatif aux rémunérations conventionnelles dans le transport de marchandises, conclu dans le cadre de la

convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Les grilles de taux horaires conventionnels du personnel des ouvriers roulants et sédentaires et des personnels employés sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0097 du 25 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport de déménagement compris

dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 16 du 4 mai 2018 (une annexe) à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 1-2 est étendu sous réserve que la référence aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail soit entendue comme étant la référence aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail.

Les grilles de taux horaires conventionnels du personnel ouvriers sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0097 du 25 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de voyageurs comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de :

- l'avenant n° 83 du 15 décembre 2017 relatif à l'annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » (1 annexe), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 91 du 15 décembre 2017 relatif à l'annexe III « Dispositions particulières aux Techniciens et Agents de maîtrise » (1 annexe), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 93 du 15 décembre 2017 relatif à l'annexe II « Dispositions particulières aux employés » (1 annexe), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 109 du 15 décembre 2017 relatif à l'annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » (1 annexe), à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les avenants sont étendus sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Les avenants n° 93 et 109 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0115 du 18 mai 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective susvisée, les dispositions de l'accord du 23 février 2017 relatif au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs affectés aux services librement organisés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017-16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 avril 2019 portant extension d'un avenant à la

convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0119 du 23 mai 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport sanitaire et du transport routier de voyageurs comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 68 du 6 juillet 2018 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (une annexe), à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 avril 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 mai 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de voyageurs comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de :

- l'avenant n° 84 du 19 décembre 2018 relatif à l'annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » (1 annexe), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 92 du 19 décembre 2018 relatif à l'annexe III « Dispositions particulières aux Techniciens et Agents de maîtrise » (1 annexe), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 94 du 19 décembre 2018 relatif à l'annexe II « Dispositions particulières aux employés » (1 annexe), à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 111 du 19 décembre 2018 relatif à l'annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » (1 annexe), à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les avenants sont étendus sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 mai 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n°

Arrêté du 31 mai 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0132 du 8 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport de déménagement compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'accord du 4 mai 2018 portant modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de déménagement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

Le 3e alinéa de l'article 1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 mai 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

É. Texier

Arrêté du 25 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0149 du 29 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés dans les entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, les dispositions de l'avenant n° 11 du 30 juillet 2018 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 juin 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

Arrêté du 25 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0149 du 29 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires pour les personnels coursiers dans les entreprises de courses compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 107 du 13 décembre 2016 relatif à la part variable conventionnelle des personnels coursiers, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 juin 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre auprès du ministre d'Etat, ministre de la transition écologique et solidaire, chargée des transports,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 août 2019 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention

collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0185 du 10 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de :

- l'accord du 4 octobre 2017 relatif à la durée du travail et du repos, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les stipulations de l'accord du 4 octobre 2017 présentant un caractère indivisible, elles sont étendues sous réserve de la conclusion de l'accord de révision prévu à ses articles 1er et 4.

- l'avenant n° 21 du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les stipulations de l'article 23.2 relatives aux salaires minimaux hiérarchiques et aux frais de déplacement sont étendues sous réserve de la conclusion de l'accord de révision de la convention collective prévu aux articles 1er et 4 du protocole d'accord du 4 octobre 2017.

L'article 23.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective. Les termes « au plan national » figurant au 3e alinéa du a et « au niveau national » figurant au 5e alinéa du d de l'article 23.7.2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 août 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre de la transition écologique et solidaire,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des services de transport,

A. Vuillemin

Nota. - Les textes de l'avenant et l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/47 et n° 2019/10, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 décembre 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant à un avenant et un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0292 du 17 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et de valeurs et des activités de prestations logistiques comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de :

- l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 931-1 et R. 931-1-1 du code de la sécurité sociale.

- l'avenant du 3 juillet 2019 à l'avenant n° 21 à l'accord du 13 décembre 2018 relatif à la mise en place, au rôle et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et à l'accord du 13 décembre 2018 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social, conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 de l'accord, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve que la répartition du fonds soit arrêtée par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et que l'association n'ait qu'une mission de gestion du fonds du financement du dialogue social, conformément au principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 décembre 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Villeboeuf

La ministre de la transition écologique et solidaire,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Tixier

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2019/10 et 2019/38, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0051 du 29 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'accord du 14 mars 2019 comportant diverses modalités de fonctionnement du dialogue social au sein de la branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au

Journal officiel de la République française.

Fait le 25 février 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre de la transition écologique et solidaire,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0051 du 29 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires de transport comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'accord du 15 mai 2019 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et solidaire sont chargés, chacun en ce qui le

concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 février 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre de la transition écologique et solidaire,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 25 février 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0051 du 29 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport de déménagement compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les dispositions de l'avenant n° 17 du 15 mai 2019 à l'accord du 1er février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de déménagement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des services de transport sont chargés, chacun en ce

qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 février 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

La ministre de la transition écologique et solidaire,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 29 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0223 du 12 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, de transport de déménagement, de transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 70 du 26 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 juillet 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0223 du 12 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs et de transport sanitaire compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 69 du 24 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 juillet 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n°

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0238 du 30 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport de déménagement compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 2 du 11 février 2019 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité dans les entreprises du transport de déménagement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'avenants à la convention

collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0241 du 3 octobre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de :

- l'avenant n° 85 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties, à l'annexe 4 (ingénieurs et cadres) de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 93 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties, à l'annexe 3 (techniciens et agents de maîtrise) de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 95 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis, à l'annexe 2 (employés) de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 113 du 3 mars 2020 relatif aux barèmes des rémunérations conventionnelles, à l'annexe 1 (ouvriers) de la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, ces avenants sont étendus sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique et le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Texier

Nota. - Les avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 octobre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0261 du 27 octobre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 octobre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0282 du 21 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de marchandises, les stipulations de l'avenant n° 2 du 11 février 2020 à l'accord du 1er octobre 2012 portant création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de protection santé dans les entreprises du transport routier de marchandises, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord

conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0282 du 21 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport sanitaire, les stipulations de l'avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 6 octobre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises de transport sanitaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports

routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0286 du 26 novembre 2020

JORF n°0286 du 26 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport de déménagement, les stipulations de l'avenant n° 1 du 11 février 2020 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif à l'obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé » dans les entreprises de transport de déménagement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport de fonds et de valeurs, les stipulations de l'avenant n° 21 du 11 février 2020 à l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le mot : « Klésia » mentionné en en-tête du tableau de garanties présenté en annexe à l'avenant devrait être exclu de l'extension, en application de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel.

L'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge de dispositifs médicaux et prestations associées pour la prise en charge d'optique médicale au chapitre 2 du titre II de la liste prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 4 juin 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

La certification mentionnée ci-dessous est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Manager des Opérations et processus logistiques (ISTELI).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0298 du 10 décembre 2020

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs et de transport sanitaire compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 71 du 10 juillet 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 novembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2020 portant extension d'un accord, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0315 du 30 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier interurbain de voyageurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 21 octobre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi dans le transport routier interurbain de voyageurs, conclu dans le cadre de la convention collective

susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve d'être entendu comme se référant au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension en application des dispositions combinées du III de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et de l'article 1er du code civil.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0068 du 20 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 4 juin 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0068 du 20 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires de transport comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 23 octobre 2020 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 8 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0068 du 20 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 72 du 29 octobre 2020 relatif aux frais de déplacement des ouvriers, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un accord portant avenant à un accord conclu dans le cadre convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0146 du 25 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport sanitaire comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 5 février 2021 portant avenant n° 5 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers et engagement d'ouverture de négociations à venir, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0146 du 25 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport de déménagement comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 18 du 12 février 2021 à l'accord du 1er février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 19 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021-13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0152 du 2 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport de déménagement compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 12 février 2016 relatif à la lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale dans le déménagement, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 12 avril 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et à l'emploi, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du travail et des affaires sociales,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0157 du 8 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 112 du 19 avril 2019 relatif à la mise

en place des indemnités kilométriques pour les personnels coursiers à vélo, à l'annexe 1 (ouvriers) de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et le directeur des services de transport au ministère de la transition écologique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/31, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0176 du 31 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises du transport routier de marchandises et activités auxiliaires et de prestations logistiques compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 1er mars 2021 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi dans les entreprises des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires (location, messagerie, course, commission de transport) et de prestations logistiques, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0180 du 5 août 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 13 mars 2020 relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activité dans le transport de voyageurs institués par l'accord du 29 mai 1998 (Agecfa Voyageurs), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

E. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0180 du 5 août 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 17 juillet 2020 relatif aux taux de cotisation des congés de fin d'activité institués par l'accord du 28 mars 1997 (Fongecfa Voyageurs), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0182 du 7 août 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 12 du 8 octobre 2020 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'annexe du présent avenant est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 août 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport (n° 0016)

JORF n°0186 du 12 août 2021

Article 1

Sont reconnues représentatives dans le champ de la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport (n° 0016) les organisations syndicales suivantes :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la Confédération générale du travail (CGT) ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

Article 2

Dans le champ de la convention collective mentionnée à l'article 1er, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 34,24 % ;
- la Confédération générale du travail (CGT) : 24,81 % ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 20,75 % ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 14,35 % ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 5,85 %.

Article 3

L'arrêté du 5 octobre 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport (n° 0016) est abrogé.

Article 4

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 août 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0227 du 29 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'avenant n° 1 du 12 novembre 2020 à l'accord du 3 juillet 2020 portant révision de l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 21 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (n° 16)

JORF n°0015 du 19 janvier 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de transport interurbain de voyageurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, les stipulations de l'accord du 1er décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 23 décembre 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

La ministre de la transition écologique,

Pour la ministre et par délégation :

La sous-directrice du droit social des transports terrestres,

É. Texier

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

