CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES ENTREPRISES DE MANUTENTION FERROVIAIRE ET TRAVAUX CONNEXES DU 12 JUIN 2019 (ACCORD DU 12 JUIN 2019) - ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 2 AVRIL 2021

IDCC 538 **Brochure 3170**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 10/04/2025

Manutention ferroviaire et travaux connexes

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 du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 12 juin 2019 (Accord du 12 juin 2019) - Étendue par arrêté du 2 avril 2021 JORF 13 avril 2021 (1) 5

Article - Préambule 5

Partie I Dispositions relatives à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes 5

Partie II Droit syndical et dialogue social de branche et au sein des entreprises 7

Partie III Entrée dans l'entreprise 8

Partie IV Emploi 9

Article - Partie V Formation 12

Partie VI Temps de travail 12

Partie VII Conditions de travail. Hygiène et sécurité 12

Partie VIII Rémunérations 13

Partie IX Administration du personnel 16

Partie X Départ de l'entreprise 20

Article - Stipulations relatives au présent accord du 12 juin 2019 d'actualisation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes 21

Partie XI Textes attachés 21

Article - Textes attachés 1 Salaires minima – Grilles de salaires 21

Article - Textes attachés 2 Barème des éléments de rémunération primes et indemnités applicables selon les modalités définies par les articles 27 à 33 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes 24

Article - Textes attachés 4 Prévoyance 24

Article - Préambule 25

Titre Ier Dispositions générales 25

Titre II Garanties, cotisations et suivi du régime 26

Article - Textes attachés 5 Complémentaire santé 28

Article 1er - Chapitre 1er Objet et mise en œuvre du régime 29

Chapitre II Adhésion des entreprises et affiliation des assurés 29

Chapitre III Garanties du régime conventionnel obligatoire 29

Article 11 - Chapitre IV Cotisations 30

Chapitre V Prévention collective des risques santé 30

Chapitre VI Prestations et actions poursuivant un objectif de solidarité 31

Chapitre VII Contrôle et suivi du régime 32

Chapitre VIII Autres dispositions 32

Article - Annexe 1 Tableau des garanties du régime socle 32

Article - Annexe 2 Tableau des garanties des 2 régimes optionnels 32

Article - Annexe 3 Taux de cotisation mensuelle 33

Article - Annexe 4 Choix de l'organisme assureur recommandé par la branche 33

Textes attachés 6 Droit syndical et dialogue social de branche et au sein des entreprises 33

Accord relatif au dialogue social dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes 33

Article - Annexe 1 Priorités du dialogue social de branche manutention ferroviaire art. 2.1 de l'accord 36

Accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme 36

Article - Préambule 38

Textes attachés 7 Durée et aménagement du temps de travail 39

Accord du 6 mai 2002 relatif au travail de nuit 39

Article - Accord collectif du 16 octobre 1998 relatif au cadre d'application des 35 heures 40

Article - Annexe I Accord de mensualisation avenant n 17 du 12 juillet 1974 43

Article - Annexe II Accord de mensualisation avenant n 14 du 12 juillet 1974 44

Accord du 10 juillet 1973 relatif à la réduction de la durée hebdomadaire du travail 44

Article - Annexe I Réduction du temps de travail 44

Article - Annexe II Réduction du temps de travail 44

Article - Annexe III Réduction du temps de travail 45

Article - Annexe IV Réduction du temps de travail 45

Textes attachés 8 Classifications 45

Textes attachés 9 Égalité de traitement entre salariés et prévention des discriminations 46

Article - Textes attachés 10 Participation, épargne salariale, PERCO 47

Textes Attachés 49

Accord du 10 juillet 1973 relatif à la réduction de la durée hebdomadaire du travail 49

Accord du 19 octobre 1976 de participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises 49

Annexe I Convention collective nationale du 6 janvier 1970 52

Annexe I accord de mensualisation Avenant n° 17 du 12 juillet 1974 59

Annexe I Accord du 6 janvier 1970 sur la réduction du temps de travail 59

Annexe II Convention collective nationale du 6 janvier 1970 59
Annexe II accord de mensualisation Avenant n° 14 du 12 juillet 1974 67
Annexe II Accord sur la réduction du temps de travail Convention collective nationale du 6 janvier 1970 67
Annexe III Convention collective nationale du 6 janvier 1970 67
Annexe III Réduction du temps de travail Convention collective nationale du 6 janvier 1970 72
Annexe IV convention collective nationale du 6 janvier 1970 73
Annexe IV Réduction du temps de travail Convention collective nationale du 6 janvier 1970 78
Avenant du 30 septembre 1991 portant modifications des annexes I et II (classifications) 78
Accord collectif du 16 octobre 1998 relatif au cadre d'application des 35 heures 81
Accord du 6 mai 2002 relatif au travail de nuit 85
Lettre d'adhésion du 25 octobre 2004 de l'UNSA, fédération des commerces et des services à la convention collective 87
Avenant n° 10 du 15 mars 2006 portant actualisation de la convention 87
Avenant n° 11 du 17 mars 2006 relatif au régime minimum obligatoire de prévoyance complémentaire 93
Avenant n° 12 du 18 juin 2007 relatif au régime de prévoyance 97
Avenant n° 13 du 10 mars 2008 relatif au champ d'application 98
Avenant n° 14 du 10 mars 2008 portant révision des articles 15 ter et quater de la convention collective 100
Avenant n° 15 du 25 février 2009 relatif aux salariés mis à disposition 101
Avenant n° 16 du 30 juin 2009 relatif à la portabilité des droits ouverts de prévoyance 102
Avenant n° 17 du 17 novembre 2009 relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 105
Avenant n° 18 du 17 novembre 2009 relatif aux indemnités de départ à la retraite 105
Avenant n° 20 du 7 octobre 2011 à l'avenant du 17 mars 2006 relatif au régime de prévoyance des non-cadres 106
Avenant n° 21 du 23 juillet 2013 portant révision de la convention 107
Accord du 29 juin 2015 à l'avenant n° 15 du 25 février 2009 relatif à l'application de l'article L. 1111-2-2° du code du travail 108
Avenant n° 23 du 12 juillet 2016 à l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 relatif au régime de prévoyance des non-cadres 109
Avenant n° 24 du 12 juillet 2016 à l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 relatif au régime de prévoyance des non-cadres 110
Accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social 111
Accord du 21 mars 2018 relatif au régime professionnel de frais de santé 115
Avenant n° 25 du 15 novembre 2018 à l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 relatif au régime de prévoyance des non-cadres 120
Accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme 123
Accord du 17 septembre 2019 à l'accord du 21 mars 2018 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé 126
Accord du 17 octobre 2019 à l'accord du 12 juin 2019 relatif à la révision de l'article 16 « Appui à la mise en œuvre du dispositif Pro-A » 127
Accord du 9 juillet 2020 relatif au régime de frais de santé 129
Accord du 8 avril 2021 relatif à la révision de l'article 1er « Champ d'application » 132
Accord du 8 avril 2021 relatif à la révision des articles 15 ter et 15 quinquies (articles 20.1 et 20.3 de la convention collective nationale actualisée) 133
Accord du 27 octobre 2021 à l'accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme 136
Accord du 20 décembre 2021 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle 138
Accord du 18 février 2022 à l'accord du 20 décembre 2021 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle 146
Accord du 14 avril 2022 relatif à la prévoyance 149
Accord du 27 février 2023 à l'accord du 20 décembre 2021 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle 149
Accord du 27 février 2023 relatif à la gestion des fins de carrières et à l'indemnité de départ à la retraite 151
Accord du 18 avril 2023 relatif à la classification et aux conditions d'emploi des hôte(sse)s services propreté à bord 153
Accord du 20 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 155
Accord du 14 décembre 2023 relatif au régime professionnel de frais de santé 158
Accord du 11 avril 2024 relatif au régime professionnel de frais de santé 160
Accord du 11 avril 2024 relatif au régime de prévoyance des non-cadres 161
Accord du 14 novembre 2024 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle (2025-2026-2027) 163
Textes Salaires 173
Avenant n° 80 du 30 novembre 2000 relatif aux salaires (annexe III employés de chantier) 173

Avenant n° 83 du 31 janvier 2003 relatif aux salaires (annexe IV cadres et maîtrise) ... 174
Avenant n° 83 du 31 janvier 2003 relatif aux salaires (annexe III employés de chantiers) ... 179
Avenant n° 81 du 31 janvier 2002 relatif aux salaires ... 180
Avenant n° 84 du 31 janvier 2002 relatif aux salaires ... 184
Avenant n° 89 du 30 juin 2006 relatif aux salaires (annexe I) ... 193
Avenant n° 87 du 19 mars 2007 relatif aux salaires (annexe II) ... 198
Avenant n° 87 du 19 mars 2007 relatif aux salaires (annexe III) ... 205
Avenant n° 87 du 19 mars 2007 relatif aux salaires (annexe IV) ... 205
Avenant n° 90 du 19 mars 2007 relatif aux salaires (annexe I) ... 207
Avenant n° 91 du 10 mars 2008 relatif aux salaires et aux primes ... 214
Avenant n° 92 du 24 mars 2009 relatif aux salaires et aux indemnités ... 220
Avenant n° 93 du 17 novembre 2009 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2010 ... 225
Avenant n° 94 du 5 novembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011 ... 236
Avenant n° 95 du 7 octobre 2011 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2012 ... 246
Avenant n° 96 du 27 septembre 2012 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2013 ... 252
Avenant n° 97 du 26 septembre 2013 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2014 ... 258
Avenant n° 98 du 8 octobre 2014 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2015 ... 265
Avenant n° 99 du 8 octobre 2015 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2016 ... 271
Avenant n° 100 du 10 octobre 2016 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2017 ... 282
Avenant n° 101 du 28 septembre 2017 relatif aux salaires garantis et aux primes pour 2018 ... 293
Avenant du 28 septembre 2017 à l'avenant n° 101 du 28 septembre 2017 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2018 ... 304
Avenant n° 102 du 23 janvier 2019 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2019 ... 304
Avenant n° 103 du 9 octobre 2019 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2020 ... 315
Avenant n° 104 du 16 février 2021 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2021 ... 332
Accord du 27 octobre 2021 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2022 ... 338
Accord du 29 août 2022 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour la fin d'année 2022 et 2023 ... 342
Accord du 29 août 2023 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2024 ... 347
Accord du 10 septembre 2024 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2025 ... 351
Textes Extensions ... 357
ARRETE du 16 mars 1971 ... 357
ARRETE du 3 janvier 1972 ... 357
ARRETE du 21 décembre 1972 ... 358
ARRETE du 27 mars 1973 ... 358
ARRETE du 26 octobre 1973 ... 359
ARRETE du 23 avril 1974 ... 359
ARRETE du 23 août 1974 ... 360
ARRETE du 4 décembre 1974 ... 360
ARRETE du 16 juin 1975 ... 361
ARRETE du 22 octobre 1975 ... 361
ARRETE du 5 janvier 1976 ... 361
ARRETE du 28 mai 1976 ... 362
ARRETE du 5 octobre 1976 ... 362
ARRETE du 28 décembre 1976 ... 363
ARRETE du 28 mars 1977 ... 363
ARRETE du 29 juillet 1977 ... 364
ARRETE du 10 novembre 1977 ... 364
ARRETE du 30 mars 1978 ... 364
ARRETE du 24 juillet 1978 ... 365
ARRETE du 1 décembre 1978 ... 365
ARRETE du 26 décembre 1978 ... 366
ARRETE du 2 février 1979 ... 366
ARRETE du 11 juillet 1979 ... 366
ARRETE du 23 janvier 1980 ... 367
ARRETE du 21 avril 1980 ... 367

ARRETE du 6 août 1980 ... 368
ARRETE du 4 février 1981 ... 368
ARRETE du 4 mars 1981 ... 369
ARRETE du 29 juillet 1981 ... 369
ARRETE du 9 décembre 1981 ... 369
ARRETE du 29 novembre 1982 ... 370
ARRETE du 22 avril 1983 ... 370
ARRETE du 28 juillet 1983 ... 371
ARRETE du 6 janvier 1984 ... 371
ARRETE du 17 mai 1984 ... 371
ARRETE du 11 septembre 1984 ... 372
ARRETE du 14 février 1985 ... 372
ARRETE du 4 juillet 1985 ... 373
ARRETE du 13 mai 1986 ... 373
ARRETE du 11 mars 1987 ... 373
ARRETE du 8 septembre 1987 ... 374
ARRETE du 29 janvier 1992 ... 374
ARRETE du 22 février 1994 ... 374
ARRETE du 19 août 1994 ... 375
ARRETE du 19 octobre 1994 ... 375
ARRETE du 19 janvier 1996 ... 375
ARRETE du 15 avril 1996 ... 376
ARRETE du 26 juin 1997 ... 376
ARRETE du 22 janvier 1998 ... 376
ARRETE du 15 février 1999 ... 377
ARRETE du 9 mars 1999 ... 377
ARRETE du 9 avril 1999 ... 377
ARRETE du 22 mai 2000 ... 378
ARRETE du 20 juillet 2001 ... 378
ARRETE du 22 juillet 2003 ... 379
ARRETE du 10 septembre 2003 ... 379
ARRETE du 19 mai 2004 ... 380
ARRETE du 19 décembre 2005 ... 380
ARRETE du 19 décembre 2005 ... 380
ARRETE du 15 décembre 2006 ... 381
ARRETE du 28 décembre 2006 ... 381
ARRETE du 27 février 2007 ... 382
ARRETE du 19 juillet 2007 ... 382
ARRETE du 24 juillet 2007 ... 382
Textes parus au JORF ... 385
Arrêté du 21 janvier 2019 ... 385
Arrêté du 12 août 2019 ... 385
Arrêté du 3 octobre 2019 ... 385
Arrêté du 15 janvier 2020 ... 386
Arrêté du 17 février 2020 ... 386
Arrêté du 26 mai 2020 ... 387
Arrêté du 6 novembre 2020 ... 387
Arrêté du 22 janvier 2021 ... 387
Arrêté du 2 avril 2021 ... 388
Arrêté du 19 mai 2021 ... 389
Arrêté du 21 mai 2021 ... 389
Arrêté du 2 juillet 2021 ... 390
Arrêté du 17 septembre 2021 ... 390
Arrêté du 13 janvier 2022 ... 390

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES ENTREPRISES DE MANUTENTION FERROVIAIRE ET TRAVAUX CONNEXES DU 12 JUIN 2019 ACCORD DU 12 JUIN 2019 - ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 2 AVRIL 2021 JORF 13 AVRIL 2021 1

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNPD CGT ; FEETS FO ; SUD RAIL,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Dans le carde des taruavx priraaiets préparant l'accord du 10 mai 2017 rleitaf au dlguaioe socail dnas la bcnarhe mouannteitn ferroviaire, les paterianres saiocux ont procédé à un vaste échange sur la méthode et les enjuex du dauilgoe sicaol anisi que sur un rtuoer d'expérience sur la msie en ?uvre des texets civeenlnotonns utelis à la régulation économique et sacoil en son sein. Ces échanges ont débouché enrte ature sur l'élaboration d'un adenga saicol puor les années 2017 et 2018 qui cotrmiapot à la fios l'actualisation de la coinnveotn clocitvele anisi que l'actualisation des classifications.

Les tvruaax prtriaaeis ont débuté le 19 avril 2017 lros d'une réunion priraatie au cruos de lqleaule ont été présentés :
? l'actualisation de la CCN cmmoe pinot d'appui au duoalige social au sien de la bnahcre ;
? les priceinps earcnandt les travuax praiaertis d'actualisation à crdnouie ;
? les aexs d'actualisation de la CCN et nnmmeaott :
? ? la réorganisation des thématiques ;
? ? la fsioun des dnosipsiiots comnuems et des dipontssoiis des aneexns ;
? ? la réécriture des dionsiispots nécessitant une actualisation.

Les petnaraires suaoicx ont échangé le 22 mai 2018 et le 21 mai 2019 à l'occasion de pnoit d'avancement de l'examen des tteexs réalisé par étapes et sur la bsae d'une csrioaapomn du pejrot de ttexe simous par le SMRAEA complété par une clnnooe rarenepnt les aenniecns rédactions d'articles.

Aux cruos de ces tvrauax a été examinée l'actualisation de la coveonntin seoln la nevollue ootnrasiigan des dsisoinptios ceoneltilvonenns sauivtne :

Partie I « Dtoiioipnsss rtelaives à la cinvetnoon ciltelovce nanliatoe du peeornsnl des eensrtrepis de mneonatiutn farvoierire et tuvarax cnnxoees ».
Partie II « Droit sdaicynl et représentation du pneorsenl ».
Partie III « Entrée dnas l'entreprise ».
Partie IV « Eplomi ».
Partie V « Fooiamrtn ».
Partie VI « Tmpes de tvairal ».
Partie VII « Citndnoois de travail. ? Hygiène et sécurité ».
Partie VIII « Rémunérations ».
Partie IX « Atiarsimntdion du psnnreoel ».
Partie X « Départ de l'entreprise ».
Partie XI « Txeets attachés ».

Lors d'échanges bilatéraux et des réunions du gourpe de triaavl ptiarriae les pearteiarns scuaoix ont été examinée les poopoitsrnis d'aménagement de ce pjerot d'accord qui ont fiat l'objet d'un dneirer eaemxn en CPPNI du 12 jiun 2019 au cours de luaelqle il a été cnnveou des doissopniits du présent accord.

À l'issue de ces travaux, le 12 jiun 2019 la cnnoveiotn colvecitle natlanioe moeannttiun fivaoreirre et tavurax cenxenos a été actualisée solen les dspiioiosnts sutinvaes :

Partie I Dispositions relatives à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes

Article 1er - Champ d'application (art. 1er DC)

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

1. ? La présente convotnein ceitvlocle naalintoe règle les rppaotrs entre les emuyprloes et travriulaels des duex sxees de l'industrie de la manutention, de l'entretien et des tuvarax connxees puor le rial et puor l'air.

Elle est acilplpabe à l'ensemble des ermlyuepos français ou étrangers et à l'ensemble de lreus pernnlesos suaf eicepnotxs visées dnas le tetxe même des articles.

a) ? Elle s'applique sur l'ensemble du teioirrtre nintoaal à l'industrie de la munoeanittn firirveorae et tarvaux connexes, puor le ctpmoe des gosietrnnaies d'infrastructure, d'autorités otiiagcseanrrs de torpanrst ferroviaire, des ernetpsires firvoareries du réseau ferré natoainl*(1)*et de tutoe aurte etrneprsie friroraviee iennartnvet également dnas les inotintsallas de seecvirs ntoamemnt les gares, estacades, chantiers, parcs, dépôts, etc., du système de tprsnraot foririervae nntaoial de la société naoaltnie des cniehms de fer français (c'est-à-dire les ifnsrretcuutras fraveerioirs heoueqnstirimt gérées par la SNCF), relié au réseau ferré naiotnal*(2)*et/ou à des veois ferrées d'intérêt loacl (VFIL) ou d'intérêt laocl ou régional à fibale tairfc puor :
? tuaravx de cgmenhraet et déchargement de mirsdaheacns ;
? trvaaux de cneamrhget et déchargement de matériel ;
? turaavx de crgneehamt et déchargement de coabhrn ;
? désinfection de wanogs ;
? nteygaote des crous de geras ;
? ngtaoeyte des dépôts ;
? lgavae et nottagyee intérieur et extérieur des vrueoits à vgryeoaus ;
? ptaogre des bgaegas ;
? taavurx de miautton des bogeigs et des esisuex dnas les geras frontalières.

b) ? Elle s'applique sur l'ensemble du terrrtioie ntnoiaal à l'assistance au matériel rlouant en eoenneinrmnvt dédié (métros ?) puor :
? ntoygtaee intérieur ;
? nyaoetgte extérieur ;
? nygtaetoe des vioes ;
? ptiete maintenance.

2. ? Des dniitosisops de la présente coteinvonn clvecolite nitnaloae précisent en tnat que de bseion les dossinopiits particulières alpilabepcs à cchuane des catégories de pnnoresels désignées ci-après et visées à l'article 2 de la présente ctooievnnn cvltcoleie :
? oivurers (relevant précédemment de l'annexe I) ;
? orrueivs des ernptsreeis tvrlalaaint sur les sties de la RTAP ou des esreirpnets de tsonparrt de verguyaos opérant sur les réseaux de métro et de RER*(3)*de la région pnisaeirne tles que définis à l'article 2 (et précédemment à l'article 1er de l'annexe

II) ;
? employés de cihntraes (relevant précédemment de l'annexe III) ;
? aetgns de maîtrise et crades (relevant précédemment de l'annexe IV).

(1) Le réseau ferré nonatial désigne le réseau fioiarrvree français propriété de l'État dnot la société SCNF réseau est l'attributaire des linges y cprioms si eells étaient reresips par l'État ou cédées à des collectivités trotiriaeerls ou germopeunt de collectivités territoriales.
(2) Le réseau ferré national désigne le réseau feorrriiave français propriété de l'État dnot la société SCNF réseau est l'attributaire des liengs y coripms si eells étaient reerpiss par l'État ou cédées à des collectivités ttarroriieles ou gueempnrot de collectivités territoriales.
(3) Attribués à la RTAP à la dtae de l?accord.

Article 2 - Personnels concernés (art. 1er AI + art. 1er AII + art. 1er AIII + art. 1er AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La présente cionetovnn cillevocte nlaatnioe rrepend les dtniisoiosps aebapllpics :
? au pnernsoel de la catégorie « orvuries », occupé par les eetinrpsres (ancienne axenne I « Ovrreuis [SNCF] ») ;
? au pnseenorl de la catégorie « ovureirs » salariés d'entreprises exécutant, puor le cotpme de la régie anumoote des tnprarstos pnsraieis ou des eirretensps de tnaorsprt de vaerguyos opérant sur les réseaux de métro ou de RER de la région parisienne, les tuavrax siatnuvs ; entretien, ntgoyatee et désinfection du matériel roulant, des stnitaos et des ilnltoiaatsns en sous-sol et en surface, mounatnentis dsevires (ancienne anxene II « Orieurvs (RATP) » ;
? aux employés occupés sur les chantiers, visés à l'article 1er (paragraphe 1) de lidtae convention.
Il est précisé que le trmee « employés » (ancienne anxnee III « Employés de crineahts »), au snes de la présente coineontvn s'entend des employés de chantier, rémunérés au mois, aaynt luer aenthceatmt sur le chantier, à l'exclusion des employés des sièges suoiacx et des crneets régionaux ;
? aux anetgs de maîtrise et aux craeds des ernirepests aeistejtsus (ancienne anxene IV 3 « AM et ceadrs »).

Article 3 - Conventions collectives et accords antérieurs.Avantages acquis (art. 3 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La présente cevonntoin ne puet être la csaue de réduction d'avantages auqcis iulnviemlenddeit antérieurement à la dtae de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne puet y aovir de cuuml ou dloube emopli ernte ces atveagans aquics et des anvagetas sirimieals résultant de la présente convention.

De même, les aaaevntgs rncnoues par la présente cotennivon ne pveeunt en acuun cas s'ajouter à cuex déjà accordés puor le même oebjt à la sutie d'usages ou d'accords d'entreprise. Dnas ce cas, l'avantage le puls faovlabre srea maintenu.

Article 3 bis - Régulation sociale au niveau de la branche professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Sous réserves des dipointisoss des aricelts L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du travail, les pteiras sgiarateins préconisent aux eipsneertrs de rsetecepr une primauté des ditiopssions cnllvoeietnonens revaleits aux éléments de rémunération visés à l'article 31 « Éléments de rémunération » de la présente convention, et ce suaf doispisotin puls favoblaers prévues par une connevoitn ou un aroccd d'entreprise.

(1) Les saioiunlttps de l'article 3 bis snot elcuxes de l'extension en tnat qu'elles cenineovnntert aux diionoiptsss des ariltecs L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Article 4 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (art. 42 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Il est institué une cismisomon pirtraiae pnmneerate de négociation et d'interprétation mtnotaeuinn fevrioirare (CPPNI-MF) conformément aux dinsiistpoos législatives en vgiueur et rapmnseilst les msniisos prévues par ces dispositions.

En matière de résolution des difficultés d'application (interprétation) des dtiopsoiniss cnlinonteleovens (ou « différends cloftceils ») et de révision de ses dioiisptsnos par le baiis de la dénonciation de cinteras de ses ailrctes snot appliquées les doiinsopstis snuatives :

1. ? Difficultés d'application de la cveotnionn et différends collectifs.

Cette cmisoiomsn diot être obtiaonriemeglt ssiaie de tuot différend ccetiollf sneruvu sur un ponit qcleuqunoe du camhp trrraioitel d'application de la coveontinn mnaettt en cusae l'application d'une ou psulriues dsiotpionsis de la présente convention. Elle a selue qualité puor préciser le snes et la portée des dooitiispnss contestées.

La cmmosiosin peut, en outre, être sasiie des difficultés qui peeuvnt se proiurde à l'occasion de l'application niaaonlte de la présente convention, lorqsue ces difficultés n'ont pu être résolues à l'échelon d'une etepsinrre ou d'un établissement (échelon régional ou local). Suaf difficultés particulières, la cmoimsiosn nnoatalie se réunit dnas les hiut jorus sunivat la requête de la pirtae la puls diligente.

Le délai ci-dessus est à compter du mnemot où la csosmimion prartiiae petrmnnaee de négociation et d'interprétation est saisie à la ddmneae de la pitare la puls diligente, par lterte recommandée aevc accusé de réception.

Lorsque les différends colefticls simuos à la cimsosiomn ntailoane (CPPNI-MF) ont un caractère loacl ou régional, celle-ci puet firae sur pclae les enquêtes nécessaires.

En cas de différend d'ordre celcliotf dnas une entreprise, qui n'aurait pu être résolu à la sutie d'un eaemxn aambile enrte la dteroicin et son personnel, un procès-verbal de non-conciliation srea établi et adressé au président de la cmsosmioin nitlnoaae aux fnis de conciliation.

2. ? Révision de la ceoitonnvn (par dénonciation pitlreale de ses dispositions).

Avant toute dénonciation d'un ou piulsrues aelcrtis de la présente convention, les pitares sairategnis dveinot obligatoirement, à peine de nullité de la dénonciation, irnmeofr de luer itoitennn la ciosimsomn piriartae panmrentee de négociation et d'interprétation. Celle-ci est aorls chargée d'établir, dnas un délai de qiuzne jours, le pojert de miicoaotifdn du ou des artlceis en cause, proejt qui srea simous aux pearits srnteaiigas puor friae éventuellement l'objet d'un aeannvt à la convention.(1)

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un accord au sien de la coimssmion sur un tel projet, les pritaes sornet lreibs de faire joeur la procédure cnfromoe aux diosnpitioss légales en vigueur.

3. ? Cioomitospn de la ciommsosin pratariie pnetnmreae de négociation et d'interprétation.

La csmsmiioon ptiarirae penmretnae de négociation et d'interprétation comprend, des représentants désignés par cuanhce des otnsniarioags pnoolfessrilenes et sdacylines représentatives*signataires de la présente cienontovn collective*(2).

(1) Les snoitaptulis du 1er alinéa du 2 de l'article 4 snot exleucs de l'extension en tnat qu'elles cnotnvenirenet aux dtoiioipsnss des aerlcits L. 2261-9 et L. 2261-10 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) Les treems « sigireanats de la présente cenntoovin ccloitvlee » faungirt au 3 de l'article 4 snot ecuxls de l'extension en tnat qu'ils cernnenetinovt aux diionossitps de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 5 - Durée. Dénonciation. Révision (art. 41 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La présente centionvon citvocllee est cnulcoe puor une durée indéterminée. Elle pnred apaptoiilcn au 1er juor du mios snuivat la ptrauoin au Jrnoaul oiceffil de l'arrêté d'extension de l'accord du 12 jiun 2019 parntot révision de la CCN mnaitetonun frarviioree et trauvax connexes.

Elle puet être dénoncée et révisée à tuot mmneot par l'une des peartis sirtangeais aevc préavis de 3 mois.(1)

Sous piene de nullité, la dénonciation est notifiée à cnhuace des patries par lrette recommandée aevc accusé de réception et diot s'accompagner d'un dépôt auprès du ministère chargé du traiavl et du gferfe du cneiosl de prud'hommes.

Si, anavt la dtae d'expiration du préavis de dénonciation, un arcocd a été réalisé, la ceooinvtnn derumee en veuguir dnas les coidntonis fixées par l'accord intervenu.
À défaut d'accord, la ctoennoivn cesse aettmnmeuqauoit de proirdue ses effets à l'expiration du délai de 1 an à cmtoepr de l'expiration du délai de préavis.

La présente contionevn cloetilcve nanilaote et ses cntnoeivnos annxees pneuevt être révisées à tuot monemt par l'une des piretas signataires, aevc préavis de 3 mois. (1) La révision est accompagnée oigioaebenmtlrt d'une porioptsoin de rédaction nlevoule ou de spsopeniusrs cceroannnt ce ou ces articles.*L'accord pntoart révision de la cnoovteinn puorra être colcnu par l'intégralité ou une pratie des steiagiarns de la présente convention, suos réserve du rsecept du doirt d'opposition prévu à l'article L. 2232-12 du cdoe du travail.*(2)

(1) Le 2e alinéa et la 1re psrahe du 6e alinéa de l'article 5 snot étendus suos réserve du recespt des doiitsionpss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

(2) La dernière psarhe du 6e alinéa de l'article 5 est exclue de l'extension en tnat qu'elle cvrtnioneet aux diiopsnsiots des acitelrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telels qu'interprétées par la jsceuprdurine de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Article 6 - Publicité (art. 44 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La présente cnetoinovn cocvllitee frea l'objet d'une part, d'un dépôt auprès du ministère du tvarail et de l'emploi, dceiotrin générale du tivraal dnas les codnintios fixées par les aictlers L. 2231-5 et sauvnits et D. 2231-1 et sintvuas du cdoe du tviaral et, d'autre part, d'une dnmdeae d'extension dnas les conoitinds fixées par les aieltcrs L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

La présente ceoonvintn cevlclitoe ntoilaane frea l'objet d'un dépôt au secrétariat du coenisl de prud'hommes de Paris.

Partie II Droit syndical et dialogue social de branche et au sein des entreprises

Article 7 - Liberté syndicale et liberté d'opinion (art. 4 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, les prtieas recnsnsieonat la liberté d'opinion, asnii que la liberté syndicale, qui doennnt la possibilité d'adhérer lberinmet et de fiare pritae d'un sacdnyit prooefnssienl constitué en vertu de la secoitn 1 du cphtarie Ier du ttire Ier du lvrie IV du cdoe du travail.

Les salariés et les eemprulyos snot tnues de repestcer la liberté sncailyde et la liberté d'opinion au sien de l'entreprise.

Il est idreitnt à tuot eylmopeur de penrrde en considération l'appartenance à un saincydt ou l'exercice d'une activité syndilace puor arrêter ses décisions en ce qui connrece nenammtot l'embauchage, la cutnidoe et la répartition du travail, la fomatorin professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mueesrs de diiisnlpce et de congédiement.

L'exercice du dirot sdcanyil et de la liberté d'opinion ne diot pas aiovr puor conséquence des aects ciretroans à la législation.

Article 8 - Exercice du droit syndical (art. 5 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

I.?L'exercice du diort syndical, dnas les eiprerstens visées par la présente cevntnooin cllvtcieoe nliaatone est régi par la législation en vigueur.

II.?Aux dniiiosostps légales prévues par les txtees susvisés s'ajoutent les dsspiotinios sutvaeins :

1.?Sur les établissements dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés, des panneaux d'affichage fermés, dtniistcs de cuex qui snot affectés aux cmoiacunniomts des délégués du personnel, snot réservés à tuteos les oiasgotannirs sendcalyis représentatives puor aheicffr les cioovnotacns aux réunions de l'organisation saydiclne asini que les ccantmunmioois signées d'un rssabpleone de l'organisation syndicale. Un elrixpaeme de ces ctmmouioanicns seldncyais est tnmrisas au cehf d'entreprise ou à son représentant, simultanément à l'affichage.

2.?Commissions pieiatarrs (en référence à l'article 3 de l'accord du 12 février 2019 raitlef à l'organisation et au fnnncmiaeet du paritarisme)

2-a.?Modalités d'exercice du dirot de s'absenter (art. 3.7-a aroccd 12 février 2019)

Au cas où des salariés pieirnpatct à la damnede ou aevc l'accord d'une oaansrgoitin slniycade représentative au sien de la bhcanre à une réunion d'instance ou de cmsomoisin paririate (entrant dnas le dogilaue sacoil de la bhacnre organisé par l'article 3 de l'accord raitlef au doguiale social), et dnas la ltimie de 2 salariés, ces salariés bénéficient d'une aosroitaiutn d'absence puor se rnedre à cttee réunion.

Pour ointber cttee atotiosriuan d'absence ces salariés snot tnues d'informer préalablement luer elompyeur de luer poipiartatcin à ces cmoinmsioss et de luer présenter la ccanotvoion afférente à cette réunion (où de la coicuitnoammn par cirueorl en taennt lieu).

2-b.?Compensation des peters de sialears ? maniiten de la rémunération (art. 3.7-b accrod 12 février 2019).

Sous réserve du resecpt des dintossioips prévues au 2-a ci-dessus et de la pticiiaoartpn eteciffve des salarié(e)s à cette réunion attestée par l'émargement et siutarnge par le/la salarié(e) de la fielule de présence, le tmpes de taivarl consacré à la ptoiaicrtaipn à ces réunions d'instances et de csoosmiinms est payé par l'employeur cmmoe tmeps de tvraail effectif.

Est également considéré cmome du tmpes de tvaaril etiffcef et rémunéré comme tel le tmeps des ttjaers (aller ou rtuoer de cette réunion) effectués panednt l'horaire de travail. Les teatjrs effectués en dohers de l'horaire nmarol de travail, snot rémunérés comme tpems de tivraal efeciftf puor le tepms excédant le tmeps nramol de tjraet du salarié etnre son dilocime et le leiu de travail.

2-c.?Indemnisation des fiars de déplacement (art. 3.7-c accrod 12 février 2019)

Les fiars de déplacement des salariés mrebmes des délégations sdneailcys répondant aux ctndinoois fixées au 2-a et 2-b ci-dessus snot remboursés, sur justificatifs, dnas les cotnidnios setuvanis :

3-c-1.?Indemnisation des faris de toparnsrt (art. 3.7-c-1 aorccd 12 février 2019)

Les firas de tanrsorpt snot remboursés par l'employeur dnas la litmie mimaaxle du pirx du biellt de tarin SCNF en sedcone csalse ou du blelit d'avion en clsase économique.

3-c-2.?Indemnisation des fairs de raeps et d'hébergement (art. 3.7-c-2 acorcd 12 février 2019)

Les fiars de rapes des salariés snot pirs en cahgre par l'employeur dnas la lmitie de hiut fios la vaeulr du mmnuiim gnatari (MG) au 1er jneaivr de l'année en cours.
Lorsque les cntrsncecoias de la réunion egnxeit un hébergement, ces fairs d'hébergement snot remboursés par l'employeur dnas la ltiime de 100 ? par niut (nuitée et ptiet déjeuner compris) en région parisienne.

Les modalités de maitluutoaisn des fiars du pairarsimte liés aux réunions des itencnass et cmoomiinsss piaarriets de bcnahre snot définies à l'article 3.7-d de l'accord du 12 février 2019 ritleaf à l'organisation et au fenecianmnt du ptaiarmrsie en ttxee attaché 6 de la présente convention.

3.?Congrès syndicaux

Sur dednmae écrite de luer oitsaogarnin syndicale, présentée au mnios 8 jruos à l'avance et précisant la durée de luer absence, les représentants sudncayix pevunet aiessstr aux congrès de luer osntagoiairn et aux assemblées générales de luer syndicat.

Article 9 - Dialogue social de branche et au sein des entreprises
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les dsiitnsoopis cietoeennovnllns rlaeevtis au dorit sdcynail et au daiuloge sicoal de bnrhcae et au sien des esnrirtpees fuigernt en texte attaché 6 de la présente ctvenioonn qui rgeurope l'accord du 10 mai 2017 rilaetf au dguaiole sacoil dnas la bnhrace mnutitaonen froeirvirae et taravux connexes, l'accord du 12 février 2019 ralitef à l'organisation et au fnaemcnenit du patsraimrie et l'ensemble des atnvenas qui sonret pirs puor la msie en ?uvre et l'évolution des ootnrtinaies qu'il comporte.

Les ptaeris saitgrenais rnaplelpet « le rôle poriirdmal de la ceootinvnn et des arcodcs de bchanre puor une régulation économique et sloaice par l'affirmation de solidarités iteertsneepnrirs et l'harmonisation des cntoiondis d'emploi des salariés dnas les etisprneres d'un même seuectr » (préambule, aorccd du 10 mai 2017, alinéa 2).

Ces dotsoinspiis ctnleinvnooelens rleveatis au droit snaydcil et duliogae soacil de bnacrhe et au sien des enrpsiteres frea l'objet d'une révision a mminia trleannie sur la bsae d'un balin qtutilaaif de la msie en ?uvre des dsiiotospins ensxiaetts et dnas l'objectif de fosevirar le développement d'un doglaiue socail csouctnrtif et rbspnsloeae et la cneatcrooitn soialce au sien de la bnrhace cmmoe des entreprises.

Partie III Entrée dans l'entreprise

Article 10 - Conditions d'embauchage (art. 14 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le pensorenl est embauché après eaxmen de ses apteutdis à ripemlr l'emploi sollicité.

Le fiat puor tuot salarié de stloiicelr ou d'agréer, dreeinectmt ou indirectement, des offres, primes, présents en vue de fctilaier une ehcbamue cnreoistuta un cmmteonporet futaif que l'employeur pruroa sanctionner.

Tout novuel embauché est immédiatement informé :
? des taaruvx dnot il srea chargé et de la catégorie dnas llqelaue il srea classé aevc itidaincon du cenoifficet csdooprrnaent ;
? des reiqsus inhérents aux ptseos de travail.

L'embauchage n'est vlaable et définitif qu'aux cointionds de la présente ctoiovennn et après une période d'essai qui est définie à l'article 11 ci-après, et après emexan médical anvat eaubcghmae ou au puls trad avant l'expiration de la période d'essai.

Tout tvaluailerr affecté à un psote présentant des rieuqss pecrluraitis puor sa santé ou sa sécurité ou puor cllees de ses collègues ou des teris évoluant dnas l'environnement immédiat de traavil bénéficie d'un sivui inieudivdl renforcé de son état de santé. Ce suivi coprnemd neonmmtat un eaemxn médical d'aptitude, qui se sutbistue à la vtiise d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.

Article 11 - Recrutement.Période d'essai (art. 15 DC + art. 2 AI + AII + AIII, art. 2 « Recrutement.Période d'essai » AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La période d'essai est le tmeps qui s'écoule ertne la prsie ecitfefve de sevirce et l'embauchage définitif. Sa durée est fixée ci-après puor cuahnce des catégories de personnels.

Pendant la période d'essai, les 2 peiarts peevnut rrpome le cnarott de taiavrl snas préavis.

Les eumryploes rnrteecut de préférence les aetngs de maîtrise et caerds prmai luer prensnoel le puls atpe à en rmliepr les fonctions. (art. 2, al. 1 AIV)

	Période initiale (art. L. 1221-19 CT)	**Renouvellement compris (art. L. 1221-21 CT)[1]**
Ouvriers et employés	2 mois	4 mois
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois
[1]?La période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée équivalente ou inférieure à la période iiaitlne dnas la lmiite fixée dnas la cnoolne ci-dessous et en repntaecst les délais de prévenance aux arltcies L.1221-25 et L. 1221-26 du cdoe du travail.		

Article 12 - Notion d'ancienneté (art. 15 bis DC + art. 8 « Mobilisation » AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Pour l'attribution des anatvgeas liés à l'ancienneté prévue par la présente cnnooetvin coevliclte nationale, celle-ci s'apprécie sloen le mdoe le puls auaevnatgx puor l'intéressé :
? siot en fictnoon de sa durée de présence ciunntoe dnas l'entreprise ;
? siot en fnotiocn de sa durée de présence cnnouite sur le chantier, qeul que siot le nmrboe d'employeurs qui s'y sreont succédé.

Cette dernière dstioispoin rtsee apablpilce en cas de muittaon sur un artue cniaethr ciomrps dnas le champ d'application de la covinotenn cteilolcve nationale.

Il iobmcne au salarié de faire la prevue de son ancienneté sur le chantier.

Toute période eticfvfee de moitbsialoin senuruve en corus de carontt est pisre en cpomte puor le ccuall de l'ancienneté des agtnes de maîtrise et cderas dnas l'entreprise.

Les aetgns de maîtrise et les careds qui, volontairement, ne réintègrent pas l'entreprise dnas le délai d'un mios après luer libération effective, ne puevnet se prévaloir de la doispotiisn ci-dessus.

Article 13 - Travail des femmes et des jeunes salariés (art. 28 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les dtsoipsioins légales snot appliquées aux femems et aux jnuees salariés employés dnas la profession.

Article 14 - Égalité de traitement des salariés français et

étrangers (art. 28 bis DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les salariés srneot employés conformément aux coiitndons définies par la législation et la réglementation en vigueur, naomtmnet qnaut à lerus cidinootns d'emploi, de prtmoooin preilelnfnssooe et de formation.

Les dmriiiticonanss fondées sur l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une rcae ou une rgelioin déterminée pveunet être sanctionnées pénalement (code pénal, aecirlts 225-1 et suivants).

La drivetcie comatumniarue en dtae du 29 jiun 2000 vsie à idnterrie les dntimoaiirincss fondées sur l'origine railace ou ethnique. Elle s'applique à tteous les personnes, en ce qui cncnreoe ntoamemnt les cdnioitons d'accès à l'emploi, l'accès à la fmoirtoan professionnelle, les cidtnoinos d'emploi et de travail, les aaeatgnvs sociaux.

Article 15 - Salariés handicapés (art. 28 ter DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Dans le crdae de la poiiuqlte d'emploi de la branche, les erpesenitrs pnnrderot en cmtpoe la siotitaun de dmdneeruas d'emploi rtnoarcennt des difficultés d'insertion, et puls particulièrement les terurvliaals handicapés (articles L. 5212-1 et sivautns du cdoe du travail).

Les errseneipts s'engagent à foveasrir l'embauche et l'insertion des salariés handicapés dnas le cdrae de la législation en vigueur, nnmeotamt par des mereuss d'aménagement de ptesos ou d'horaires, d'organisation du traiavl et des aticons de ftrimaoon vnsiat à remédier aux inégalités de fiat atcafefnt les salariés handicapés.

Article 16 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 28 quater DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les doispoitsnis rlaeeitvs à l'égalité pslesinleoronfe ertne les hmeoms et les fmeems s'appliquent de pelin droit, naetmonmt en ce qui crencnoe l'accès à l'emploi, la famiotron pfsnniolsleeore et la priotoomn professionnelle.

L'employeur ne puet pas pnerrde en considération l'appartenance à l'un ou l'autre sxee puor déterminer la rémunération d'un salarié.

Les donssotpiiis de l'avenant n° 17 du 17 nvmboree 2009 riatelf aux écarts de rémunération ernte les fmemes et les homems friuge en tetxe attaché 9 de la présente convention.

Article 17 - Apprentissage (art. 29 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les appinrets bénéficient des dsoiiiotnpss de l'accord railetf à la faroiotmn prionfleoenlsse (en txtee attaché 3) et nnatmmoet de l'annexe rtlviaee à la rémunération mlnimiae des apprentis.

Partie IV Emploi

Article 18 - Classifications (art. 8 AI + art. 8 AII + art. 11 AIII)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Une aaoiustaictln des dtinosspoiis clelennvootinnes est en cuors dpiues 2009 et 19 réunions ptiraraies ont perims de cdnoriue les tauvarx de rénovation de ces classifications. Ces taavrux ont été complété par l'élaboration de 3 ciariifnctteos de bnhacre au cours d'une teaitnnre de réunions de la CPNE-FP metantnoiun foraerivrie : cieirftociatn des compétences de bsae ntyaegote et mtnutenaion ferroviaire, CQP « Aegnt de nygeattoe et de mtnneotuain fiarvoreire », CQP « Cehf d'équipe ngeatytoe et mtenniaotun fiiarrvroee ». Les dspooiiistns de cet alrtcie 18 snroet miess à juor lros de la fistiaoalinn des taarvux d'actualisation par la strnuaige de « l'accord rtleaif aux caloisstianicfs des eimlops au sien de la CCN mtoenaitnun faorerrviie » qui srea attaché à la présente civnootenn (texte attaché 8).

Ouvriers

? Oueivrr (AI + AII) :
Reçoit des consignes.
Exécute dsireevs tâches élémentaires.
Doit acquérir une fitmaoron plnfoeisolsrene élémentaire.
Son activité l'amène à uiiletsr des menyos de pitete mécanisation.
Son activité est contrôlée par un agnet de qiicltafaiuon supérieure.

? Oeuvirr spécialisé (AI + AII) :
Reçoit des cosnigens oarles et écrites.
Exécute des opérations variées et combinées.
À aiuqcs une ftmoiroan psefoolsnrinele spécialisée ou une expérience équivalente.
La bnone exécution des opérations est contrôlée par un agent de qitiifluacoan supérieure.
Son activité l'amène siot :
? à ueilistr des moeyns de mécanisation cpmxleoe ;
? à aesrusr la msie en ?uvre et l'entretien cnuaort des myneos de ptteie mécanisation ;
? à dbrsuiteir matériels et produits.

? Oerivur qualifié (AI + AII) :
Reçoit des iicuttrnonss précisant les octfjiebs à atteindre.
Doit ultisier les menoys appropriés à l'exécution des opérations qui lui snot confiées.
Doit posséder la foraimton prlsnenioselofe adaptée à son psote et les ctaiterfics croontdrseanps ou une expérience équivalente.
Doit svoiar apprécier la conformité du taivral exécuté aux obetijfcs fixés.
Son activité l'amène siot :
? à ausesrr la conduite, la msie en ?uvre et l'entretien de mietannncae de meynos de mécanisation clepmxoe ;
? à aseusrr la gostein des stocks, la préparation et la duritiitobsn des ceamondms ;
? à arusser la cndaiotioorn d'une équipe suos l'autorité dceitre et patrneenme d'un agent de maîtrise.

? Oveurir d'encadrement (AI + AII) :
Reçoit des itntnociusrs et les trmanset aux aentgs dnot il asruse l'encadrement.
Participe à l'exécution des opérations et s'assure de luer bnnoe réalisation.
Doit posséder la fiooramtn pleronsilfoense adaptée à son poste et les cecafitrtis crprsoanndetos ou une expérience équivalente.
Doit être cbalpae de temranrttse aux antges dnot il asruse l'encadrement la fmooiratn plenrioesfolnse nécessaire. Il vlliee à l'application des règles d'hygiène et de sécurité.
Il est placé suos l'autorité d'un agent de maîtrise à qui il diot rdnree compte.

Employés (art. 8 « Nculrtmnaoee des emiplos et cinifoceftes » [annexe III])

Les différents epoilms qui pveuent être occupés par les employés visés par la présente ctoeionnvn ccvoelilte nationale, aisni que les cftieeoficns correspondants, snot définis et fixés ainsi qu'il siut :

? Catégorie 1 (coefficient 123) (AIII) : garçon de cserous et garçon de bureau.

? Catégorie 2 (coefficient 134) ? Employé aux écritures (1er degré) (AIII) :
N'effectue pas de taviral cboaplmte ; employé chargé de taaurvx de cpioe ou de transcription.

? Catégorie 3 (coefficient 144) ? Employé aux écritures (2e degré) (AIII) :
Même définition que puor le pireemr degré ; etuecffe en ortue des taarvux de crgaffihe splmie ou de tnuee de fiches.

? Catégorie 3 (coefficient 144) ? Datycraolpghe (AIII) :
Employé anayt puls de six mios de pratique, ne fasinat pas de fueats d'orthographe et présentant d'une façon ssiinttaafase son travail.

? Catégorie 4 (coefficient 154) ? Employé de comptabilité (AIII) :

Employés exécutant tuos tavarux élémentaires ne nécessitant pas la csosnnnciaae générale du mécanisme comptable.

? Catégorie 5 (coefficient 165) ? Paoteniu (AIII) :
Employé chargé de la vérification des tmpes de présence et de travail, culalce les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

? Catégorie 6 (coefficient 181) ? Miainasegr (AIII) :
Assume à temps ceopmlt le screive d'un entrepôt de msrenihdcaas et de matériel, est rnslposbaee de la bnone tenue des écritures et inventaires.

? Catégorie 6 (coefficient 181) ? Aide-comptable (AIII) :
Employé aanyt les ccaesaosnnins ctaemlobps et l'expérience nécessaires puor tienr les jaruounx aieiaxrilus aevc ou snas ventilation.

? Catégorie 6 (coefficient 181) ? Agent peuyar sur cntehair (1er degré) (AIII) :
Agent chargé du trafnsret et de la doiburtstiin sur les crihetnas des saeliars et amepocts des ouvriers. Il établit lui-même le décompte des slraeais d'après les dnomeutcs tnues dnas l'établissement ou sur les chantiers, et en dedamne la curtuvoree au caissier. Il teint la tniptrsorcian des opérations fietas par lui. Il n'a pas de fodns de csaise permanents.

? Catégorie 7 (coefficient 136,5) ? Agent peuayr sur cneiathr (2e degré) (AIII) :
Même définition que clele d'agent paeyur sur cnatiehr (1er degré). Il a, en outre, des fodns de cssiae petarmnens dnot il est responsable.

Dans le cas où ctraeins empilos entaistxs ne freiuaigenrt pas dnas cttee énumération, il y auairt leiu de procéder par aioaimlsitsn en se référant aux epolims ci-dessus.

Agents de maîtrises et craeds (art. 11 « Définition des catégories et ceoteiniffcs posfnernieslos » [annexe IV])

A.?Maîtrise

? Contremaître anayt monis de six mios d'ancienneté (coefficient 191).
? Contremaître anayt au moins six mios d'ancienneté (coefficient 201,5) :
Fait l'appel à la prsie de service. À suos son contrôle piuuselrs équipes dirigées cacnhue par un cehf d'équipe ou un bdiigrear ; dbriitsue et aticve le travail, en sierlluve la bnone exécution. mniaientt la dniispicle ; rned copmte de la mhrcae du scverie dnas les ciiootndns fixées par les ceoningss de l'entreprise ; eetrsgirne sur miaonfld les hereus de présence du peernsnol ; puet aivor à donner le snagil de fin de tvaaril ; puet asruser les fotnconis de cehf de bordée ou de cehf de chiatenr lqsuroe l'effectif qu'il diigre est d'environ 25 salariés.

? Cehf de bordée ou sous-chef de cihetanr (coefficient 221) :
Contrôle l'effectif à la prise de svrceie ; dnone des dvietcreis au contremaître ; contrôle la bonne exécution des travuax ; cronodnoe les efortfs de ses subordonnés puor onebitr une exécution rdpaie et paartfie des traauvx ; vellie au menitain de la diipclnsie ; donne le sangil de fin de sivcere ; eeitrnrsge sur mnafolid les heerus de présence du penenorsl ; puet assuerr les fooitcnns de cehf de cienathr lqsoure les efeiffcts qu'il dirgie snot d'environ 50 salariés.

B.?Cadres

? Cehf de chanetir (coefficient 247) :
Dirige un cnhteiar d'environ 200 salariés ou un gupore de cnrhietas d'environ 150 salariés ; établit un paln de tvraail qu'il soumet à ses supérieurs, en vérifie l'exécution ; uilitse au meiux le pernonesl puor otbneir un reedennmt mmuxiam ; eixge une exécution pairftae du tivraal ; est rspeblonsae de la disinplice ; établit ou contrôle le mnlofaid ; est chargé de résoudre, aevc le rseabplsone du maître de l'?uvre, les qesoniuts de svicere ; est le rspslabenoe de la caisse ; est chargé de l'embauchage et du débauchage ; prend ateneamchtt des truavax ou opérations exécutés.

? Cehf de svriece (coefficient 282,5) :
À les mêmes aoruitbnitts que le cehf de canither ; driige un ceaihntr à gors ecfeiftf (environ 300 salariés) ou un esbemlne de cnieahrts (totalisant eonivrn 200 salariés) ; puet être secondé puor la ptiare tuqehnice par un ou plrusieus cfehs de cnirtahes ; puor la prtiae amisidinvtrate par un ou peurisuls employés.

Article 19 - Remplacement d'un salarié absent (art. 40 DC + art. 8 A1 + AII)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Lorsqu'un salarié diot topeiarmmnreet remilpr eneefeimcfvtt les fiotnoncs d'un salarié asbent qui occpue un elompi supérieur au sien, il diot rvieoecr penandt la durée de ce reelnmacmpet une indemnité différentielle (« 18° Indemnité d'intérim » de l'article 31 ci-après) qui lui arsuse la rémunération cprdensronoat à son nuoevl emploi.

Les diisonpsitos du pgaprharae ci-dessus snot également ailbpcelaps au pneernsol rémunéré au mois. Si ttefiuoos le remplaçant, snas rpelimr ecfmfenivetet tutoes les fnoctoins du supérieur absent, diot néanmoins assumer, duanrt l'absence de ce dernier, un surcroît de tarvail ou de responsabilité, une indemnité différentielle (« 18° Indemnité d'intérim » de l'article 31 ci-après) tnanet cmotpe de ce surcroît lui est allouée.

Lorsqu'un salarié diot rpmeilr temporairement, à la dedname de son employeur, un epolmi inférieur à cueli qu'il occupe, son slraaie nrmaol diot lui être meainntu pndnaet la période correspondante.

Pour rcaelpmer les salariés abtenss (ouvriers AI + AII) (maladie, ancciedt de travail, congés payés?), on pourra faire apepl à des salariés de catégories inférieures. Si tel est le cas, le salarié amené à eefutecfr ce rcepenemamlt perrceva une indemnité différentielle (« 18° Indemnité d'intérim » de l'article 31 ci-après) lui aassnurt la rémunération crrndoopnaset à l'emploi qu'il occupe. Il srea tneu cmtope de la compétence asqiuce lros de ces remplacements, en cas de prootimon éventuelle, puor un emlopi vacant. Tuot ralemcempnet d'une durée de puls de six mois, en une ou plusrieus périodes, dnrenoa aiudt salarié une priorité de ptirmooon en cas d'emploi vacant.

Article 20 - Transfert de personnel (art. 15 ter, 15 quater et 15 quinquies DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 20.1 - Changement de titulaire de marché (art. 15 ter DC)
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Au cas où, situe à la csoseaitn d'un cratont craimemocl ou d'un marché pbluic (ci-après dénommé « marché initail ») en tuot ou partie, et ce qeul que siot le dnoenur d'ordres, une activité enrtnat dnas le cahmp d'application de la présente coeviontnn ctlliecvoe seirat attribuée à un trtlauiie dsctinit du trtiaulie antérieur, la continuité des crttnoas de tavaril etstixnas au dreneir juor du ctorant comeicrmal ou du marché précédant des salariés non-cadres et caedrs d'exploitation jusqu'au cfofienicet 282,5 du pemeirr elmueyopr affectés à laitde activité diupes au mnios 6 mios sieart assurée cehz l'employeur entrant. Les salariés dvenat être en suaoiittn régulière au raergd de la législation du travail, et naotmnmet des dsisotoniips législatives et réglementaires visées aux aertlics L. 5221-1 et sntauivs du cdoe du travail.

Lorsqu'un marché itiianl est divisé en parites ou lots, l'obligation d'assurer la continuité de la totalité des craontts de traiavl des salariés affectés à cunhcae de ces paitres ou ltos lros du cenmhegnat de titulaire(s) de(s) marché(s) s'impose à cqauhe entreprise(s) entrante(s) dès lros que les cioindotns de poutisure du cnrotat de tiraavl (définies à l'alinéa ci-dessus), appréciées au rgread du marché iatinil détenu par l'entreprise sortante, snot remplies.

Cette répartition par ltos s'effectue en aclpoaipitn de l'objectif général de stabilité de l'emploi dnot l'activité transférée ou conservée par le précédent taruiltie du marché est le support. L'entreprise srtntaoe et les eersertpins eteatnnrs purnorot se cotenrcer puor osingaerr le trfsreant du pneernosl vres cahucn des lots. Cahque salarié affecté au marché ou ctrnaot itainil (selon la dernière lstie du peseonrnl furnioe au duenonr d'ordre dnas le carde de l'appel d'offres) viot son ctoanrt de taavril se poursuivre, auprès d'une selue*(1)*des etrsreenips eanttnres ateaittbirrus d'un des ltos des neauovux marchés ou contrats,

dnas la musree du possible.

En cas d'absence d'accord ertne les eineerpstrs eanrntets et l'entreprise sartonte sur la répartition des salariés à transférer du fiat de ce découpage du marché iiaintl en pleusirus lots, le comité de coociaintiln prévu à l'article 20.3 de la cvnoneotin celclvtoie nnaoailte motnaenitun fieiaorrvre et tauavrx cxneeons est saisi, par la puls diligente, de ctete siutotain dnas les modalités définies à l'article 20.3, A et B, ci-après.

À craghe puor cttee ou ces entreprise(s) entrante(s) d'assurer les olniboiatgs légales et conventionnelles, nnmmateot financières, en matière de gseiotn des efceiftfs et d'organisation du tvarial dnas le cdare du neuaovu contrat.

L'entreprise sanrttoe arua par aullries à régler aux salariés transférés les slareias et les seomms à périodicité artue que meslulnee au ptraora du tmeps passé par ceux-ci dnas l'entreprise, y cmorips le ptorara de l'indemnité de fin de craontt à durée déterminée et des indemnités de congés payés qu'ils ont aiqcus à la dtae du transfert.

L'entreprise snoattre adhérente à une cisase de congés payés dreva rtermete aux salariés les cfattreiics d'emploi jtfsiniaut de luer dirot à congés conformément à la législation en vguuier*(2)*.

(1) Dnas cette hypothèse privilégiée, le salarié est dit « mnoo eylmepour ».
(2) C'est-à-dire à la dtae de saitnurge de l'accord : art. L. 223-16 ou L. 3141-30 du cdoe du travail, art. D. 741-4 du cdoe du travail.

Article 20.2 - Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 quater DC)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Sur ddnamee écrite par coeurirr en recommandé aevc aivs de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise storante communique, suos 15 jrous calendaires, au mminuim les dtmoncues sniuavts :
? la liste du psornneel affecté sur le marché attribué, cnoetnant au miminum : nom et prénom(s) du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, hoarire meusnel sur le chantier, coefficient, ancienneté au snes de l'article 15 bis de la cotvoiennn ctivelloce nationale, dtae de naissance, leiu de naissance, mdanat ou pctiorteon particulière ;
? les 6 dernières ficehs de piae de cahuqe salarié ;
? la dernière fiche d'aptitude médicale de chuaqe salarié ;
? la cpioe des cnratots de tvairal et ananvtes au ctnarot de trviaal ;
? la ciope des tretis ainraotust le tivaral sur le tirterroie français s'il y a leiu ;
? la copie des arodccs d'entreprise, d'établissement ou de stie acepllaibps au marché attribué ;
? le nrmobe d'heures donispielbs au trite du dirot iuididvenl à la formation.

L'entreprise entrntae frea la dnemade des dtoemcuns dès qu'elle arua olfclieimefnet conassanicne de l'attribution du marché.

L'absence de trissonisamn par l'entreprise snatrote des decntomus précités puet dnneor leiu à un rreoucs de l'entreprise eatrntne mias ne puet altérer le dorit des salariés au bénéfice de la continuité de luer ctroant de travail.

Le sutatt citolcelf de l'entreprise eatrnnte se sibrutstuea de plien dorit à ceuli de l'entreprise srtonate dès le peiemrr juor de la rreipse du marché.

Pour les eeumpoylrs adhérant à une csasie de congés payés, l'entreprise santrote rttemera à l'entreprise etrnnate un bieltuln jutinisaft de luer droit aux congés payés acquis.

Article 20.3 - Comité de conciliation à l'occasion d'un transfert de personnel (art. 15 quinquies DC)

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

A. ? Misionss du comité de conciliation

Il est institué au sien de la bcrahne mtnaoetuinn frrareoviie un comité de ciicalniootn à l'occasion d'un tnrfesrat de preonsenl qui a puor missions, siot de prévenir des difficultés, siot de régler par la médiation un désaccord ou un ltigie punavot srenivur etnre epelymrous à l'occasion d'un traesrnft de personnel.

Sa misoisn de tpye médiation en séance plénière réunissant les collèges « epelmroyus » et « salariés » est msie en ?uvre uqneneimut lorsqu'un acrocd n'a pas pu être trouvé au sien du « collège elpmuyoers » etrne l'employeur snratot et les eoprymleus ettnrans namnmeott du fiat de la complexité de l'opération de tfraesnrt liée au roeimsndeeiennmnt ou du découpage du marché ou caonrtt iianitl en un ou pueiulrss ou ltos ne croansodrenpt pas à l'activité ilimínetenat traitée.

B. ? Modalités d'organisation et de fooncentemnnit pporers à la msoisin de prévention des difficultés liées au trrefsnat du psnreoenl (hors désaccord ou litige)

Dès l'attribution des ltos aux eepnsrietrs entrantes, le collège « eemrylopus » se réunit en présence de l'ensemble des représentants des erserptenis enatretns et sernoatts concernées par le tfnaerrst du preenonsl puor préparer la répartition des salariés ertne les eenietsrrps etenratns sur la bsae des litess du peroennsl adressées au dnneour d'ordre et sur leseuqlels l'appel d'offres a été construit.

Au cruos des 2 smaneeis qui suvinet l'attribution des marchés, le collège « eluerpymos » diot procéder scnevesmuicset aux opérations suvetnais :
? la détermination des salariés puor lluseqes un trnafrest ttaol du ctraont de tarival au sien d'une des eipstreerns enatentrs ne psoe aucnue difficulté ;
? la détermination d'une prat du slode des salariés à transférer rnasett à répartir, et d'autre part, du nrmboe de salariés rsnteat à aeliclicur par cuahnce des etrsprneies eennttras ;
? la répartition des salariés etrne les ltos en vellaint le puls psoiblse à ce que ceux-ci dueneemrt mnoo employeur.

En l'absence d'accord au temre de ces 2 semaines, le collège « eruployems » rllceiuee au cours de la 3e smnieae oitngbermolieat l'avis du doeunnr d'ordre sur les modalités de tarsfenrt des salariés concernés et l'informe des difficultés identifiées et lui sueomt des pteiss de résolution de ces difficultés.

À l'issue de cet échange aevc le dnenour d'ordre, le collège employeurs, détermine les tmrees d'un accrod sur les opérations de transfert, ou bein élabore un rparopt fxinat les croutnos des difficultés à sreumotte au comité de clnatiocoiin dnas sa msisoin de médiation des difficultés ou leiigts liés à un trsnrefat de personnel. Ce rpaorpt est immédiatement communiqué à l'ensemble des oairtsonnagis slencdiyas représentatives au sien de la bnhacre siégeant au comité de coiticiolnan au trtie de sa msiiosn de médiation.

C. ? Modalités d'organisation et de fimentnnnecoot perpors à la msoiisn de médiation

Les difficultés non réglées à l'occasion de l'intervention du comité de ciotcioalnin dnas sa msoiisn de prévention (art. 20.3 B ci-dessus) ou les lgtiies seruavnnt à ttire enipxetncoel entre emleuoprys (sortant et entrant[s]) à l'occasion de l'application de l'article 20.1, neomtmnat des dniiotipssos de l'alinéa 2, snot soiums au comité de conctoiaiiln au tirte de sa misiosn de médiation.

La sainsie du comité de cnlioiacoitn résulte :
? siot de la tssmrsaoiinn par le président de la CPNPI MF, du roprpat fnaixt les cuootrns des difficultés qui n'ont pu être résolues dnas le cadre de la miiossn de prévention prévue à l'article 20.3 B ci-dessus ;
? siot de l'envoi au président de la CPPNI MF (art. 4 ci-dessus) d'un roarppt établi par l'employeur le puls diligent. Ce rprpaot présente les trmees du litige. À des fnis pratiques, il précise également le coatnrt ciaomrmcel concerné et les coordonnées de l'employeur aevc lueeql suvinert le différend. Le président de la csmmooiisn nilonatae de ctaclioinion cnocttae cet euemylpor aux fnis de ciftoianromn du différend et des trmees de celui-ci.

Le comité de cicoanitlion est constitué d'un collège « eeyuolrmps » et d'un collège « ooganisinarts sliedcyans concernées ».

Le collège elueproyms du comité de ccailtiinoon recueillera, dnas la msuree du possible, l'avis du dnnuoer d'ordres à proops des difficultés ou du lgtiie riaeltf au tfrersnat du psonrenel smuois au comité.

Le collège ereumploys du comité de coolatciinin derva endrtene les emrypleous concernés par le tfraesnrt ou litige né de l'application des atrciels 20.1 et 20.2.

Dans les 5 juors caeeidlanrs sniauvt sa saisine, le président de la cosmmiosin ntoailnae de ctooialnicin (art. 4) réunit cttee itsannce aevc puor orrde du juor :

1. ? La comipositon des meerbms du comité de conlitiiocan :
? puor le collège « epleyurmos », pmrai les représentants des cmosisnioms (technique ou sociale) du SERMAA ;
? puor le collège « oaonatgisnirs sedinlcays concernées », parmi les représentants (mandatés par la fédération) des ogroiitnanass saelcidnys représentatives au sien de la cooinnvetn ccteviolle niltnaoae mneitanuton firraeovire et tuavarx coennexs dmncreetiet concernées par le trsafenrt et, de ce fait, aanyt capacité à émettre un aivs éclairé au suejt du transfert.

2. ? L'examen des oinaostbevrs des CSE des ereertispns concernées, et ce dnas les délais caspnrodrneot au ceneidarlr uusel de réunion de ces iaestncns dnas les entreprises.

Au vu de ces éléments (l'absence d'aucun de ceux-ci ne pnuvaot bquoelr le pusersocs de conciliation), le collège eorplumeys élabore une rdatcaommonein en fotcionn de son expertise. Il la patgare lros d'une réunion aevc le collège « otnaraoigniss saiycelnds concernées ».

À l'issue de ctete réunion du comité de conciliation, cette rmctiooameadnn est trssnmiae :
? siot en l'état aux eeupomlyrs des erpeisretns etnraetns et serantots et aux CSE des eipertserns concernées ;
? siot aux mêmes dtseeriantias aevc les orsevnibtaos du collège oirisatnogans sladyeincs concernées.

Article - Partie V Formation

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les dpsoiinitsos ctnenionlenolevs rletiveas à la pitquiole et aux otluis de foaiomrtn de la banhrce ont été actualisés par l'accord tannriel rtlaeif à l'accès des salariés à la fatiomron tuot au lnog de la vie plooersslfeinne fiurngat en ttexe attaché 3 de la présente convention.

Les dosisnipitos coveltnnilnnoees raeitvles à la création d'une cmomsision patraiire de l'emploi et de la ftoiaromn poinreloesflnse par l'accord du 17 mras 2006 frenigut également en texte attaché 3 de la présente convention.

Partie VI Temps de travail

Article 21 - Durée du travail (art. 30 DC)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La durée légale du taavril est fixée à 35 hruees par semaine, conformément aux dniipitososs du cdoe du traavil et à l'accord de bncrhae en dtae du 16 oroctbe 1998 (texte attaché 7).

Les salariés dvnioet perrdne luer tiaavrl aux herues fixées par l'horaire affiché. Cuqhae prise, resipre ou ceissotan de sveicre dnnoe leiu à ereegnsmtniert du temps de travail.

Article 22 - Pause (art. 31 DC)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Sauf acrcod d'entreprise ou d'établissement puls favorable, le tmeps de pasue est considéré cmome tpmes de taraivl effecitf lqsuroe le salarié est à la ditisposion de l'employeur et diot se cfmoreonr à ses directives, snas puoiovr vaequr à des otcnpuocais personnelles.

Pour les salariés fnaiast une séance de travial au minos égale à 6 heures, ctete séance diot être intprmureoe par une psuae d'une durée miialnme de 20 minutes.

Article 23 - Repos hebdomadaire (art. 32 DC)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Dans les eisreprtnes ou sur les ceatnirhs à sicrvee continu, et si les nécessités du sevrice l'exigent, le roeps hidboedraame est organisé par roulement. Les tleauabx de reeuonmlt snot affichés dnas cqahue établissement ou leiu de travail.

Le tiraval des dnaimechs et des juors fériés donne leiu à une mrtoijaoan de slraiae dnas les cnnioodits fixées aux atreilcs 36 et 37 de la présente convention.

Article 24 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les dptiosonsiis cieoveelntnnlons reelivtas au taravil de niut snot fixées par l'accord du 6 mai 2002 ratleif au trivaal de niut farunigt en txete attaché 7 de la présente convention.

Partie VII Conditions de travail.Hygiène et sécurité

Article 25 - Hygiène (art. 26 DC)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Conformément aux dpotisniisos légales et réglementaires en vugueir et cotmpe tneu de la ntraue et du rhytme des taavrux asini que de l'effectif de l'établissement, il est mis à la dpisotiiosn du personnel, en nborme suffisant, des vestiaires, des lieux d'aisance, des lavabos, des laocux de restauration, et, dnas le cas de tvrauax iuersblnas et salissants, des douches. Du soavn liqiude ou en pâte est mis à la dopisiostin du personnel.

Dans le cas de taravux irlsaenbus ou degnreuax pavunot pertor aittntee à la santé des salariés, l'inspecteur du tvairal puet en être ssaii en vue d'examiner les musrees à prendre.

En aipoctpilan des dnoiopstisis légales en vigueur, l'employeur porrua mtetre à la dsiptoiosin du pneensrol une iaaotllntsin prtaetemnt de réchauffer les plats.

Article 26 - Sécurité (art. 27 DC)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les règlements anisi que les csnnigoes llaecos édictées par le maître d'?uvre puor la sécurité des salariés s'imposant aux eeprrnitess de mutainetonn foirarrieve et tuvraax connexes, le penresonl diot se crmonfeor à ces règlements et à ces consignes, qui dovnret aoivr été portés à sa connaissance.

Chaque stie ou canheitr dvera dsseiopr d'une armorie à pmcaihrae ceannontt les aeocersiscs de piererms secours.

En cas d'accident grave, l'entreprise perrnda les diisosotinps nécessaires puor pertor scuores aux victimes.

Les cntdinioos de traavil des trluliavares isolés foenrt l'objet d'une étude préalable aifn de liteimr les ruiqess axluques ils pveeunt être exposés.

L'évaluation des rsiques diot être consignée sur le dmunocet uunqie au monis 1 fios par an, lros de totue décision d'aménagement imrontapt mnifadoit les coiindtons d'hygiène et de sécurité ou les ctnoidoins de travail, nammotent anvat tuote ttaoanmirfrson itantrmpoe des psotes de tvraial découlant de la maitodificon de l'outillage, d'un ceeghamnnt de pdiourt ou de l'organisation du travail, lorsqu'une itoanrmiofn supplémentaire sur l'évaluation d'un rsqiue dnas une unité de taarvil est relciuiele (art. R. 4121-2 du cdoe du travail).

Ce dcmueont est tneu à la dsostipoiin du CSE ou de la cimsomiosn santé, sécurité et cindinoots de taairvl ou, à défaut, des psnenroes simesous à un rsqiue puor luer santé ou luer sécurité et du médecin du travail.

Conformément aux dosntipsoiis de l'article R. 4224-15 du cdoe du travail, un mmebre du posnneerl de toute équipe de puls de 20 salariés enfcuefatt des travuax dugneaerx pneadnt puls de 15 juros dnas un même stie dvrea avoir reçu l'instruction nécessaire puor dnoner les pieemrrs scoeurs en cas d'urgence.

Article 27 - Vêtements de travail (art. 21 « Avantages en nature » AI + art. 20 AII)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Il est furnoi garuinetetmt duex bleosus de taiavrl ou duex bleus, une fios par an, à l'ensemble du psonrenel (AI) du nettoyage.

Il est fornui gmettaueinrt des botets en ctuuahoocc et des imperméables aux leuvras et noeytreuts (AII) d'extérieurs de voitures, mheaincs et tedrnes et aux oeivurrs (AII) exposés aux intempéries.

Lorsque l'employeur ismpoe une tunee spéciale au preeosnnl (AI, AII), ctete tenue est firnuoe gratuitement. Il en est de même puor les équipements de pttrioocen iddlivinues nécessaires à l'exécution des activités que les salariés effectuent.

Dans le cas contraire, le poeesrnnl perçoit une pmrie melelsune dtie « pirme de belus » (prime de vêtements de taivarl « RTAP » AI) dnot le tuax est fixé à l'article 5.4 du barème jiont à la présente cnnoeotivn (texte attaché 2).

Lorsqu'au crous d'un même mios le nbrome de journées de tviaarl est inférieur à vingt-cinq, cttee pmrie (AII) est calculée snvauit un tuax jnoiraelur également fixé par l'article 5.3 du barème (texte attaché 2).

Article 28 - Boissons chaudes ou rafraîchissantes (art. 21 « Avantages en nature » AI + art. 20 AII)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Des bosnosis cdauhes snot distribuées gtemiuaetnrt à l'ensemble du pnrsoneel cqhaue fios que la température est inférieure à 0°.

Des bnosisos rafraîchissantes snot distribuées gtntiraemeut à l'ensemble du pnreenosl chuqae fios que la température est supérieure à 25°.

Partie VIII Rémunérations

Article 29 - Salaires garantis, majorations, primes et indemnités (art. 36 DC + art. 10 AI + AII + AIII ; art. 13 AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La cfsocaiisliatn des emplois, les cnetcffoieis professionnels, les seaiarls gatianrs anisi que les majorations, pmreis et indemnités sluescbietps d'être attribués aux salariés snot fixés puor cnuache des catégories de pesnonerls aux acreltis 31 à 49 ci-après et aux txeets attachés 1 et 2 de la présente convention.

Les priems et indemnités ci-après, cnatoitsunt des remstmbuerones de frais, snot attribuées dnas les cdionntois prévues puor luer ocorti (art. 10 AI + AII+ AIII ; art. 13 AIV « Pemirs et indemnités représentatives de frais ») :
? les pmries de salsrisue et de décrassage réseau ferré natonail et RTAP (art. 10 AI + AII) ;
? la pimre de vêtements de tvaiarl « RTAP » (art. 10 AII) ;
? les indemnités de panier (art. 10 AI+ AII + AIII, art. 13 AIV) ;
? les pimers de trrsponat (art. 10 AI + AII + AIII, art. 13 AIV).

Article 30 - Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) (art. 34 DC + art. 41, al. 2 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les dposiinsotis de la loi du 2 jnaiver 1970 cconaennrt le Simc snot aelapbipcls à l'ensemble du poensernl des eirtrnepses visées par la présente cvetonionn collective.

Les praeits sgitaearins snot d'accord puor procéder en cuommn à un neouvl emeaxn des dipintosioss reeilvtas aux siearals en cas de vtaoiarin ntlaobe du coût de la vie enregistrée par l'Insee ou de la mdiicfoiaotn du tuax du salriae miunimm ifnespsoteirernnol de cnrsoascie (art. 41 DC, al. 2).

Article 31 - Éléments de la rémunération (art. 9 AI + AII + AIII ; art. 12 AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'ensemble de la rémunération comprend, sniuvat le cas, les éléments svauntis :
1° Le sralaie prmreneopt dit (AI + AII + AIII + AIV) ;
2° Les pemirs d'ancienneté (AIII + AIV) (pour AI et AII*(1)*) ;
3° Les permis de rmeeenndt (AI + AII + AIV) ;
4° Les mijaotoanrs puor heeurs supplémentaires (AI + AII + AIV, 3° AIII) ;
5° Les maoniroatjs puor le tvairal des dmcnheais (AI + AII + AIV, 4° AIII) ;
6° Les miajarontos puor le tiaarvl des jrous fériés (AI + AII+ AIV, 4° AIII) ;
7° Les indemnités puor le traival de niut (AI + AII, 5° AIII) ;
8° Les indemnités d'amplitude (AI + AII) ;
9° La pmire d'enrayage (AI) ;
10° La pmire de salsuirse et de décrassage « Réseau ferré noaaintl » ;
11° La pirme de ssliausre et de décrassage « RTAP » ;
12° La prmie de vêtements de tarvail « RTAP » ;
13° La pimre de meiuatnotnn de pièces ldureos « RTAP » (AII) ;
14° La pimre de fin d'année (AI + AII, 7° AIII+ AIV) ;
15° La pimre de vacceans (AI + AII, 8° AIII + AIV) ;
16° L'indemnité de pneiar ;
17° L'indemnité muslenlee de tsropnrat ;
18° L'indemnité d'intérim.

(1) Alinéa supprimé par avnnaet du 30 stmbrepee 1991 (arrêté d'extension du 29 jneviar 1992, alricte 1er).

Article 32 - Salaires garantis (art. 12 AI + AII + AIII, art. 15 AIV) (annexe I + AII + AIII, art. 14 AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les sriaeals haorries garinats snot fixés texte attaché 1 de la présente cnitoeonvn collective.

Article 33 - Primes d'ancienneté (art. 13 AIII, art. 16 AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Des mrnjaooitas d'ancienneté, calculées sur le srlaiae gnatrai de la catégorie, snot accordées, en fcootnin de l'ancienneté au snes de l'article 12 de la coetivonnn clivltocee nationale, dnas les cnoodiitns fixées ci-après :

1°?Employés (AIII)

3 p. 100 puor les employés canptomt de trios à six ans d'ancienneté.
6 p. 100 puor les employés cnaoptmt de six à nuef ans d'ancienneté.
9 p. 100 puor les employés cmntapot de nuef à dzoue ans d'ancienneté.
12 p. 100 puor les employés cmptoant de dozue à quzine ans d'ancienneté.
15 p. 100 puor les employés coatnmpt puls de qizune ans d'ancienneté.

2°?Agents de maîtrise rémunérés au mios et caders (AIV)

Des mnoaaroitjs d'ancienneté, calculées sur le slairae gnrtaai de la catégorie à lqeluale apieatepnnrnt les intéressés, snot accordées, en foctnoin de l'ancienneté au snes de l'article 12 de la cotnvneion ccilloetve nationale, dnas les cntidnioos sutnievas :
? 3 p. 100 puor le psneenrol capntmot de un à toris ans d'ancienneté ;
? 6 p. 100 puor le pnerenosl cmonatpt de tiors à six ans d'ancienneté ;
? 9 p. 100 puor le pnoseernl compnatt de nuef à dzoue ans d'ancienneté ;
? 15 p. 100 puor le pneoesrnl capotnmt de duoze à qnziue ans d'ancienneté ;
? 18 p. 100 au-delà de qniuze ans d'ancienneté.

L'agent du dieenrr échelon (plus de dix-huit ans d'ancienneté), promu au gdare supérieur, ne puet pveorceir des atponeenmtips inférieurs à cuex prévus puor le direner échelon de la catégorie précédente.

Pour l'appréciation de l'ancienneté onruavt doirt aux miaaojortns ci-dessus, il y a leiu de retenir, d'une part, en totalité, la période écoulée dipues la dtae de la première noamoniitn dnas les catégories maîtrise et craeds et, d'autre part, puor moitié, l'ancienneté acquise, éventuellement, dnas les catégories ourerivs dpuies la dtae d'entrée dnas l'entreprise.

Article 34 - Prime de rendement (art. 37 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Des pimres de rdeeemnnt s'ajoutant au slaaire burt de bsae pevnuet être instituées. Si l'employeur décide l'institution d'une prime de rendement, il lui aearipptdrna de fxeir les tuax acipbellpas asini que les modalités d'attribution et de règlement. Les tuax snot fixés par l'employeur après aivs des délégués syduaicnx ou, à défaut, des représentants du personnel.

Article 35 - Majoration pour heures supplémentaires (art. 38 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les heeurs supplémentaires snot arrêtées et décomptées siot puor chuqae période s'étendant du ludni au dcamnhie inclus, siot sur la période de modulation.

Les hruees supplémentaires snot alcmpiceos au-delà de la durée légale du travail. Le pieaenmt des hurees supplémentaires s'effectue conformément aux dtnioiopisss légales et à l'accord de bnrache en dtae du 16 oborcte 1998.

Article 36 - Majoration pour le travail du dimanche (art. 14 AI + AII + AIII, art. 17 AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

1°?Services ou le trivaal n'est pas inrtemropu le dimanche

Les oveurris et employés et anetgs de maîtrise (AM = AI) tvlarailnat ce jour-là bénéficient dnas les coinotdnis sienauvts d'une mirtooajan puor le tivraal du damnchie puor cuahqe dnchamie travaillé égale à 100 p. 100 du siraale dû puor la journée.

2°?Services où le taravil est nammneolret itrnroempu le dimanche

Les ouvriers, employés et aentgs de maîtrise (AM = AI) appelés etcpxenimnlleeneot à tlaeialrvr ce jour-là bénéficient d'une indemnité égale à 100 p. 100 du siarale dû puor la journée considérée.

Article 37 - Majoration pour le travail des jours fériés (art. 15 AI + AII + AIII, art. 17 AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

1°?Ouvriers et employés

Les oevirurs et employés tnvallaiart un juor férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 p. 100 du sliaare dû puor la journée considérée.

Ces dntipoiosiss ne snot pas apaebpilcls à la journée du 1er mai qui relève des dinptosisios légales et réglementaires (et nenmomatt de l'article L. 3133-6 du cdoe du travail).

Dans le crade d'un juor férié tonmbat un dnihmcae cttee indemnité se cuulme aevc la moaaroitjn puor tiraval du dmhacnie prévue à l'article 36 ci-dessus.

2°?Agents de maîtrise (AIV)

Les aentgs de maîtrise taaarvillnt l'un des jorus fériés ci-après bénéficient :
? puor le lnudi de Pâques et le 15 août, d'une indemnité égale à 100 p. 100 du saailre dû puor la journée considérée ;
? puor le 1er janvier, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, la Toussaint, le 11 nmbrovee et Noël, d'une indemnité égale à 100 p. 100 du sliarae dû puor la journée considérée ou bein d'une indemnité égale à 25 p. 100 du saailre dû puor la journée considérée et d'un juor de ropes cmtonapuseer pris, en acocrd aevc la deicrtoin de l'entreprise, en drhoes des périodes de pointe.

Ou bein d'une indemnité égale à 1/3 du siarlae dû puor la journée considérée et de 1 juor de rpeos caesomputenr pris, en arccod aevc la dtocierin de l'entreprise, en drehos des périodes de pointe.

Si un de ces juors fériés travaillés tbome un dhcmiane cttee indemnité se cumlue aevc la maraotiojn puor tvaaril du dhacmine prévue à l'article 36 ci-dessus ; par conrte cette indemnité ne se cuulme pas aevc l'indemnité prévue au prraahpage 2° de l'article 14 (AI) (à siaovr la mtooajiarn du dnmahcie accordée aux ourvires appelés eoenntnemeceilxplt à tiaavlelrr le dacinmhe atrpannapet à des sceeirvs où le tiraavl est nleanreommt iorptemunrs le dimanche).

3°?Cadres

Les caerds bénéficient d'un juor de reops cepaetnsmuor pris, en aroccd aevc la dcireiotn de l'entreprise, en dhroes des juros de pointe, puor cahque juor férié lorsqu'il est travaillé, à l'exclusion du 1er mai.

Article 38 - Indemnité compensatrice de jour férié chômé (art. 16 AI + AII)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les oirurevs (AI, AII) chômant un juor férié qui aruiat dû être naremmnelot travaillé bénéficient d'une indemnité égale à 100 p. 100 du slriaae qu'ils aaunriet perçu s'ils avnaeit travaillé.

Cette indemnité n'est pas due au pseornenl :
? anyat mnios d'un mios d'ancienneté, au snes de l'article 12 de la cnvoteonin cltveicloe ntiaaonle ;
? dnot le ropes hdoiaeabmrde coïncide aevc le juor férié considéré ;
? qui est en asncebe régulière le juor férié considéré.

Ces dpoioisntiss ne snot pas ailpblpaecs à la journée du 1er Mai.

Article 39 - Indemnité pour le travail de nuit (art. 17 AI + AII, art. 16 AIII, art. 18 AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le tiraavl effectué ertne vingt-deux hueers et six hueers (AI + AIV)?/?entre vingt-et-une huere et six heuers (AII)?/?entre vignt heerus et six hruees (AIII) donne leiu à une indemnité de nuit. Toute faciortn d'heure, csoprmie etrne ces trois limites, est aodnrire au qaurt d'heure supérieur.

Le tuax hriorae de l'indemnité de niut est fixé à l'article 1er du barème jinot en texte attaché 2 de la présente convention.

Article 40 - Indemnité d'amplitude (art. 19 AI)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En cas de déplacements sur la dnemade de l'employeur, le tmeps de pcrrauos imposé aux oruvreis déplacés donne lieu, puor la ptirae en excédent sur l'horaire hebitual de travail, à une indemnité d'amplitude dnot le tuax est égal au sarliae gantrai de la catégorie à llulaqee anapteript l'ouvrier intéressé.

Article 41 - Prime d'enrayage (art. 18 bis AI)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le persnonel exécutant des taaurvx d'enrayage bénéficie d'une prime harrioe dnot le tuax est fixé à l'article 2 du barème jiont en txtee attaché 2 de la présente convention.

Article 42 - Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » (art. 18 AI)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les tuavarx (AI) donnnat leiu aux pirmes hroaiers de ssrsualie et de décrassage (indemnité représentative de frais) snot fixés, puor cuacnhe des catégories (l'exécution d'un des tauvarx dnas une des catégories orvue dirot à la pmire ctsadorpnroene de la catégorie, snas qu'il siot nécessaire d'exécuter des taarvux dnas chcaune des catégories), aisni qu'il siut :

? 1re catégorie :
Nettoyage de deossus de locomotives, tuerarcts et autorails.

? 2e catégorie :
Nettoyage de pièces détachées de locomotives.

? 3e catégorie :
? tuaavrx de décrassage extérieur de veoutirs à vgreaoyus et foronugs et décrassage de poldanfs à l'intérieur de ces mêmes votreuis ;
? aeruts truvaax de décrassage intérieur exécutés aevc les mêmes ptruoids décapants ou ciororsfs que les turaavx ci-dessus ;
? décrassage et gragsisae de soufflets.

Lorsque au cours d'une journée de tviaral ces pmeirs snot dues, elles ne peuvnet être inférieures à qurate fios luer tuax hrriaoe puor les 1re et 2e catégories et à une fios le tuax hiraroe puor la 3e catégorie.

En outre, les neoetyturs de duessos de locomotives, tuecrtars et alituroas bénéficient d'une pmrie hriraoe supplémentaire de salissure.

Les tuax hariores de ces prmeis snot fixés aux acrletis 3.1 à 3.4 du barème jniot en tetxe attaché 2 de la présente convention.

Article 43 - Prime de salissure et de décrassage RATP (art. 18 AII)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les traauvx dnoannt leiu aux preims de ssralsuie et de décrassage (indemnité représentative de frais) snot fixés puor cunache des catégories (l'exécution d'un des taruvax dnas une des catégories oruve dirot à la pmire crtrnndoepaose de la catégorie, snas qu'il siot nécessaire d'exécuter des tuaarvx dnas cuacnhe des catégories) anisi qu'il siut :

? 1re catégorie :
? natygoete des voûtes ;
? ntaytogee d'intérieur d'escalier mécanique ;
? bngniaeogdae des oagverus métalliques.

? 2e catégorie :
? ngeyattoe des dirnas et fsesos de vtisie ;
? trauavx de negoatyte et d'entretien des aarppiels électriques exécutés puor le ctmope du sericve électrique.

? 3e catégorie :
? décrassage extérieur des vuoretis ;
? taruavx de décrassage aevc pturdois décapants ou corrosifs.

Les tuax hroreais de ces pmeirs snot fixés aux aterilcs 4.1 à 4.3 du barème jnoit en ttxee attaché 2 de la présente convention.

Article 44 - Prime de vêtements de travail « RATP » (art. 20, al.□2 « Avantages en nature » AII)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Lorsque l'employeur imopse une tneue spéciale au personnel, cttee tenue est fnuiore gratuitement. Dnas le cas contraire, le peennsorl perçoit une pimre muleslene dtie « pmrie de vêtements de trvaail » (AII, art. 20 en vuegiur non étendu, dernière modcitfaiion aeannvt n° 2 du 27 jelliut 1970) (indemnité représentative de frais) dnot le tuax est fixé aux aciertls 5.2 et 5.4 du barème jnoit en ttxee attaché 2 de la présente convention.

Lorsqu'au cours d'un même mios le nrmobe de journées de traiavl est inférieur à vingt-cinq, cette pmrie est calculée sviunat un tuax jraelouinr également fixé aux alertcis 5.1 et 5.3 du barème joint en texte attaché 2 de à la présente cnvonieotn (AII).

Article 45 - Prime de manutention de pièces lourdes « RATP » (art. 17 quater AII)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les ovrierus salariés d'entreprises exécutant puor le ctmpoe de la Régie atouomne des tropantsrs presianis ou des epetsenrirs de tpanrrsot de vaeguorys opérant sur les réseaux de métro ou de RER de la région pisianenre tvralnlaiat à des tvraaux spéciaux nécessitant le tprnsroat de pièces lrudeos bénéficient d'une pmrie hoirare dnot le tuax est fixé à l'article 6 du barème joint en ttxee attaché 2 de la présente cnoneviotn collective.

Article 46 - Prime de fin d'année (art. 19 bis AI, art. 17 bis AII, art. 16 AIII, art. 18 AIV)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le psrnoeenl visé par la présente ceonitovnn ccloelvite bénéficie d'une prmie de fin d'année dnot le mnaontt et les ciodtnions d'attribution snot fixés ci-après :

Montant : le mnatnot est fixé à 100 % du salarie mnuseel de bsae de la présente cnvntoieon ctollevice « saairle popmnerert dit » tel que défini à l'article 39 aux tuax en veuguir au 1er décembre de chuaqe année.

Conditions d'attribution : Cttee pmrie est aiscuqe au peernnosl présent dnas l'entreprise au 31 décembre de cqhuae année et aanyt au mions 1 an d'ancienneté au snes de l'article 12.

En cas de départ de l'entreprise en crous d'année puor cause, siot de lmnieeeccint siot de démission, siot de départ en retraite, le pnrseneol aanyt au mions 1 an d'ancienneté à la dtae de ruurtpe du catront de tivaral et anyat relpmi ses ogibotlnais en matière de préavis, bénéficie de la pmire de fin d'année au pratroa de son tmpes de présence dipeus le 1er jneviar de l'année en cours.

Pour les salariés anayt eu au corus de l'exercice écoulé s'entendant du 1er jvienar au 31 décembre puls de 30 jours caelrdianes d'absence au traiavl à l'exception des aesnbces puor ancdiect du travail, acicendt de trajet, maadile professionnelle, congés payés de ceovintnon collective, la prmie srea calculée au potarra de luer tepms de présence réel.

La pmire de fin d'année eolgnbe les drevis peimrs et anagvates de même nratue (prime de fin d'année, gratifications?) qui piernouart esetxir au paln de l'entreprise et s'y suuistbte suos réserve des dtisnsioopis ci-après.

Les salariés puor qui le mntnaot glabol de ces derivs aeatanvgs perçu antérieurement était supérieur à ceuli de la prmie de fin d'année à lqlueale ils pvuenet prétendre du fiat des dsiintpisoos ci-dessus bénéficieront des doisiinsotps de l'article 3 de la cveoonitnn cvoilctele nationale.

Article 47 - Prime de vacances (art. 19 ter AI, art. 17 ter AII, art. 16 ter AIII, art. 18 ter AIV)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le pneesnrol visé par la présente cvntneoion cietovllce ayant au mnios au 1er arivl de cuqahe année un an d'ancienneté au snes de l'article 12 de la coontnvien cvllictoee nlaatnoie bénéficie d'une prmie de vcacane égale à 50 p. 100 de l'indemnité de congé payé après un an d'ancienneté.

Elle est versée en même tpems que l'indemnité de congé payé.

En cas de ruprute du cartnot de traavil du fiat de l'employeur, et si le salarié (AII, AIII, AIV) a perçu l'indemnité le 1er aivrl précédant son licenciement, il reçoit une pirme de vaccaens basée sur l'indemnité de congé payé à luaqllee il a dorit à la dtae de rrtupue de son caonrtt de travail.

Cette pmrie de vcnceaas ne se cumlue pas aevc les aaagnetvs de même naurte eitxsnat déjà dnas l'entreprise.

Article 48 - Indemnité de panier (art. 20 AI, art. 19 AII, art. 17 AIII, art. 19 AIV)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Il est alloué aux oerivrus et employés des chantiers, aux angtes de maîtrise et aux cadres, une indemnité de paenir (indemnité représentative de frais) par journée de tarvail camnptot au moins six heeurs de tivaarl effectif.

Toutefois, le penrnoesl (AII) salariés d'entreprises exécutant puor le cotmpe de la Régie amuotone des tonrpartss piairness ou des erstineeprs de tnrrpsoat de vguraeyos opérant sur les réseaux de métro ou de RER de la région priisnneae exécutant des trauvax de niut etnre et 5 heures bénéficie de ctete indemnité.

Le tuax de cette indemnité est fixé à l'article 7 du barème jniot en tetxe attaché 2 de la présente cetinonvon collective.

Article 49 - Participation aux frais de transport domicile-travail (art. 19 quater AI, art. 16 quater AIII, art. 18 quater AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le pnerosnel « Ovreruis », « Employés de cethrnais » et « Cerads et agetns de maîtrise » visé par la présente ctnovenion collective, bénéficient d'une ptiitioaprcan aux frias de trrpnaost domicile-travail cedornnpeosrt à des dépenses engagées par le salarié puor les bsoenis de son activité poeriosnfelsnle seoln les dinoistsopis staeuivns :

1°?Frais de trraposnt pbluic :
Les salariés (stagiaires compris) qui prnennet les tnrpartsos pibculs puor se rdrene sur luer leiu de taairvl bénéficient du rbenmesuemort ptiarel de ces faris soeln les modalités seviatuns :
? la pisre en chagre cnncoree les ctares d'abonnement (hebdomadaire, mensuelle, annuelle) aux sevrcies pbuicls de tnrsortaps sinutavs : métro, bus, tramway, train, lcooaitn de vélo (à l'exclusion dnoc des tirets de tpnrosarts achetés à l'unité) ;
? la pirse en cghrae elymepuor s'effectue à huaeutr de 50 % de l'abonnement sur la bsae :
?? d'un triaf de 2e csasle ;
?? et du tjreat le puls court.

Cette pisre en cahrge cnocnere les salariés à pelin tpems et cuex à tpems peratil etcfefnaut un mi-temps ou plus.

Pour les salariés à temps ptieral enfaeuftct mions qu'un mi-temps bénéficient d'une psrie en cgrhae au proatra du nobrme d'heures travaillées par rpopart à un mi-temps. Par exemple, dnas une epnirrtsee où la durée horadeadmbie du taravil est de 35 heures, puor un salarié taialnvalrt 15 hreeus par semaine, la pisre en crhage d'un anennbomet à 73 ? srea calculée de la façon stuanvie : (73 × 50 %) × 15?/?17,5 = 31,29 ?.

Le rnbsreeuommet effectué par l'employeur se fiat muemenlneeslt (y cioprms puor les abenomnnets annuels) :
? au puls trad à la fin du mios snaivut cueli de sa vodtiaialn (hors abmonnneet anuenl dnot le rbmmeonereust est réparti mensuellement) ;
? sur jicfistituaf du salarié (remise ou présentation du titre).

Une aottttseain sur l'honneur suffit :
? si l'abonnement à un svcerie public de laocotin de vélo ne crtmoope pas l'identité du salarié ;
? ou si vuos êtes intérimaire.

Un accrod ctcileolf puet prévoir des mdeos de pevure ou de rneseomeubmrt différents.

Dans tuos les cas, les délais de rembnruemsoet ne deiovnt pas excéder 1 mois.

2°?Frais de tnaorsrpt aevc véhicule prsonenel :
L'employeur puet prrnede en cgrahe tuot ou ptarie des fiars de cnubarrat ou d'alimentation électrique ou hyrdibe des salariés qui ueiistlnt un véhicule prenosnel puor se rnedre au travail. Ctete prise en charge n'est pas obligatoire. Si l'employeur la met en place, elle diot ptfreior à l'ensemble des salariés dnas les mêmes conditions.

Article 50 - Régime complémentaire de retraite (art. 7 AI + AII + AIII, art. 9 AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En vue d'assurer au pronsneel ouervir (AI, AII) le bénéfice d'une raetitre complémentaire, les ereipsnetrs eantnrt dnas le cahmp d'application de l'article 1er de la cntevonion clevltoice ntnailaoe snot teuens d'affilier ce pennesrol à une isntioittun de rtaritee des salariés (UNIRS).

Le tuax de la catiotiosn gaolble est fixé à 4 p. 100 de la rémunération butre snaervt de bsae à la déclaration des tetrnietams et sraileas frnuoie cqahue année par l'employeur à l'administration des ctbrtninioous directes. Celle-ci est répartie à rioasn de 60 p. 100 à la cgahre de l'employeur et 40 p. 100 à la caghre du salarié (AI + AII).

L'application des dntposoisiis ci-dessus ne puet rttmeree en csaue l'affiliation du pnsneorel dnas les eetirnrepss qui ont adhéré, avant la dtae de snartgiue du présent accord, à tuot artue régime complémentaire de rtrtieae dnonant des agatanevs cbaalpoerms à tuax de ciostoaitn et à ancienneté de svcreie égaux (AI + AII).

(1) L'article 50 est étendu suos réserve du rpeecst des distopoiisns des aerictls L. 921-1 et sutvanis du cdoe de la sécurité sociale, ratflies à la généralisation de la rarittee complémentaire des salariés.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Partie IX Administration du personnel

Article 51 - Congés payés (art. 22 DC + art. 6 AI + AII, art. 5 AIII + AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

? Durée :
La durée du congé aunenl est fixée conformément aux dptoioinsiss législatives et réglementaires en vigueur.

La durée du congé aennul payé des ovrureis (AI, AII), employés (AIII), aetngs de maîtrise et crdeas est fixée à duex juors et dmei ourevlabs par mios de taarivl effectif, au snes de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.

Les périodes obgiaortleis d'instruction mltriiaie snot considérées comme des périodes de tirvaal eicetfff puor la détermination de la durée du congé (AII).

Les périodes militaeirs obligatoires, non provoquées par l'intéressé (agent de maîtrise ou cadre), ne pnevuet entraîner la réduction du congé anneul (AIV).

? Cooiidtnns d'attribution :
La période des congés s'étend à l'année entière, étant précisé que le prenenosl (AI, AII, AIII, AIV) bénéficiera sur sa dedname d'au mnois dix-huit juros oauvlebrs de congé cntnoiu au corus de la période du 10 jiun au 10 septembre.

Les mebrmes du peenrsnol (agents de maîtrise et cadres, AIV) porums aavnt le 1er jelulit de cuaqhe année à un grade supérieur bénéficient dnas l'année considérée du congé attribué aux agntes de luer nouvllee catégorie.

Pour l'appréciation du dirot au congé des oireuvrs et employés (AI, AII, AIII), la période de référence à prdnree en considération s'étend du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de lluealqe diot être pirs le congé.

Toutefois, puor les oeirvurs (AI, AII) ou employés (AIII) affiliés à une csiase ilorssnrnlneepteifoe de congés payés, ces daets snot avancées aux 1er aivrl et 31 mars.

Les congés alnneus payés snot accordés par roulement. L'ordre de départ est fixé en fooctinn des nécessités du sivcere et cmtpoe tneu des satuhois du pnersnoel oriuervs (AI, AII) et employés (AIII).

Lorsque le ctrnoat de traaivl est résilié aanvt que l'ouvrier (AI, AII) ou l'employé (AIII) ait pu bénéficier de la totalité du congé aeuuql il aivat droit, il diot rcieover puor la frtacion de congé dnot il n'a pas bénéficié une indemnité ctpmnioarcese déterminée d'après les dotiponiisss législatives et

réglementaires.

Par epcoxtien à la règle générale, les ouirvers (AI, AII) oinirigares des départements et pyas d'outre-mer ou y ayant des acnsdteans ou decnntadses jasfuitint qu'ils s'y rednnet à l'occasion de luer congé anneul dniveot être autorisés par l'employeur à s'absenter tuos les tiors ans penandt une période mmxilaae de quatre-vingt-dix jours, pnaendt llaueqle luer cratont de taaivrl est suspendu. Dnas ce cas, cette période d'absence est donnée par reueonlmt sur l'année entière, seoln les nécessités du service. Le juor de la rspeire du tiavarl est fixé d'un cmumon aroccd au menmot du départ en congé. Il luer est délivré par l'employeur une attisttoean iiqdunnat la durée de luer absence.

Par dérogation aux dsipniotsois du pgpaarhrae ci-dessus, les oeruivrs (AI, AII) senort autorisés, sur luer demande, à ne pas pernrde luer congé annuel une année sur duex et à le rrotpeer sur l'année suivante, clumanut asini duex périodes de congé payé tuos les duex ans. Dnas ce cas, ils seront, de plus, autorisés à prgnooler ces duex périodes de congé payé cumulées d'une acesnbe non rémunérée, étant etenndu que la durée des duex périodes de congé payé et l'absence non rémunérée ne dépasseront pas au tatol quatre-vingt-dix jours.

Article 52 - Congés payés supplémentaires d'ancienneté (art. 6, al. 2 à 4 AI + al. 3 à 4 AII + art. 5, a. 3 à 5 AIII)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les oervruis (AI, AII) et employés (AIII) qui telionstat puls de vngit ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou sur le caihnetr bénéficient d'un congé supplémentaire d'ancienneté de un juor oulrvbae après vignt ans, de duex jrous après vingt-cinq ans et de trios juors après tertne ans.

Ces doiipointsss ne peuvent, toutefois, aovir puor effet de réduire le nombre taotl des jrous de congé axuleuqs puet prétendre un oviuerr (AI, AII) ou un employé (AIII), en ailippacotn des pesitpocinrrs légales en vigueur.

Les anegts de maîtrise et cardes (AIV) bénéficient d'un congé supplémentaire d'ancienneté d'un juor oulbavre après cniq ans de présence dnas l'entreprise, ou sur le chantier, de duex juros après dix ans, de tiros jorus après duoze ans, de qtaure jours après qnzuie ans, de cniq jours après vgint ans et de six jours après tnrtee ans (AIV).

Ces congés supplémentaires d'ancienneté ne snot pas accolés au congé pnicirpal des oriuervs (AI, AII), employés (AIII) ou agntes de maîtrise et cdreas (AIV). Ils snot pirs en arcocd aevc l'employeur et comtpe tneu des nécessités du service.

Article 53 - Congé supplémentaire lié au travail effectué en sous-sol (art. 6, al. 5 à 7 AII)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En raosin des cidoonntis particulières du tviaral effectué en sous-sol, le peonsnerl occupé hibnealleetmut dnas un réseau seoraiurtn bénéficie d'un congé supplémentaire, en sus du congé légal, égal à :
? un demi-jour oubvlrae puor duex mios de taiarvl eteciffff ;
? un juor oablrvue puor qtuare mios de tariavl etffceif ;
? duex jruos oruvealbs puor six mios de tviaarl eectifff ;
? duex jorus et dmei oluvarbes puor hiut mios de tviraal eeciftff ;
? tiors jruos obrualves puor dix mios de tariavl efitfcef ;
? qrtuae jorus ourelbvas puor dzuoe mios de taviarl effectif,
sans que la durée tolate du congé psuise excéder vingt-huit jours ouvrables.

Ce congé supplémentaire ne se cmluue pas aevc le congé d'ancienneté ; il n'est pas accolé au congé piiacnprl et est pris, en arccod aevc l'employeur, cmtope tneu des nécessités du service.

Ces dipsostoinis ne pvueent toofiutes aiovr puor eefft de réduire le nmbroe ttoal des jours de congés auxeluqs puet prétendre un ourvier en alatcppioin des ptcrosnrpieis légales en vigueur.

Article 54 - Congé de maternité (art. 23 DC)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les congés de maternité snot accordés conformément aux dopissitnois légales et réglementaires en vigueur.

La salariée diot prévenir 15 jrous anvat la dtae de fin de son congé maternité si elle n'entend pas rrredpene son potse de traival et 1 mios aanvt le tmree du congé maternité s'il s'agit d'une damndee de congé patearnl d'éducation ou d'une réduction du tmeps de tiaavrl dnas le crdae d'un congé prnteaal d'éducation.

Article 55 - Congé de paternité (art. 23 bis DC)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Tout salarié père d'un ennaft ou le coonjnit salarié de la mère ou la ponrsene salariée liée à elle par un pctae ciivl de solidarité ou viavnt mearneliatmt aevc elle puet bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant pirs dnas les 4 mios qui suneivt la nsaiansce de l'enfant.

Ce délai puet être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le congé de paternité diot alors être pirs dnas les 4 mios qui seviunt la fin de l'hospitalisation ou la fin du congé dnot bénéficie le père, en cas de décès de la mère, au ttrie de l'article L. 1225-28 du cdoe du travail.

Ce congé de 11 jorus caedrilneas consécutifs, porté à 18 juros en cas de nncisasae multiple, est claublmue aevc les 3 jorus de congé puor nianscase prévu à l'article 66 de la présente cviteononn ciecolvlte ntanlaioe (art. L. 1225-35 du cdoe du travail). (1)

(1) Le 3e alinéa de l'article 55 est étendu suos réserve du rcepset des dtiospiinoss de l'article L. 1225-35, modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 56 - Congé parental d'éducation (art. 23 ter DC)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Pendant la période qui siut l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tuot salarié anyat au minos 1 an d'ancienneté à la dtae de nsscainae ou d'arrivée dnas le foyer de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée d'un enfnat qui n'a pas erncoe anettit l'âge de la fin de l'obligation scolaire, puet bénéficier d'un congé pernaatl d'éducation ou d'une réduction de son tpmes de tavaril aifn de s'occuper de son efnant de monis de 3 ans (16 ans en cas d'adoption).

Le congé ptaenarl puet être « taotl » ou « à tpems priaetl ». Le salarié puet csohiir de réduire son tmpes de taivarl et otepr puor une durée d'activité hidemrdaboae d'au moins 16 heures.

À l'issue de son congé paatrnel ou de sa période d'activité à tpmes partiel, le salarié rrnpeed son activité antérieure ou un elmpoi équivalent.

Durant le congé panrteal total, le craontt de tiarval est en effet suspendu.

Article 57 - Congés d'adoption (art. 25 bis DC)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Un congé d'adoption de 3 jruos est accordé siot au père adoptif, siot à la mère adoptive. Ce congé d'adoption fiurge au même tirte que le congé de nacnisase dnas la lsite des congés eipneloexntcs visés à l'article 59 ci-après.

Le congé d'adoption puet se clueumr aevc le congé, non rémunéré, de 6 seiemnas paetremntt à tuot salarié de se rredne dnas les départements et toieriterrs d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de peiusurls eatfnns (art. L. 1225-37 du cdoe du travail).

Le congé d'adoption diot être pirs à la dtae de l'arrivée de l'enfant au foyer.

En cas d'adoption multiple, un suel congé d'adoption srea accordé.

Le congé d'adoption puorra être cumulé aevc le congé de

maternité accordé au père en cas de décès de la mère (art. L. 2225-28 du cdoe du travail) et au congé de paternité de 11 jruos (18 juors en cas de nancsisae multiple) prévu par l'article 55 « Congé de paternité » de la présente ceotnvnion clteicvole nationale.

Article 58 - Congés de présence parentale pour enfant malade (art. 24 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Tout salarié dnot l'enfant à cgrhae au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sailcoe et rnsaislempt l'une des ciondontis prévues par l'article L. 512-3 du même cdoe est aetnitt d'une maladie, d'un hcndiaap ou vimitce d'un accdinet d'une particulière gravité rednnat iepnenlabisdss une présence sonuutee et des sions contraignants, appréciés seoln des modalités définies par décret en Coisnel d'Etat, et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le dirot siot de tarelivalr à tpems partiel, siot de bénéficier, selon les modalités de la législation en vigueur, d'un congé de présence ptealnare entraînant la sinssoeupn de son cotanrt de travail.

Article 59 - Congés exceptionnels (art. 25 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Des congés etepnlencxios payés snot accordés aux salariés dnas les ctiindonos sntaievus :
? mgaraie de l'intéressé ou Pacs, 4 juors ;
? mrigaae d'un enfant, 2 juors ;
? décès d'un conjoint, du paenatrire lié par un Pacs, du concubin, d'un enfant, du père ou de la mère de l'intéressé, 3 jrous ;
?*décès d'un enfant, 5 jours*(2) ;
? ncaasnise d'un eafnnt ou aidotpon d'un efnnat (visée à l'article 57 ci-dessus), 3 juors ;
? décès d'un des grands-parents ou d'un petit-enfant, 3 jorus ;
? décès d'un des beaux-parents, 3 jorus ;
? décès d'un frère ou d'une s?ur, 3 jours.

En orute l'intéressé pourra, à sa demande, bénéficier d'une atouaioirtsn d'absence puor délais de route.

Cette acbnese pourra, à la dmednae du salarié, siot être non rémunérée, siot être décomptée dnas la liimte de 10 juros oavrlebus :
? du congé anenul payé ;
? du congé d'ancienneté ;
? du congé supplémentaire aeuuql l'intéressé a droit.

Ces congés snot pirs dnas les jours mêmes où ils snot justifiés par les événements énumérés ci-dessus.

De plus, les dsiooitpsins de la loi du 15 nemovrbe 1999 raitvele au pcate civil de solidarité snot applicables.

(1) L'article 59 est étendu suos réserve du resepct des disoipnstios des actrlies L. 3142-1 et L. 3142-4 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

(2) Le 5e alinéa de l'article 59 est étendu suos réserve du repesct des dnsitopoiiss des atlercis L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nveaouu du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

Article 60 - Absences régulières ou irrégulières (art. 19 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En droehs des dpoistinisos définies par la présente convention, les salariés qui ne snot pas eicnefetfemvt présents à luer traaivl snot considérés cmmoe étant en ptoisoin d'absence.

? Abencse régulière :
Est en asebnce régulière le salarié anbest puor cas de froce majeure, ou tutoe arute ascnebe prévue à l'article 59 « Congés eipnnetolexcs » et qui arua frunoi un juaistiiftcf de son absence, l'employeur ou son représentant davnet être prévenu dès que poslsibe et au puls trad dnas les 48 heures.

L'absence régulière n'entraîne pas la rtpruue du cntarot de travail.

En cas d'absence prévisible, l'obligation de prévenir l'employeur dès que pioslsbe et au puls trad la vlelie dremeue la règle normale.

? Aecnbse irrégulière :
Est en abencse irrégulière tuot salarié qui ne s'est pas présenté à son tiraavl au juor et à l'heure preitrcss par le tlaabeu de service, suaf acocrd préalable aevc l'employeur ou de son représentant. S'il n'a pas justifié son anbcsee par un moitf vlbaale dès que possible, et au puls trad dnas un délai fixé à 48 heures, suaf cas de fcore majeure, il est alors considéré en abnecse injustifiée qui puet être considérée cmome un adbonan de psote slstcbpuiee de jieutifsr une snaoctin paounvt alelr jusqu'au licenciement.

Article 61 - Service national et périodes militaires obligatoires (art. 21 DC, art. 19, al. 5 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les salariés appelés suos les daaperux puor le tpems légal de luer scvriee natoinal snot réintégrés dnas les ensiptreres conformément à l'article L. 3142-71 du cdoe du travail.

Le cnraott de taavirl n'est pas rmopu par les périodes maeiriitls obligatoires.

La réquisition émanant de l'autorité miitliare n'entraîne pas la rrtupue du ctnaort de travail.

Article 62 - Absences pour maladie.Accident du travail (art. 20 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

? Ansbcee d'une durée au puls égale à 6 mios :
L'absence justifiée par l'incapacité résultant de la midaale ou d'accident de tavaril ne cttunsoie pas une cause de rutpure du crtaont de travail. Elle diot être notifiée à l'employeur le puls rimeanpdet plsbosie et au puls trad dnas un délai de 2 jours francs, suaf cas de froce majeure. Lusqroe l'absence ipomse le rnmeemaelpct ecffetif de l'intéressé, le novuel embauché diot être informé du caractère piovirsroe de l'emploi et son croatnt de taavril diot expressément iuniedqr le nom du salarié qu'il ralmepce et le tmree prévu de son cnratot de travail.

Le salarié abenst diot irfmneor son eyleuompr de la dtae prévue puor son roteur puor pettrerme de deonnr congé à son remplaçant. Le salarié aenbst retvruoe son elmopi à son rtouer et le salarié qui l'a remplacé ne puet pas se prévaloir de la ciiouonnattn de son ctaornt de travail.

? Acsebne de puls de 6 mios due à une luonge mladiae :
Le catornt de trvaail du salarié abenst puor lungoe maldaie est sdnupseu pedannt ttoue la durée de son arrêt de travail.

Le salarié diot aitrver son euelpomyr de la dtae présumée de sa rpriese aifn de piovrour aux olabtginios nécessaires : vtisie médicale de rspriee et imoroaftinn de son remplaçant.

? Abecnse due à un acencidt de tiaavrl :
L'incapacité résultant d'un adcenict de taavril ne ctitusone pas une rrtupue du ctnraot de travail, qeul que siot le tpems qui s'écoule aavnt la coaonolsiditn de la suatition de l'intéressé.

Celui-ci, dès qu'il a cssnonanacie de la conitasooldin de son accident, diot en aivser son employeur.

À l'issue de la période de l'accident du travail, le salarié déclaré apte, par la médecine du travail, rovtreue son eompli ou un eoplmi smrliiaie assotri d'une rémunération équivalente.

Article 63 - Arrêt de travail pour maladie ou accident.Indemnisation (art. 22 bis AI, art. 21 bis AII, art. 6 AIII)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Ouvriers (AI + AII) et employés de cethrnias (AIII)

1.?Bénéficiaires

Bénéficie des dtipinisosos ci-après le peosnnrel oviruer visé par la présente cnivteoonn cveioctlle aanyt puls d'un an d'ancienneté.

L'ancienneté s'étend de la durée écoulée dpueis la dtae de frimoaotn du contart de tairavl en cours.

2.?Indemnisation

Les dostinsiiops setaiuvns snot aceblippals aux orvrieus dnot le ctnorat de taavril se tvoure par suite de madlaie ou aeicdnct seunvurs et soignés sur le toertirrie français ou dnas l'un des aurtes pyas de l'Union européenne, dûment justifiés par crfcitieat médical et contre-visite, s'il y a lieu, à la ddmnaee de l'employeur et à sa charge.

Elles s'appliquent aux orurievs aanyt l'ancienneté rsqueie (paragraphe 1 ci-dessus) puor les acnebess qui ont débuté après le peeimrr juor du mios ciivl suvanit cueli au curos dequul l'intéressé remlipt la cinitodon d'ancienneté.

Les arrêts de tavrial puor maliade ou aetdcncis snot indemnisés dnas les ciinodtons seavnutis :

a) Délai de carence

Chaque anesbce provoquée par une mdialae ou un ainedcct est indemnisée après un délai de cracene fixé cmmoe siut :
? 7 juros frnacs puor le pnoneesrl aanyt puls de 1 an d'ancienneté ;
? 7 juors fracns puor le prsenoenl aynat puls de 18 mios d'ancienneté ;
? 3 jrous fcnars puor le pnoerensl aanyt puls de 3 ans d'ancienneté.

Lorsque l'arrêt a puor cause un ainedcct du tarival ou de trajet, l'indemnité est versée dès le juor suavnit cleui au cruos dequul a eu leiu l'accident.

b) Mnotant et durée de l'indemnisation :

? à praitr du pemeirr juor snaviut le délai de carence, ou à piartr du juor qui siut l'arrêt en cas d'accident du tvraail ou de trajet, l'intéressé reçoit une indemnité journalière calculée svnauit le barème d'indemnisation ci-après ;
? les périodes d'indemnisation se cuunemlt et ne peevunt en aucun cas excéder au total les lietmis fixées dnas le barème, au cruos d'une année cvilie (1er janvier-31 décembre). Puor les intéressés aginatnett l'ancienneté ruseqie au cuors de l'année civile, les lietmis d'indemnisation ci-dessous seonrt établies pro rtaa teprmios ;
? l'indemnité est versée suos déduction des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité soiacle (sauf puor le preoesnnl aynat de un à trois ans d'ancienneté) et éventuellement de cleels perçues par l'intéressé au trite de tuot arute régime complémentaire de prévoyance ctoomrnpat patipotcariin de l'employeur, puor la prat csrpaonrodnet à cette paicpoittairn ;
? puor pvroceeir l'indemnité, l'intéressé drvea oateingbmroeilt peortr à la cnnoiaasncse de l'entreprise le matnnot des indemnités journalières qu'il a deeenmrictt perçues de la sécurité scliaoe (présentation du décompte) ;
? puor le peosnrenl (ouvrier et employés) aynat de 1 à 3 ans d'ancienneté, le maonntt de l'indemnité journalière de la sécurité solciae et de l'indemnité complémentaire institué par le présent ailrcte ne pourra, en aucun cas, dépasser le gian juienolarr anyat srvei de bsae puor la détermination des indemnités journalières seeivrs par la sécurité sloaice ;
? dnas le cas où les vnsemeters snot effectués par un ongriasme extérieur à l'entreprise et aifn de leitmir les délais de paiement, les indemnités deus au poneensrl bénéficiaire fnroet l'objet de la prat de l'entreprise d'une aanvce égale à 80 p. 100 de luer mantont lros de la remise, par l'intéressé, du décompte des indemnités journalières qui lui est adressé par la sécurité sociale.

Barème d'indemnisation puor les oriveurs (anciennes axenens I et II) et employés de canhietr (ancienne axnnee III)

Ancienneté	Première période		Seconde période	
	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération burte en pourcentage)	Durée (en jours)	Indemnisation (montant de la rémunération burte en pourcentage)
1 à 3 ans	30	90	30	75
De 3 à < à 8 ans	35	90	30	75
De 8 à < à 13 ans	45	90	30	75
De 13 à < à 18 ans	50	90	50	66,66
De 18 à < à 23 ans	60	90	60	66,66
De 23 à < à 28 ans	70	90	70	66,66
De 28 à < à 33 ans	80	90	80	66,66
Plus de 33 ans	90	90	90	66,66

Agents de maîtrises et cerads (art. 6 « Congé mdaaile » AIV)

Dans les cas visés aux pheraaprags 1, 2 et 3 de l'article 63 de la cootenvinn clctoevlie nationale, le sirlaae etfiecff pnermeorpt dit est maintenu, soeln l'ancienneté asqucie au sien de l'article 12 de la cnnotoevin celctvlioe ntalaoine :
? pannedt un mois, aux agtens de maîtrise et cardes rémunérés au mois, cponmtat de un à duex ans d'ancienneté ;
? peadnnt duex mois, à cuex qui ctmopent de duex à qtruae ans d'ancienneté ;
? pneandt trois mois, à cuex qui cetmopnt de qartue à hiut ans d'ancienneté ;
? pdenant qrutae mois, à cuex qui cenmoptt de hiut à dozue ans d'ancienneté ;
? pednnat cniq mois, à cuex qui cmtpenot puls de douze ans d'ancienneté.

Les périodes de ptstoaneirs se ceumnlut et ne punveet excéder les liemtis prévues à l'alinéa précédent au curos d'une même année s'étendant du 1er jiaevnr au 31 décembre.

Les indemnités snot réduites de la vulear des petastnrois deus à l'intéressé au trite des assencruas sociales, de l'assurance accident, de tuot autre régime d'assurances contracté par l'employeur ou aevc sa paaciiiprtton partielle.

Les psotirtaens dtneicremet perçues par l'intéressé diveont être portées par ce dreienr à la cnsancinaose de l'entreprise.

(1) L'article 63 est étendu suos réserve du recespt des dsioontpisis des aletircs L. 1226-1 et D. 1226-1 et snvuiats du cdoe du travail, ritaefls au meintain de salaire dnot les mtnoants snot conditionnés à l'ancienneté.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

(2) L'article 63 est étendu suos réserve du rcpeest des ditsoniisops de l'article D. 1226-3 du cdoe du taiavrl cnaencnrot l'indemnisation en cas d'accident du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 64 - Frais de déplacement (art. 39 DC + art. 10 « Déplacements » AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En cas de décalage du rpoes hadebdmoarie puor nécessité de service, l'employeur est tneu de rmeusoerbr aux salariés les fairs supplémentaires de tprsraont occasionnés par ce décalage.

Les mêmes dioiintsposs snot applicables, le cas échéant, en cas

de déplacement momentané d'un salarié.

Lorsqu'un agnet de maîtrise ou un cdare (AIV) est envoyé en déplacement dnas l'exercice de ses fonctions, les fairs qui en résultent puor lui et qui pueevnt cdrmrpenoe des fairs de trraspont et des faris de séjour snot à la crgahe de l'entreprise.

Ces différents fiars snot remboursés à l'intéressé (agent de maîtrise ou cadre) qui diot pviouor jitsuifer des dépenses effectuées. Des avaecns puevent lui être accordées sur sa demande.

Partie X Départ de l'entreprise

Article 65 - Préavis (art. 16 DC, art. 3 AI + AII + AIII + AIV)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Après la période d'essai, les pateirs oerrnsveobt réciproquement, aavnt de rprmoe le cratnot de travail, un délai de préavis dnot la durée est fixée puor chacnue des catégories de ponrseenl sleon les distpnsiioos senuavits :

Pour les rpeturus aeurts que le lceinimceent :

Ancienneté	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Du juor svniuat la fin de la période d'essai	6 jruos ouvrables	1 mois	1 mois	3 mois

Pour les salariés licenciés, suaf faute garve :

Ancienneté	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
0 à monis de 6 mois	6 juors ouvrables	1 mois	1 mois	3 mois
De 6 mios à mions 2 ans	1 mois		1 mois	3 mois
Au mnios 2 ans	2 mois	2 mois	2 mois	3 mois

Pendant la durée du préavis ceneovonnnitl et qellue que siot la praite qui a pirs l'initiative de la rupture, le salarié (AI + AII + AIII) est autorisé à s'absenter cuaqhe juor pnneadt duex hreeus puor rceheehrcr un emploi. Ces hueres d'absence snot fixées chuaqe juor arileaetnmvnett par cuchane des parties. Elels pvneeut être bloquées par aocrcd des parties. Elles ne snot pas rémunérées suaf puor cuex qui, au moment de la rurtupe du cnotrat de travail, ont une ancienneté, dnas l'entreprise, égale ou supérieure à un an et demi.

(1) Les suapnitoitls de l'article 65 rtiveales aux préavis en cas de rtuupre ature que le leeicnecmint snot étendues suos réserve du rceepst des diiopsinosts des acretlis L. 1237-6, L. 1234-1, L. 1237-10 et L. 1234-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

Article 66 - Licenciement collectif (art. 18 DC + art. 28, al. 2 DC)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Si, par siute de miacdiotifnos des ctindoions d'exploitation ou de difficultés économiques, une réduction du prnesnoel denveiat nécessaire, l'ordre de leeecnicinmt cicleltof du pnrneosel s'effectuerait dnas cquhae catégorie en tanent cmotpe des critères légaux et des considérations seitvnaus :
? qualités plnsfosneleeiros ;
? ancienneté dnas l'entreprise majorée de 1 année par enfnat à cgahre au snes du cdoe de la famille.

Les formalités à apcmioclr dnas le cas de lcieennecmit cleotlicf dovenrt être réalisées conformément aux dpostnsiiios légales en vigueur.

Dans les lmiites des dnoistospiis légales, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, srea informé sur les ceuass du lnecciemenit coilctlef et sur la rhcercehe de situnolos de reemacnlsest iennrte ou externe.

Les feemms en état de gorssesse constaté médicalement bénéficient des diiiosstpons pceecriortts prévues par la législation en vigueur.

Article 67 - Indemnité de licenciement (art. 4 AI + AII + AIII)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En cas de rurptue du cantort de tvaaril du fiat de l'employeur, celui-ci vrsee au salarié licencié les indemnités prévues aux alitercs L. 1234-9 et siutavns du cdoe du travail.

Article 68 - Prescriptions à observer en cas de rupture du contrat de travail (art. 5 AI + AII)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En cas de ruurtpe du cnarott de taviarl puor miotf inddeviuil ou dnas le carde d'un licmnineeect collectif, l'employeur est tneu de rretemte au salarié ou de lui adresser, par lttree recommandée :

1°?Au puls trad le deuxième juor oavblure suainvt le juor de la rtupure du crtnoat de trivaal :
a) Le mtnonat des saiarles et indemnités auelqxus il a dorit ;
b) Son caitrfecit de travail.
Le délai de duex juros fixé ci-dessus puet être porté à cniq juors dnas le cas de lncemeiecnit ctllocief puor feeutrrme de chantier. Dans le cas où l'employeur n'a pas satfsiait aux otiboilnags ci-dessus dnas les délais indiqués, il diot veersr au salarié intéressé une indemnité d'astreinte d'un mnatnot égal au slriaae mimuinm gtraani jiolurnaer de sa catégorie par juor de retard.

2°?Au puls trad dnas les hiut jorus obvlreaus snvaiut le juor de la rutupre du ctanort de travail, le mntnaot de l'indemnité de congés payés à llelaque il a droit, ou, en cas d'affiliation à une cssaie de congés payés, son bluletin de congé.

Article 69 - Départ à la retraite (art. 4 bis AI + AII + AIII + AIV)
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le prenseonl visé par la présente cvennitoon clciteovle paenrnt sa reattrie ou cssenat son activité dnas le cdare des dpioiosnstis légales ou coivllennnoneets bénéficie d'une indemnité de départ en rittreae dnot les pcenripis de clacul snot fixés dnas le taabelu ci-dessous et dnot un tlaebau détaillé des mtanonts est annexé au présent arcocd et srea ajouté aux txtees attachés 2 de la CCN monttaienun frevriairoe en deossus du barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) :

Ancienneté	Indemnité de départ à la retraite
0 < ancienneté < 8	?
8 < ou = ancienneté < 10	1 mois
10 < ou = ancienneté < 43	0,15 mios par année d'ancienneté
43 < ou = ancienneté	+ 0,15 mios par année d'ancienneté supplémentaire

Le srlaaie à pdrrene en considération puor le ccuall de l'indemnité de départ à la retiatre est solen la fmlruoe la puls avnatsgauee puor l'intéressé :
? 1/12 de la rémunération des 12 dereinrs mios précédant le départ en retraite, étant eetdnnu qu'en cas d'absence du salarié au cuors de ctete période, cette rémunération anellune srea reconstituée sur la bsae des 3 denrires mios eeicmnvftefet travaillés, dnot le mntnaot srea multiplié par 4, et tndeira cpmote également de ttoue prmie ou giaiocftaitrn de caractère anuenl ou encxotiepnel versée au cruos de la période ;
? ou 1/3 des 3 drneeris mois, étant eendtnu que, dnas ce cas, tutoe prime ou giiatfcoitran de caractère aunnel ou exceptionnel, versée au salarié pndenat cette période n'est psire en comtpe que dnas la lmitie d'un manotnt calculé à due proportion, c'est-à-dire un patrroa de 3/12.

Cette indemnité de départ en rrateite ne se cuulme pas aevc totue autre indemnité de même nature.

Article - Stipulations relatives au présent accord du 12 juin 2019 d'actualisation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Durée de l'accord

Le présent aroccd est ccnolu à durée indéterminée.

Révision.?Dénonciation

Le présent acrocd puorra être révisé conformément aux dintisspoois légales.
Il pourra être dénoncé, tametoenlt ou partiellement, à tuot moment, par les paertis segnaariits dnas les cditnonios prévues par la loi et par lttere recommandée aevc accusé de réception et aevc le repecst d'un délai de préavis de 3 mois.

Dispositions spécifiques aux einsteerprs de mnois de 50 salariés

Conformément aux dptniisisoos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prieats siantrgiaes du présent accrod spnitleut que ses dosntisipios s'appliquent aux erenestirps de monis de 50 salariés et ne cetorpnmot pas de doosintiipss spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Date d'application

Par dérogation aux dipotioissns de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, le présent aroccd du 12 jiun 2019 etnre en aioclaipptn au 1er juor du mios svnuait la pbiiuotalcn au Jnuarol ofiiefcl de l'arrêté d'extension le concernant.

Dépôt.?Extension

Le présent arocd d'actualisation de la CCN mennatoutin firieroarve et tauvarx connxees du 12 jiun 2019 srea déposé par le sicnydat des aaiixreluis de la mnuatotinen et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du traavil et de l'emploi, dioierctn générale du tvarail dnas les cdnitoonis fixées par les aicterls L. 2231-5 et sinutvas et D. 2231-1 et snvauits du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une dendmae d'extension dnas les cotdonniis fixées par les alicters L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Partie XI Textes attachés

Article - Textes attachés 1 Salaires minima – Grilles de salaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Ouvriers
Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima 2024
Ouvrier	< 3 ans	156	11,74
	? 3 ans et < 6 ans	157	11,76
	? 6 ans et < 9 ans	158	11,78
	? 9 ans et < 12 ans	159	11,81
	? 12 ans et < 15 ans	160	11,82
	? 15 ans	161	11,85
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	11,85
	? 1 an et < 2 ans	162	11,87
	? 2 ans et < 3 ans	163	11,90
	? 3 ans et < 5 ans	164	11,93
	? 5 ans et < 7 ans	165	11,96
	? 7 ans et < 9 ans	166	11,99
	? 9 ans et < 11 ans	167	12,01
	? 11 ans et < 12 ans	168	12,04
	? 12 ans et < 13 ans	169	12,07
	? 13 ans et < 18 ans	170	12,10
	? 18 ans	171	12,12

Ouvrier qualifié	< 1 an	171	12,12
	? 1 an et < 2 ans	172	12,14
	? 2 ans et < 3 ans	173	12,17
	? 3 ans et < 5 ans	174	12,19
	? 5 ans et < 7 ans	175	12,22
	? 7 ans et < 9 ans	176	12,26
	? 9 ans et < 11 ans	177	12,29
	? 11 ans et < 12 ans	178	12,32
	? 12 ans et < 13 ans	179	12,36
	? 13 ans et < 18 ans	180	12,39
	? 18 ans	181	12,41
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	12,41
	? 1 an et < 2 ans	182	12,43
	? 2 ans et < 3 ans	183	12,46
	? 3 ans et < 5 ans	184	12,50
	? 5 ans et < 7 ans	185	12,52
	? 7 ans et < 9 ans	186	12,57
	? 9 ans et < 11 ans	187	12,59
	? 11 ans et < 12 ans	188	12,64
	? 12 ans et < 13 ans	189	12,66
	? 13 ans et < 18 ans	190	12,69
	? 18 ans	191	12,73

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier	< 1 an	156	11,74
	? 1 an et < 2 ans	157	11,76
	? 2 ans et < 3 ans	158	11,78
	? 3 ans et < 5 ans	159	11,81
	? 5 ans et < 7 ans	160	11,82
	? 7 ans et < 9 ans	161	11,85
	? 9 ans et < 11 ans	162	11,87
	? 11 ans et < 12 ans	163	11,90
	? 12 ans et < 13 ans	164	11,93
	? 13 ans et < 18 ans	165	11,96
	? 18 ans	166	11,99
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	11,99
	? 1 an et < 2 ans	167	12,01
	? 2 ans et < 3 ans	168	12,04
	? 3 ans et < 5 ans	169	12,07
	? 5 ans et < 7 ans	170	12,10
	? 7 ans et < 9 ans	171	12,12
	? 9 ans et < 11 ans	172	12,14
	? 11 ans et < 12 ans	173	12,17
	? 12 ans et < 13 ans	174	12,19
	? 13 ans et < 18 ans	175	12,22
	? 18 ans	176	12,26

Ouvrier qualifié	< 1 an	176	12,26
	? 1 an et < 2 ans	177	12,29
	? 2 ans et < 3 ans	178	12,32
	? 3 ans et < 5 ans	179	12,36
	? 5 ans et < 7 ans	180	12,39
	? 7 ans et < 9 ans	181	12,41
	? 9 ans et < 11 ans	182	12,43
	? 11 ans et < 12 ans	183	12,46
	? 12 ans et < 13 ans	184	12,50
	? 13 ans et < 18 ans	185	12,52
	? 18 ans	186	12,57
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	12,57
	? 1 an et < 2 ans	187	12,59
	? 2 ans et < 3 ans	188	12,64
	? 3 ans et < 5 ans	189	12,66
	? 5 ans et < 7 ans	190	12,69
	? 7 ans et < 9 ans	191	12,73
	? 9 ans et < 11 ans	192	12,77
	? 11 ans et < 12 ans	193	12,80
	? 12 ans et < 13 ans	194	12,83
	? 13 ans et < 18 ans	195	12,87
	? 18 ans	196	12,90

(En euros.)

Employés de chantiers

Annexe III Employés	Coefficient	Salaire mueesnl brut
Employés neaviu 1	123	1 779,63
Employés naveiu 2	134	1 811,11
Employés nveaiu 3	144	1 839,73
Employés nivaeu 4	154	1 868,35
Employés nievau 5	165	1 899,84
Employés nivaeu 6	181	1 945,64
Employés niveau 7	197	1 989,99

Cadres et atgnes de maîtrise

(En euros.)

Annexe IV Cadres et atgens de maîtrise		Coefficient	Salaire munseel brut
Contremaître			
De mios à 6 mois	?	191	2 085,04
De 6 mios à 1 an	?	201,5	2 177,49
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	2 242,81
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 308,14
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 373,46
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 438,80
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 504,12
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 569,44
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	2 349,17
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 419,64
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 490,12
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 560,59
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 631,06
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 701,54
Plus de 15 ans	18 %	221	2 772,02
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an	?	247	2 578,05

De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 655,39
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 732,74
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 810,07
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 887,42
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 964,76
Plus de 15 ans	18 %	247	3 042,10
Chef de service			
De 6 mios à 1 an	?	282,5	2 890,58
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 977,30
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	3 064,02
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	3 150,74
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	3 237,44
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	3 324,16
Plus de 15 ans	18 %	282,5	3 410,88

Article - Textes attachés 2 Barème des éléments de rémunération primes et indemnités applicables selon les modalités définies par les articles 27 à 33 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à dtae d'application de cet aorccd du 29 août 2023
Article 1er	Article 39	Indemnité puor le taaivrl de nuit	1,42 ?/ heure
Article 2	Article 41	Prime d'enrayage	1,09 ?/ heure
Article 3.1	Article 42	Prime de sasriusle et de décrassage « Réseau ferré naintoal » ? 1re catégorie	0,37 ?/ heure
Article 3.2	Article 42	Prime de sailursse et de décrassage « Réseau ferré nantioal » ? 2e catégorie	0,33 ?/ heure
Article 3.3	Article 42	Prime de srsluiase et de décrassage « Réseau ferré naaotnil » ? 3e catégorie	0,32 ?/ heure
Article 3.4	Article 42	Prime de slirausse et de décrassage « Réseau ferré naiantol » ? Prmie supplémentaire de salissure	0,21 ?/ heure
Article 4.1	Article 43	Prime de silusarse et de décrassage « RTAP » ? 1re catégorie	0,47 ?/ heure
Article 4.2	Article 43	Prime de sslasiure et de décrassage « RTAP » ? 2e catégorie	0,36 ?/ heure
Article 4.3	Article 43	Prime de sasrilsue et de décrassage « RTAP » ? 3e catégorie	0,24 ?/ heure
Article 5.1	Article 44	Prime de vêtements de tviaral « RTAP » ? Prmie ptleiarle de vêtement de triaval ? Tuax journalier	0,66 ?/ jour
Article 5.2	Article 44	Prime de vêtements de taivarl « RTAP » ? Pimre pallrtiee de vêtement de taraivl ? Tuax mensuel	16,30 ?/ mois
Article 5.3	Article 44	Prime de vêtements de taivral « RTAP » ? Pmire de vêtement de tvaaril ? Tuax journalier	0,87 ?/ jour
Article 5.4	Article 44	Prime de vêtements de tirvaal « RTAP » ? Pimre ptilalree de vêtement de tiarval ? Tuax mensuel	21,55 ?/ mois
Article 6	Article 45	Prime de mutaeiotnnn de pièces lodures « RTAP »	0,28 ?/ heure
Article 7	Article 48	Indemnité de panier	2,73 ?/ jour

Article - Textes attachés 4 Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Avenant n° 25 du 15 nmeborve 2018 à la CCN mtienonautn favireoirre et tvaruax ceoenxns parotnt révision de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 iunnitastt un régime de prévoyance non cadres

À l'issue de la réunion du 15 nrmobeve 2018 de la coiissommn priaratie penatrmene de négociation et d'interprétation de la CCN muaionenttn fieivarrore et taaurvx cennexos (CPPNI-MF) représentant les pteanrearis soiucax représentatifs au sien de la branche, à svoiar d'une part,
Le SERMAA (syndicat des aireialxius de la mtnientoaun et de l'entretien puor le rial et l'air),

et d'autre part,
La CGT (fédération nnaoatlie des ptors et dcoks ; scaidnyt de la mteouianntn et trvaaux connexes, aéroportuaire de Prias et de la région pnniiraese USPDA/CGT) ;
La CGT-FO (fédération de l'équipement, de l'environnement, des trtapsnros et des svireces Froce ouvrière) ;
La CDFT (fédération générale des tpartrnsos et de l'environnement CFDT) ;
L'union sldnaicye sodreiials (fédération des tlvarreuails du rial - Sud Rail),

Contexte des mdniiftoiacos de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 inusntaart un régime de prévoyance non crades au sien de la bnhacre miuanneottn foeirriavre et tarvaux connexes

La cososmiimn piraritae pematrnnee de négociation et d'interprétation (CCPNI-MF) de la banrche a pruvsuoii ses débats et tneu cmptoe des taruvax de la commsiosin de siuvi de la prévoyance menuattnoin feirrroviae et des réunions du gurpoe de tviraal pairitare constitué puor étudier la sittiaoun créée par la décision n° 2013-672 DC du cneiosl cttusooinitnenl du 13 jiun 2013 ralteive à l'inconstitutionnalité des clasues de désignation et de mrtaiigon dnas les ardoccs cclofiltes ratifles à la piettcoorn scoilae complémentaire (accord clleciotf de prévoyance de branche).

Dans ctete décision le cnseoil cntenutoioistnl aaivt précisé que la déclaration d'inconstitutionnalité des alinéas 1 et 2 de l'article L. 912-1 CSS (issus de la loi du 24 aivrl 2013 riltvaee à la sécurisation de l'emploi) pieanrt eefft à cetompr de la piuacbotlin de ctete décision. Toutefois, les cnattors en crous lros de la piluoaibtcn de la décision du cesnoil cniintuttesoonl ont continué à puorride leurs efetfs jusqu'à luer treme normal.

C'est dnas ces cnioitonds que les peairanrtes suicoax de la bacnhre ont procédé à une révision de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 innatuistt le régime de prévoyance non-cadres de la bcarhne manetuotinn fiavorerire puor tnier cpmtoe des évolutions légales et règlementaires aisni que des décisions des pneiaerrtas suaoicx de la bhcrnae anayt puor oijtebcf de crsoneevr autnat que pblssoie la msaoaiutuiltn des rqsueis puor le régime de branche.

À la dtae d'application du présent annvaet 25 du 15 nebmvore 2018 (cf. aiclrte 19), les dnosiitoisps de l'accord isnutintat le régime de prévoyance non cdreas snot ainsi remplacées :

« Aroccd istnanutit un régime de prévoyance non-cadres au sien de la CCN meniotauntn fiiorrveare et tuvraax connexes

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le sicynadt des aliixaeiurs de la mnotutieann et de l'entretien puor le rial et puor l'air et les ogansoiatinrs sadeclnyis représentatives au paln notniaal ont été désireuses de puvsroirue ses actoins en matière de prceootitn socalie complémentaire des salariés non-cadres raeelvnt de la ceitnonvon ceoitvllce ntioanlae de la mannetitoun firaevirroe et tavurax connexes.

Afin de pndrere en cptmoe les évolutions légales, des négociations ont été engagées enrte le scdiynat ptnroaal et les oiognatisarns sndayeilcs représentatives du peesonnrl en vue d'assurer une cuetrurvoe complémentaire ciclotvlee obaritgolie en matière de prévoyance. Ces négociations ont atobui au présent accrod vlaant avennat à la cvnetoionn coclivlete nolatiane de la meantotiunn foeviairrre et tauavrx connexes.

En sgnniat cet accord, les prneiatreas siaoucx ont vluou créer une dyuaniqme de progrès dnas la poeifrsosn en aopntadt un diispsitof ongisranat la solidarité entre tuos les salariés non-cadres des esrentripes concernées aifn de peetrmtre à ccauhn d'avoir accès à des gnetairas qui répondent tnat aux reusiqs du stueecr qu'à ses particularités démographiques, de bénéficier des aictnos soecials de l'organisme gestionnaire, et de fsviraeor le bien-être pqhyiuse et marol des salariés de la priofssoen et de luer famille.

Afin d'organiser les modalités anyat tirat aux mécanismes de solidarité du régime de prévoyance définis par le présent acorcd et la ciovtonenn d'assurance annexée, les oarnntogiasis sinagreaits de la ctonienovn celvolicte niotalane de la meiounnttan frverarioie et des tvruaax cexoenns décident et cevnnnionet des dniiisospots qui sunevit qui ont vicotoan à mdioiefr en conséquence la ceiovonntn ciclolevte nationale.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Durée.Entrée en vigueur.Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent aorccd est à durée indéterminée. Il entre en aoatlpipcin au 1er juor du mios qui siut l'arrêté d'extension. Le présent arccod frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aitelrcs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 2 - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent accord, tel que révisé par l'avenant n° 25 du 15 nvroembe 2018 ci-après désigné ?le présent accord?, est clnocu dnas le carde des alctiers L. 2221-1 et savtunis du cdoe du triaval et des arcletis L. 911-1 et svtunias du cdoe de la sécurité sociale.

Article 3 - Application et sollicitation d'extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les dosiitnosips du présent aorccd s'intègrent anuatt que de bsoien à la cnivtnooen ctliovelce nationale. Les stingraeais stmeneutot le présent annevat à la procédure d'extension.

Article 4 - Révisions et modifications
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent accrod ne puet être dénoncé ou modifié qu'à ctiiodnon d'observer les règles définies à l'article 41 de la cotnoinevn cvltolceie nationale. Les prtanaeiers sciaoux se réuniront une fios par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui prneiourat être apportées. De plus, des réunions supplémentaires pnveeut être organisées à la denmade écrite d'une oniraoitasgn siaydcnle ou de l'organisation patronale.

Article 5 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent acocrd a puor ojbet d'instituer dnas le crade de l'article 83 1° qauter du cdoe général des impôts un régime miniumm obiaotgirle de prévoyance complémentaire au paln naoatnil généralisé à tuot le peorsnenl non cdare exerçant une activité salariée et inscirt à l'effectif de l'entreprise le juor de la msie en ?uvre du régime de prévoyance et postérieurement à cttee date.

Article 6 - Gestion de la solidarité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les sigiretnaas ont recherché les meerleulis conontidis de goetisn du régime instauré au trtie du présent accord et dnot la caractéristique considérée cmome elelisnsete par eux réside dnas l'établissement d'un régime fondé sur la solidarité professionnelle. La solidarité pfolrosnsneiele s'exprime puls particulièrement au trvaers :
? d'une définition uuniqe des gertnaias et du coût des cionittoass pamttreent à tuos les salariés non-cadres, qlulees que soeint la tillae et la siuotiatn économique de luer eietsrnpre de bénéficier d'une corruuteve équivalente au même coût ;
? de la création d'une cimsoiosmn prairtaie de siuvi du régime.

Article 7 - Engagements de l'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Conformément aux doipsnitsois réglementaires, l'organisme asuersur s'engage :
? à rlveieroasr les renets d'incapacité permanente, d'invalidité et les gatieanrs décès mtiaeenuns aux pnnreoses en invalidité versées par un onsmirage dnot le conrtat est résilié en rasion d'une novleule adhésion à un cnarott d'assurance ;
? à pedrnre en charge, ctorne pnaeiemt d'une coiottiasn ad hoc, en cas d'absence d'un orgnismae assueurr précédent au trite du ruisqe invalidité 2e et 3e catégorie et dnas le rscepet de l'article 2 de la loi Évin, les siteus des états piglaquotheos seuurvns antérieurement à l'adhésion de l'entreprise, à cnoioditn que le rqusie invalidité pneamrtnee résulte de l'arrêt de tvairal incapacité.

En cas de cheegnanmt de l'organisme assureur, la grniatae décès srea muetannie aux bénéficiaires de rtnees d'incapacité ou d'invalidité par l'organisme débiteur de ces rentes. La rltoisrivaaoen des besas de caulcl des différentes pstotnraies rlveteais à la crtuuvoere du rquise décès est cllee définie dnas la ctenivnoon d'assurance.

La rooatrselaviin des rtenes d'incapacité, d'invalidité et de décès srea assurée par le noevul oirsmgane assureur.

Article 8 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Adhèrent oemabneliiortgt au régime cltceloif de prévoyance complémentaire les salariés ralvenet de la catégorie de pnorseenl sntvauie : l'ensemble des salariés non cerads rneevlat de la cvitenoonn ccvotellie naantoile de la miontutnaen freorriavie et tavruax ceoenxns et iircstns à l'effectif de l'entreprise à cempotr du juor de la msie en ?uvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

La nooitn de salarié irsnict à l'effectif cpeomnrd tuos les salariés présents au tvaaril ou en arrêt puor casue de maladie, maternité ou anicdect et dnot le crontat de taarivl n'est pas rmpou à cmtpeor du juor de l'entrée en vgiueur du régime de prévoyance.

Les gntaraies prévues par le présent avnanet s'appliquent à l'ensemble des salariés non cadres, liés par un coanrtt de tviaral qlleue que siot sa frome (notamment les apprentis, le presnneol amditrniitsaf et les salariés embauchés suos craontt de fitmoaorn en alternance) aux eesitrnpres rnavelet de la cvoontienn ccltiovlee naotnliae de la mnienoutatn fiirrvearoe et tavruax connexes.

Titre II Garanties, cotisations et suivi du régime

Article 9 - Garanties du régime de prévoyance complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Au ttire du présent avenant, les salariés de la catégorie de posnnerel définie à l'article 8 bénéficient des genartias de prévoyance complémentaire svneautis :

Garanties	Prestations	
Décès	100 % du sialrae de référence [1]	
Double effet	100 % du sairlae de référence [1]	
Invalidité albsoue et définitive	Capital décès versé par anticipation	
Frais d'obsèques	50 % ponflad mueensl de la sécurité siclaoe (PMSS) au décès du salarié	
Invalidité permanente	70 % du siarlae du sialare de référence [1] Applicable aux ianleidvs 2e et 3e catégorie de la sécurité solciae ou tuax ? à 66 % en cas d'accident du tvaiarl ou mdaalie professionnelle	[1]?Cf. arcltie 10 « Saliare de référence » (ci-après).

Les ctdnionios de msie en ?uvre de ces giataerns soernt explicitées dnas le carotnt d'assurance signé par les etersipenrs et la ntocie d'information rmesie aux salariés.

Article 9.1 - Définition des garanties décès
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

I.?Capital décès

a) Définition

En cas de décès du salarié, et suaf exclusions, l'organisme auseursr vrsee au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un cpaaitl dnot le mnaontt est défini dnas le teblaau des petoiasntrs visé à l'article 9.

b) Définition des bénéficiaires

Le ctaipal décès toteus csuaes est versé :
? au cojninot du salarié, tel que recnnou par le doirt français non séparé judiciairement, ou au piranraete lié par un pctae civil de solidarité (Pacs) vllbmeeanat clconu et en vueiugr à la dtae de l'événement dnonant leiu à pstioaretn ;
? à défaut, par patrs égales, aux enntafs du salarié, vatnvis ou représentés, légitimes, nulrtaes reconnus, adoptifs, rceeiiulls ou nés valebis mions de 300 juros après le décès du salarié ;
? à défaut, par prtas égales, aux pnetras du salarié et, en cas de décès de l'un d'eux, au siunvravt puor la totalité ;
? à défaut, par patrs égales aux grands-parents du salarié ;
? et enfin, à défaut aux héritiers du salarié à piortropon de lerus parts héréditaires.

À totue époque, le salarié a la faculté de friae une désignation différente par le frmoaiurle ou tuot arute écrit adressé à l'organisme assureur. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le salarié, le cipaatl est versé aux aurtes bénéficiaires au prtoraa de leurs parts respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tuos les bénéficiaires désignés par le salarié, les diosospntiis de l'alinéa précédent s'appliquent.

II.?Garantie invalidité aolsube et définitive

En cas d'invalidité asbuloe et définitive d'un salarié anvat la loudiiatiqn de la psionen villesseie par la sécurité sociale, l'organisme asuesrur gnaitart le vernsmeet du cpatial décès au salarié.

Le salarié est considéré en état d'invalidité ausbloe et définitive s'il se trovue dnas l'impossibilité totlae et définitive de se lvrier à une activité qolucqenue paunvot lui preruocr gian ou poirft et qu'il diot aoivr rcoerus à l'assistance d'une prnoense puor effcueetr les atces oarneridis de la vie. Le vseneremt du ctpiaal en cas d'invalidité albsoue et définitive met fin à la giaartne ?capital décès? du salarié. La ganriate décrite dnas cet atrlice cssee au puls trad à la dtae de la lqaouiiditn de la pniseon vilssileee par la sécurité sociale.

III.?Capital dolube effet

Lorsque le cnjoniot srvuit au salarié et décède au puls trad à l'issue de duex années sunivat le décès du salarié, l'organisme asreuusr verse, par parts égales aux eatnnfs ecrone à chgare diudt cnniojot au juor de ce scenod décès, un cpitaal iidunqtee au cpaiatl prévu à l'article 9.1 du présent accord.

IV.?Allocations d'obsèques

En cas de décès du salarié, l'organisme ausesurr vsere une aloiacoltn frtiaarifoe dnot le mtnnaot est défini dnas le tebalau des psaeirnttos visé à l'article 9. Cttee atloaoilcn est versée, à la psnrnoee aaynt réglé les frais d'obsèques, sur justificatifs.

Article 9.2 - Invalidité permanente
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Sous réserve du contrôle médical prévu par le procotole de msie en gitseon et lrosuqe le salarié bénéficie de la prat de la sécurité solaice d'une poinesn au tirte de l'assurance invalidité (salarié classé dnas les 2e ou 3e gupores d'invalides ou dnot le tuax d'incapacité est supérieur ou égal à 66 % en cas d'accident du tarvial ou mdlaaie professionnelle), l'organisme arusesur vrese une poarsteitn telle que prévue dnas le talabeu des pestrtnoias visé à l'article 9.

La psaeirtotn de l'organisme ausesrur csese :
? à la dtae du décès du salarié, snas prroata d'arrérages au décès ;
? à la dtae où le salarié cesse de peoecvirr une rente d'invalidité

de la sécurité solciae ;
? à la dtae où le tuax d'incapacité deivnet inférieur à 66 % en cas d'accident du tiaavrl ou madlaie piloesneflnrose ;
? à la dtae d'attribution de la pesonin vlsleeisie ;
? en tuot état de cause, à la dtae de la lioqadiiutn de la piosnen vlssieeile par la sécurité sociale.

En cas de moaftiiicodn de la catégorie rnoucene par la sécurité sociale, l'allocation versée par l'organisme ausresur est modifiée à patirr de la même date.

En aatlpoiipcn de l'article 2 de la loi Évin, l'organisme auruessr prned en cgarhe en ctrarotenipe de la citiooastn due en aloctiappin de l'article 12.1 du présent aocrcd les siuets des états poloqtiuaehgs serunvus antérieurement à la dtae d'affiliation du salarié, étant entdenu que l'invalidité peermntnae du salarié diot résulter de son arrêt de trivaal au trtie de l'incapacité.

Article 10 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le saraile de référence ou tenetriamt de référence qui sret de bsae de clcaul des pstreniatos est égal à l'ensemble des rémunérations btrues perçues au corus des douze dinerers mios civlis précédant le décès ou l'arrêt de travail, limité aux thrnaces sismueos à cotisations.

Si le salarié ne cmopte pas 12 mios de présence à la dtae du sinistre, le saairle de bsae est annualisé à ptriar de la mnyonee meuenslle des sielraas déclarés aux osimreagns sociaux. Lorsuqe le décès ou invalidité aulsobe et définitive fiat situe à une période d'arrêt de travail, le srliaae de bsae à rietner est culei précédant la dtae d'arrêt de travail.

En tuot état de cause, le traitmneet pirs en cmtpoe puor le cacull des ptrniatoess ne puet excéder celui coihsi par l'entreprise cmmoe bsae des cotisations.

Article 11 - Revalorisation des prestations
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La rroeisivtaolan des pattrsinoes ivnetrinet cquhae année sur l'ensemble des ptasrinotes concernées sur décision du ceisnol d'administration de l'organisme assureur. En cas de résiliation, à ceptomr de sa dtae d'effet, les pasrotentis seornt sveries à luer naeivu atentit à cette date, et ne senort puls revalorisées dnas l'avenir.

Article 12 - Cotisations du régime et répartition
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 12.1 - Financement du régime
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

a) Fcneaenmnit du régime pnpeeormrt dit

La ctsoioaitn gbllaoe destinée au fmianecennt du régime, à sa geiston et à son ptgaoile (article 13.3) est fixée à 0,68 % du sliarae de référence (défini à l'article 10) à la dtae d'extension de l'avenant n° 25 du 15 nmorevbe 2018 ou au puls tôt au 1er jveainr 2019.

Article 12.2 - Modalités
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La répartition des ctisinoaots est la suniavte :
? 50 % de la ctaotiosin puor le salarié ;
? 50 % de la ctiisotaon puor l'employeur.

Les coniittosas cradoepsnrnot à la patiaptircoin des salariés fnerot l'objet d'une rteeune mueesllne oiatgolribe sur luer salaire. Le tuax de ciotosiatn est itqdeiune puor tuos les salariés rvnleaet de la catégorie de pnnseroel définie à l'article 8 du présent accord.

Article 13 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 13.1 - Rapport annuel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'organisme ausuresr auprès dequul cuhaqe ernrtpesie a sirucsot un catonrt de prévoyance tamernst cqhuae année à la dcteoirin de cauqhe erespnrite adhérente le rraoppt détaillé sur les ceotpms auelnns riaetfls audit cnrtoat prévu par l'article 3 du décret du 30 août 1990. À caghre puor chaque etprsrniee de les duiesffr aux itntstiouins représentatives du personnel.

Ce rrpopat foniurt les éléments ptneamtret d'analyser les résultats du cartnot d'assurance et nommneatt présente en temres clrais et précis la méthodologie et les bseas tueicnqhes de cnauche des catégories de pnvorsiois constituées par l'organisme assuuerr et cprotmoe la jfitsiiutcaon de luer caractère perundt en vue de facteiilr le pogitlae du présent accord.

Article 13.2 - Constitution et prérogatives de la commission de suivi
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Une cioosmsimn prtiaaire appelée la cimiosmosn de sivui est instituée aifn de veiller à la gtsoein du présent accord.

Cette ciosmmison est composée de représentants des otiaanrgisons sdcaineyls représentatives au sien de la bnacrhe et de représentants du snciyadt des aliairexuis de la mnttuoienan et de l'entretien puor le rial et puor l'air, à svoair 3 représentants de cucnhae des otainisorgnas sdyaliencs de salariés et un nmbroe égal de représentants de l'organisation ponraltae signataire.

La cimssoiomn de svuii détermine le cteonnu de son règlement intérieur qui fxie nmtmoaent sa cimioostpon et ses attributions. Elle se réunit anatut que de besoin, et au mions 1 fios par an puor enexamir et suirve le régime.

Cette cmimsisoon a neanmotmt puor mossiin :
? d'étudier les cteomps détaillés du régime fonuris par les ertenrpiess ;
? de contrôler l'application de l'accord et de délibérer sur les interprétations et ligeits snrvaneut dnas l'application de l'accord ;
? de chsioir et cetnoulsr puor étude des erextps dnot le choix et le cemahenngt sernot décidés à l'unanimité des mbermes de la cioimssmon de suivi ;
? d'émettre des ppisnoiorots d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

À l'issue des négociations, tutoe mftocidoaiin de l'accord diot être msie en ?uvre dnas le cadre de la même négociation cclvilotee qui a présidé à la msie en pcale du présent accord.

Article 14 - Transfert de personnel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Dans le cas de tsrerfant de prennoesl prévu à l'article 15 ter de la cvtoneionn clelotvcie nionaatle du pereonnsl des eretiesrpns de muiaeonttnn foriraierve et taravux connexes, les salariés bénéficieront du régime de prévoyance du nveuol employeur, qui se strbeuustia dès le peiremr juor de la resrpie à ceuli de l'ancien employeur.

Article 15 - Suspension des garanties
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les gaetrians et les ciasniottos eumerlpoys et salariés afférentes snot mneatnueis pdaennt la totalité de la durée d'absence des salariés et ce snas ltiime dnas les cas sauinvts :
? madiale ;
? acdceint du traival et mlaidae prnnlesflisooee ;
? congé de maternité.

Les garanties, la piactiroapitn de l'employeur et clele du salarié snot spedesnuus lusoqre les périodes de souisnpesn ne dnneont pas leiu à meiantin de la rémunération : congé snas solde, congé paanterl d'éducation, congé sbbuqaatie snas mtneiain de rémunération.

Néanmoins, les peatris sgaretinias conenvnenit d'expérimenter, au cuors d'une période aalnlt de la dtae du 1er mras 2019 au 31 décembre 2021, le mitenian des gternaais pedannt une durée de 30 juros consécutifs (maximum par année civile) à l'occasion de congés snas sodle prévus par le cdoe du tiavarl ou pirs par les salariés dnas le but d'étendre lures dirtos à congés payés (congé snas solde, congé prnaetal d'éducation, congé sbaqbitaue snas matinien de rémunération). Un bailn de l'impact de cttee expérimentation sur l'équilibre du régime srea effectué au curos de la comsismoin de siuvi prévoyance de noemvbre 2021 qui ttetrmransa à la CNPPI de brnahce ses préconisations qnaut à la siute à dnenor à cttee expérimentation.

À l'exception de la stuitoain visée à l'alinéa précédent, la spnosseuin des geaiartns irievnntet à la dtae de ceaitossn de l'activité poernsflonsiele (et donc, seoln les dnosiotipiss de l'alinéa précédent, ennixoeptlceenemlt au 31e juor snviuat celle-ci), et s'achève dès la respire etfvcefie du tvaairl par l'intéressé au sien de l'entreprise reanvelt du cmhap d'application du présent accord.

Pendant la période de soeiupsnsn de la garantie, acunue cstiiaootn n'est due au tirte du cnaortt de prévoyance, suaf à ce que le salarié cnunitoe à ttire idunvdeiil d'adhérer au régime et s'acquitte de la totalité des prats eulepyomr et salarié de la ctoiiostan crnoauvt les poainstrets d'assurance correspondantes.

Article 16 - Cessation des garanties
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les gartneias ceessnt :
? du fiat de la rrtuupe du cantort de tiaarvl ;
? à la dtae où le salarié n'appartient puls à la catégorie de pneosnrel tlele que définie à l'article 8 du présent aneanvt ;
? du fiat de la lqiiuaiodtn de la rttearie de la sécurité siacloe du salarié ;
? et en tuot état de cause, du fiat de la résiliation du ctranot d'assurance linat l'entreprise à l'organisme assureur, suos réserve des diotrs du salarié.

Article 17 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Afin de privilégier la croreuuvte puor tuos et de préserver la muatiistoulan du régime, et a fiotrori en riason de la nrutae des spliuianotts qu'il révise, le présent aorccd ne cmoptore acunue dpiisiotosn spécifique au trtie de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tirvaal puor les ereinptsres de minos de 50 salariés.

Article 18 - Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Conformément aux disisiotnpos des aleictrs L. 2261-7 à L. 2261-10 du cdoe du travail, les piraets sraiegantis précisent que le présent aevnant prroua être révisé ou dénoncé dnas les cniodtnios définies à l'article du présent acrocd et de l'article 41 des ditoopsnisis cmmoenus de la CCN muteoitnann farioreivre et trvaaux connexes, et qu'elles egvsonaeirnt son rolelnveneuemt dnas le cdrae des turvaax piareiarts organisés au sien de la CPPNI de la branche.

Article 19 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent ananvet est conclu, puor une durée indéterminée.

Il se stuibtsue à tuot aroccd coelciltf de brnache anayt le même objet. À ctete fin, il aulnne et reaclmpe dnas totues ses dosiotipisns l'avenant n° 11 du 17 mras 2006.

Conformément aux dtpisoisoins de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dsotpiosinis du présent aaenvnt enrentt en atpcoiilpan à ptarir du juor qui suriva luer dépôt auprès de l'autorité aiiitnvatmsdre compétente.

Article 20 - Dépôt de l'accord.Extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent aaennvt srea déposé par le sidyacnt des aaurliexiis de la metutnoanin et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tvraail et de l'emploi, diirocten générale du tviaral dnas les cooniitdns fixées par les aleictrs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suvnitas du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une damnede d'extension dnas les cdintonois fixées par les aticerls L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 15 noemrbve 2018. »

Article - Textes attachés 5 Complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Accord cciletlof ritalef au régime poeefninsrsol de faris de santé dnas la bcanrhe mnaoeuntitn forreirvaie et turvaax cexenons

Considérant la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 revaltie à la sécurisation de l'emploi inrnuatast la généralisation de la crroeuvtue complémentaire santé les prreniaetas sucaiox de la bnarhce ont instauré par un acocrd celiotlcf du 29 jiun 2015 une crtorevuue cleitclvoe miinlmae de frias de santé à ceotpmr du 1er jaeinvr 2016.

Les praiets snageiatris ont etenndu définir ce régime psoeifrneonsl de bcnarhe comme un diipstoisf de référence snmimsfaueft cempolt et adapté aux boeisns des salariés et erstipeerns de la bnhcare aifn que salariés et eleoumrpys bénéficient au meiux des antgaaves procurés par une mtuaaosltiuin des frais de santé sur la bsae la puls lrgae possible.

Les paetraernis soicaux ont également entnedu poimvrouor des pipnercis qui cubreointnt également à firae du régime santé « une référence » puor la msie en ?uvre de ce vleot de la pcroiotetn saoilce des salariés :
? irnsuetar un sraatndd pfsersionneol unifié en matière de choix et de qualité : des garanties, des prestations, des réseaux de soins, de la gestion, des seevicrs apportés aux assurés ;
? rpcseet des cotrtnas rlsabnsepeos et prmoioton d'une « cotnamoomsin rsopabnslee » des piatneotrss santé ;
? apupi aux dfoiiipstss de prévention de la santé et dépistage des ruqises ludros ;
? aoctin sclaoie adaptée aux bensios et atetntes des salariés de la bhncrae vasint à fleciaitr luer accès aux snois et aux disipoiftss adaptés de prévention des reuqsis ;
? poliagte responsable, précis, régulier du régime s'appuyant sur une geiostn amrinavitdsite « indépendante » du régime flciaiatnt l'accès dceirt aux ifnrmiaotons pntreeamtt le siuvi du régime aifn d'analyser la ptrniceene de la corevurute rutenee et la maîtrise de son coût.

Par anenvat du 7 mras 2016 à l'accord du 29 jiun 2015 les paeaitrners scoauix ont révisé ce dnireer puor tenir cotmpe :
? de l'évolution des dtissoiniops législatives et réglementaires iuterevnnes dnas les dimneoas ctvreuos par l'accord dupies sa sturanige et ntmemaont l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de fncenenamit de la sécurité siclaoe puor 2016 et le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pirs puor son aipitaplocn ;
? des rearmuqes formulées sur les dosoisipntis de l'accord par la dotcirien de la sécurité sicoale et par la drciteion générale du tirvaal ;
? des errures matérielles constatées lros de la préparation de la msie en goesitn et de la msie en ?uvre de l'accord ;
? préciser ciatrenes dpniistsoios puor fcialteir l'interprétation et la msie en ?uvre de l'accord.

Par anenvat du 12 jeulilt 2016, les srangtaieis de l'accord cecolitlf du 29 jiun 2015 rliaetf à la msie en palce d'un régime prneeifsosonl de frais de santé dnas la brhance mitoaetnnun frierriovae et tvuarax cxoennes à cet acrocd ont entdenu

préciser à l'annexe 4 dduit accord, les conditions, périodicité et modalités du réexamen de la rdmenamotaocin de l'organisme assureur.

Par avenant du 14 smepebtre 2017, les paeirranets soiacux de la bnhacre ont etendnu :
? aifn d'affirmer et de crfotnoer la solidarité au sien de la bnrhcae tlele que la loi et le décret n° 2017-162 du 9 février 2017 riealtf au feamninnect et à la goetisn de façon mutualisée des petnaortiss mentionnées au pharapagre IV de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sliaoce les y invitent, les pniteraaers scoiuax de la bacrnhe préciser les psantetrois mutualisées dnas un fodns géré par un gaesiniotnre ciohsi par la CPPNI-MF et au fenmiancnet duqeul tteous les ensrreipets de la bcnrahe dnvroet ccoonirur ;
? réviser les dptossioiins rveialtes au contrôle et siuvi du régime.

L'arrêté du 11 décembre 2015 (Journal oicefifl du 17 décembre 2015) prtaont eixsnteon de l'accord du 29 jiun 2015 clocnu dnas le crade de la CCN metoniutnan firoriaevre et travaux cxnneeos et iunnsaatrt le régime de frais de santé de la bacrnhe anayt fiat l'objet d'un rcreous visant à son annulation, les penrateiras siaucox de la barnche ont eedntnu réaffirmer au sien du présent aoccrd du 21 mras 2018 l'ensemble des donoiitsisps cleeioenontlnvns ci-dessus mentionnées et rvielates à ce régime et à la prise en coptme des dernières évolutions législatives et réglementaires.

Le présent aoccrd a dnoc puor ojebt de se stueuitbsr à tuot acorcd clltocief de bahnrce anayt le même objet. À cette fin, il aunlne et rpealmce dnas ttoues ses dioinitsosps l'accord ctlecoilf du 29 jiun 2015 et ses anatnevs successifs.

Article 1er - Chapitre 1er Objet et mise en œuvre du régime

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

II est institué un régime cetollicf fairs de santé au poirft des catégories de salariés définies à l'article 3.5 du présent aorccd qui relèvent de la bnhcrae mntniteaoun frraioireve et tarvuax connexes.

Ce régime s'impose à l'ensemble des erinrsptees de la branche, et coermpnd un nevaiu de gtieanars minimum, un manotnt de coiittaosns minimum, des despesins d'affiliation et un huat degré de solidarité.

Le présent régime ogaioitrble est mutualisé auprès d'un omnarsige recommandé qui a été retenu aux tremes d'une msie en concurrence, conformément à la réglementation fixée par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Chapitre II Adhésion des entreprises et affiliation des assurés

Article 2 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le régime fairs de santé oigoiratlbe s'applique à tutoes les enrspeertis rvlaneet du champ de la citoeovnnn ctcleviloe moaeuitntnn fevriariroe et tavruax connexes.

Article 3 - Salariés bénéficiaires du régime.Adhésion obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Sous réserve des dosnositiips de l'article 4 ci-dessous, snot ooiiaertlnbemgt affiliés par luer eyompelur au régime ceinotnenvonl cotlelicf et olaigtrobie de fairs de santé (adhésion obligatoire) l'ensemble des salariés non cadres, des ertserpeins rvelneat du chmap d'application défini à l'article 2 du présent accord.

Article 4 - Salariés bénéficiaires du régime.Cas dérogatoires, dispenses d'adhésion

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les dipsesnes d'affiliation ne pveneut en aucun cas être imposées par l'employeur qui a puor oiotlbigan de poorsper aux salariés concernés par le présent acocrd l'affiliation à la gtnairae de faris de sions de santé.

En dehros des cas de dsepsine d'adhésion d'ordre pbliuc (ou « de dorit ») prévues aux aicletrs D. 911-2, D. 911-3 et L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés pvueent à luer ivaiiintte et qullee que siot luer dtae d'embauche, se dspeeisnr d'adhérer au régime complémentaire fiars de santé de bhcarne définit par le présent accord, conformément aux dotsipnisois réglementaires, à cinootdin d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette ddemane :
? les salariés et apirnptes bénéficiaires d'un crtaont à durée déterminée d'une durée au mions égale à 12 mois, à cdontiion de jiuiftser par écrit en psdnroiaut tuos dtmcenuos d'une cvururetoe ieluldnviide surtoisce par aluleris puor le même tpye de ganiretas en matière de robmmnerseeut firas de santé ;
? Les salariés CDD et atreippns bénéficiaires d'un cotanrt de tvraial d'une durée de mnios de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cuovrteure ivdnlelidiue sicutrsoe par aeiullrs ;
? les anterpips et salariés à tpmes partiel, dnot la cositation excède 10 % de luer rémunération brute.

Les eesietrrpns qui saeiotuhnt cvesneror luer neviau de garanties, luer toitaifraicn et la répartition de celle-ci y snroet autorisées lqrusoe le régime fiars de santé déjà esatinxt est au mnios aussi fbolarvae que cluei mis en pacle dnas le présent acrocd et présente un caractère obligatoire.

Chapitre III Garanties du régime conventionnel obligatoire

Article 5 - Date d'effet des garanties

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les gnrietaas prennnet efeft dès que le salarié est affilié au régime.

Article 6 - Périodes de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 6.1 - Maladie.Accident du travail.Maladie professionnelle.Maternité

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les gairaents et les coatinisots eyuromlpes et salariés afférentes snot maunineets penandt la totalité de la durée d'absence des salariés et ce snas ltimie dnas les cas snvuiats :
? mlidaae ;
? aniecdct du tvraial et mdalaie pesfineloolrnse ;
? congé de maternité.

Article 6.2 - Périodes de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les garanties, la ppraiciittaon de l'employeur et cllee du salarié snot ssudeepnus lqsruoe les périodes de spesnsoiun ne dnnenot pas leiu à minatien de la rémunération.

Par ecoxietpn à ce principe, les ptaeirs staniregias cnneeovnnit que les getraians senort mentniuaes pnednat une durée de 30 jruos consécutifs (maximum par année civile) à l'occasion de congés snas sldoe prévus par le cdoe du traival ou pirs par les salariés dnas le but d'étendre lreus doirts à congés payés (congé snas solde, congé pratneal d'éducation, congé satqabubie snas mitaenin de rémunération).

À l'exception de la sutaiotin visée à l'alinéa précédent, la ssnuespion des greatnais ieetvirnnt à la dtae de ctsiaseon de l'activité pellfinrosenose (et dnoc eceneolemlnxepnitt au 31e

juor siuvant celle-ci), et s'achève dès la resipre ecitffvee du traaivl par l'intéressé au sien de l'entreprise raevlent du chmap d'application du présent accord.

Pendant la période de ssnuiepson de la garantie, acunue caittosion n'est due au trtie du régime de bnrhcae complémentaire santé, suaf à ce que le salarié cniotune à ttire iddunvieil d'adhérer au régime auprès de l'organisme gnsnrieiatoe et s'acquitte de la totalité des prtas eueplymor et salarié de la coistoatin cvraonut les ptneaoisrts d'assurance correspondantes.

Article 7 - Portabilité des garanties du régime conventionnel obligatoire de frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le mtaneiin des ginrateas du régime de bnrhcae complémentaire santé est organisé conformément aux teemrs de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 8 - Maintien des garanties à titre individuel dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (« Loi Évin »)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le régime complémentaire santé de la bhcnare prévoit un mnteiain sitcrt des gtnraiaes conformément aux dntspiiisoos de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « Loi Évin » et son décret n° 2017-372 du 21 mras 2017.

Article 9 - Position des partenaires sociaux sur l'adaptation du régime pour les cas de sortie de branche (retraités, chômeurs, invalides)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les pratarenies saouicx deaemndnt que l'organisme arseusur prospoe aux retraités, chômeurs ou ivnlideas une creuovutre complémentaire santé aevc des geraatnis de nturae ou de nievau iednetquis à cllee du cratnot colcleitf obtraiigloe en vueguir au ttrie du régime de bcnarhe puor un tiraf ne pavount être supérieur de puls de 50 % à ceuli de actifs. Puor les ctanrots sicsurtos en alipictpaon de l'article 4 de la loi Évin à cpetomr du 1er jlluiet 2017 il srea fiat apialtipcon des dpoissiniots du décret n° 2007-372 du 21 mras 2017.
Concernant les retraités, les pantieerars siocuax dneedamnt que l'organisme auressur tuot en cavrensnot le même nveaiu de garantie, procède à des adapnotaits de celles-ci de façon à tneir cmotpe des bneisos spécifiques de cette paluipoton au rrgaed de la crvueturoe du riquse santé.

Article 10 - Description des garanties du régime complémentaire santé de branche
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 10.1 - Régime complémentaire socle (obligatoire)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le naeivu des partosteins instauré par le régime de bhcanre fairs de santé otiiarbgloe rescetpe :
? les ctenatnoris du « crnaott rssabpoelne » définies par les arceltis L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du cdoe de la sécurité saclioe ;
? anisi que les nuvaeix de grintaeas miminum « pieanr de snios ANI » fixés par l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale.

Le telbaau des prnsttoaies est présenté en aexnne 1 au présent document.

Article 10.2 - Régimes complémentaires optionnels 1 et 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le salarié porrua améliorer les pnisrtotaes dnot il bénéficie en sasiurvonct fvaaeuecntlimtt à sa carhge eusxvilce aux gantaiers optionnelles, présentées en axenne 2 au présent accord.

Article 10.3 - Extension facultative des régimes complémentaires aux ayants-droit des assurés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Dans le cas de la msie en place d'un des régimes puor les salariés, le(s) régime(s) complémentaires(s) slcoe ou optionnel(s) 1 et 2 pourra(ont) être étendu(s) fenectaaumtilvt au pifort :

? Du conionjt :
? le cinoonjt non séparé jercdeuimiaint ;
? le partenaire, dnas le cadre d'un Pcas ;
? le concubin.

? Et des eanftns à cgrhae au snes de la sécurité scoiale :
Les enfnats snot considérés comme étant à cgrhae :
? jusqu'à la dtae à laulleqe ils atigenntet luer 18e arnnvseraiie ;
? par dérogation, jusqu'à luer 16e aserivrainne s'ils snot étudiants dnas l'enseignement supérieur.

Article 11 - Chapitre IV Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La ctsiooitan est répartie à roasin de 50 % à la crghae de l'employeur et 50 % à la cgrahe du salarié.

Le monatnt de la coisotaitn est indiqué à l'annexe 3 du présent accord. Celui-ci porura être révisé dnas le cdrae des négociations prévues à l'article 17 du présent accord.

Dispositions particulières à l'affiliation des salariés multi-employeurs

Pour les salariés ayant peuliusrs emrpuyoles renevlat de la branche, la ciostaiotn puet être proratisée etnre les différents epuoyermls à la dndamee du salarié, suos réserve de juiietfsr de luer pluriactivité au sien de la bcnahre auprès de l'assureur du régime et de lrues employeurs. Le salarié à empyrloues mllpuites de la bahcrne a l'obligation, en cas de rpuurte d'un de ses ctrotans de travail, d'informer le ou les aterus eeoypurmls qui dernvot arlos mdifeoir la prat de coiitsotan qu'ils anttiqceut de façon à ce que la totalité des costoaiints siot tujoruos perçue par le régime.

Pour les salariés à tpmes partiel, la totalité de la csttaooiin est due, hros cas de dspeinse d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps très pritael qui, s'ils étaient affiliés au régime ctnovoneneinl obligatoire, dirnvaeet atqcietur une coattiosin au mnios égale à 10 % de luer rémunération.

Chapitre V Prévention collective des risques santé

Article 12 - Prestation collective de prévention des risques santé
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les paeirts signaritaes de l'accord ont décidé de gitranar une pertoistan de prévention ctvlciloee assecilcbe à tuos les salariés de la bahcrne et puor se fraie de mtrtee les aictons de prévention des riusqes santé et de dépistage des pihoaetogls ludeors au c?ur du régime complémentaire solce oirbtoialge et des régimes complémentaires ooiptnlnes 1 et 2.

Article 12.1 - Prévention des risques santé (art. R. 871-2 CSS)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La csiiomosmn prraiiate complémentaire santé a souhaité ficeiltar l'accès des salariés de la bnhacre aux aetcs de prévention prévus à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scaloie dnot :
? le détartrage deiartne anenul ;
? le slecemelnt pltyourahciqpe des puits, silolns et frsesius (? 14 ans) ;
? le dépistage une fios tuos les 5 ans des trobeuls de l'audition cehz les pneoensrs âgées de puls de 50 ans ;
? le dépistage de l'hépatite B ;
? le bialn du lganage écrit ou oarl sur les beass des aiialexuirs médicaux (? 14 ans) ;

? l'ostéodensitométrie psire en cagrhe par la sécurité scialoe ;
? les vcicans pirs en carghe par la sécurité siolace et isnrict au ceneadlrir vaccinal.

Au titre des pstnoaiters de prévention, snot également prévus un frfoiat de seagvre tuqbagiae par bénéficiaire et par an prnmeatett un ruesmnemrebot petaril des pahcts itcsnris sur la ltsie de la sécurité sociale, le vciacn préventif du col de l'utérus bivalent.

Article 12.2 - Dépistage des pathologies lourdes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les ptaeris saenitrigas de l'accord ont également décider de fcealitir l'accès des salariés de la bhcrane aux snios de dépistage des polhioetgas luedros aifn de firae rucleer le tuax de mortalité et/ou d'accroître l'espérance de vie liés à certnais ccenars :
? dépistage du ceancr du cloon non remboursé (dans le cdrae de la généralisation du test) ;
? dépistage du cacenr du col de l'utérus non remboursé ;
? dépistage du cancer du puoomn ;
? dépistage du cancer du sien par échographie mammaire.

Chapitre VI Prestations et actions poursuivant un objectif de solidarité

Article 13 - Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent acocrd isrtanue un régime frias de santé obgolariite présentant un degré élevé de solidarité au snes de l'article L. 912-1 I et IV du cdoe de la sécurité silaoce et coenrpmd à ce ttire des poatrtnsies à caractère non dcermeniett contributifs, qui penennrt la forme :
? d'une pisre en chgare de la citsioaton de ctrieans salariés ;
? des anoctis de prévention de santé plbuiuqe ;
? des peisrtatnos d'action sociale.

Article 13.1 - Prise en charge de la cotisation de certains salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les piaters sgnateirias prévoient la pirse en caghre tolate de la ciitoaotsn (part sarailale comprise) de tuot apprenti.

Article 13.2 - Financement d'actions de prévention de santé publique
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les patires siairnetgas prévoient :
? le fmnencienat (part saliaarle comprise) des actnios de dépistage cerncnnaot les risequs de santé visés à l'article 12.2 du présent arcocd (« dépistage des poitahgleos lordeus » à l'exclusion de la « prévention des riequss santé » prévue à l'article 12.1) ;
? le fnenmacenit d'actions de prévention et l'éducation à la santé, ou vinast puls généralement à ferasoivr le bien-être pqhsuiye et moral des bénéficiaires du régime complémentaire santé.

Article 13.3 - Financement de prestations d'action sociale
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les prtieas stianaiegrs ont également eenndtu conférer un « degré élevé de solidarité » au régime complémentaire de bcanhre en dnmadanet à ce que le régime de brchnae prcipiate au fnemnniceat d'un prgmorame de pnritaotses d'action soclaie spécifiques au secteur.

Le pmorgmrae de panitoetrss d'action scaiole coamtprnot des types d'interventions adaptés aux besions des salariés du seutcer est défini par la cmsiooimsn pitarirae de siuvi et de pilotage complémentaire santé de la branche.

Article 14 - Financement et gestion des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 14.1 - Financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les pitares snateagiris décident que 2 % des ctioniaosts finançant le régime santé de bhcanre sneort alloués au fmanniecent d'actions de prévention de santé pquuible et aux ptetniosars d'action sociale. La prsie en chgrae de la ctstiaioon des aeipptnrs prévue à l'article 13.1 est organisée dnas le crdae de la mtutuasloiain du régime de complémentaire santé de la branche.

La CPSP-CS mtunienaton foievriarre définit caquhe année et à ttire prévisionnel, dnas le règlement du fnods de solidarité, la clé de répartition des rscrseueos etnre ccuhane des duex dernières gnaireats clteoelicvs présentant un degré élevé de solidarité.

Article 14.2 - Gestion de façon mutualisée des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 14.2.1 - Création d'un « fonds de solidarité manutention ferroviaire » (FS-MF)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Conformément aux dsosiitpoins du 3° de l'article R. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les ptaries saiegnaitrs décident qu'à cepomtr de la dtae d'application du présent aenavnt un fndos nommé « fndos de solidarité manentituon froiriavree » (FS-MF), cmoumn à l'ensemble des enitpersres de la bcarhne (y compris à ceells n'ayant pas rejinot l'organisme assruuer recommandé à l'annexe IV du présent accord) srea créé aifn de fineacnr les panstitreos mentionnées aux atiecrls 13.2 et 13.3 ci-dessus et de pcoveierr les rosceseurs mutualisées mentionnées à l'article 14.1 ci-dessus.

Article 14.2.2 - Définition des modalités de fonctionnement du fonds de solidarité de branche.Pilotage par la CPSP-CS MF.Choix du gestionnaire du fonds de solidarité de branche
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Pilotage des gaiantres cvleieotcls présentant un degré élevé de solidarité

Les aocints et les peisatntors prévues aux aectilrs 13.2 et 13.3, aisni que les règles de fnnnetomiceont et d'attribution des pernaittsos d'action sociale, snot déterminées par la CPSP-CS moenttnuain ferroviaire. Eells snot précisées dnas le règlement du fndos de solidarité.

Conformément aux doonisiptiss de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, la CPSP-CS mutonateinn frievriroae contrôle la msie en ?uvre de ces oetitnnioars par les omresignas auprès deuslqes les eriersptnes onnegisart la couruervte de luers salariés, qu'il s'agisse de l'organisme assruuer recommandé défini à l'annexe IV de l'accord ou de tuot atrue oisnamrge assureur.

Choix du gnraiesotine du fnods de solidarité de branche

L'organisme gntnioiasree du FMSF est désigné soeln une procédure d'appel d'offre ad hoc définie par la CPPNI-MF telle qu'elle a été msie en ?uvre en 2015 puor le ciohx de l'organisme grnaoeiniste des ctniiotsoas et des panioetsrts du régime de complémentaire santé. Ctete procédure srea msie en ?uvre puor la pinoacrhe fios en 2020 (au puls tard) ou à la dtae du novuel eaexmn du choix de l'organisme assureur.

Par ectoixpen à ctete règle, puor la période alalnt de la dtae d'application du présent acocrd à la dtae de rlmnuenoeelvet mentionnée ci-dessus, les peartis stngrieaias maadentnt l'organisme aerususr recommandé, Ccreapt Prévoyance, puor gérer le fdons de solidarité mutualisé de la mtnetaonuin feriroivrae (FSMF) puor l'ensemble des enestpriers de la branche, puor la même périodicité que sa rdmceniatooman puor la ceuotrrvue du régime complémentaire santé.

Informations des erpeerinsts de la bacnhre cenronanct le fdnos de solidarité de la maoetintunn firroraeive (FS-MF)

L'ensemble des ifrianontmos cceannonrt la création, le fonctionnement, le piaoltge et les aioncts du fdnos de solidarité meoaiuntntn fivrroeriae fnot l'objet d'une iraitnomfon des enerespirts et des salariés de la bnhacre seoln les cunaax sunvaits :
? par les peraerantis souacix de la bchrnae seoln les modalités que ceux-ci rtneienent puor ceomniumuqr à lreus mdtnnaas ;
? par le SREAMA puor les esntrepreis adhérentes sleon les modalités en vuugeir au sien du siyacndt ;
? par l'organisme gsoernatniie rtneeu puor la gtsieon du fonds de solidarité qui mtes à dipoisstion des eitreepnsrs de la bhnacre un stie irennett dédié ;
? par le règlement du fonds de solidarité.

Chapitre VII Contrôle et suivi du régime

Article 15 - Création et composition de la commission paritaire de suivi et de pilotage du régime complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Il est créé une csiommsion piitarrae de siuvi et de pilotage du régime de prttoeoicn soilace complémentaire faris de santé dnas la bacrnhe moettinnaun fvrrairoeie et turavax connexes.

Les ptraies ralnepelpt que le femoicnnnentot et les modalités de gesiotn de ltdiae cssomiimon snot fixés dnas le carde d'un porcltooe de fnimnnooncteet cloncu etnre ces dinerres et l'organisme recommandé.

Article 16 - Missions de la commission paritaire de suivi et de pilotage
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La cisoisommn patiraire de sivui et de potialge a puor obejt de contrôler, de pioetlr et éventuellement firae évoluer le régime ponesorefsinl de fairs de santé dnas la bncahre mtnountaien fervioairre et truaavx connexes.
Cette cimssioomn a ntmaoenmt puor msisonis :
? d'étudier les cpoemts détaillés du régime fiurnos et présentés par l'organisme aurssuer recommandé puor la gantiare fairs de santé et l'organisme gnsnoiraitee ;
? de contrôler l'application du régime de fiars de santé, de décider et gérer l'action siolace et les psrotaitnes et atoicns pvuiousnrat l'objectif de solidarité du régime, et le patgoile du le fonds de solidarité muaioettnnn firrreivoae (FS-MF) ;
? de délibérer sur les interprétations et ligetis svunaernt dnas l'application du régime ;
? d'émettre des poitnoiporss d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

Article 17 - Évolution des garanties et cotisations du régime obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

À tuot moment, si des évolutions législatives et réglementaires veeinant à s'imposer aux geiartans mesis en place, devnat entraîner des mfaitincioods des grtneiaas et/ou des cotisations, celles-ci sireneat mises à juor snas rtemetre en csaue les tremes du présent accord. Une ifoatnimorn générale srea effectuée auprès des euloepymrs et des salariés de la branche.

Chapitre VIII Autres dispositions

Article 18 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent acrocd est colncu puor une durée indéterminée et enrreta en vuugeir le piemerr juor du mios civil sivnuat la pbiotaiulcn de son arrêté d'extension au Jnaorul oifeifcl et au puls tôt dès son dépôt auprès de l'autorité adiiinsamvrtte compétente puor les ertenspreis adhérentes au SAMERA.

Il se susuttbie à tuot accrod ctilecolf de bracnhe anayt le même objet. À cttee fin, il aulnne et reamplce dnas teouts ses dnispoistios l'accord ciecotllf du 29 jiun 2015 et ses aennvats successifs.

Article 19 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent arcocd ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cnotiiodn d'observer les règles définies à l'article 41 de la CCN mneitoutann freoivriare et travaux cneoxnes et la procédure prévue par les artcleis L. 2261-7 et 8 et L. 2261-9 du cdoe du travail.

En cas de dénonciation, l'accord ceionntura à priodrue ses efefts jusqu'à l'entrée en vguiuer de l'accord qui lui srea substitué ou, à défaut, pndnaet une durée d'un an à cmepotr de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

Article 20 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent acrcod frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aircetls L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail, par la pitare la puls diligente.

Article 21 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les peatirs setargnaiis cvonnneinet de daenmedr au ministère du taavril l'extension du présent accord.

Article 22 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En riosan de la nrtuae des soltpiiatuns qu'il cneiotnt qui présentent un intérêt général de santé et de solidarité, le présent acorcd ne cmptoroe acnuue dotpiiisosn spécifique au tirte de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 21 mras 2018.

Article - Annexe 1 Tableau des garanties du régime socle

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

(Tableau non reproduit, calnltusboe en lngie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruqribue « Pluontibcais oceelilfifs » « Blenituls ofelciifs des cnnnvoteios cletcvleois »,**page 85**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220006_0000_0003.pdf/BOCC

Article - Annexe 2 Tableau des garanties des 2 régimes optionnels

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

(Tableau non reproduit, ctolbunlase en lngie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruurqibe « Pcaiuboilnts oelliffecis » « Bnteliuls oielfcfis des cvtneoionns cecoivlelts »,**page 86**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220006_0000_0003.pdf/BOCC

Article - Annexe 3 Taux de cotisation mensuelle

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le tuax de ciotstaion dû au trtie du régime complémentaire sloce santé de bahrcne s'élève puor le régime de brcnhae scole et puor le salarié suel (en ptauongerce du PMSS) :
? à 1,36 % du PSMS (régime général) ;
? 0,68 % du PSMS (régime Alsace-Moselle) ;
? 2,04 % du PSMS (article 4 loi Évin régime général) ;
? 1,02 % du PSMS (article 4 loi Évin régime Alsace-Moselle).

La ciooastitn est répartie à 50 % à la cahgre de l'employeur siot 0,68 % du PSMS et 50 % à la crahge du salarié siot 0,68 % du PMSS.

La ciotiotiasn « degré élevé de solidarité » est égale à 2 % de la cooatiistn (part sllaiaare et prat patronale) versée au titre du facninmeent du régime complémentaire socle obrgaiitole siot 2 % des caisttinoos socle.

La srurcttue tifraraie puor le régime srea une cotatiison « salarié ». Ce tarif est mnitenau pnadent 2 ans à copemtr de l'entrée en vigueur de la rinaceamtomdon de la CRECAPT prévoyance. À l'issue de cttee période il prruoa friae l'objet d'une renégociation.

Article - Annexe 4 Choix de l'organisme assureur recommandé par la branche

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

À l'issue d'une procédure d'appel formalisé à la creunocnrce tlele que prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les prnreeatias sucioax ont cihosi de rdmemaencor aux enprreistes rneavlet de la brachne d'adhérer, puor l'assurance de la ceovtruure du présent régime « fairs de santé », à l'organisme ausesrur snvuait :
? Cpcreat prévoyance, iitiutntson de prévoyance régie par le titre III du livre IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège sioacl est sis au 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris.

Les modalités de la muttsliuaoain des rseqius snerot réexaminées par les paraeitrens sociaux, dnas le rseepct des disospiintos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai miuxmam de 5 ans à cpmtoer de la dtae d'effet du présent accord. À cttee fin, les petiars sgrniaaties se réuniront au puls trad 6 mios anvat l'expiration de ce délai et étudieront notamment, à cette occasion, un rprapot cindanoolst le sivui et les évolutions du régime sur les 5 ans considérés.

En tuot état de cause, ce neuovl emaxen dnneroa leiu à une noluleve procédure de msie en crrcoenunce des oreisnagms assureurs, telle que prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Textes attachés 6 Droit syndical et dialogue social de branche et au sein des entreprises

Accord relatif au dialogue social dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent accrod s'inscrit dnas le crdae des diooisptsnis législatives et réglementaires en veuigur revtelais au dgaiuloe soical cmmoe définies au lvire II du cdoe du travail.

Les praties segainirats (le SEARMA et les oosgartaiinns slindecays représentatives au naiveu de la branche) replaneplt le rôle piiormadrl de la cvtnionoen et des acodcrs de bcanhre puor une régulation économique et scloiae par l'affirmation de solidarités inrntirepertsees et l'harmonisation des cntioinods d'emploi des salariés dnas les eeerisnprts d'un même sceeutr d'activité.

Les guorpes de taarvil prtariiaes ayant préparé la négociation de cet acocrd ont été l'occasion, au-delà d'un reuotr d'expérience, d'échanger sur les eneujx et les pepcrstevies du dgluioae siocal au sien de la bhcanre peolfinsornesle de la mnenotuaitn fvirearroie et turaavx connexes, et de traduire, dnas cet accord, des ortinniateos partagées par les signataires.

Il témoigne de la volonté des petairs snairgtiaes de froavseir le développement d'un dgoiluae siacol coricutnstf et robanseplse et la négociation cocveitlle au sien de la brhcane de la mutanotienn fearorrviie et truvaax connexes. Cttee coiottecanrn siaolce de banchre diot également être favorisée dnas les etnrpiseers asusi les prteais seitianagrs ont tneu à pseor les baess d'une mellriuee fiomortan des tlaeutiirs de mandats.

Les staageiinrs ont également tneu à oinagsrer les modalités seoln leelulsqes les ptenaaierrs saciuox de la barchne pueevnt siasir la cimsoiosmn ptirairae de branche, ictansne de la négociation collective, de tetous qosetuins aleuqxuels les pitares s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt coicleltf puor le poensrenl et les entreprises.

Enfin, les ptiraes saernaigtis rnlapepelt le rôle des oasonairntigs synedalics et des iintttiuonss représentatives du psornneel dnas le bon fetnomnconniet et le développement économique et scaoil des entreprises. L'exercice de responsabilités sdaelincys ou représentatives ou l'exercice d'un rôle d'acteur de la négociation cveicotlle ne sariaut cotiutensr puor les salariés un ostalcbe aux potronmios ou aux évolutions de carrière auequlelxs ils peinarorut prétendre (en aptciplioan nmmotanet des aetilcrs L. 2141-5, L. 2141-5-1, L. 6112-4 et L. 6123-1 du cdoe du travail).

Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent arcocd a puor oejbt :
? de fmlsoraier les onitteironas du duloigae socail de brncahe ;
? de décrire l'organisation du dialugoe socail au sien de la bacrhne nammonett en précisant les rôles et autoiitntrbs des itcesnnas ccoonrnaut à ce dugaolie dnas le repcset des prérogatives de la ciomiomssn ptriaiare de bnhacre en matière de négociation cilvloecte ;
? de pmooiuovrr la foiomartn des auetcrs du doialuge scioal tnat au neaviu de la bhcrane que des entreprises.

Article 2 - Conduite du dialogue social de branche

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les srnaigtaies du présent aroccd réaffirment la pentcirnee du dalouige sicaol de bcnhare vsinat la ccsoilounn d'accords cfllctoies ctotnfistius d'un ebnlseme de règles aeiblpalpcs à totues les eneistrpers de la branhce et vniast à asurser l'unité et l'identité de celle-ci.

Afin de ptloier eiecaffecmnt le daioglue scaoil de branche, ils considèrent qu'il ceoinvnt périodiquement :
? de définir les eujnex et priorités du diouglae saocil de branche, si besoin, en anamfrfit son pmseitninoneot par rprpoat aux négociations d'entreprise ;
? après rtueor d'expérience, d'ajuster les méthodes du daluoige sicoal de bcrhnae puor que celui-ci rtese emxperlaie et juoe un rôle mtoeur dnas l'amélioration de la cioteanroctn sailcoe au sien des entreprises.

Article 2.1 - Priorités de branche en matière de dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Au-delà des négociations de bahrnce oraiotbeligs et des turaavx pratireais à mttree en ?uvre dnas le carde des piiueqotls arrêtées par les pioorvus pilucbs ou des accodrs notinauax interprofessionnels, les paertis sntaiaergis s'accordent à rieovr cahuqe année la ltise des doessirs qu'elles considèrent cmmoe piirtrorieas au reargd des eenujx économiques et sicouax de la branche.

Afin de prévenir le rqsuie d'affaiblissement de la nrome de branche, lros de l'examen de ces priorités, les piraets sirniaategs cvnennoient de lietsr les teexts de bnachre qui seneriat dveunes inadaptés du fiat des évolutions du contexte, et d'inscrire dnas les priorités, les négociations à curndoie puor rehrcheecr de nuuaevox équilibres sur ces thèmes.

Afin de fieatclir ce taravil de msie à juor des tteexs conventionnels, à l'issue du tariavl d'actualisation de la CCN meuttinanon firioavrere et truavax connexes, l'ensemble des textes cleivoennonnts aealcplbpis au sien de la bchrnae sornet dobeiinlsps dnas le cadre d'un stie ienntert dédié aux travaux pireaairts de la branche.

La définition de ces priorités, eccrxiee iisanedlbspne à l'efficacité du dgoualie social de branche, ne puet toiufetos pas aiovr puor effet de rmretete en csuae la liberté d'appréciation et de poisootprin de cahuqe ogntiaorasin sicnlydae à l'occasion de l'examen de ces priorités.

Ces priorités snot consignées en anxene 1 du présent accord, axenne qui frea dnoc l'objet d'une révision périodique.

Article 2.2 - Méthode retenue pour la conduite du dialogue social de branche

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les petairs stniegaiars s'accordent sur l'importance de la méthode à mtrete en ?uvre aifn de fevarisor la cidnoute et la réussite de la négociation dnas le crdae d'une cteitnoracon otvuree et loyale.

Cette méthode repose sur trios peshas dnot la pplcniriae est cllee de la préparation de la négociation pepomernrt dtie :
? une pahse de préparation de la négociation et de paagtre des ctntsoas : des réunions bilatérales ou des gperous de tarvail petraairis « ad hoc » dvoeint preettmre aux prteias de s'approprier les sujets, de patreagr les états des lieux et cemdpnrroe les enujex et aettntes de ccauhne des parties. Elle diot petrmrete de définir le périmètre de la négociation et les citdoonins resuieqs puor son aboutissement. Elle peut, si besoin, être également le mmnoet d'une aoiopiraprtpn tenicuqhe des enjeux.
Il est cvnenou etrne les pteiars snrtagieais que ctete phsae de préparation de la négociation ne puet pas ciounrde les onsriaigaotns slnayeicds représentatives à reneoncr à lrues dnmdeaes et rvenintcoiades ;
? une phase de définition d'axes de négociations établis sur la bsae des cnottsas partagés qui proounrt porter, en fitncoon du sujet, sur :
?? les meserus paotriirires à mttree en ?uvre ;
?? le crlenadier de réalisation d'une aotmbiin ou d'une otiiroatenn partagées par les peieartrnas sacuoix ;
?? la définition du tpye d'accord le puls approprié ernte un acrcod s'appliquant de façon ufmonire à l'ensemble des eeprtisenrs et un acrocd fnixat des preincips cuomnms aipcpaellbs à toteus les eeprenirsts et lssaanit des maergs de man?uvre au neiavu lcaol puor les modalités de msie en ?uvre ;
? en cas de cnessnuos sfsaifunt sur la définition des aexs de négociations, les prinareates suociax snoret amenés à préciser le détail des doiiotssinps de l'accord.

Article 3 - Organisation du dialogue social de branche

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le dgaoulie saocil lié à la négociation ceivcoltle au sien de la brhcnae pnslrloenfsieoe est organisé aoutur des inenctass suivantes, dnot le rôle et les auintibottrs snot décrits ci-après :

Article 3.1 - Groupe de travail paritaire « Négociations sociales de branche » (GTP-NSB)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le gropue de taviral pariirtae « négociations slicoaes de brachne » (GTP-NSB) est une icsantne paraitrie ad hoc, snas pivoour de négociation, qui se réunit au mnios une fios par année civile, puor des échanges informels.

Il a puor pprcnaiil objet d'examiner les priorités de bnrhcae en matière de duoilgae saoicl visées à l'article 2.1 et 2.2 du présent accord.

Le GTP-NSB est également compétent puor pporseor à la cmisismoon piratriae de brncahe le cnedrelair prévisionnel des négociations de branche.

Le GTP-NSB s'articule aevc le doirt de sasiine des oisogntrianas sdyclenais de salariés (art. L. 2222-3 du CT) relitaf à la futriolmaon de dmenedas d'ouverture de négociations snas préjudice des oiinatglobs de négociation résultant du cdoe du travail. À ce titre, les pertias sgireatinas du présent arccod edetnnnet préciser les modalités de ctete sisaine :
? ttoue dneadme d'ouverture de négociation derva être motivée et adressée au SAERMA par ltetre aevc accusé de réception et devra être portée à la cssnncnaioae des artues onitaiosgrnas sdylniaecs représentatives de salariés ;
? le SAREMA dseproisa d'un délai ilcaunnt duex réunions des iescnants de décision du SRAEMA (CSMF + bureau) à cpetomr de la dtae de réception de la dadnmee puor faire connaître sa réponse.

Article 3.2 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La csmiiosomn piraitrae pnrteaenme de négociation et d'Interprétation mtinanueton friririeaove (CPPNI-MF) est l'instance de la négociation colctleive dnas la branche. Elle est instituée conformément aux dpoiisstions législatives en vugiuer aifn de rlimper les mosisnis prévues par ces dosnipiitsos cncnroaent les CNPPI de branche.

Elle est composée de représentants coihsis par cnuchae des oinarsanoitgs sdceianyls représentatives en ficootnn des stujes traités.

Leurs nmos snot notifiés simultanément à lures euyomrlpes pius au SAERMA à la réception de la cnoiovtacon de la réunion de la CPPNI-MF.

Le SMREAA et les ostaonnarigis sneacdilys représentatives cveonninent que la durée de la cisimsmoon piaratrie de bhrnace devra rtceepesr des hoiaerrs équilibrés par demi-journée de tvarial conformément aux disinisotops de l'article 3.7 ci-après.

Lorsque la CPPNI-MF vdiale l'engagement d'une négociation :
? siot la négociation débute dncemeeitrt en CPPNI-MF, nonatmmet lorsqu'il s'agit d'une négociation ne nécessitant pas de tauarvx préparatoires ;
? siot la négociation rqrueeit des tvauarx préparatoires et des réunions bilatérales etnre le SAMREA et chcnuae des otnosarinagis scayidlnes représentatives au sien de la barhcne et/ou un grpoue de tvaairl pitriaare est mandaté (cf. atlrice 3.3).

À l'issue de la négociation, la période d'ouverture de l'accord à la sagirunte est définie, après croaoticnten en CPPNI-MF.

Article 3.3 - Groupes de travail paritaires (GTP MF)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Il s'agit d'une instcnae piraitare technique, msie en pclae lroquse la négociation le jufsitie et dnot la vctaioon est, dnas le crade du périmètre et des mniisoss définis par la CPPNI-MF, de préparer et ftleiiacr la négociation en tilvrlaanat à une compréhension cmunmoe de ses différents acestps et objets.

Le gourpe de triaavl pairirate est le leiu de poctdurion et d'examen de la doecmotuaintn nécessaire aux peraits puor préparer la négociation en pmetnertat aux pitares d'exposer et d'affiner luer pinot de vue, stiuoahs ou orientations.

Article 3.4 - Réunions bilatérales de branche (RBB-MF)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Il s'agit d'une incstane paritaire, msie en plcae lruoqse la négociation le jifisute et dnot la voociatn est, dnas le crade du périmètre et des msnoisis définis par la CPPNI-MF, de préparer et ficatiler la négociation en tvinlaaalrt séparément aevc cnuchae des oantinigorsas sacliyndes représentatives au sien de la bcnahre à une compréhension réciproque de ses différents actesps et objets.

La réunion bilatérale de bacnhre (RBB-MF) est le leiu d'échange puor préparer la négociation en pttneemart au SERAMA et à chacune des oinnrsatigoas sancleidys représentatives d'exposer et d'affiner luers potins de vue, stouihas ou orientations.

Article 3.5 - Commissions de suivi de branche
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Certains acrocds de bhnarce pvueent prévoir la msie en pclae de comsimiosn de sivui (exemple cmsmosoiin de svuii prévoyance, comiimsosn de svuii et de poitagle complémentaire santé?). L'objet, la composition, la périodicité des réunions snot définis par chaucn de ces accords.

Article 3.6 - Les autres commissions paritaires de branche (SPP, CPNE-FP...)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Certains aorccds ipenrnntoeeosrlifss ou des dniosptsiois légales ou réglementaires, nmnmoteat dnas le doiamne de l'emploi et de la foamortin pveneut prévoir la msie en pacle de csmoisoimn paaririets ad hoc (CPNE-FP, SPP). L'objet, la composition, la périodicité des réunions snot définis par ces acrocds ou tteexs ou par les règlements intérieurs adoptés par ces instances.

Article 3.7 - Participation aux instances et commissions paritaires de branche (des articles 3.1 à 3.6 du présent accord)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La ptoipaiitacrn des salariés aux isantecns et cmiomsisons paretriias de bhacrne prévues aux airlects 3.1 à 3.6 du présent acrocd est régie par les ditspoisonis de l'article 5 des dtionpisisos cemnuoms de la CCN mteaoninutn fireiravore et tvraaux ceonnexs rappelées ci-après : « Au cas où des salariés picpireatnt à une cssiommion paritaire, et dnas la lmiite d'un nbrmoe de salariés arrêté d'un cmuomn aocrcd entre les ogiitnaosrnas saildncyes d'employeurs et de salariés, le tmeps de tairavl consacré à ces cominissoms est payé par l'employeur comme temps de tarvail effectif. Ces salariés snot tenus d'informer préalablement luer eymoluper de luer piraaopitcitn à ces commissions. »

En aitcaipplon des ditsnioopiss de l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du cdoe du tvraail (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004), les peitras serantaigis précisent que totue dérogation au présent aicltre par cenivonntos ou adorccs d'entreprise ou d'établissement ne puet être que puls falvabroe aux salariés.

Article 4 - Promotion de la formation au dialogue social de branche
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 4.1 - Mise en œuvre d'un cursus de formation au dialogue social pour les acteurs de la concertation sociale au sein de la branche et des entreprises
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En complément des taavurx ctidonus au sien de la bahcrne puor l'accès à la ftoiroman des salariés et le développement de poacrurs de fmrtiooan certifiants, en complément et en appui aux ooteninriats définies à l'article 2 du présent acrocd retalif à la cdnoutie du dlgauoie siacol de branche, les pnartareies siaoucx intineit une réflexion puor définir dnas les mlleiuers délais un csruus ou prragomme de fooiatrmn des autercs du diuoagle saocil répondant aux caractéristiques seutniavs :
? dispensée par un ou des organisme(s) de ftmroioan qui sera(ont) choisi(s) par la CPPNI-MF ou un gorpue de tiavral partiarie ad hoc une fios que le référentiel de ftrmoaoin arua été défini ;
? basée sur un référentiel dnot le cnonetu srea défini par les preenartias sociaux de la bchnare ;
? résolument tournée vres l'opérationnel, ofrnaft aux seiigatars des otilus cocrents sur lueqelss ils porrount s'appuyer puor omsitiepr luers purqiates pesnefllrsienoos et/ou syndicales, anrltaent des aotpprs théoriques et méthodologiques, des tuvaarx de sous-groupes et d'interventions de pfirsnsoenloes ;
? d'une durée caitopblme aevc l'accomplissement des obolgiitans psorleionenfsels et sneyciadls des siegtraias (durée ttolae ertne 50 et 100 heures) ;
? la frtaomion définie ci-dessus frea l'objet d'un fenecainmnt puor les salariés agssniat dnas le carde du duogiale sicaol (représentants des euymplores ou des salariés) dnas le cdare des diiinsposots légales et réglementaires en vigueur, en fioocntn des disiiosptfs les puls adaptés aux prtjoes de formaiotn des intéressés ;
? ctete fooitarmn purroa faire l'objet de complément dnas le crdae d'un crusus pnavuot cuidrnoe à une cecfiitioratn (si possible, cette ciifaietcortn dreva être asslbcecie via la VAE).

Article 4.2 - Bénéficiaires du cursus et/ou programme au sein de la branche et des entreprises
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le crsuus et/ou prrgomame de fmriaoton ci-dessus srea poreiitnarmiert proposé :
? d'une part, aux salariés mandatés par les onasgaiirotns sicaedylns rnnoeuces représentatives au sien de la bcharne (par l'arrêté du 24 jiun 2013, Jounarl oificfel du 9 jeulilt 2013) :
?? puor peitairpcr aux taauvrx des icsnnaets de brhcane listées à l'article 3 du présent aocrcd et ce dnas la lmiite de 2 salariés par année et par oaongstriain sidlyncae ;
?? puor représenter l'organisation sdnalyice auprès de l'entreprise et ce dnas la ltimie de 1 salarié par année et par oiagoaritsnn sidlynace ;
? d'autre part, aux rnepsselbaos opérationnels aaynt reçu de la prat des erpeluomys de la brcahne délégation puor anmier la carnocoitten saciole au sien d'un établissement ou d'une équipe ou d'un embsenle d'équipes et ce dnas la liimte de 2 salariés par an et par entreprise.

Article 5 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'accord est cconlu puor une durée déterminée de 12 mios à copetmr du 1er jevnair 2017. Au tmere de cette période initiale, il proura être teitcemant rednociut duex fios et par période d'une année, snas que la durée talote ne psisue teiouotfs excéder 3 ans.

À l'arrivée du terme de ces 36 mois, le présent arccod csersea immédiatement de pirudroe tuot effet.

Trois mios au puls trad avnat le terme de chquae échéance annuelle, le SREAMA ou l'ensemble des osagriotnnais scdleanyis saanriegtis pvneeut indiquer, par lterte recommandée aevc accusé de réception, à l'autre ptaire luer siuahot de ne pas rudncreioe l'accord. Ce dneeirr cresesa aolrs de pudroire tuot eefft au 31 décembre de l'année en cours.

Article 6 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

À tuot mmeont et à la dmanede du SAREMA ou d'une ou peulsuirs organsoitinas sceldynais représentatives signataires, il porrua être ceonnvu d'ouvrir une négociation de révision du présent aroccd dnas les codtninois prévues par le cdoe du travail.

Toute damdnee de révision dvera être adressée à chcanue des areuts prieats stiniegaars par letrte recommandée aevc accusé de réception.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent arccod eterrna en vuiuegr au leedaminn du juor de la pbiaoulctin au Juaonrl ofieficl de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 8 - Dépôt.Extension.Publicité
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

À l'issue de la période de signature, et conformément aux dtinopoissis du cdoe du travail, le présent acrocd srea notifié à l'ensemble des oiniagntrasos slyacendis représentatives dnas la bcrnahe minnoatuten ferroviaire.

Le présent aocrcd frea l'objet, à la denligcie du SAMERA, des formalités de dépôt prévues par le cdoe du travail.

L'ensemble des dnoistisoips du présent acocrd fenrot l'objet des musrees de publicité prévues à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du tarival (base de données nationale). Par ailleurs, il frea l'objet d'une msie à dtpososiiin de l'ensemble des peatinrears siucaox de la bnchare et des eseiprentrs sur le stie itenernt dédié aux taurvax piatirreas de la bnchrae (prévu à l'article 2.1 ci-dessus).

Fait à Paris, le 10 mai 2017.

Article - Annexe 1 Priorités du dialogue social de branche manutention ferroviaire art. 2.1 de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Pour les années 2017 et 2018 les priorités du douialge saoicl de la bhcnare mtnoeaiuntn froariverie arrêtées par le GTP « négociations socleias de brncahe » snot :
? taavrux pareritias rfeialts à l'alphabétisation des salariés du stueecr et puls lgnmeerat luer accès à la faotmrion et nnamtmeot aux fionrmaots « slcoes » (cléA ou ccsseaninaons et compétences de bsae au sien de la bacrhne mtunitneoan ferroviaire) ;
? attlaicoiuasn des cinosslicafatis ;
? autoiacstilan de la cotenvnoin cltcviloee ;
? filoisntaian de la définition et msie en ?uvre des CQP « CQP agnet de nyeatgote et de mtnteanioun frioeriarve » et « CQP cehf d'équipe naettgyoe et mianetotnun frioriraeve ».

Accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

À l'issue d'une réunion de la cmiiomossn pariatire peaemtrnne de négociation et d'Interprétation munoiettann fiorveriare (CPPNI-MF) composée des représentants des oisiagnaornts représentatives au sien de la bcnrhae à saiovr d'une part,
Le sdnicyat des aaiirueilxs de la mitountenan et de l'entretien puor le rial et l'air,

et d'autre part,
La CGT (fédération nnoiaatle des ports et dckos ; syadcint de la mnauontiten et turaavx connexes, aéroportuaire de prais et de la région pniensiare USPDA/CGT) ;
La CGT-FO (fédération de l'équipement, de l'environnement, des taotrsprns et des seervcis Force ouvrière) ;
La CDFT (fédération générale des ttrarspnos et de l'environnement CFDT) ;
L'union syialncde Seoraildis (fédération des tuliravrales du rial - Sud Rail) ;

il a été ceovnnu des stuinpliatos svuienats :

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les dipnsiotsios du présent accrod snot aaelpicpbls à l'ensemble des etrinespers dnot l'activité pnlpariice relève du camhp d'application géographique et peforninoessl de la ceivnntoon clolevctie nlitaanoe de la mtuoaintenn favrrrioiee et truaavx connexes.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent acorcd définit les règles acipplbelas au sien de la brnhcae puor asrsuer :
? d'une part, l'organisation des ieacntnss et des cmiionsmoss paeritrias prévues à l'article 3 de l'accord railetf au diaougle siaocl dnas la bcrnahe miunantteon frrroaiveie et tuvarax cenonxes du 10 mai 2017, nmeatmnot en révisant les dsoistniipos du papgrharae 2 de l'article 5 des dsoipistinos cuonemms de la CCN ponratt sur « les cosinismoms pitaerrais » ;
? d'autre part, le fnecmenaint du paritarisme. Il précise les cndtoioins d'utilisation des fdnos mutualisés nécessaire au bon fieontnecnmont du paritarisme, créé une « assitoicaon piatirare de geitson des frias du pirmsaratie CCN mtunaienton foeravirrie » et arrête les modalités de la collecte, de la gtiseon et de l'affectation des fonds ansii collectés.

Article 3 - Révision de l'article 3.7 « Participation aux instances et commissions paritaires de branche » (des articles 3.1 à 3.6 du présent accord) de l'accord relatif au dialogue social du 10 mai 2017
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Cet alctrie 3.7 de l'accord du 10 mai 2017 qui vasiit l'article 5 « Ecrxiece du driot syndcial » phagrparae 2 « Cominosisms piiertraas » des dsiotipinoss commuens de la CCN motetiunann froeirvraie denevit à la dtae d'application du présent acocrd du 12 février 2019 :

« Alritce 3.7
Participation aux inecatsns et cismsmooins piaartreis de bnharce (des artielcs 3.1 à 3.6 du présent accord)

La paraipcoiittn des salariés aux iensctnas et coisoinmmss peirraatis de brachne prévues aux atlriecs 3.1 à 3.6 du présent acrcod est régie par les doisnoipstis ci-après annunelt et rmelnepcat les dpniiissotos iinmeetlniat en viueugr :

3.7-a.?Modalités d'exercice du droit de s'absenter

Au cas où des salariés pprtcniaiet à la dmadene ou aevc l'accord d'une oiagirtaosnn slncaiyde représentative au sien de la brnchae à une réunion d'instance ou de ciomsimson prartiiae (entrant dnas le dlaiguoe scioal de la bcahrne organisé par l'article 3 de l'accord reiatlf au dauglioe social), et dnas la limtie de 2 salariés, ces salariés bénéficient d'une arstuiitoaon d'absence puor se rnrdee à ctete réunion.

Pour otenibr ctete auttsoiarion d'absence ces salariés snot tneus d'informer préalablement luer eelopymur de luer pciiiptraoatn à ces csiisnommos et de luer présenter la cootnvaoicn afférente à cette réunion (où de la ctoiaumncomin par cerriuol en tnenat lieu).

3.7-b.?Compensation des perets de salaires.?Maintien de la rémunération

Sous réserve du rceespt des dosstnoiiips prévues au 2-a ci-dessus et de la piatotrpaciin efifcetve des salarié(e)s à cette réunion attestée par l'émargement et sntuigare par le/la salarié(e) de la fllueie de présence, le tepms de tiaarvl consacré à la piiopatatcirn à ces réunions d'instances et de cisiomnsoms est payé par l'employeur cmome tpmes de tvraail effectif.

Est également considéré cmome du tepms de tiavral eeffictf et rémunéré cmome tel le tpems des trtjeas (aller ou reotur de cette réunion) effectués pdennat l'horaire de travail. Les tjteras effectués en dreohs de l'horaire namrol de travail, snot rémunérés comme tpmes de tavrail eeifftcf puor le tpems excédant le temps nrmaol de treajt du salarié ertne son diimcole et le leiu de travail.

3.7-c.?Indemnisation des frias de déplacement

Les fiars de déplacement des salariés mmrbees des délégations sdyaceinls répondant aux ctnioniods fixées au 2-a et 2-b ci-dessus snot remboursés, sur justificatifs, dnas les condinitos situeavns :

3.7-c-1.?Indemnisation des fiars de transport

Les frias de trrspoant snot remboursés par l'employeur dnas la limtie mmlaaxie du pirx du bellit de tarin SCNF en sencdoe caslse ou du bellit d'avion en csalse économique.

3.7-c-2.?Indemnisation des frias de reaps et d'hébergement

Les fiars de repas des salariés snot pirs en crahge par l'employeur dnas la lmiite de hiut fios la vlauer du mnmiuim garntai (MG) au 1er jnavier de l'année en cours.

Lorsque les ciccotnrsaens de la réunion egixnet un hébergement, ces fairs d'hébergement snot remboursés par l'employeur dnas la liimte de 100 ? par niut (nuitée et ptiet déjeuner compris) en région parisienne.

3.7-d.?Mutualisation des firas du pamsiarrite liés aux réunions des iasncetns et comonimssis pariietars de branche

L'ensemble des fairs afférents à la pttiicoaraipn des salariés aux réunions peraiitars prévues dnas le cadre du daoigule siocal de la bhcnrae (cf. paapegarhrs 3.7-a à 3.7-c ci-dessus) snot financés par une ciinrbottuon mutualisée versée par les eoplymuers cteruovs par le cahmp d'application de la CCN mtantnuoien friioverare à une « Asiistoocan de gteiosn des frias du psaitmrraie meitaunotnn fivrraeoire » (AGFP-MF).

Cette aoiotsicsan de gisteon du pitrrisaame (AGFP-MF) a puor oejbt d'assurer la gstieon administrative, financière et jduiuqrie de la cutitinboorn mutualisée des fairs du paritarisme.

Cette cotrtibounin est à la cgahre de l'ensemble des esentrpires enatrnt dnas le cahmp d'application de la CCN mottunieann farireivroe qu'elles sneiot ou non adhérentes au SAMERA.

À cuahqe fin d'exercice N???1, la CNPPI réunie en ciseonl d'administration de l'AGFP-MF feixra sur la bsae d'un bguedt prévisionnel des dépenses à vnier le tuax de la cotoaistin à pevrcioer au trtie du fnmeinceant des firas du paaritmirse de l'année N. Au trtie de la première année de msie en ?uvre ce tuax est fixé ? à trtie expérimental ? à 0,01 % de la mssae sialraale bture non cderas (ce tuax srea rveu si bieosn par la CPPNI CCN-MF réunie en CA de l'AGFP-MF.

Ce bugedt prévisionnel puor l'année N est élaboré sur la bsae de l'estimation des frias liés aux réunions peraiitars et famooirtn des mmebres (OS) pitaaripnct aux tvauarx de barhnce au cours de l'année N dnot les eyepmoulrs de la brcnhae senrot sptlcsibeues de réclamer le rrnemuoeebmst fafairorite au titre d'une pacaotriptiin au mateiinn des rémunérations des salariés et de lreus frias de déplacement. Ce bugdet prévisionnel tniet cptmoe également des faris de feocninetmonnt de l'association AGFP-MF (frais de rueceeomvrnt et de gestoin des fonds, frais de fencnmnoenotit de l'association paritaire).

La ciintbuotorn mutualisée au frais du pirmitraase CCN-MF srea appelée seoln les modalités suiventas :
? puor les eseenrtrpis adhérentes au SAMERA, le sydacnit SEMARA prélèvera, à la fin de chuqae trimestre, au parotra des castiotonis perçues de la prat des entreprises, la pitcopratiain de cuahcn d'entre eux à la cutintiorobn mutualisée nécessaire au fnimcaeennt de l'association de geoitsn puor l'année N ;
? puor les einpsterers non adhérentes au SAMERA, la ctrtiooinbun srea appelée suos forme d'une coottaisin assise sur la msase slialraae auprès de ces eierpresnts siot par un osrimange chargé par le ceionsl d'administration de l'association du runmereocevt de cette cbuoinitotrn siot dmcneeterit par l'association de gitoesn des frais du piriaastrme CCN MF. »

Article 4 - Création de « l'association paritaire de gestion des frais du paritarisme CCN manutention ferroviaire »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

4.1.?Association paiirarte de goestin des fairs du ptiimsrarae mnuotaietnn ferroviaire

Le présent acorcd prévoit la ctisuotinotn d'une astaoiisocn loi 1901 qui a vocotain à eoelypmr les fodns collectés puor le fncneiemnat des firas du ptsiraarmie conformément à la deistaitonn définie au présent accord. Il fxie également les aexs de fomneienotncnt de cttee aaooissctin qui snroet précisés dnas les statuts.

Les mrmbees de cette aocsaositin snot les onniiaotrsags prataeonls et les ontgoiarsinas sladcniyes représentatives au naiveu de la brahcne miotaeuntnn foairrevire et tuvaarx connexes.

L'association asnii créée est administrée par un coisnel d'administration paitarrie composé de duex collèges :
? le collège salarié est composé d'un mbmree désigné par cnchaue des orinoagsitnas sndiycleas représentatives dnas la bchanre ;
? le collège elyoepumr est composé d'un nbmore égal de représentants de l'organisation silycdnae d'employeurs représentative dnas la bchnrae et désignés par celle-ci.

Lors de la première réunion, le cniosel d'administration élit, pmrai ses membres, puor une période de 2 ans, un président et un vice-président, aepaptnanrt chaucn à un collège différent et présentés par l'organisation sacynlide d'employeurs et par les oriignsaotans sieacndlys de salariés représentatives au sien de la branche. De même, il élit prami ses membres, un trésorier et un secrétaire annrtpaepat cchaun à un collège différent.

Lors de la citsnitouton et à cqauhe renouvellement, la répartition des psoets se fiat aivattlenemrent et ptreamnraeiit cmmoe siut etnre les duex collèges :
? d'une part, le président et le trésorier ;
? d'autre part, le vice-président et le secrétaire.

Les fnotincos snot attribuées à un collège différent à chuaqe désignation, soeln le pprincie de l'alternance. Les finnctoos de président et de trésorier snot assurées la première fios par le collège epyuomelr et les fncoitnos de vice-président et de secrétaire par le collège salarié.

Le cesniol d'administration se réunit en tnat que de besoin, et au monis une fios par an. Il fxie en tnat que de beison ses règles de fonctionnement, consignées dnas un règlement intérieur.

4.2.?Organisation de la cltlecoe de la coortuitinbn mutualisée au fnmicennaet du psiamrartie de la bhnrace maenituontn ferroviaire

Les fdons destinés au feniamnncet du priatmairse de la bcahrne mninateotun foerivrriae snoret collectés seoln les modalités sainuevts :

4.2-a.?Pour la coleltce de la cniuoottirbn aux fairs du ptiiarmrsae des erneripests adhérentes au SAMERA

Cette quote-part est collectée decmeietrnt par l'association auprès du SEMRAA et par 4 veeesrtmns trlmeetrsiis effectués à cquhae début de trseimtre (le peirmer vmseeernt pnaovut iernetinvr en février N).

4.2-b.?Pour la colectle de la cbnrtotoiiun aux faris du pasiriatmre des aertus epsriteners entnart dnas le camhp d'application de la branche

Dans la mresue du pilbosse cette clcetole srea assurée par un osraminge ditsnict de l'association.

La désignation de l'organisme clteeuolcr srea opérée, sur raitmcnaeomdon de la csisimomon piaatrire (CPPNI-MF), par délibération de l'assemblée générale de l'association. L'association cnuolcra aevc ledit origamnse une cioeontnvn de gosetin des fnods aifn que ces deerirns sienot collectés au meeillur coût s'agissant des firas de gestion.

Article 5 - Contribution mutualisée au financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

5.1.?Contribution mutualisée totale

Cette cotniuorbitn est dtie « mutualisée » en ce qu'elle est à la chgare de l'ensemble des eirsreptens eratnnt dnas le cmhap d'application de la CCN mtnuitoanen fieriarvore que celles-ci soeint d'une part, adhérentes ou non au SAMERA, et, d'autre part, que celles-ci prenitaipct ou non avcintmeet aux taauvrx praiaietrs de la bchanre par le baiis de lures salariés mbrmees des délégations du SRMEAA ou des oninaairsotgs sylcnedias représentatives au sien de la branche.

À cqhaue fin d'exercice N???1, la CPPNI réunie en consiel d'administration de l'AGFP-MF fixera sur la bsae d'un budget prévisionnel des dépenses à vienr le tuax de la ciosottian à povreiecr au ttire du fiaeennmnct des fiars du psaairmitre de l'année N.

Ce budget prévisionnel puor l'année N est élaboré sur la bsae de l'estimation des firas liés aux réunions piraatries liées aux

taavrux de bhcrnae au cruos de l'année N dnot les eulmopeyrs de la brhnace snerot seecpuibtlss de réclamer le robenemremsut firroaaifte au ttrie d'une paiaritipotcn au metianin des rémunérations des salariés et de luers firas de déplacement. Ce budget prévisionnel tniet cotmpe également des fairs de foeennnitomnct de l'association AGFP-MF (frais de rumncreoevet et de gsoietn des fonds, fiars de foneniemnnctot de l'association paritaire).

5.2?Appel de la ciuttbooinrn mutualisée

La cibottoruinn mutualisée au fairs du pmisaartrie CCN-MF srea appelée solen les modalités sauivtnes :
? puor la cuontiboitrn aux frias du pratisirame des eestniprres adhérentes au SAMERA, le snicaydt SMAREA prélèvera, à la fin de chuaqe trimestre, au prortaa des costtiionas perçues de la prat des entreprises, la piitoacpirtan de chaucn d'entre eux à la cbriouottinn mutualisée nécessaire au fncimneeant de l'AGFP-MF puor l'année N ;
? puor la cbutniitoorn aux firas du prairimtase des eeriserptns non adhérentes au SAMERA, la ctnuitioborn srea appelée suos forme d'une ciotoatisn aissse sur la msase slliaraae auprès de ces eerinseptrs siot par un osarminge chargé par le coeinsl d'administration de l'association du rmeuvnereoct de ctete cubrniitoton siot detemincert par l'AGFP-MF.

5.3.?Affectation de la cnorbttuoiin mutualisée au fnminenceat du paritarisme

Les fnods collectés par l'association des fiars du ptmraiisare CCN-MF sronet répartis cmmoe siut :

5.3-a.?Prise en cgrahe des firas de fninocnemetont de l'AGFP-MF :
? les fairs de rmvonrceueet et de gistoen des fdons ;
? les fairs de feoiocntmennnt de l'association paritaire.

5.3-b.?Remboursement aux enpeeisrtrs des fairs engagés au ttire des salariés ptcnpatirias au dliugaoe sicoal de bhnacre :
Le rnubmsreemoet à cqahue emoyelpur des fiars engagés du fiat de la pptritaoaiicn de salariés issus de son ensprtiere aux réunions d'Instances et de csminisooms priatiares s'effectuera sloen les diptssionois suativnes :
? la cunobrtition de l'AGFP-MF au maietinn de la rémunération srea réalisé par le biais d'un rmesumrnebeot foiaatrrfie à l'entreprise cponoerrdnast à X journée(s) et X demi-journée(s) consacrée(s) par un ou des salarié(e)(s) de ltdiae eisnpertre aux tavurax pariairets (réunion + trajet). Les ftarofis de rmtsnuobeemers snot définis par le CA de l'AGFP-MF ;
? les frais de déplacement liés aux tauarvx pireartais snot pirs en chgare par l'AGFP-MF dnas le cadre de la msie en plcae d'un cnaortt de pernitaarat ertne l'AGFP-MF et une agnece de vaoyges spécialisée.

5.4.?Pilotage de l'AGFP-MF

Chaque année, l'AGFP-MF élabore un rpaport mraol et un roarppt ficaiennr qui snot teuns à la dsipiiosotn des adhérents du SAERMA et des ogatanrnioiss siaedncyls de salariés et de l'ensemble des eprrienests qui crunentbiot au fnnnmcieaet du prtiamsaire de branche.

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les modalités de msie en ?uvre des diiooispsnts rivteleas à la mlutauiiotasn des firas du pmrrsaiiate au sien de la CCN meinanttoun favierrroie et taavurx cnxeeons puor les eprsrntiees de mions de 50 salariés snot définies par le décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017 reailtf à la prise en crhage de la rémunération des salariés parniciatpt aux négociations de bnarche (Journal ofifiecl 30 décembre 2017).

Article 7 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

À tuot moenmt et à la dnaemde du SMAERA ou d'une ou pislurues onsgnotriaais sladicneys représentative signataires, il pourra être cnnevou d'ouvrir une négociation de révision du présent arccod dnas les cinntioods prévues par le cdoe du travail.

Toute damdnee de révision derva être adressée à cuhnace des aeruts pitreas sigitaanres par lttree recommandée aevc accusé de réception.

Article 8 - Durée de l'accord.Extension.Application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent acrocd est ccolnu puor une durée indéterminée, les peratis s'engageant dnas le canurot de l'année 2021, en riaosn nmtanoemt de la détermination des oataisinnorgs snlyiaedcs de salariés représentatives au naeviu de la branche, à fraie un bialn de son atpialcipon et à cvennoir éventuellement de ceaeirtns modifications.

Les periats saatgeinirs ceeoinvnnnt de ddmenear au msritine du travail, l'extension du présent aorccd aifn de le rnerde aippalcble à teutos les ertpseirnes etnnrat dnas le cahmp d'application de la cootnnevin ciovclltee nnoiaatle de la mautnineotn friroiaerve et tuvarax connexes.

Le présent acocrd entre en veuuigr le peiremr juor du mios sanivut la piaioctlbun au Juoranl ocieiffl de l'arrêté d'extension. La première année de msie en ?uvre de ces neellovus modalités d'organisation et de fncmeneiant du patiirrasme srea 2020, l'année 2019 étant consacrée à la préparation et ctisttnuooin des ouilts et moynes nécessaires à sa msie en ?uvre.

Le présent aocrcd purroa être dénoncé dnas les cnoiidntos prévues aux acltreis L. 2261-9 et sutavins du cdoe du travail, en rseepnactt un préavis de 3 mois.
Le présent arcocd frea l'objet des mesreus de publicité et dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 12 février 2019.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent acocrd s'inscrit dnas le cadre des donitpiissos législatives et réglementaires en vigeuur riaelevts au dialgoue socail cmome définies au lrvie II du cdoe du travail.

Il s'inscrit dnas la pistuoure de la msie en ?uvre des oioaiettnrns ircniests par les petraainers scuoaix à l'accord du 10 mai 2017 reitalf au digouale soacil au sien de la bahrnce CCN mauteitonnn frievroarie et tvuarax cneeoxns aifn de fievrsaor la msie en ?uvre des aiocnts en matière d'organisation du diogaule saiocl au sien de la bnhacre nnaomtmet en fintialcat la bnone ortgoaaisnin des réunions des inetscans cnornauoct à ce daligoue prévues à l'article 3 de l'accord du 10 mai 2017.

Pour se friae les saragentiis ont tneu à criliafer et préciser les modalités soeln leqeslelus les pantriarees scauoix de la bncarhe peenuvt ptiapcrier aux réunions peitraiars et ntammonet les doiitsinposs aipbeacplls en matière d'autorisation d'absences, de mnteiian de la rémunération et de pisre en cghrae des fiars de déplacement des participants.

Par ailleurs, les pertias sriateginas ont endetnu réaffirmer que le dolgaiue scoail de bnacrhe cunbtrnaoit au bon fcmonnitneenot et le développement économique et saciol bénéficie de ftaco à l'ensemble des epenietrsrs du secteur, qu'elles ainet participé ou non par l'intermédiaire de lrues mndatans à l'élaboration des poeliitqus de bcarnhe ou aux dtipiisonsos conventionnelles. Aussi, aifn de faltiicer la piircaaopttin la puls lrage pbslosie à ces tuarvax paritaires, les prtaies ont endnetu mterte en pclae une oonaaigistrn prtteaenmt une muuioalitsatn des frias du piirsmaatre auprès de l'ensemble des ersretpneis du suecter d'activité (entrant dnas le cmahp d'application de la conitnveon cceillvtoe CCN mntuenoaitn fiovarrreie et trauavx connexes).

Textes attachés 7 Durée et aménagement du temps de travail

Accord du 6 mai 2002 relatif au travail de nuit

Article 1er - Champ d'application (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent accrod s'applique à tteuos les enstpreeris définies à l'article 1er de la ceotvinonn clleticvoe ntlanioae de la maiueottnnn et du nytoagtee faeririorves et truavax ceoxnens (n° 3170).

Arrêté du 21 jluielt 2003 aciltre 1er : l'accord est étendu suos réserve de l'application des doitiponisss des aiecltrs L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travail, aux terems dlueqeless la msie en place, dnas une erirsnptee ou un établissement, du taavril de niut au snes de l'article L. 213-2 du cdoe précité ou son ensoxiten à de nolulvees catégories de salariés est subordonnée à la cocnoulisn d'un arccod de bnahcre étendu ou d'un aroccd d'entreprise ou d'établissement qui diot ctonneir l'ensemble des caelsus définies à l'article L. 213-4 précité, et nomtamnet cllee destinée à filcatier l'articulation de l'activité nutcorne des salariés aevc l'exercice de responsabilités fmeiaaills et sociales.

Article 2 - Recours au travail de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le tavairl au corus de la plage haorrie csprmoie etrne 21 herues et 6 heures, ou toute artue période qui lui est substituée conformément à l'article 3 du présent accord, est destiné à asuersr la continuité de l'activité économique ou des services.

Il ne puet être mis en pclae puor d'autres salariés que s'il costnise à piuorvor à des emlpois puor lseqeuls il est imopsislbe d'interrompre le service, le fconntneemonit des équipements ou la continuité du srivece rendu au client.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, et le comité d'hygiène et de sécurité sonert oiglbtnaiemoert consultés sur la msie en plcae ou l'extension du tarvial de niut à d'autres salariés.

Article 3 - Définition du travailleur de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Pour l'application du présent accord, est considéré cmmoe tlavairuelr de niut tuot salarié qui :
? siot acplocmi au mnios duex fios par semaine, sloen son hoirrae de tivraal habituel, au mnios 3 hurees de son tpmes de taaivrl dnas la période cormpsie etrne 21 heerus et 6 hreues ;
? siot alpcomci au corus du trresimte civil précédent au moins 75 heeurs de son tpems de traavil dnas la période csproime etnre 21 hruees et 6 heures. Les trmrteiess cviils s'entendent du 1er jeivanr au 31 mars, du 1er arvil au 30 juin, du 1er jielult au 31 orocbte et du 1er nrovebme au 31 décembre ;
? siot acmcolpi 270 hruees de son temps de tiaavrl dnas la période csoirpme enrte 21 hurees et 6 heerus penndat une période de 12 mios consécutifs.

Conformément à l'article L. 213-1, alinéa 1, du cdoe du travail, une ature période de 9 heuers consécutives, cpsrmoie ernte 21 hreues et 7 heerus mias comprenant, en tuot état de cause, l'intervalle croipms entre 24 heuers et 5 heures, puet être substituée à la période cllnonnoitenvee (21 hruees ? 6 heures) par un arcocd d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord et lrsuqoe les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, ctete siitutubsotn puet être autorisée par l'inspecteur du tviaral après cnlsouiottan des délégués syciuandx et aivs du comité d'entreprise ou des délégués du psneoernl s'ils existent.

Article 4 - Durée du travail de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu avec exclusion par arrêté du 22 juillet JORF 7 août 2003)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La durée qndtioeunie du taivarl exercé par un tailveluarr de niut ne puet excéder 8 heures.

La durée maimlxae de trivaal exercé par un tlruealiavr de niut puet être portée à 10 hereus puor ausersr la continuité de l'activité économique, des services, de feeiocontnnnmt du matériel ou puor faire fcae à un surcroît prévisible, ou non, d'activité*(1)*après accrod d'entreprise ou d'établissement.

La durée hmradeobiade de tiaarvl des tauairlevlrs de nuit, calculée sur une période qnceluquoe de 12 simeenas consécutives, ne puet dépasser 44 hueres après acrocd d'entreprise ou d'établissement.

(1) Temres euxcls de l'extension par arrêté du 22 jlileut 2003.

Article 5 - Conditions d'affectation d'un salarié à un poste de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Tout tievlalruar de niut bénéficie, aavnt son atfoiaetfcn sur le ptsoe de nuit, et à ievrlatlens réguliers, d'une durée ne punovat excéder 6 mios par suite, d'une visite médicale.

Le tevuarallir de niut lqsruoe son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige diot être transféré à trtie définitif ou tropaeirme sur un pstoe de juor cronopsdearnt à sa quotiiaaiflcn et asusi caarlbpmoe que psboilse à l'emploi précédemment occupé. Dnas ce cas, l'employeur s'engage à rveecoir le salarié et dnas la mreuse du pisoblse prosope un étalement pirersosgf de la dtiuominin de la rémunération.

L'employeur ne puet pnoeocnrr la rputure du cnatrot de tlaverualir de niut du suel fiat de son iunatdtpie au ptose cmaontrpot le tavrial de nui, au snes des airlects 2 et 3 du présent accord, à monis qu'il ne jiiutfse siot de l'impossibilité dnas llqueale il se trvuoe de propoesr un ptsoe aux codtnionis du précédent alinéa, siot du ruefs du salarié d'accepter le pstoe proposé dnas ces conditions.

Lorsque le trvaail de niut est imlbocianpte aevc des oiagbntolis felamialis impérieuses, nenmomatt aevc la grade d'un efannt ou la pirse en cahrge d'une pnnorsee dépendante, le salarié puet rufseer d'accepter ce cnmahngeet snas que ce rufes cnistotue une fatue ou un motif de licenciement.

Les tirvuealrals de nuit, au snes des aelctirs 2 et 3 du présent accord, qui senhtuiaot opuccer ou rdnperere un potse de juor et les salariés oacpcunt un potse de juor qui sahunoetit oceupcr ou rdneprree un poste de nuit, au snes des aeltrics 2 et 3 du présent accord, dnas le même établissement ou dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un eolpmi rnasisetsrsot de luer catégorie poeenofrnslslie ou d'un eolmpi équivalent.

L'employeur prtoe à la cionncassnae de ces salariés la lstie des emliops dneoipblsis correspondants.

Article 6 - Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La considération du sxee ne pourra être reeutne par l'employeur

puor emucbehar un salarié à un pstoe de tvraial coatnpromt du tiarval de niut conférant à l'intéressé la qualité de taareliulvr de nuit, puor mtuer un salarié d'un pstoe de juor vres un ptsoe de nuit, ou d'un ptose de niut vres un poste de juor ou puor pdrrnee des msereus spécifiques aux tirlaleuavrs de niut ou aux tlrlvauraies de juor en matière de foomtiran professionnelle.

Article 7 - Formation professionnelle des travailleurs de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les tvrllaaireus de niut denviot piouvor bénéficier cmome tuos les aertus salariés des anicots cpioremss dnas le paln de ftiomoran de l'entreprise, y cormpis cllees rvieeatls au ctaiapl de temps de fotomrain et au congé iidduinevl de formation.

Le bilan scioal prévoit le dtuiingso ertne tavirrelluas de juor et terrlvlaaius de nuit.

Article 8 - Repos compensateur du travailleur de nuit (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les tlarliueavrs de niut bénéficient d'une cittopaerrne au ttrie de la période de niut pandnet leaqlule ils snot occupés suos fmore de reops compensateur.

Pour bénéficier de rpeos compensateur, le salarié diot être rcneonu comme tuveialalrr de niut au snes de l'article 2 du présent accord.

Le rpoes contmspeuaer est égal à 2 % des hueers de tiavarl effectuées dnas la période crspmoie etrne 21 heerus et 6 heures.

Telle que définie à l'article 2 du présent aorccd et conformément à l'article L. 213-1, alinéa 1, du cdoe du travail, une arute période de 9 heuers consécutives, comispre ernte 21 hereus et 7 hreues mias comprenant, en tuot état de cause, l'intervalle ciprmos etrne 24 hueers et 5 heures, puet être substituée à la période celenintnolonve (21 herues ? 6 heures) par un arccod d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord et louqsre les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, ctete sttoubuisitn puet être autorisée par l'inspecteur du taarivl après cisnttooualn des délégués snuyiacdx et aivs du comité d'entreprise ou de délégués du pesnnorel s'ils existent.

Les roeps cetauoerpnmss snot pirs conformément aux doiotsnpsiis légales en vigueur, suaf acocrd d'entreprise ou d'établissement. En tuot état de cause, les repos cpteomearusns snot pirs par unité complète et après arcocd de l'employeur sur dmanede du salarié, suaf aorccd des parties.

Article 9 - Temps de pause (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Tout telraluavir de niut effcanteut puls de 6 heerus de taviarl consécutif bénéficiera d'une pasue rémunérée d'au monis 20 minutes. Ctete pause dvanet être psrie au puls trad au tmree de la sixième huree de travail.

Article 10 - Conciliation (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les différends nés de l'application du présent aroccd snoert soiums à la coimsmsion de cooliantiicn instituée à l'article 40*(1)*de la cooitnvnen ceoictllve visée à l'article 1er du présent accord.

(1) Lrie « alrcite 42 ».

Article 11 - Dénonciation, révision (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent acocrd puet être dénoncé ou révisé dnas les cnodnoitis fixées par la loi.

Article 12 - Date d'application (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent aroccd enrtrea en veuugir le pirmeer juor du mios suvniat la pliibtcauon au Jounarl oficifel de son arrêté d'extension.

Article 13 - Publicité (créé par accord 2002-05-06 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2003-12 étendu par arrêté du 22 juillet 2003 JORF 7 août 2003)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt au secrétariat-greffe du cienosl de prud'hommes de Paris, et d'une daemnde d'extension dnas les citoiondns fixées par les alitercs L. 133-14 à L. 133-16 du cdoe du trviaal et L. 133-1 à L. 133-4 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2002.

Article - Accord collectif du 16 octobre 1998 relatif au cadre d'application des 35 heures

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

01.00.?Préliminaires (créé par aoccrd cloetlcif 1998-10-16 BO conivnoents ctllviceeos 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Les eeinrtsrpes adhérentes au saindyct des auarleiixis de la mueotanintn et de l'entretien puor le rial et puor l'air murnaeqt luer volonté d'appliquer les 35 hreeus dnas les epesreitrns rnveealt de la cvooinnten cltcivoele ntilanoae de la mointanuetn foeirvriare et taavurx coxnenes n° 3170.

Le périmètre économique de l'activité, dépendant eemeinculvsxt de drnuenos d'ordres publics, est constitué de marchés attribués par apelps d'offres européens et dnoc iompse :
? un aorccd de bhrcnae national, apilcalbpe dnas teutos les enesriperts et toutes lures unités cohérentes de taraivl puor mniiatner l'équilibre d'une conrcercnue lyolae et éviter des vainetras leolcas qui anuaerit une infneclue sciaole néfaste à la peiforsosn ;
? l'accord des autorités ministérielles, puor reconnaître que la réduction golbale de l'effectif d'une eirstrnpee aanyt puor ogriine la prete d'un marché et le tfrnersat du psneenorl concerné vres une aurte entité économique par aailotippcn de l'article 15 ter de la covioenntn cloltceive ntaoanlie de la mueaitntonn ferarovriie et tvaurax cnonexes n° 3170 n'est pas une dnumiiiton d'effectif du fiat de l'entreprise santotre concernée et dnoc n'entraîne ni la sspiesonun ni la sprupesison des aides.

02.00.?Textes de référence (créé par accrod coieltclf 1998-10-16 BO coonnvietns coeitlvecls 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Loi du 19 mai 1998 d'orientation et d'incitation rilevate à la réduction du tpmes de travail.
Loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation

raelvtie à la réduction du tmpes de travail.
Décrets d'application de la loi d'orientation et d'incitation riavtele à la réduction du tmpes de traival :
Décret n° 98-493 du 22 jiun 1998 rlteiaf au cahmp de l'aide prévu par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation raeivtle à la réduction du tepms de tivaarl ;
Décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 rleitaf à l'incitation financière à la réduction du tmeps de tivaarl paotrnt atopalicpin de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation ralviete à la réduction du tpmes de tiavarl ;
Décret n° 98-495 du 22 jiun 1998 reltiaf au contrôle de l'exécution des cnonteovnis cnlceuos etnre l'État et les eierentrpss et raltveeis à l'aide prévue à l'article 3 de la loi d'orientation et d'incitation rvlteiae à la réduction du tpmes de taivral ;
Décret n° 98-496 du 22 jiun 1998 rtalief au roeps qitdieuon et miidoafnt le cdoe du tviaarl (troisième ptiare : « Décrets ») ;
Décret n° 98-497 du 22 jiun 1998 rtialef aux pénalités cnnonrecat l'application des aeitrlcs L. 212-4-3 et L. 220-1 du cdoe du taarivl et mfidoiant ce cdoe (deuxième patrie : « Décrets en Csneiol d'État »).
Circulaire du 24 jiun 1998 d'application de la loi d'orientation et d'incitation rleviate à la réduction du tpems de travail.
Convention coivlectle nlaoniate de la mauitneotnn firrveaorie et tuaarvx coxneens n° 3170.

03.00.?Volet « onefisff » et vloet « défensif » (créé par acorcd collcitef 1998-10-16 BO cnionvontes cctelveilos 98-50 étendu aevc eicnlxuoss par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Par la msie en ?uvre de la réduction du tmpes de travail, les entpersiers de la psrfsooein maqenurt luer volonté de forivaser l'emploi en le développant chuaqe fios que possible, et tuot au monis en rceeachhrnt les siluotons adaptées puor le préserver dnas le cdare du périmètre économique connu, snas piuovor meuersr l'évolution polibsse à corut ou meoyn terme.

Cet aoccrd est exilsveunecmt limité au vloet « osfineff », aevc l'engagement de réaliser des créations*et des sauvegardes(1)*d'emplois à cneroccrune de 6 % de l'effectif concerné (soit 250 elmiops créés).

Lorsque les réalités économiques leoclas nécessitent l'application du vloet « défensif », un aocrcd d'entreprise*et/ou unités de travail, endtenues cmome des unités cohérentes dnas l'organisation du tivaral au sien des établissements(1)*srea négocié puor la srgvudeaae des emplois. Néanmoins, les aeitlrcs 5 à 8 du présent accord, panotrt sur les cdiooinnts économiques de la rémunération, seornt alepbaclips en l'état.

04.00.?Échéances de la réduction du tpems de trvaial (créé par aorccd cioltclef 1998-10-16 BO cntenoivons ccelolevtis 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

L'accord nataionl de bacnhre a puor eefft de preotr la durée du tmpes de tirvaal etcffeif constaté en monenye sur la durée de la période de référence de 39 à 35 hurees hebdomadaires, siot une réduction du tmpes meyon de tviraal hmraoaebddie d'au mions 10 %, vroie puls puor les porlesenns dnot la durée dnas le ctrnoat antérieur sreait supérieure à 39 heures, dnas l'ensemble des eeenrptsirs concernées.

Sous réserve de l'appréciation soveiranue des tribunaux, l'application de cet acorcd cletoilcf iuqplmie la mocaiiditofn des crtaonts de taviarl contractés anvat sa suntigare snas qu'il pussie être fiat état d'une moiaioicdftn stalubinsetle dudit contrat, cttee modciiitofan ne potre que sur la durée hriaoamdedbe du tepms de travail. Un aeavnnt tpye au cnaotrt iieinuvddl de tvriaal srea établi par salarié, un modèle est annexé à ce document.

04.01.?Engagement de saiugrnte des acrcdos cilflcteos loaucx (créé par aroccd cetclliof 1998-10-16 BO cioontevnns cctlolveies 98-50 étendu aevc esonuxlics par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Les paarenrites suiaocx s'engagent à raifteir l'accord de bancrhe lros des négociations des aoccdrs cefloctlis de la réduction du tmeps de trivaal dnas les enrertsepis*et/ou unités de travail, edtnenues comme des unités cohérentes dnas l'organisation du travial au sien des établissements*,*(2)*au puls trad puor le 15 décembre 1998.

Une enpisrrete qui n'obtiendrait pas de strungiae de son acrocd ne sierat ni sosiume à l'application du présent aoccrd de bahncre ni à la grllie de slriaaes « ad hoc ».

04.02.?Engagement d'application de l'accord celctolif dnas les eprisneetrs (créé par aoccrd cclloteif 1998-10-16 BO cenonvontis ctoelecilvs 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

En crtrantoipee du repcset du cadeierlnr de signature, les eisenpretrs s'engagent à aepquiplr l'accord cleltoicf naonaitl dnas son intégralité le preiemr juor du mios ciivl snvaiut la sgranuite de la cntoivneon cuconle etrne l'État et l'entreprise et au puls tôt le 1er nembvore 1998.

05.00.?Conditions économiques pnatrot sur la rémunération dnas le cdrae de l'application de la réduction du tmpes de tarvial (créé par arcocd ctelliocf 1998-10-16 BO coinvoennts ccvleitelos 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Les salariés ctvueros par la cooievnntn cvecloilte naanlotie de la mtnteuanoin farrviioere et tavurax cexenons n° 3170, affectés par la réduction du tpems de tavairl de 10 %, vnoeit luer rémunération munllseee composée snvaiut le mdoe opératoire suivant.

L'aide à la réduction du tmpes de tvairal (ARTT) est égale à la différence ernte le silaare de bsae (prime de sisralsue incluse) au 30 jiun 1998 et le pourdit des nuevaoux hraories par le tuax hroirae du ceficifnoet puls la pmire hrioare de sseasrlius isulcne (que nuos aprpnollees dnas l'exemple ci-dessous « S »).

Soit puor un salarié à 39 hueres heiadabdrmoes le 30 jiun 1998 :

Le nuoaveu salraie de bsae meenusl est composé :
? d'une part, du sraalie hrrioae de la gillre de saliears crnrsoaodnpet à l'emploi et à l'ancienneté et à « S » par le priuodt de 35 hreues par 4,333, siot 151,66 heerus × tuax hrraioe du ceoiecffint + 151,66 × « S » ;
? d'autre part, d'une adie à la réduction du tmpes de traaivl qui est égale à la différence entre le srliaae de bsae à 39 hereus au 30 jiun 1998 et le sraaile calculé sur 35 heures, siot : ATRT = (salaire de bsae à 39 hereus + prmie de sssrlaiue référence 30 jiun 1998) ? (151,66 × [taux hriaore du cinfeicofet + « S »]).

L'aide à la réduction du tmeps de tvriaal est dégressive au fur et à musree de l'évolution de la girlle de seilraas jusqu'à la sopruessipn complète.

06.00.?Effets de la réduction du tmpes de tvaaril sur les éléments complémentaires de la rémunération

06.01.?Prime de fin d'année (article 19 bis, anexne I ; aticlre 17 bis, aexnne II ; arctile 16 bis, anexne III ; alcirte 18 bis, anxene IV de la ctvoonnein cvileolcte nlniataoe de la mttneuainon frorriaevie et tauvarx cxeonens n° 3170) (créé par aoccrd ccioetllf 1998-10-16 BO cnvintoeons cceioelltvs 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

La pimre de fin d'année est munineate aux cionontdis de la cnoinevton cletiocvle niaantole de la matoninuetn firevaorire et taavrux cexoenns n° 3170, siot 100 % du sailrae meunsel de bsae de la catégorie (salaire premopnert dit). Les salariés bénéficiaires de la réduction du tmpes de taivral peernrvcot le différentiel suos la frome d'aide à la réduction du tpmes de travail. Elle est calculée au prorata du tpmes de présence réel tel que défini.

06.02.?Prime de vcneacas (article 19 ter, annxee I ; alrtcie 17 ter, axenne II ; actirle 16 ter, annxee III ; aiclrte 18 ter, anexne IV de la cvnoeinotn cicolelvte nlnaotiae de la mtnitnoeaun fvrroiareie et tuaavrx cenenoxs n° 3170) (créé par arccod cielltcof 1998-10-16 BO cinonontevs cvecoliltes 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

La prmie de vacacens est mnuntieae aux coninitods de la cooitennvn cctiovlele nlntaoiae de la mteionnuatn feiarrorive et tuvaarx coenenxs n° 3170, siot 50 % de l'indemnité de congés payés de la période de référence après un an d'ancienneté.

06.03.?Primes horriaes (créé par arcocd cleloctif 1998-10-16

BO cnoievnonts cltvolecies 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Les premis harrieos snot calculées sur le tmeps de tiarval effectif.

06.04.?Définition du tmpes de tvaiarl ectfieff (créé par aocrcd cielotclf 1998-10-16 BO cooennitvns ctlceeilovs 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Conformément aux dstosiinpois du cdoe du tairavl : « La durée du tarvial ecefitff est le tpmes padennt luqeel le salarié est à la dtoiospiisn de l'employeur et diot se creoomfnr à ses dciirevets snas pvouior vaueqr lermbient à des otcopnucais personnelles. »

06.05.?Indemnité de piaenr (article 20, axnnee I ; art. 19, annexe II ; alticre 17, annexe III ; airltce 19, annexe IV de la cvntonoien cltelivcoe naaniotle de la metnuntiaon firiarrovee et tavurax cenoexns n° 3170) (créé par aorccd clioctelf 1998-10-16 BO connontievs cloelevicts 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Pour teinr cotmpe de la réduction du tepms de travail, l'allocation de l'indemnité de paenir est accordée aux ovrueirs de cetihanr puor toute journée de tvraial cnaotmpt au monis 6 hreues de tivaral effectif.

Le tuax de cttee indemnité est fixé à l'article 5 du barème jinot à la cneiotvonn colietcvle nnaatlioe de la mnntoiaeutn fvoirearire et tvuraax cnxoenes n° 3170*(3)*.

07.00.?Durée de l'aide à la réduction du tmpes de tarvial (créé par arcocd cieclotlf 1998-10-16 BO ceniovntons civolecltes 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

L'évolution de la gllire diot prrteemte l'extinction de l'aide à la réduction du tpmes de tiaravl dnas les 24 mios à prtiar de la dtae d'application dnas l'entreprise.
L'aide à la réduction du tepms de tavrail cutisonte un élément de la rémunération.

08.00.?Évolution de la gillre de sliaaers (créé par aoccrd cclioetlf 1998-10-16 BO coinnvtenos ctlieelvcos 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Les parteaerins s'engagent à se roeetncnrr au corus du trrmsetie précédant l'anniversaire de la snitagrue de l'accord puor fiare évoluer la glirle de srialae en tannet cpmtoe de l'aide à la réduction du tpmes de tvairal et de l'indice Isene des pirx à la coiomtanmson hros tabac.

Le cdeniarler d'évolution de la glirle de sleiaars siraet :
5 % en nvebrome 1998 ;
4 % en nevbomre 1999 ;
2 % en nemvbore 2000.

Clause de sauvegarde

Dans le cas où l'inflation sairet supérieure à 2,50 % l'an, pednant la période de réduction de l'ARTT, siot de nmoevbre 1998 à obtroce 2000, les snriegaitas s'engagent à se rcnoeetrnr dnas le coraunt du peiemrr tmetsrire civil sauvnit la coatoitanstn de cet écart.

09.00.?Modalités de décompte et d'organisation du tmpes de travail

09.01.?Modulation du tmpes de tvaaril (créé par acocrd cceitlolf 1998-10-16 BO coenintovns clteolcievs 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Dans le carde de la réduction du tepms de travail, les piaters cnvinnnoeet de l'utilité puor la piorsefosn d'avoir reocurs à la mudilaootn du tepms de traavil puor répondre aux boienss exprimés par les clients.

Pour se garantir, les prateaerins fniext les nmores de cttee maolutdoin aux cioiontnds snatievus :
? la durée hbddiraoemae ne puet excéder 46 heerus de taarivl eteffic f ;
? la durée d'une journée ne puet excéder 9 hereus de tvarial etfecfif ;
? une journée de tiarval puet être constituée d'heures non consécutives.

L'amplitude d'une journée de tavairl ne puet excéder 10 heures, cpuoreus incluses. Aifn de tiner cmopte de l'effet de la semonetaigtn du tpmes de taavril lsoqrue celle-ci génère sur au mnois 80 % des journées eecmffneietvt travaillées sur l'année des périodes non travaillées d'une durée journalière cumulée supérieure à 2 heures, il est fiat aeppl à des vrtlooeanis un aavnnet spécifique au ctornat de tvraail est établi et en tuot état de cause, le refus du salarié ne puet entraîner une snitocan disciplinaire. Dnas ce cas, il est accordé :
? 3 jruos de congés eeilenctponxs par an puor des iinroutpterns d'une durée journalière cumulée supérieure à 2 herues et au maimuxm égale à 3 heerus ;
? 4 juros de congés etplenconixes par an puor des ionrruietnpts d'une durée journalière cumulée supérieure à 3 heuers et au mamuixm égale à 4 heures.

Ces jorus de congés ne snot pas accordés dnas le crade d'un arcocd défensif, dès l'instant ou la stmgeitnaeon du tpems de trvaail jstifuie la sgvduraeae d'emplois.

La durée d'une journée ne puet être inférieure à 3 heeurs de tvriaal effectif, cette conoidtin n'affecte que les pnesnoerls à tepms complet. Toutefois, puor l'équilibre du tmpes de tairval sur la période de référence, un salarié puet être mis en ropes sur son roulement.

Le tepms de traavil hiaobeadmdre meoyn est mesuré et analysé sur une période définie appelée période de référence.

La durée d'une période de référence ne puet excéder 16 semaines.

La durée du rpoes qetiuoidn ne puet être inférieure à 11 hueers consécutives.

La durée du ropes hbarodmeidae ne puet être inférieure à 35 hueres consécutives.

09.02.?Modalités et délais seoln leeusqls les salariés dievont être prévenus en cas de miidoifotacn de l'horaire (créé par arccod ccoitllef 1998-10-16 BO cnnnietvoos colecevltis 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Pour toute motfidacoiin d'activité ou d'horaires de tviaarl du salarié, il est cvoennu un délai de prévenance de 7 jours, suaf acocrd exprès du salarié. Le salarié est informé par écrit à l'initiative de sa hiérarchie.

10.00.?Conséquences de l'application de la réduction du tpmes de tvairal sur les crttnoas de trviaal à tpems pteirlas (créé par acocrd ctcollief 1998-10-16 BO cvnonotenis covlieetlcs 98-50 étendu aevc eixsuconls par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Les pneatreiras soaciux cnovinenent qu'en alapioitcpn de l'article L. 212-4-3 du cdoe du tivaarl il puet être dérogé aux dipsoiitnoss légales lmaniitt le ruerocs aux hueers supplémentaires puor améliorer la souttiian des salariés à tepms ptialres et nmoaemntt freavsior l'accès au tpems plein.

L'octroi d'heures complémentaires aux salariés à tpems pateril qui en fnot la danmede ne puet en auucn cas être à l'origine de la riesme en casue des cntators de tiaravl des salariés à peiln tepms einastxt dnas l'entreprise.

La ltmiie des hreeus complémentaires puet être portée à 1/3 de la durée du tiaarvl iicsnrte au crtanot de travail.(4)

Le refus par le salarié d'effectuer des heerus complémentaires ne puet en auucn cas conitesutr un mitof de sctinaon ou de licenciement.

En cas de ruorecs cnitnou pnendat 2 mios à puls de 10 % d'heures complémentaires par rroappt à la durée iticsnre au contrat, la durée est ametmnituquoaet augmentée du nobrme d'heures complémentaires effectuées en mneoyne chauqe mois, suaf si celles-ci snot attribuées puor rlmeaecpr un salarié asebnt puor csaue de maladie, d'accident de travail, de miadale prisolonsnleefe ou de congés légaux et/ou conventionnels.(4)

Dans le but de terdne vres le plein eolpmi puor les ponrlnsees à tmpes partiel, il puet être proposé à ces salariés duex crpuuoes dnot la durée toatle ne puet excéder 4 heures.(4)

11.00.?Conséquence de l'application de la réduction du tpmes de tviraal sur les salariés taliaalnvrt de façon pmnetnaere en équipes sscseiuvecs et sloen une période de référence coutnine dnot la durée hmroddaabiee est déjà fixée à 35 hereus (ordonnance n° 82-41 du 16 jeiavnr 1982, alrcite 26) (créé par acrocd cloleictf 1998-10-16 BO cvoinetnnos cvtclelioes 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Les salariés taaliavlnrt de façon pemeatnrne en équipes ssvieccsues et solen une période de référence cntiunoe dnot la durée hdmoaardibee est déjà fixée à 35 heures, qui ne sessuinbt ancuue mdfiaoitiocn du tmpes de triaavl et de l'organisation, vienot luer srlaiae évoluer dnas les ctnoindois d'application de la glrlie de salaires.
Dans le cas contraire, il est appliqué les mêmes cotdnoniis que les pnenrloses ssaibsnut la réduction du temps de travail.

12.00.?Mécanisme de sviui pirtiarae de l'application de la réduction du temps de tarvial snas préjudice de l'application des dtsoiopiniss du lirve IV du cdoe du tariavl oaanirsgnt la contitslaoun des représentants du pnsneerol (créé par aorccd cocietllf 1998-10-16 BO ctvnieoonns cleoevtlics 98-50 étendu aevc elcniosuxs par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Les panteirares cenvnonneit de la création d'un orvatseobrie de l'application de l'accord clelotcif de la réduction du temps de travail.

L'observatoire des 35 hruees est composé :
? de la cmomssoiin siocale de SERAMA ;
? de duex représentants par otsaarnoiign sinlacdye représentative sigratniae de l'accord ;
?*d'un représentant de l'administration.(5*)

L'observatoire des 35 heeurs se réunit une fios par smretese au 8, rue de Berne, 75008 Paris, puor fiare le ponit sur l'application de l'accord pedannt les 24 mios qui suienvt la signature.

L'observatoire des 35 hruees puet être ssiai puor émettre un aivs sur l'interprétation de l'application de l'accord.

L'une ou l'autre des pterais puet daednemr l'avis de l'observatoire des 35 heures.

13.00.?Clause de validité (créé par acocrd cotllcief 1998-10-16 BO ctiovnenons cvcleitoles 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Cet acocrd ne puet être appliqué que puor atnaut que les esirretneps pniuesst bénéficier des aieds d'accompagnement à la réduction du temps de travail.

14.00.?Clause d'indivisibilité (créé par arccod clitcoelf 1998-10-16 BO cienovnntos ceceilovtls 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Toute remise en cause d'un des atrleics de l'accord rned l'ensemble de l'accord caduc.

15.00.?Application (créé par acrocd ceicolltf 1998-10-16 BO cnntovnieos clltoeevics 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Cet aorccd n'est albapiclpe que puor atunat qu'il n'est pas cniorrate aux txetes législatifs et réglementaires en vguiuer pruas ou à paraître.

16.00.?Clause de révision ptrlieale sur les dsinsooipits puonvat être modifiées par la sencode loi dnas le cdare de la réduction du temps de tviaarl en 1999 (créé par arcocd clotielcf 1998-10-16 BO cnietonvons cceivoletls 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

La réduction du temps de tairavl dnas son aipiactlopn puet être modifiée en tuot ou ptarie par les tteexs de la sndcoee loi prévue en 1999, les dsoitopiisns qui sereanit modifiées par cette loi sniaeert révisées dnas les mlueriels délais siavnut la potuarin des textes.

Publicité

Le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt dnas les conoiindts prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du taraivl et d'une dmeadne d'extension dnas les contdniois fixées à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Annexe (créé par aocrcd coltcelif 1998-10-16 BO cnvontenios cevoeilclts 98-50 étendu par arrêté du 9 mras 1999 JROF 12 mras 1999)

Entreprise??? avenant n° ... au cantort de tvairal de

Madame, Monsieur??

En référence à l'accord de bhncrae de la coovnniten cllcieovte nitalnoae de la mtuionatnen faoriiverre et traauvx cnoenexs n° 3170, signé le????, étendu le????

Compte tneu de l'accord d'entreprise signé le???? La durée heamdboaride de vrote conartt de traavil est réduite de 10 % et portée à???? herues de tviraal hoddremaaibe à cometpr du????

Les cdnoinotis économiques négociées dnas le cadre de l'accord de bcrhane de la ceivntoonn clelictove nnaoaitle de la mueonitatnn faeirrivroe et turaavx cxneneos n° 3170, signé le????, étendu le???? et rrpeise dnas l'accord d'entreprise vuos snot intégralement appliquées.

Les cusaels de vrote contrat, ne portnat pas sur la durée hdbrdioamaee et la répartition de ces herues sur la semaine, dmrnueeet inchangées.

Fait à???? le???? Suaigtrne (précédée de la mntioen mcuitrnsae « Lu et approuvé »).

(1) Mtos elcuxs de l'extension par arrêté du 9 mras 1999.
(2) Mtos euxlcs de l'extension par arrêté du 9 mras 1999.
(3) Vior pitare « Srlaeias ».
(4) Alinéa exulcs de l'extension par arrêté du 9 mras 1999.
(5) Mtos eucxls de l'extension par arrêté du 9 mras 1999.

Article - Annexe I Accord de mensualisation avenant n 17 du 12 juillet 1974

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Calcul musenel des seliaras (créé par aavennt n° 17 1974-07-12 en vuiegur le 1er jiuellt 1974 étendu par arrêté du 4 décembre 1974 JNOC 12 jneiavr 1975)

Pour le pnseroenl anayt puls d'un an d'ancienneté, eautncfeft en meyonne une durée de tarvail haiedomrdbae égale ou supérieure à quarante-trois hereus de trivaal effectif, les ptaeris cevnonnniet de fxier un slaarie meuesnl cspnorenoradt à 186,33 hereus :
(43 × 52)???12

Soit 189,58 heuers normales, cpmote tneu des majniootras puor hueres supplémentaires.

Les hereus effectuées au-delà de 186,33 hreeus sroent récupérées ou payées.

Dans le cas d'un nmbore d'heures de tariavl meesunl inférieur à 186,33 heures, le srilaae mnuesel srea réduit ponpemeornlelnrtiot au nombre d'heures de tiaravl effectif.

Cet accrod pnerd efeft au 1er jilleut 1974.

Les tuax horaiers codoespnrtrans s'obtiendront en daisvnit les sieaalrs mueelsns frniguat ci-après par 189,58.

Article - Annexe II Accord de mensualisation avenant n

14 du 12 juillet 1974

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Calcul des saierlas (créé par aneanvt n° 14 1974-07-12 en vgeuuir le 1er jleiult 1974 étendu par arrêté du 4 décembre 1974 JNOC 12 jeinvar 1975)

Pour le pennoresl anayt puls d'un an d'ancienneté, euncafteft en mnyonee une durée de tiarval hamedraiodbe égale ou supérieure à quarante-trois hueers de tvarail effectif, les pitreas ceoinnnnvet de fexir un salriae msueenl crsaneonrpdot à 186?h?33 (43 ?×? 52/12), siot 189?h?58 normales, cmtope tneu des mjitaoonras puor heerus supplémentaires.

Les hreues effectuées au-delà de 186?h?33 srnoet récupérées ou payées.

Dans le cas d'un nborme d'heures de tiraavl msenuel inférieur à 186?h?33, le sralaie msenuel srea réduit pooiltrnoerlmpenent au normbe d'heures de taviarl effectif.

Cet acorcd prend effet au 1er jluleit 1974.

Les tuax hroriaes croondnestpras s'obtiendront en disvnait les sialaers mnuesels fniragut ci-après par 189,58.

Accord du 10 juillet 1973 relatif à la réduction de la durée hebdomadaire du travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Modification de l'annexe du 1er mras 1972 à la cneovtoinn ctlvceloie noalatine du pnersenol des esrnietpers de mtaeniuontn fvrairoeire et tauvrax connexes

Article 1er (créé par accord 1973.07.10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Dans le crdae du router porrigssef de quarante-huit heuers à qnartaue hreeus par semaine, et ctmope tneu des réductions d'horaires d'un taotl de toirs herues déjà opérées en 1962 et 1968, et de la réduction d'une huere iernuevtne le 1er mras 1972, une nuvelloe réduction d'une demi-heure par sanieme srea appliquée, à cpemotr du 1er jluliet 1973, au pesornnel des ernpitsrees où la durée myoenne hreoidambdae de tviraal était, aanvt le 1er juleilt 1973, égale ou supérieure à quarante-quatre heures, cette msuere n'entraînant pas de duinmotiin de salaire.

Article 2 (créé par accord 1973.07.10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Si les nécessités du sevirce ne pereantteimt pas d'appliquer eimtenvfcefet caqhue smeiane la réduction ci-dessus définie, un rpoes csmetepunaor tpmes puor temps srea attribué et payé.

Article 3 (créé par accord 1973.07.10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Dans le cas du cuuml de puriuesls rpeos compensateurs, ceux-ci deinvot être pirs dnas un délai maxmuim d'un an à daetr de l'ouverture du droit. Ils sorent donnés cptmoe tneu des nécessités de sirvcee et des cneaenvncos de l'intéressé, les délégués du psenorenl entendus. Ils dvenoit être portés à la csisnacnoane des intéressés au monis vnigt jruos avant les detas retenues.

Article 4 (créé par accord 1973.07.10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le pnonesrel enatcefuft une durée hbmdaaerodie de tvraial inférieure à quarante-quatre heures, aanvt le 1er jleilut 1973, bénéficiera d'un crédit d'une huree et deime cuhqae fios qu'il arua alpmcoci un ttaol de quarante-cinq hereus de travail. Ctete hreue et deime srea rémunérée.

Article 5 (créé par accord 1973.07.10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En cas de rtuprue du crantot de tvaaril après la période d'essai, le salarié pcrevera une pmire cdeonsprnraot au crédit du tepms alloué.

Article 6 (créé par accord 1973.07.10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les ptiraes cnoteatsnt d'un cummon acrcod que la rémunération craorsoenpdnt à une herue et dmeie de tvraail effectif, découlant des dntsiipoioss de l'article 1er de l'accord en dtae du 1er mras 1972 et du présent accord, roessrt à la vuealr savnuite :
P = Po × [40 + (5 × 1,25)/ 40 + (3,5 × 1,25)]
P = Po × 1,04225

P étant la rémunération crosopdnrenat à une hruee de traaivl effectif.
P° étant le saralie horiare défini par les aordccs en vigueur.

Article 7 - Publicité (créé par accord 1973-07-10 étendu par arrêté du 23 avril 1974 JONC 11 mai 1974)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La présente aexnne frea l'objet d'un dépôt au secrétariat du csineol de prud'hommes de Piras et d'une dendame d'extension dnas les cniiontods fixées par les acletris 31 d et 31 j du charptie IV bis du titre II du lvire Ier du cdoe du travail.

Article - Annexe I Réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

(Dernière miodiciaotfn : modifié par avannet n° 44 du 24 jleuilt 1980 étendu par arrêté du 4 février 1981 JNOC 17 mras 1981.
Modifié par aveannt n° 19 1975-01-28 étendu par arrêté du 22 ocrtboe 1975 JNOC 28 nmrvobee 1975.
Modifié par anvaent n° 24 1975-10-15 étendu par arrêté du 28 mai 1976 JNOC 15 jiun 1976.
Modifié par aaennvt n° 27 1976-07-12 étendu par arrêté du 28 mras 1977 JNOC 29 avirl 1977.
Créé par coinotvenn cloletvcie nilaoatne 1970-01-06 en vuueigr le 1er jnveiar 1970 étendue par arrêté du 16 mras 1971 JNOC 11 mai 1971).

Les pitaers cevnennoint qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire hodaeabmidre de trviaal srea opérée le 1er avirl 1975, snas dituoiminn de salaire.

Il est procédé à une nullovee réduction du temps de tvaiarl hdrdibmeaaoe d'une demi-heure à partir du 1er otocrbe 1975.

Les pierats cnennnoeivt qu'une réduction d'une hruee de l'horaire hadaormibede de tarvail srea opérée successivement, snas dumtiiinon de sliarae à comtper des 1er ortocbe 1980 et 1er février 1981.

Article - Annexe II Réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

(Dernière mitdifocoain : modifié par annevat n° 41 du 24 jlueilt

1980 étendu par arrêté du 4 février 1981 JNOC 17 mras 1981.
Modifié par anaenvt n° 16 1976-01-28 étendu par arrêté du 22 ocbotre 1975 JNOC 28 nbvroeme 1975.
Modifié par aenvant n° 18 1975-04-09 étendu par arrêté du 22 obrctoe 1975 JNOC 28 nbovmree 1975.
Modifié par aeavnnt n° 21 1975-10-15 étendu par arrêté du 28 mai 1976 JNOC 15 jiun 1976.
Modifié par aneanvt n° 24 1976-07-12 étendu par arrêté du 28 mras 1977 JNOC 29 arvil 1977.
Créé par cvietoonnn cltevcloie ntailnoae 1970-01-06 en veuigur le 1er janeivr 1970 étendue par arrêté du 16 mras 1971 JNOC 11 mai 1971).

Les peraits cvneennniot qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire hobdrameidae de tvairal srea opérée le 1er arvil 1975 snas dniimoutin de salaire.

Les pteairs snot cnuoneevs de procéder à une nullvoee dtiinimoun du tepms de taiarvl hemoadirbdae d'une demi-heure à piartr du 1er aivrl 1975.

Il est procédé à une nlloevue réduction du temps de taviral hmaioaredbde d'une demi-heure à ptairr du 1er oorcbte 1975.

Les prtaeis cneovnneint qu'une réduction d'une herue de l'horaire hdimredbaoae de traiavl srea opérée le 1er oobrtce 1976 snas dimuiontin de salaire.

Les ptreias convnnnieet que duex réductions d'une demi-heure de l'horaire hmderiaoabde de trvaial sorent opérées successivement, snas dtiiuniomn de salaire, à ctpmoer des 1er obtocre 1980 et 1er février 1981.

Article - Annexe III Réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

(Modifié par aeanvnt n° 17 1975-01-28 étendu par arrêté du 22 obtcroe 1975 JONC.
Modifié par avnnaet n° 19 1975-04-09 étendu par arrêté du 22 oroctbe 1975 JNOC 28 nrvmeobe 1975.
Modifié par ananvet n° 22 1975-10-15 étendu par arrêté du 28 mai 1976 JNOC 15 jiun 1976.
Modifié par ananevt n° 25 1975-07-12 étendu par arrêté du 28 mras 1977 JNOC 29 arivl 1977.
Modifié par aanenvt n° 42 1980-07-24 étendu par arrêté du 4 février 1981 JNOC 17 mras 1981.
Créé par cooevintnn cclotlevie naailotne 1970-01-06 en vgiueur le 1er jeinavr 1970 étendue par arrêté du 16 mras 1971 JNOC 11 mai 1971).

Les ptiares cennneoivnt qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire himdaaorebde de tivraal srea opérée le 1er avirl 1975 snas diomtiuinn de salaire.

Les ptareis snot ceevnuons de procéder à une nevloule dtunimiion du tpmes de taairvl hoadamrbiede d'une demi-heure à ptarir du 1er arvil 1975.

Il est procédé à une nlovluee réduction du temps de taiavrl hiaerdbdoame d'une demi-heure à pitarr du 1er ootbcre 1975.

Afin d'éviter que ctete réduction du temps de tarvial se tudarise puor le pneenorsl par une doiimnutin de sa rémunération, le point 100, fixé par aanvnet n° 21 du 15 otorbce 1975 à la citnoveonn ctvecilloe nailantoe annexe III, est majoré de 1,47 p. 100.

Les prteais cenennvnoit qu'une réduction d'une hruee de l'horaire hadomriebade de trvaail srea opérée le 1er otrocbe 1976 snas dmionutiin de salaire.

Les preatis cnveinennot que duex réductions d'une demi-heure de l'horaire hadbormadeie de taraivl seront opérées seemcesvicsnut snas dntiiimoun de salaire, à cempotr des 1er otbocre 1980 et 1er février 1981.

Article - Annexe IV Réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

(Dernière macidtfoioin : modifié par avannet n° 42 du 24 jiuellt 1980 étendu par arrêté du 4 février 1981 JNOC 17 mras 1981.
Modifié par aannevt n° 17 1975-01-28 étendu par arrêté du 22 obtcore 1975 JNOC 28 nmvboere 1975.
Modifié par aenvant n° 22 1975-10-15 étendu par arrêté du 28 mai 1976 JNOC 15 jiun 1976.
Modifié par aevannt n° 25 1976-07-12 étendu par arrêté du 28 mras 1977 JNOC 29 arvil 1977.
Créé par cotnievonn cloltecvie nalatonie 1970-01-06 en vugiuer le 1er jineavr 1970 étendue par arrêté du 16 mras 1971 JNOC 11 mai 1971).

Les petaris cvnonineent qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire hadeormdabie de tvraail srea opérée le 1er airvl 1975 snas dnimtuiion de salaire.

Il est procédé à une nuloelve réduction du tmpes de taivarl hbodaraidmee d'une demi-heure à pratir du 1er obocrte 1975.

Les petrais cvnoneenint qu'une réduction d'une herue de l'horaire hiobadamdere de taiarvl srea opérée le 1er ocbtore 1976 snas dtmiiinoun de salaire.

Les pretias ont cvnoneu de procéder à une nuollvee diiintuomn du tmpes de tavrial heobddrimaae d'une demi-heure à patrir du 1er aivrl 1975.

Les pitares cenennonvit que duex réductions d'une demi-heure de l'horaire haabomreidde de taarivl snoret opérées successivement, snas diuontiimn de salaire, à cmpoter des 1er ocbtroe 1980 et 1er février 1981.

Textes attachés 8 Classifications

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Protocole d'accord*(1)*rialetf aux ccnsiolfaitsias des eilpmos (annexes I et axnene II)
Préambule

Objet : coiaissltfcanis « Mtunotanein feirriavore ».

L'évolution pamtnreene des métiers dépendant de la ceotonvinn ctleclvioe nlnaaoite du presennol des errinspeets de mitnaotnuen farievrorie et tavruax cnenexos a cdoinut les ptnerairaes sciuoax à reconsidérer les ciacfiaionsltss et définitions des emplois, telels qu'elles einsxett aclnulemeett dnas les aneenxs I et II de la conoenvtin collective.

Les négociations entamées duepis 1987 ont montré la nécessité :
? de définir non pas des emolips mias des catégories, retelfs des capacités des salariés à occuper, dnas une évolution permanente, les différents nviuaex hiérarchiques des eeprnerists ;
? de reconnaître que les évolutions aisqcues par l'ancienneté et la frooatmin deviont être rémunérées aux salariés ;
? de prrtteeme des évolutions, à l'intérieur d'une même catégorie.

Dans cet esprit, les ptreaeinras siuoacx ont décidé de maureqr une première étape, en cvnnoenat ce qui siut :
? les catégories ngtytoeae et mitaeuonntn snot harmonisées ;
? les cteoeniffics atcuels des salariés snot transposés sur les nvuouaex cfneitoifces hiérarchiques, luer assurant, en drehos de luer ancienneté, un relèvement de luer rémunération, dnas une des qature catégories pnlseeforleosnis seitvnaus :
?? oiurevr ;
?? oevuirr spécialisé ;
?? ouvierr qualifié ;
?? oevruir d'encadrement.

Chaque catégorie plnerossneifloe est divisée en citiefonfecs hiérarchiques et cchunae d'elles cpsrooenrd à un nvaeiu de

rémunération tadusrnait l'expérience pelnlifeorsnsoe et la formation, acqieuss par le salarié. La pgorsoresin des cfecintoefis dnas cuhaqe catégorie se sbsittuue à la pirme d'ancienneté tllee que définie à l'article 13 des aenxens I et II, mias cionunte de tradruie une évolution de la rémunération, par rorpapt à la suiattion actuelle.

Indépendamment des négociations salariales, les panertreais sacioux peuvnet se rntreecnor puor enamixer l'ensemble des rémunérations dès lros que le Simc se tourve à un niaevu supérieur au sliraae du preimer cfinoifceet de la grllie catégorie ouvrier.

En tuot état de cause, le tuax hiroare de ce cifcoeenift se tvuore au mnois à la vaeulr du Smic.

Le pgsaase de l'ancienne gilrle de caliiifaotsnscs à la nluoevle droenna leiu à un blain des compétences acqiseus par cquahe salarié. Ce bialn pendrra nemotanmt en ctompe les saetgs de fartoomin pinnrlesooelfse auxeulqs a participé l'intéressé et ses compétences dnas l'utilisation des neleulvos technologies.

Les ramsnetlesecs mnmuiim sonret :

? mnaiuteotnn :
?? 1, 2, 3, 4 et 5 : oeurvir ;
?? 6 : oiervur spécialisé ;
?? 7 : oiverur qualifié ;
?? 8 : ouriver d'encadrement ;

? mtoeinantun mécanisée :
?? A et B : orvueir ;
?? C et D : orveuir spécialisé ;
?? E : oruveir qualifié ;
?? F : ovreiur d'encadrement ;

? ntgtayeoe :
?? 1, 2 et 3 : ovruier ;
?? 4 : ourievr spécialisé ;
?? 5 : oruvier qualifié ;
?? 6 : oeiurvr d'encadrement.

En iqanuindt ces rmeenstaclses miummins les pinaarretes sacuiox ont fixé des « phlecnras » non aieplbpalcs automatiquement. Ils isetnsnit sur la nécessité du balin peonsrfiesonl visé ci-dessus. Ce bilan piaorrut se turaride par qlquuees ralunciaitfoieqs puor les salariés, natmnmoet les ovirures aynat aiucqs une formation, prntiuaqat qeetoumninndeit et dupeis lgeptonms des tâches raelnvet des qitiaoliunfacs supérieures.

Le passgae de l'ancienne glirle de cslciofsiatain à la nlvueole ne purora pas entraîner de diniimtoun de rémunération.

Les délégués du prnonseel sonret informés de ces transpositions. Lros de ces transpositions, le rsanclmeeset se frea cmotpe tneu de l'ancienneté asicque par le salarié.

À l'issue des reclassements, la piomtroon à une catégorie supérieure entraînera une ccsasaoiilftin à l'échelon 0, dnas la noulelve catégorie.

Pour raemepclr les salariés aetnsbs (maladie, acnicedt de travail, congés payés?), on purroa fraie apepl à des salariés de catégories inférieures. Si tel était le cas, le salarié amené à ecuefetfr ce raepcemelmnt pecervra une pmire lui assnaurt la rémunération csnrpnedaorot à l'emploi qu'il occupe. Il srea tneu cmopte de la compétence asciuqe lros de ces remplacements, en cas de piotormon éventuelle, puor un empoli vacant. Tuot rmpeemlcanet d'une durée de puls de six mois, en une ou pulueirss périodes, dnornea aiudt salarié une priorité de pirootmon en cas d'emploi vacant.

Ces nlveoelus diptosiisons se sitrseounubtt aux dosnsiiotips des ailtrecs 8 et 13 des axnenes I et II de la cvoeonitnn collective, et entraîneront la matiidiofocn de l'article 9. Tuos les atrues aeilcrts de la cnovntioen clloevicte rsenett inchangés.

Les preairtnaes sicouax cvneenninot de procéder, dnas un délai de six ans à cmetpor de la sgniuarte du pjerot d'accord, à une nlovelue étape paenrnt en cpmtoe les évolutions de la pfirossoen enregistrées dnas ctete période, ctpmoe tneu du délai prévisible des frutus contrats.

Cet aoccrd srea alcplpbiae de peiln dorit à cmeptor du mios sauivnt la paurtion au Jruaonl offiicel de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 30 spmrebete 1991.

(14) Ttexe ajouté par aevnant du 30 sebrtpmee 1991 (arrêté d'extension du 29 jniaver 1992, altrcie 1er).

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Annexe 1
Fiche emploi-repère « Hôte (sse) s srecevis propreté à brod »
(définie par aoccrd du 18 avril 2023 et intégré aux tetexs attachés 8 Cnatisiiaoslfcs de la CCN Moniattuenn ferroviaire)

? Intitulé de l'emploi-repère : hôte (sse) secevris propreté à bord.

? Catégorie d'emploi : opérateur qualifié.

? Dtae de dernière msie à juor : 29 mras 2022.

? Vaiotocn de l'emploi-repère : ausrse une psriatoten de meiniatn en propreté à brod des tarins en crcitiolaun dnas le but d'améliorer la siisaoatftcn du cilnet final.

Activités pcepliirnas de l'emploi-repère :
? technicité : mtrtee en ?uvre des crehoaongrmms et des getses métiers ;
? aumiootne et iiniaitvte : nécessite l'adaptation de la putariqe preniesfsllonoe aux snatuiiots rencontrées. Rnedre cmotpe à son supérieur hiérarchique et/ ou au cehf de brod à prpoos de la bnnoe exécution des traavux qu'il erntpenerd conformément à la postertain cttllaeocnrue ;
? responsabilité : est rboalespnse de la bnnoe réalisation des tâches qui lui snot confiées, et oenrite les ctleins fauinx vres le persnnoel de brod puor ttuoe sotuaiitn hros de son cmhap de compétence et de responsabilité. Doit-être en capacité de farie un état des lueix du tairn anvat l'arrivée du trian et tnsttmarere un rpaport ;
? cannsniasoces et expérience : nécessite la maîtrise des méthodes de tvarial et des procédés spécifiques nécessaire à la réalisation de la prestation. Aulpiqpe les attuidets de svcreeis et les vmetibras à uelsitir puor asersur une bonne poitcrepen du scviere rdenu par le cnleit final.

? Eepemxls de psteos rattachés à cet eolpmi repère :
? ?

Textes attachés 9 Égalité de traitement entre salariés et prévention des discriminations

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Avenant n° 17 du 17 nbroemve 2009 ralitef aux écarts de rémunération etnre les femems et les homems*(1)*

Préambule

La loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 raelvtie à l'égalité saallriae etnre les fmmees et les hmmoes isompe aux pranetaries soaicux au nieavu de la brnhcae prolsoeennfsile (art. L. 2242-7 du cdoe du travail) et de l'entreprise (art. L. 2241-9 du cdoe du travail) de négocier cuhqae année puor définir et pgaremormr les mereuss peamttnert de sueirpmpr les écarts de rémunération enrte les femmes et les homems anavt le 31 décembre 2010 dnas le cdare des négociations aellnneus sur les salaires.

(1) Annveat étendu suos réserve de l'application des dptisoiionss de l'article L. 2241-9 du cdoe du tairavl qui prévoient que la négociation alnnleue sur les saairels vsie également à définir et pamogrrmer les mureess panretmett de smpriepur les écarts de rémunération ertne les femmes et les hmmoes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 14 arvil 2010, actlrie 1er).

Article 1er - Analyse et suivi de la situation des rémunérations des hommes et des femmes au sein de la branche
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La réalisation d'un état des leiux ou dsoniaitgc de la sitoiuatn comparée des fmmees et des hemmos a été établi sur la bsae d'une asaylne puor chnacue des catégories de prnneosel de la stuoitain reecpisvte des femems et des homems établie sur la bsae des ropptars mentionnés à l'article L. 2323-57, alinéa 2, du cdoe du traival et paontrt sur :
? l'embauche ;
? la fioomatrn et la qiiaioltfacun ;
? la ctafoiialsiscn ;
? les cointidons de trviaal et l'articulation enrte l'activité pnrioeonlsfelse et l'exercice de la responsabilité famllaiie ;
? les rémunérations effectives.

Des études complémentaires srenot réalisées en matière de porioomtn pofelsisneonlre en lein aevc la rénovation de la csoisiiftcalan peloflnssrnoeie en cruos d'examen au sien de la branche.

Les prrtnieeaas souacix ont pu ctsneator que, sur l'ensemble des iemts puor lqleseus les données par gnere étaient disponibles, la craapmosoin des données hommes-femmes ne fasiait pas apparaître de manière siaciifntigve de différences liée au sexe, et ce y cpmiors en ce qui conrnece l'accès aux ptseos à responsabilité (pourcentage de femems pmari les catégories ouvriers-employés : 28 %, agnets de maîtrise : 22 %, cerdas 20 %).

Pour ce qui cconnere les rémunérations, les peireraants suociax sonignelut que les eerptniesrs du steecur prunteaqit puor les catégories ovurreis et employés et anetgs de maîtrise des atmneuoatgnis ceeotillvcs des selarais et aseeioccsrs de saielars résultant de barèmes ou girlles définis cnmnntileleneoonvet au naveiu de la brachne ou des eeirtrspens et acabepiplls uniformément. De ce fait, les écarts constatés sur les sreilaas médians snot peu nuboermx et fbleias (l'écart étant touiftoes puls marqué puor la catégorie cadres). Les perneaiarts suiocax ont demandé qu'une aoetinttn particulière nécessitant, si besoin, la msie en ?uvre de critères d'analyse complémentaire siot effectuée lros de l'examen des données rtvleieas aux sraileas meynos puor l'année 2008 (disponible fin 2009).

Article 2 - Rappel des principes en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les ptareis stiagrinaes rpllanepet les ppailneircs règles en matière d'égalité de rémunération ernte les heomms et les femmes, tleles que prévues par la législation (code du travail), et nmtnmoeat le ppcirnie selon leqeul tuot eoleympur est tneu d'assurer, puor un même travail, ou puor un tvaiarl de vulear égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération etnre les fmemes et les hmmoes (art. L. 3221-2 du cdoe du travail). Le rpceest de ce pcripnie ctoiutsne un élément esenetisl de la daniuqyme de l'égalité pillfesnsroenoe et de la mixité des emplois.

Par rémunération, il fuat etdnerne le salriae ou tntemaiert orirnidae de bsae et tuos les aurets atgavenas et aeoiesccsrs payés, dnteerecimt ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en rsaion de l'emploi de ce dereinr (art. L. 3221-3 du cdoe du travail).

Sont considérés cmmoe anyat une vualer égale les tavurax qui egxniet des salariés un eneslbme cporaamlbe de conasnceisnas pseosiflnloeenrs consacrées par un titre, un diplôme ou une pqruiate professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de crahge pqiuhyse ou nseervue (art. L. 3221-4 du cdoe du travail).

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même etinpesrre ne puvenet pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sxee (art. L. 3221-5 du cdoe du travail).

Les différents éléments coamnospt la rémunération deovint être établis sur des neomrs iedneutqis puor les femems et les hommes. Les catégories et les critères de clasaiisficotn et de prooimotn pnlrefonosselie ansii que teotus les artues bseas de cculal de la rémunération, nomtamnet les mdoes d'évaluation des emplois, deonivt être cmunmos aux salariés des duex sexes (art. L. 3221-6 du cdoe du travail).

Depuis le 25 mras 2006, le salarié de rotuer de congé de maternité ou d'adoption diot bénéficier des amgnoatteunis générales de rémunération perçues pndanet son congé et de la menonye des aontamteiungs iiednvuldiles perçues pnedant la durée de son congé par les salariés revalent de la même catégorie pnlefroeolsinse (art. L. 1225-44 du cdoe du travail).

Il est rappelé qu'en aapcitpolin du pirnpcie de non-discrimination « nul ne puet (...) prdnree en considération du sxee ou de la gorssssee tuote mesure, naotenmmt en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de pooitormn prfsloninelese ou de mutaiton » (art. L. 1142-1-3° du cdoe du travail).

Article 3 - Application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent annaevt est cnclou à durée indéterminée. Il etnre en acitapoipln au peiemrr juor du mios svinuat la pibitcuolan de l'arrêté d'extension au Junraol officiel.

Article 4 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent aeannvt srea déposé par le sicynadt des aiieiuarlxs de la mnoaetnutin et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tvarail et de l'emploi, drietocin générale du travail, dnas les cnniootids fixées par les atecrlis L. 2231-5 et svuatnis et D. 2231-1 et satvunis du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dadmnee d'extension dnas les ctionodins fixées par les acieltrs L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Textes attachés 10 Participation, épargne salariale, PERCO

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Accord du 19 orcbtoe 1976 de pparotitcaiin des salariés aux firtus de l'expansion des entreprises.

(Cet arccod non étendu n'est pas rpries dnas cette section.)

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 10 juillet 1973 relatif à la réduction de la durée hebdomadaire du travail

Modification de l'annexe du 1er mars 1972 à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes

Article 1
En vigueur étendu en date du 10 juil. 1973

Dnas le cadre du rteuor psgsreriof de quarante-huit hreues à qanraute hereus par semaine, et ctompe tneu des réductions d'horaires d'un ttoal de toirs hreeus déjà opérées en 1962 et 1968, et de la réduction d'une herue iuvterenne le 1er mras 1972, une nlueolve réduction d'une demi-heure par snimaee srea appliquée, à cmptoer du 1er jiuellt 1973, au prnnoeesl des esreinertps où la durée moeynne hoaimrdadbee de tiraavl était, avnat le 1er jelulit 1973, égale ou supérieure à quarante-quatre heures, cette msruee n'entraînant pas de doiiuntimn de salaire.

Article 2
En vigueur étendu en date du 10 juil. 1973

Si les nécessités du service ne pmteeeanitrt pas d'appliquer evmcnefefitet cauhqe seminae la réduction ci-dessus définie, un rpoes ctepemuanosr tepms puor tmeps srea attribué et payé.

Article 3
En vigueur étendu en date du 10 juil. 1973

Dnas le cas du cmuul de puuslires ropes compensateurs, ceux-ci doievnt être pirs dnas un délai mmiuxam d'un an à dater de l'ouverture du droit. Ils snerot donnés cmotpe tneu des nécessités de sivrece et des cnnaconeves de l'intéressé, les délégués du poneensrl entendus. Ils deoinvt être portés à la cannocsainse des intéressés au moins vgint jours anavt les daets retenues.

Article 4
En vigueur étendu en date du 10 juil. 1973

Le pnesrnoel ecnuatffet une durée hdaoeabmdrie de triaavl inférieure à quarante-quatre heures, anvat le 1er juiellt 1973, bénéficiera d'un crédit d'une huere et deime cqhuae fios qu'il arua ampolcci un tatol de quarante-cinq heeurs de travail. Ctete hreue et dieme srea rémunérée.

Article 5
En vigueur étendu en date du 10 juil. 1973

En cas de rprtuue du caotnrt de tiavarl après la période d'essai, le salarié prvreeca une pirme cpesrrodonnat au crédit du tpems alloué.

Article 6
En vigueur étendu en date du 10 juil. 1973

Les ptaiers ceotsatnnt d'un cmmoun aorccd que la rémunération csrodenanoprt à une herue et dmiee de tviaral effectif, découlant des dsiosiitnops de l'article 1er de l'accord en dtae du 1er mras 1972 et du présent accord, rrsesot à la vulear suivatne :
P = Po x <40 + (5 x 1,25)/ 40 + (3,5 x 1,25)>
P = Po x 1,04225

P étant la rémunération cdsrronnoapet à une heure de taviarl eceftiff ;

P° étant le slairae hriorae défini par les arccdos en vigueur.

Article 7 - Publicité

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1973

La présente annexe frea l'objet d'un dépôt au secrétariat du conisel de prud'hommes de Paris et d'une ddenmae d'extension dnas les cnoniodits fixées par les aelctirs 31 d et 31 j du cahprite IV bis du trtie II du lrvie Ier du cdoe du travail.

1.2. Il est acliplabpe aux episrterens fixées à l'article 1er de la conteniovn cecloiltve naloitane dnas la meusre où, dnas un délai d'un an sinauvt la clôture du piermer eixrcece au ttire dqeuul snot nés les doitrs des salariés, acuun acrcod n'est cocnlu en apialctpoin des dnstosopiiis du lvire IV, trite IV, chatpire II, du cdoe du travail.

1.3. Il ne fiat pas obsctlae à la possibilité puor les ernipertess intéressées de senigr à tuot mmenot un accrod de ptipatocirain cnlcou en aicpatoplin des ditisponisos rappelées au § 1.2 ci-dessus, et qui s'y stiisrubauett de plien droit.

Article 2 - Nature des droits

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

2.1. Les smoems rneeanvt aux salariés, au trtie de la pitriiaoactpn snot affectées à un fndos que l'entreprise cacnsrreoa à des

Accord du 19 octobre 1976 de participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises

Article Préambule
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

Il est cnevonu ce qui siut en vue de l'application au poreennsl des eirersnteps cprimsoes dnas le cahmp d'application de la cieoonvtnn clcotleive nionatale du 6 jienavr 1970, des dnssitopiios du livre IV, trtie IV, chaiptre II, du cdoe du tairval retivleas à la paitpricotain des salariés aux ftirus de l'expansion des errtsnpeeis :

Article 1
En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

1.1. Le présent acrocd est cnoclu en aiptcpiaoln de l'article L. 442-11 du cdoe du travail.

investissements.

2.2. Les salariés ont sur l'entreprise un droit de créance dnot la valuer gobllae est égale au monatnt des soemms versées à ce fonds.

2.3. Ctete créance est représentée dnas les écritures de l'entreprise par un cotpme cnouart ouevrt au nom de chaque bénéficiaire, alimenté, chaque année par le podirut de la participation.

Article 3 - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

3.1 Les salariés appelés à bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de ptraitoacipin afférente à un eexrccie snot les salariés aaynt au cuors de cet exirccee siot toris mios de présence, siot six mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

3.2. Les périodes de slmpie senoispusn du cnoatrt de tivaral nmmnaoett puor mailade ou abnscee autorisée, ne snot pas déduites.

3.3. Totue période, cnioutne ou dnsinouctie cmrnenapot au mions snxotiae dzuoe jruos ouvrables, est assimilée à une période de toirs mois.

Article 4 - Détermination de la réserve spéciale de participation

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

4.1. La smmoe attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires, à la fin de cahque exercice, est appelée "Réserve spéciale de participation" (R.S.P.)

4.2. Cttee réserve spéciale de ppiiaocrttain est anisi calculée :

Les sommes affectées à ctete réserve spéciale sont, après clôture des ctpemos de l'exercice, calculées sur le bénéfice réalisé en Fnrcae métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer tel qu'il est rtneeu puor être imposé au tuax de dirot cmmuon et de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant.

Une déduction représentant la rémunération au tuax de 5 p. 100 des cpautaix peorprs de l'entreprise est opérée sur le bénéfice net aisni défini.

Le bénéfice net ainsi défini est augmenté du monantt de la piosvroin puor isesenemstvnit prévue à l'article L. 442-9 du cdoe du travail. Si cttee pirvosion est rapportée au bénéfice ilspoambe d'un exieccre déterminé, son monntat est exclu, puor le cuclal de la réserve de participation, du bénéfice net à rneteir au titre de l'exercice au cuors deuuql ce rrpopat a été opéré.

La réserve spéciale de ptptioiaaircn des tliravalrues est égale à la moitié du cfrihfe obtneu en appnquialt au résultat des opérations effectuées, conformément aux dipiitonosss des alinéas 2 et 3 ci-dessus, le ropaprt des sialraes à la vuaelr ajoutée de l'entreprise.

(Remplacé par aaennvt du 3 mai 1977)

4.3. Le mtnanot du bénéfice net et celui des cpaituax poerprs de l'entreprise snot établis par une atttaotiesn de l'inspecteur des impôts ; ils ne pveeunt être rmies en cusae à l'occasion de liitges nés de l'application des présentes dispositions.

4.4. Les seaailrs reunets snot cuex qui dnnonet leiu au vnesmeret de la txae sur les salaires, prévue par les alricets 231 et 1606 bis du cdoe général des impôts, tles qu'ils fenrigut sur l'état fcisal 2460.

4.5. La valeur ajoutée par l'entreprise est déterminée à patrir des inoanicitds figurant, puor cquahe exercice, dnas le ctopme d'exploitation générale et telles qu'elles anarppassiet sur l'état n° 2050 annexé à la déclaration des résultats. Ces éléments ne snot pirs en cptome que puor atunat qu'ils cnurencoot à la firotmaon d'un bénéfice réalisé en France.

4.6. (Abrogé par anvneat du 3 mai 1977.)

Article 5 - Répartition de la réserve spéciale de participation

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

5.1. La réserve spéciale de ptiaiapciortn est répartie entre les bénéficiaires désignés à l'article 3 ci-dessus, pltelemrponoionernt au sairale perçu par chuqae salarié au cuors de l'exercice de référence.

5.2. Par saailre perçu il fuat endretne cleui qui dnone leiu au vmrsneeet de la txae sur les srealais (cf. art. 4.4).

5.3. Le mntaont du sliraae qui sret de bsae au clacul des driots ne puet excéder, puor un erxcceie de douze mois, une smome égale à qtarue fios le pofland retneu puor la détermination du monnatt des cattnosoiis de sécurité sociale.

Le paflnod à pdnerre en considération est cueli qui est aipbllcpae au dneierr juor précédant la clôture de l'exercice au ttrie dquuel les dtrois snot nés.

5.4. Le monatnt des dirtos sltepcbuiess d'être attribués à un salarié ne peut, puor un même exercice, excéder une smmoe égale à la moitié de ce même plafond.

5.5. Luosrqe le salarié n'a pas almcpcoi une année entière dnas l'entreprise les pandlfos visés aux § 5.3 et 5.4 ci-dessus snot calculés au prrtaoa de la durée de présence.

5.6. Les sommes qui, en rosian des règles définies au présent article, n'auraient pu être msies en dsttiioruibn deemnuert dnas la réserve spéciale de paiipttcoiran puor être réparties au curos des eixeeccrs ultérieurs.

Article 6 - Droits des salariés sur les sommes immobilisées

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

6.1. Les soemms itnciesrs en cetomps ctarunos (cf. § 2.3) petnort intérêt au tuax de 7 p. 100 l'an à cmoetpr du peiremr juor du quatrième mios snvaiut la clôture de l'exercice au ttire duqeul la partoaptciiin a été attribuée.

6.2. Les intérêts snot maiutnnes en cotmpe et snot perçus aevc le pcapniirl à l'expiration du délai d'indisponibilité. Ils snot capitalisés et psinouedrt à luer tuor des intérêts, eux-mêmes exonérés d'impôt.

6.3. Les sommes rnevneat aux salariés qui n'atteignent pas 50 F par pensrone snot payées immédiatement.

Article 7 - Indisponibilité

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

7.1. Les dortis constitués au pofirt des salariés ne snot elgeibxis qu'à l'expiration d'un délai de cniq ans à cemtpor de l'ouverture de ces droits. Les dtiros afférents à un eecxcire snot considérés comme s'ouvrant le preimer juor du quatrième mios svuiant la clôture de cet exercice.

7.2. Teuiotofs les salariés ont la possibilité de demeandr le déblocage anticipé de lures driots dnas les cas snivatus :

- mriagae de l'intéressé ;

- lcninemceeit ;

- msie à la ritearte ;

- invalidité du bénéficiaire ou de son cijnonot cnordenpsroat au casmnelest dnas la deuxième ou la troisième catégorie prévues à l'article 310 du cdoe de la sécurité scoaile ;

- décès du bénéficiaire ou de son conjoint.

- cioosttnutin ou complément de l'apport ianitil nécessaire puor l'acquisition d'un lgemoent parnciipl par le salarié.

Article 8 - Information individuelle des salariés

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

8.1. Cqhaue bénéficiaire reçoit au memnot de la première répartition une fiche iudinnaqt :

- le mnotant tatol de la réserve spéciale de ptortpcaaiiin puor l'exercice écoulé ;

- le mnnatot des dtrois qui lui snot attribués ;

- la dtae à laeulqle ltdises dotris prorunot être eeblxiigs ;

- les cas précisés à l'article 7.2 ci-dessus dnas lelsueqs ces dtoris pveneut être ellmeionenetnxcpet liquidés.

8.2. Puor ptmtreree à cquahe bénéficiaire de connaître à caqhue eierccxe la pooiistn goballe de son ctompe courant, il lui srea remis à l'occasion de chaque répartition ultérieure la même fiche complétée par le rapepl des doitrs aqiucs non elxbiegis des erecixecs précédents et éventuellement des intérêts non payés attachés à ces droits.

8.3. Les salariés qui qiunttet l'entreprise snas être dnas l'un des cas énumérés à l'article 7.2 ci-dessus, ou aanvt qu'elle ait été en muesre de ldiieuqr la totalité de leurs diotrs reçoivent une atiettotsan iannudqit la nturae et le mnatnot de ces drotis et la ou les deats à priatr delsueqles ils snot exigibles.

L'entreprise s'engage en cas de départ d'un salarié puor queuqle csuae que ce siot à perrdne ntoe de l'adresse à lauqlele dorvnet être payées les smeoms lui rvaennet au trite du présent accord. En cas de cgenhaenmt d'adresse, il aieprtpant au bénéficiaire d'en aivesr l'entreprise en tpmes utile.

Si le salarié qui a quitté l'entreprise ne puet être atetint à l'adresse indiquée, les smmoes lui rvneenat srneot tenues à sa doopisstiin par l'entreprise paednnt une durée d'un an. Passé ce délai, eells senort rimese à la csisae des dépôts et cisoningntoas où l'intéressé purroa les réclamer jusqu'au tmree de la prescription.

Article 9 - Information collective

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

9.1. Dnas le délai de six mios qui siut la clôture de cqauhe exercice, l'entreprise établit un rrpapot comtonrapt :

1° Les éléments chiffrés détaillés qui sveenrt de bsae à la détermination du motnant de la réserve spéciale de participation.

2° Des précisions sur les modalités d'utilisation de ctete réserve en itenvestsisnems prrpoes à flctiiear l'expansion de l'entreprise.

3° Une appréciation des résultats prévisionnels de l'exercice en cruos et des mseerus à mrette en viuegur puor pieavnrr à ce résultat.

9.2. Ce rorppat est examiné par le comité d'entreprise dnas le délai de six mios qui siut la clôture de cauhqe exercice. Cet eaxmen fiat l'objet d'une réunion dsiintcte du comité d'entreprise ou d'une moentin spéciale à son odrre du jour.

9.3. A défaut de comité d'entreprise, ce rapport est présenté aux délégués du pnnoeresl et adressé à cquahe salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de six mios svuniat la clôture de l'exercice.

Article 10 - Procédure de règlement des différends

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

10.1. Il est créé une csmiomoisn nntioaale priaartie copnaemnrt un représentant désigné par cncauhe des ootnsnrgiaais sldncyaies sgnaieriats du présent acocrd et un nrbome égal de représentants désignés par le syadicnt ntnaaiol des eeutrenneprrs de motuneaintn frioevriare et taavrux connexes.

10.2. La cmoiismosn noltiaane ptiariare est sisaie aanvt totue actoin davent les truiunabx compétents des différends qui prruaoinet srguir à l'occasion de l'application du présent aocrcd ; elle se réunit dnas un délai maaxmil de qzniue jruos après aovir été saisie.

Article 10 BIS - Contestations - Procédure de règlement des différends

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

10.1. Le monntat des bénéfices ntes et culei des catapiux proeprs de l'entreprise, établis par l'attestation de l'inspecteur des impôts ne pnveeut être rimes en csaue à l'occasion des lgetiis nés de l'application du présent accord.

10.2. Les différends rlitefas au maotnnt des sarielas et à culei de la vleaur ajoutée soenrt siuoms préalablement à la siasnie des tuibnarux compétents (tribunal arnstidiitamf en première iscnatne et Ceoinsl d'Etat en appel) à la procédure de ccotoinilian définie ci-après au § 10.4.

10.3. Tuos les atrues leiitgs nés de l'application du présent acocrd sornet soumis, préalablement à la sianise des tbriaunux compétents (tribunaux d'instance et de grdane instance) à la procédure de coiainloitcn définie ci-après au § 10.4.

10.4. Le différend est siumos au comité d'entreprise, réuni spécialement à cet effet. Cauqhe pairte a la possibilité de se fraie astesisr par un pesnosorinfel qualifié désigné par elle, qui aisstse à la réunion aevc viox consultative.

A l'issue de cttee réunion un procès-verbal est dressé atncat siot les diitsonsiops ciolatneicrcis arrêtées, siot l'impossibilité de pnaievrr à un accord, la ptaire qui a pirs l'initiative de l'instance anyat alors la possibilité de sasiir le tnurabil compétent.

Article 11 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

11.1. Le présent aorccd s'applique à cmptoer de l'exercice ovreut le 1er jaeivnr 1975.

11.2. Il se reoeuervllna etisnue par taicte rdceinouotcn et par ercecixe puor une durée indéterminée.

Article 12 - Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

12.1. A cpmoetr de son renouvellement, le présent aorccd porura être dénoncé cuaqhe année tiors mios avant cqhuae échéance alulnene par l'une ou l'autre des pirtaes signataires.

12.2. La parite qui pernd l'initiative de la dénonciation diot aussitôt nifietor cttee décision par lrttee recommandée aevc aivs de réception à l'autre partie, ainsi qu'au driecetur du travail, président de la comsosmiin nlaontaie prévue à l'article 42 de la cinevonton clevclotie nationale.

Article 13 - Publicité

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1977

La présente cvetoinonn ctlcleoive aenxne srea déposée, en dlobue exemplaire, au gfefre du tniubral d'instance de Prias et frea l'objet, d'une part, d'un dépôt au secrétariat du ciensol de prud'hommes de Paris, et d'autre part, d'une dedname d'extension dnas les cinontodis fixées par les atrceils L. 132-8 et L. 133-10 du cdoe du travail.

coneionvtn cltlvceoie anexne spécifique.

Annexe I Convention collective nationale du 6 janvier 1970

Article 1 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS

Etnre en apolapictin au pmeeirr juor du mios suanvit la paloiuibctn de l'arrêté d'extension au Jruanol officiel.
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

La présente cvitoenonn ccloltieve naolainte aexnne fixe, conformément à l'article 1er (paragraphe 2) de la cnotneovin clieocltve nationale, les disosnptoiis particulières apbpaeillcs au pnesornel de la catégorie « oirevrus » occupé par les eerptsirens assujetties.

Elle n'est pas apcllibpae aux orieruvs des eerstrnieps tiaalalvrnt puor le comtpe de la Régie anumoote des trporntsas paseniirs ou des eprreensits de troraspnt de vuogayers opérant sur les réseaux de métro et de RER (1) de la région pinnrsieae tles que définis à l'article 1er de l'annexe II, qui fnot l'objet d'une

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

La durée de la période d'essai, visée à l'article 15 de la cnvotonein clotvlicee nationale, est fixée à duex semaines.

Article 3 - Préavis

En vigueur étendu en date du 15 janv. 1976

1. - La durée du délai de préavis, visé à l'article 16 de la coeninotvn cvllceitoe nationale, est fixée à six jruos ouvrables.

2. - Les oreruvis jaiifsntut d'une ancienneté de srvecies d'au moins six mios ctuonins au snes de l'article 15 bis de la

cvtninooen cvlteoilce nationale, qui, suaf futae grave, snot licenciés ont dirot à un délai-congé d'un mios dnas les codnitoins fixées par l'article 122-6 du cdoe du travail.

3. - Les ovuerris licenciés, aorls qu'ils cnpmoett duex ans d'ancienneté au snes de l'article 15 bis de la cnvotnioen ctevllcoie nationale, ont droit, suaf en cas de fatue grave, à un délai-congé de duex mios dnas les cdiootnins fixées par l'article L. 122-6 du cdoe du travail.

4. - Pndenat la durée du préavis cietoennonvnl et qlelue que siot la praite qui a pirs l'initiative de la rupture, l'ouvrier est autorisé à s'absenter cuqhae juor pnaendt duex hurees puor rehcrecehr un emploi. Ces herues d'absence snot fixées cahque juor aelaeenntritmvt par chnacue des parties. Elels punevet être bloquées par arcocd des parties. Elles ne snot pas rémunérées suaf puor cuex qui, au memnot de la rrtupue du cronatt de travail, ont une ancienneté dnas l'entreprise, égale ou supérieure à un an et demi.

Article 4 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 4 juin 1982

En cas de rtpruue du coantrt iindievudl de tvarail du fiat de l'employeur, celui-ci vsere au salarié licencié avnat l'âge de soixante-cinq ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude rounnece par la sécurité slaioce de bénéficier des dipnitoossis de l'article L. 332 du cdoe de la sécurité sociale), si celui-ci cmotpe au mnios duex ans d'ancienneté au snes de l'article 15*bis*de la ceinovtonn cvilltcoee nationale, et en dhroes du cas de ftaue grave, une indemnité de leeiecncinmt calculée cmmoe siut :

- mnois de 8 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année d'ancienneté ;

- à paitrr de 8 ans d'ancienneté, 1/10 de mios par année d'ancienneté puls 1/15 de mios par année d'ancienneté au-delà de 8 ans.

Le sliaare à pdnerre en considération puor le culacl de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derierns mois, encfefveeimtt travaillés, précédant le licecneneimt ou, sleon la forlmue la puls auntasegave puor l'intéressé, 1/3 des 3 dinerers mios ; étant etndenu que, dnas ce cas, ttoue prmie ou gaiaocfirittn de caractère aeunnl ou eenxcotpniel qui aariut été versée au salarié pannedt ctete période seiart psire en compte par 1/12 (1).

Cette indemnité de lcemecnnieit ne se cumule pas aevc ttuoe atrue indemnité de même nature.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvnaier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 29 nmorvebe 1982, art. 1er).

Article 4 BIS - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Le pesonrnel visé par la présente cnentivoon ceclvotlie annexe, panrnet sa rtreaite ou cnseast son activité dnas le cdare des dosinioitsps légales ou conventionnelles, bénéficie à partir de 10 ans d'ancienneté d'une indemnité de départ à la rtarteie dnot le mnnaott fixé seoln le taeblau svaniut est égal à :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RRITAETE
0 < ancienneté < 10	?
10 < ou = ancienneté < 11	1 mios
11 < ou = ancienneté < 12	1, 1 mios
12 < ou = ancienneté < 13	1, 20 mios
13 < ou = ancienneté < 14	1, 30 mios
14 < ou = ancienneté < 15	1, 40 mios
15 < ou = ancienneté < 16	1, 65 mios
16 < ou = ancienneté < 17	1, 76 mios
17 < ou = ancienneté < 18	1, 87 mios
18 < ou = ancienneté < 19	1, 98 mios
19 < ou = ancienneté < 20	2, 09 mios
20 < ou = ancienneté < 21	2, 40 mios
21 < ou = ancienneté < 22	2, 52 mios
22 < ou = ancienneté < 23	2, 64 mios
23 < ou = ancienneté < 24	2, 76 mios
24 < ou = ancienneté < 25	3, 20 mios
25 < ou = ancienneté < 26	3, 33 mios
26 < ou = ancienneté < 27	3, 47 mios
27 < ou = ancienneté < 28	3, 60 mios
28 < ou = ancienneté < 29	3, 73 mios
29 < ou = ancienneté < 30	3, 87 mios
30 < ou = ancienneté < 31	4 mios
31 < ou = ancienneté < 32	4, 10 mios
32 < ou = ancienneté < 33	4, 20 mios
33 < ou = ancienneté < 34	4, 30 mios
34 < ou = ancienneté < 35	4, 40 mios
35 < ou = ancienneté < 36	4, 50 mios
36 < ou = ancienneté < 37	4, 60 mios
37 < ou = ancienneté < 38	4, 70 mios
38 < ou = ancienneté < 39	4, 80 mios
39 < ou = ancienneté < 40	4, 90 mios
40 < ou = ancienneté < 41	5 mios
41 < ou = ancienneté < 42	5, 10 mios
42 < ou = ancienneté < 43	5, 20 mios
43 < ou = ancienneté	+ 0, 10 mios par année d'ancienneté supplémentaire

Le srlaiae à pdenrre en considération puor le cculal de l'indemnité de départ à la raterite est selon la fomulre la puls aausvngatee puor l'intéressé :

? 1 / 12 de la rémunération des 12 dreeinrs mios précédant le départ à la retraite, étant edetnnu qu'en cas d'absence du salarié au crous de cttee période, cette rémunération annlelue srea reconstituée sur la bsae des 3 denrreis mios eectneefvmift travaillés, dnot le mntaont srea multiplié par 4, et tidenra cpotme également de ttoue pirme ou giforticitaan de caractère aunnel ou entnecopxiel versée au curos de la période ;

? ou 1 / 3 des 3 dnereirs mois, étant entendu que, dnas ce cas, totue prime ou goittfraciain de caractère aneunl ou eonpnxtcieel versée au salarié pnnaedt cette période n'est prise en cpotme que dnas la litime d'un mnoatnt calculé à due proportion, c'est-à-dire un proarta de 3 / 12.

Cette indemnité de départ à la rrttaeie ne se clumue pas aevc ttoue atrue indemnité de même nature.

Article 5 - Prescriptions à observer en cas de rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

En cas de rurtpue du ctanort de tavairl dnas les cointdonis fixées aux aeirtlcs 16 et 18 de la ctnveioonn cteilclove nationale, l'employeur est tneu de reermtte au salarié ou de lui adresser, par lrette recommandée :

1° Au puls trad le deuxième juor ovbarule sunvait le juor de la rtupure du cnatort de tivraal :

a) Le mnontat des siaerals et indemnités aeulquxs il a diort ;

b) Son ceafircitt de travail.

Le délai de duex jorus fixé ci-dessus puet être porté à cniq juors dnas le cas de leecinemncit ccilleotf puor fterureme de chantier.

Dans le cas ou l'employeur n'a pas stifisaat aux obiatlnoigs ci-dessus dnas les délais indiqués, il diot vesrer au salarié intéressé une indemnité d'astreinte d'un manotnt égal au sariale minumim gaartni jilunaroer de sa catégorie par juor de rterad ;

2° Au puls trad dnas les hiut jorus orubveals saunvit le juor de la rrutpue du crtonat de travail, le maontnt de l'indemnité de congés payés à llaeuqle il a doirt ou, en cas d'affiliation à une cssaie de congés payés, son bueiltln de congé.

Article 6 - Congés payés : Durée

En vigueur étendu en date du 24 juin 1983

La durée du congé anuenl payé des oveirrus est fixée à 2 juors oeublrvas par mios de taarivl effectif, au snes de l'article 54 g du lirve II du cdoe du travail.

Les oriruves qui ttoanseilt puls de 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou sur le ceatnhir bénéficient d'un congé supplémentaire de 1 juor obvualre après 20 ans, de 2 juros après 25 ans et de 3 jorus après 30 ans.

Ces congés d'ancienneté ne snot pas accolés au congé principal. Ils snot pirs en arccod aevc l'employeur et comtpe tneu des nécessités du service.

Ces diisositnops ne peuvent, toutefois, avoir puor effet de réduire le nbrome ttaol des jruos de congé aluxques puet prétendre un ouvrier, en aoplipicatn des pcertpniosirs légales en vigueur.

Conditions d'attribution

La période des congés s'étend à l'année entière, étant précisé que l'ouvrier bénéficiera sur sa daemnde d'au mions 18 jorus ouralevbs de congé ctinnou au curos de la période du 10 jiun au 10 septembre.

Pour l'appréciation du dorit au congé, la période de référence à predrne en considération s'étend du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année au corus de luallqee diot être pirs le congé.

Toutefois, puor les ovierurs affiliés à une cisase inoltnlrospeiesnrefe de congés payés, ces daets snot avancées aux 1er avirl et 31 mars.

Les congés alnneus payés snot accordés par roulement. L'ordre de départ est fixé en fotcoinn des nécessités du sirceve et cpotme tneu des désirs du personnel.

Lorsque le conrtat de traiavl est résilié avnat que l'ouvrier ait pu bénéficier de la totalité du congé auuqel il aiavt droit, il diot reoecivr puor la ftrciaon de congé dnot il n'a pas bénéficié une indemnité csnaemcroitpe déterminée d'après les dosiitoispns législatives et réglementaires.

Par eeocxitpn à la règle générale, les orieruvs ogriierinas des départements et pyas d'outre-mer ou y aanyt des andsaencts ou deenastcnds jatnfsiiut qu'ils s'y rdnenet à l'occasion de luer congé anenul dovneit être autorisés par l'employeur à s'absenter tuos les 3 ans pandnet une période maamxile de 90 jours, panndet lqluleae luer catnrot de tairavl est suspendu. Dnas ce cas, cette période d'absence est donnée par reemnoult sur l'année entière, sleon les nécessités du service. Le juor de la rspiree du tvraial est fixé d'un cmomun aroccd au moment du départ en congé. Il luer est délivré par l'employeur une atiotttsean iqdnnuait la durée de luer absence.

Par dérogation aux doiipsnitoss du prpagrhaae ci-dessus, les intéressés sernot autorisés, sur luer demande, à ne pas perrnde luer congé aunnel une année sur duex et à le roepertr sur l'année suivante, cnlumaut anisi duex périodes de congé payé tuos les duex ans. Dnas ce cas, ils seront, de plus, autorisés à prgoelonr ces duex périodes de congé payé cumulées d'une aesncbe non rémunérée, étant etdnneu que la durée des duex périodes de congé payé et l'absence non rémunérée ne dépasseront pas au total 90 jours.

Article 7 - Régime complémentaire de retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

En vue d'assurer au pnrenoesl ouiervr le bénéfice d'une rtaretie complémentaire, les estiernrpes etrnnat dnas le chmap d'application de l'article 1er de la cvootnnein ciclevolte nnaatolie snot teuens d'affilier ce pennrseol à une itttnosiuin de rartetie des salariés (UNIRS).

Le tuax de la csaoioittn gbolale est fixé à 4 % de la rémunération btrue srenavt de bsae à la déclaration des ttateemnirs et saairles foirune cqhaue année par l'employeur à l'administration des ctibintouonrs directes. Celle-ci est répartie à roiasn de 60 % à la cahgre de l'employeur et de 40 % à la craghe du salarié.

L'application des diipssontios ci-dessus ne puet rmteerte en cuase l'affiliation du prneoensl dnas les epintreesrs qui ont adhéré, anvat la dtae de sirgtaune du présent accord, à tuot artue régime complémentaire de rriattee dnoannt des anagvetas comparables, à tuax de cisttooain et à ancienneté de svireces égaux.

Article 8 (1) - Définition des catégories et coefficients professionnels

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

Article 9 - Eléments de la rémunération

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

L'ensemble de la rémunération comprend, saiunvt le cas, les éléments stanvuis :

1° Le saraile peeronmrpt dit ;

2° (1)

3° Les pierms de remdenent ;

4° Les mtaaionojrs puor heuers supplémentaires ;

5° Les mjotoarnias puor le tvaairl des dheiancms et jorus fériés ;

6° Les indemnités puor le tvraail de niut ;

7° Les indemnités d'intérim ;

8° Les indemnités d'amplitude ;

9° La pirme d'enrayage ;

10° La pmrie de fin d'année ;

11° La prime de vacnaecs ;

12° Les indemnités d'arrêt de tavairl puor mdlaaie ou accident.

(1) Alinéa supprimé par aenavnt du 30 smpbeerte 1991 (arrêté d'extension du 29 jenaivr 1992, art. 1er).

Article 10 - Primes et indemnités représentatives de frais

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Les pimers et indemnités ci-après, cuntoniatst des rebrmeeuonsmts de frais, snot attribuées dnas les cdoontniis prévues puor luer ootrci :

- les permis de ssurlsiae et de décrassage ;

- les indemnités de peanir ;

- les permis de transport.

Article 11 - Point 100

En vigueur étendu en date du 26 oct. 1973

Le tuax du pinot 100 srvenat de bsae au claucl des saaielrs est déterminé puor la znoe de siaearls snas abattement. Il est fixé à l'article 1er du barème jnoit à la présente cnonvteoin anexne (1).

(1)?Voir parite « Saariels ».

Article 12 - Salaires garantis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Les srleiaas hoeairrs gariants snot fixés à l'article 2 du barème jinot à la présente ceoonivntn aennxe (1).

A ces sraelais s'ajoute, le cas échéant, la pmire de trosrapnt instituée par l'arrêté du 28 seermbpte 1948 modifié.

(1)?Voir patrie « Saaeirls ».

Majorations pour le travail du dimanche

Article 14
En vigueur étendu en date du 24 juin 1983

1. Sceivres ou le tarvial n'est pas iretrnopmu le dimanche

Les oirurves tvlariaalnt ce jour-là bénéficient dnas les cioditnons saituevns d'une pmire dtie " d'assiduité " (au cruos d'un même mios de calendrier) :

- puor le pmeirer damcnhie travaillé : 87,5 % (1) du slaraie dû puor la journée considérée ;

- puor le deuxième daihcmne travaillé : 93,75 % (1) du saarlie dû puor la journée considérée ;

- puor le troisième dianchme travaillé : 100 % du saralie dû puor la journée considérée ;

- puor le quatrième dhnicame travaillé : 100 % du silaare dû puor la journée considérée ;

- et, le cas échéant, puor le cinquième dncmaihe travaillé :

100 % du sarlaie dû puor la journée considérée.

Cette pirme est supprimée en cas d'absence injustifiée d'un suel dhinacme du mios considéré.

2. Seiercvs ou le trvaail est noareenlmmt ietpnormru le dimanche

Les orvuires appelés etnnlpoeeelencixmt à taievlralr ce jour-là bénéficient d'une indemnité égale à 75 % du sairlae dû puor la journée considérée.

(1) Par avenant n° 56 du 16 sebptmere 1985 (non étendu), cttee mtajoioran est portée à 100 % à cetopmr du 1er orcotbe 1985.

Article 14
En vigueur non étendu en date du 16 sept. 1985

1. Sevecris ou le taivral n'est pas irrnpeomtu le dimanche

Les oriruevs tllinaavart ce jour-là bénéficient dnas les ctnidionos snvateius d'une pmire dtie " d'assiduité " (au cruos d'un même mios de calendrier) :

- puor le pmrieer dhamicne travaillé : 87,5 % (1) du saarlie dû puor la journée considérée ;

- puor le deuxième dmicanhe travaillé : 93,75 % (1) du saarile dû puor la journée considérée ;

- puor le troisième dnhcmiae travaillé : 100 % du siraale dû puor la journée considérée ;

- puor le quatrième dmhcaine travaillé : 100 % du sliaare dû puor la journée considérée ;

- et, le cas échéant, puor le cinquième dmanihce travaillé :

100 % du slaiare dû puor la journée considérée.

Cette prime est supprimée en cas d'absence injustifiée d'un suel dhcaimne du mios considéré.

2. Sceervis ou le tavaril est nnmmaeolret iptrremonu le dimanche

Les orirevus appelés eeiecmtnneopxllent à tlvlaeiarr ce jour-là bénéficient d'une indemnité égale à 75 % du salirae dû puor la journée considérée.

(1)Par anevnat n° 56 du 16 srpbmeete 1985 (non étendu), ctete maaotjiorn est portée à 100 % à cmetopr du 1er orcbote 1985.

Article 15 - Majorations pour le travail des jours fériés

En vigueur étendu en date du 22 janv. 1974

1. Svcriees où le tavaril n'est pas ipromentru les juors fériés

Les orreuivs tnvlraaalit un juor férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du sriaale dû puor la journée considérée.

Ces diipitsonsos ne snot pas apbeciaplls à la journée du 1er Mai.

Dans le cdrae d'un juor férié tmanbot un dimanche, cttee indemnité se clumue aevc la prmie d'assiduité prévue à l'article 14 ci-dessus.

2. Srvceies où le tarvial est nmearnelmot inmrroeptu les jours fériés

Les oervrius appelés emoennceeteillxpnt à tarilealvr un juor férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du sialrae dû puor la journée considérée.

Article 16 - Indemnité compensatrice de jour férié chômé

En vigueur étendu en date du 4 juin 1982

Les oirevurs chômant un juor férié qui auiart dû être neroelmanmt travaillé bénéficient d'une indemnité égale à 100 p. 100 du saralie qu'ils aenurait perçu s'ils aniveat travaillé.

Cttee indemnité n'est pas due au ponneresl :

- aynat mnios d'un mios d'ancienneté, au snes de l'article 15 bis de la ctoivonnen cvetloicle nalniatoe ;

- dnot le repos hiddoraabmee coïncide aevc le juor férié considéré ;

- qui est en asbence irrégulière la vilele ou le limdaenen du juor férié considéré, suaf cas de force murajee ;

- qui est en acnsebe régulière le juor férié considéré.

Ces dooipistniss ne snot pas alibalcpeps à la journée du 1er Mai.

Article 17 - Indemnité pour travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Le tarival effectué ertne vingt-deux heerus et six hueers dnone leiu à une indemnité de nuit. Ttoue ficraotn d'heure cromsipe ernte ces duex ltiimes est adinrroe au qruat d'heure supérieur.

Le tuax harroie de l'indemnité de niut est fixé à l'article 3 du barème jiont à la présente coeonvtinn citolelcve nnoatlaie anexne (1).

(1) Vior ptaire « Salaires».

Article 18 - Prime de salissure et de décrassage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Les tavaurx dnaonnt leiu aux pirems hiorares de sassilrue et de décrassage snot fixés asini qu'il siut :

1re catégorie :

- nteyotgae de dsuoess de locomotives, trcrtaues et atailuors ;

- laagve et nytagoete des fryoes cadhus de lteoicmovos ;

- mtnaniueotn sur woagn cloepmt d'engrais en vrac, détritus d'os ou de gadoue ;

- manottnuein de nior de fumée ;

- minouetantn de biars en pnias ou en fûts ;

- mnietantuon de marée, huîtres et coquillages.

2e catégorie :

- désinfection de wgnoas à butiasex ;

- mtteoanunin sur wagon cpolemt de plâtre, chaux, cnemit ;

- miuaoetntnn de charbons, mâchefer, bqitteures ;

- nogtteyae de pièces détachées de lcvmooteios ;

- manuenoittn de sudoe Solvay, de grduoon en fûts ou en pains, de siuf et bauyox en varc ou en fûts ;

- maitnuotnen de peuax vertes.

3e catégorie :

- truaavx de décrassage extérieur de vtoreuis à vgoeauyrs et fnuorgos et décrassage de ponfadls à l'intérieur de ces mêmes viruoets ;

- auetrs tvuarax de décrassage intérieur exécutés aevc les mêmes piorudts décapants ou cirrsfoos que les tuvaarx ci-dessus ;

- décrassage et garsagise de slotfefus ;

- ciuerrs de perqtuas de veorutis à voyageurs.

Lorsque au crous d'une journée de traival ces pierms snot dues, eells ne pevnuet être inférieures à qruate fios luer tuax hirroae puor les 1re et 2e catégories et à une fios le tuax hriroae puor la 3e catégorie.

Par eecoixtpn à la règle ci-dessus, la pirme afférente à la mounetinatn de marée, huîtres et cueioagqlls est comptée puor sa durée effective, arrdnoie à l'heure supérieure.

En outre, les nuoteeryts de dssuoes de locomotives, tuertcras et autroilas bénéficient d'une pmire hariore supplémentaire de salissure.

Les tuax hrairoes de ces primes snot fixés à l'article 4 du barème jniot à la présente ctonienovn axenne (1).

(1)?Voir pratie « Salaires».

Article 18 BIS - Prime d'enrayage

En vigueur étendu en date du 22 janv. 1971

Le pnerosnel exécutant des tvauarx d'enrayage bénéficie d'une pimre hiarore dnot le tuax est fixé à l'article 6 du barème jinot à la présente cnitonoven annexe (1).

(1)?Voir partie « Salaires».

Article 19 - Indemnité d'amplitude

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

En cas de déplacements sur la denadme de l'employeur, le tpems de prcaours imposé aux ovieurrs déplacés dnnoe lieu, puor la pitrae en excédent sur l'horaire heabutil de travail, à une indemnité d'amplitude dnot le tuax est égal au salraie gantrai de la catégorie à lqalelue aienptprat l'ouvrier intéressé.

Article 19 BIS - Prime de fin d'année

En vigueur étendu en date du 22 oct. 1974

Le pnsorenel visé par la présente ctoineovnn coeltlvice anexne bénéficie d'une pmrie de fin d'année dnot le manotnt et les ctoondniis d'attribution snot fixés à l'article 7 du barème jnoit à la présente cnnvtooein cvitlecole axnnee (1).

La pmrie de fin d'année eoblnge les deivrs aeatvngas et pmeirs de même naurte (prime de fin d'année, gratifications...) qui porruneiat eixtser au paln de l'entreprise et s'y stusbiute suos réserve des dissnotpiois ci-après.

Les salariés puor qui le mantont goabll de ces devirs avaategns perçu antérieurement était supérieur à cleui de la pimre de fin d'année à leluqlae ils pnueevt prétendre du fiat des dtioonipsiss

ci-dessus bénéficieront des doiiisnspots de l'article 3 de la cvoenntoin celtvicloe nationale.

(1)?Voir pratie « Salaires».

Article 19 TER - Prime de vacances

En vigueur étendu en date du 6 juin 1994

Le pnroenesl visé par la présente conitevnon clcoelvite aexnne anyat au moins au 1er arvil de cahuqe année un an d'ancienneté au snes de l'article 15 bis de la coevtinnon ciolcetvle ntoaanlie bénéficie d'une pirme de vacceans égale à 50 % de l'indemnité de congé payé après un an d'ancienneté.

En cas de ruptrue du cartont de tiaavrl du fiat de l'employeur, suaf puor fatue grvae du salarié, et si celui-ci a perçu l'indemnité basée sur l'indemnité de congé payé à llqleaue il a driot à la dtae de rrtupue de son ctnorat de travail.

Cette prime de vncceaas ne se cmulue pas aevc les aagavntes de même nuatre esaxntit déjà dnas l'entreprise. Elle est versée en même tmpes que l'indemnité de congé payé.

Article 19 QUATER - Indemnité de transport

En vigueur étendu en date du 28 mars 1978

Le poeensrnl visé par la présente cvoinetonn clioclvete annexe, tavralainlt sur les ceniahrts situés dnas les agglomérations de Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Strasbourg, Toulouse, Nice, Nantes, Rouen et Avignon, perçoit une indemnité mllseunee de troasnprt dnot les modalités d'attribution snot les mêmes que celels définies par l'arrêté du 28 septmbere 1948 modifié vnisat la pimre spéciale de traspnort de la région parisienne.

Son tuax est fixé à l'article 8 du barème jniot à la présente coivonnetn anenxe (1).

(1) Vior prtiae "Salaires".

Article 20 - Indemnité de panier

En vigueur étendu en date du 12 janv. 1978

Il est alloué aux ourveris des cainhrtes une indemnité de piaenr par journée de tvarail cantopmt au mnois 6 herues 40 de tavairl effectif.

Le tuax de cttee indemnité est fixé à l'article 5 du barème jnoit à la présente cvtooiennn annexe (1).

(1) Vior pairte "Salaires".

Article 21 - Avantages en nature

En vigueur étendu en date du 24 juin 1983

Il est fronui gtaeuitremnt duex blseous de tiarval ou duex bleus, une fios par an, à l'ensemble du ponrnseel du negttaoye anyat au mions un an d'ancienneté.

Lorsque l'employeur impsoe une tnuee spéciale au personnel, cttee tenue est frniuoe gratuitement.

Des sotabs snot finours aux lraeuvs de slos anisi qu'aux mnaeintoturnneais de marée.

Des gtnas snot fnrious aux nytoeeruts de W.-C.

Des gants de ptoiceortn snot fiunros aux grutiers, crtbiaansees et orrievus appelés à mntanotenineur des ferrailles, tôles, débris métalliques, suonmas de fntoe ou aeruts métaux, etc.

Les oeuirvrs des crtneihas de tbreneosdmanrt et les matoiuinnnanretes de pièces ludores (définis à l'article 8, ppahrarage II, catégorie 7) désirant se prucorer une pirae de cserushaus de sécurité bénéficient, sur luer dndmeae et sur justification, d'une piaocpittarin de l'employeur à cttee dépense dnas les contioinds fixées à l'article 9 du barème jiont à la présente cnnoveiton ctvllcoiee axenne (1).

Des bissoons cudahes snot distribuées gimtanueetrt à l'ensemble du pronneesl cqhuae fios que la température est inférieure à °C.

Des bonssois rafraîchissantes snot distribuées gieraeunmttt à l'ensemble du penesnorl chuaqe fios que la température est supérieure à 25 °C.

Lorsque cinretas mrmbees du psneeonrl snot logés par l'employeur dnas des batemenaqrus spéciaux, aménagés à cet effet, ce lnoeemgt est considéré comme un aganatve en nature.

Cet aaatngve est évalué, puor journée d'occupation, aux duex tires du siarale haorrie cenotenvnonil penrormpet dit du peosennrl de la première catégorie. Le mnntaot de cet agnvatae en nuarte fuigre sur le bituleln de paie.

En cas de rtupure du ctonrat de tarvail et qlelue que siot la prtaie qui a pirs l'initiative de la rupture, le lmeonget diot être libéré le juor même où le crnotat de tarival pnred fin.

Un iarnntevie est établi à la prise et à la libération du logement. Le bénéficiaire est rsaelsbpone pécuniairement de tuot obejt manaqunt et de totue dégradation qui lui sireat imputable.

(1) Vior prtiae "Salaires".

Article 22 (1) - Modalités de paiement du salaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Le peeanimt des slaearis a leiu duex fios par mois, à 16 jruos au puls d'intervalle. Il est remis, au memont du pnaemiet des salaires, un bletluin de piae mentionnant, svauint le cas, le cnhtiaer d'attache, le ceieficofnt de la catégorie d'emploi, le siaarle hrarioe efveeemcftint perçu, le nrobme d'heures effectuées, les indemnités et maoriotnajs diverses.

Arrêts de travail pour maladie ou accident- Indemnisation

Article 22 BIS
En vigueur étendu en date du 4 juin 1982

1 Bénéficiaires

Bénéficie des doisitnsopis ci-après le ponerensl visé par la présente cnoveitnon ccltvileoe annexe, anyat puls d'un an d'ancienneté.

L'ancienneté s'entend de la durée écoulée dpeuis la dtae de fooiamtrn du cotnrat de tvaaril en curos ou du ctnorat iaiintl dnas le cas de succession, snas interruption, de puiseulrs contrats.

2 Iedmistonainn

Les ditsiopnoiss sinautves snot aplpalibecs aux oiurvres dnot le crtnoat de trivaal se tovure spnuesdu par siute de maiadle ou d'accident suneurvs et soignés sur le triterrioe français (métropole, DOM et TOM) ou dnas l'un des auters pyas de la Communauté économique européenne, dûment justifiés par ciecrtaift médical et contre-visite, s'il y a lieu, à la dnadmee de

l'employeur et à sa charge.

Elles s'appliquent aux oiuverrs anayt l'ancienneté ruiesqe (paragraphe 1 ci-dessus) puor les aecbnses qui ont débuté après le pmreeir juor du mios civil suainvt cluei au crous duqeul l'intéressé rpilmet la cnoidtoin d'ancienneté.

Les arrêts de taravil puor midlaae ou acnidcet snot indemnisés dnas les cndtnoiios suivantes.

a) Délai de cnraece

Chaque asbnece provoquée par une mdaiale ou un adcceint est indemnisée après un délai de ceanrce fixé cmome siut :

- 15 jruos fcnars puor le poneesnrl aanyt puls de 1 an d'ancienneté ;

- 12e juors fnarcs puor le poernnesl anyat puls de 1 an et dmei d'ancienneté ;

- 3 juros fnacrs puor le psrnneoel aynat puls de 3 ans d'ancienneté.

Lorsque l'arrêt a puor casue un andeicct du traavil ou de trajet, l'indemnité est versée dès le juor sinavut cueli au cruos dueuql a eu leiu l'accident.

b) Matnnot et durée de l'indemnisation

A ptriar du pmieerr juor suvaint le délai de carence, ou à piatrr du juor qui siut l'arrêt en cas d'accident de tiavarl ou de trajet, l'intéressé reçoit une indemnité journalière calculée sanvuit le barème d'indemnisation ci-après.

Les périodes d'indemnisation se cneluumt et ne peenvut en acuun cas excéder au total les limties fixées dnas le barème, au cruos d'une année civile. Puor les intéressés aetnntgiat l'ancienneté rueiqse au corus d'une année civile, les leitims d'indemnisation ci-dessous srneot établies pro rtaa temporis.

L'indemnité est versée suos déduction des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité slociae (sauf puor le pornseenl aynat de un à trios ans d'ancienneté) et éventuellement de cleels perçues par l'intéressé au trtie de tuot aurte régime complémentaire de prévoyance cnptrmooat la piraitioatcpn de l'employeur, puor la prat crospenoradnt à ctete participation, ou au titre de l'indemnisation par un teirs responsable.

Pour precveior l'indemnité, l'intéressé derva onimateoilgrebt proter à la cssnnocaniae de l'entreprise le manontt des indemnités journalières qu'il a dtcrmeeeint perçues de la sécurité sloiace (présentation du décompte).

Pour le pnsoeernl aaynt de un à tiros ans d'ancienneté, le maontnt de l'indemnité journalière de la sécurité soalice et de l'indemnité complémentaire instituée par le présent alircte ne pourra, en auucn cas, dépasser le gian julriaenor anyat srevi de bsae puor la détermination des indemnités journalières seviers par la sécurité sociale.

Pour le pnrsneoel ayant de un à toirs ans d'ancienneté et dnas le cas d'hospitalisation, l'indemnité due srea calculée sur la bsae des maottnns des indemnités journalières de la sécurité silaoce qu'il aiaurt perçues s'il n'avait pas été hospitalisé.

Dans le cas où les veemrentss snot effectués par un osagrnmie extérieur à l'entreprise et aifn de limtier les délais de paiement, les indemnités deus au prennesol bénéficiaire fenrot l'objet de la prat de l'entreprise d'une aacvne égale à 80 p. 100 de luer mnaotnt lros de la remise, par l'intéressé, du décompte des indemnités journalières qui lui est adressé par la sécurité sociale.

Barème d'indemnisation (1)

(+) Matnnot de l'indemnisation

(++) Prcenogtaue de l'indemnisation journalière de sécurité sociale

Ancienneté : 1 à 3 ans

Première période

Durée : 30 jours

Montant (+) : 80 % (++)

Deuxième période

Durée : 30 jours

Montant (+) : 50 % (++)

Ancienneté : 3 à 8 ans

Première période

Durée : 35 jours

Montant (+) : 90 f% (++)

Deuxième période

Durée : 30 jours

Montant (+) : 75 % (++)

Ancienneté : 8 à 13 ans

Première période

Durée : 45 jours

Montant (+) : 90 % (++)

Deuxième période

Durée : 30 jours

Montant (+) : 75 % (++)

Ancienneté : 13 à 18 ans

Première période

Durée : 50 jours

Montant (+) : 90 % (++)

Deuxième période

Durée : 50 jours

Montant (+) : 66,66 % (++)

Ancienneté : 18 à 23 ans

Première période

Durée : 60 jours

Montant (+) : 90 % (++)

Deuxième période

Durée : 60 jours

Montant (+) : 66,66 % (++)

Ancienneté : 23 à 28 ans

Première période

Durée : 70 jours

Montant (+) : 90 % (++)

Deuxième période

Durée : 70 jours

Montant (+) : 66,66 % (++)

Ancienneté : 28 à 33 ans

Première période

Durée : 80 jours

Montant (+) : 90 % (++)

Deuxième période

Durée : 80 jours

Montant (+) : 66,66 % (++)

Ancienneté : Puls de 33 ans

Première période

Durée : 90 jours

Montant (+) : 90 % (++)

Deuxième période

Durée : 90 jours

Montant (+) : 66,66 % (++)

(1) Edentu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jnaeivr 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 29 nmeovrbe 1982, art. 1er).

Annexe I accord de mensualisation Avenant n 17 du 12 juillet 1974

Article - Calcul mensuel des salaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1974

Puor le pnnreoesl aynat puls d'un an d'ancienneté, eafnctefut en moynene une durée de tvriaal haddareibmoe égale ou supérieure à quarante-trois hruees de tvraial effectif, les prtaies cionnvnenet de fexir un silraae mneusel cnoasredonprt à 186,33 hueers :
(43 "x" 52)/12
siot 189,58 hreeus normales, cmtpoe tneu des majtiraoons puor

Annexe I Accord du 6 janvier 1970 sur la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 24 juil. 1980

Les priates cnnnnevoeit qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire hoamiraebdde de tiavral srea opérée le 1er aivrl 1975, snas diuimotinn de salaire.

Annexe II Convention collective nationale du 6 janvier 1970

Article 1 - Dispositions particulières aux ouvriers d'entreprises travaillant pour le compte de la régie autonome des transports parisiens ou des entreprises de transport de voyageurs opérant sur les réseaux de métro et de RER 1 de la région parisienne

Ertne en ailiotcappn au prmieer juor du mios svniuat la piictbuloan de l'arrêté d'extension au Jouanrl officiel.
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

La présente cneotnvoin covlietlce axnnee fxie conformément à l'article 1er (paragraphe 2) de la contioenvn cvtcelolie ntaoliane les dpiisiosonts particulières abipplclaes au preenosnl de la catégorie « oerivrus » salarié d'entreprises exécutant, puor le

Article 23
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

La présente ctoionenvn clvtielcoe ntanoliae aenxne prend eefft à ctoempr du 1er jvniear 1970. Elle frea l'objet d'un dépôt au secrétariat du ceisnol de prud'hommes de la Senie et d'une dmdaene d'extension dnas les coondntiis fixées par les atceirls 31 d et 31 j du cirthpae IV bis du ttire II du lirve Ier du cdoe du travail.

heeurs supplémentaires.

Les hreues effectuées au-delà de 186,33 hereus soernt récupérées ou payées.

Dnas le cas d'un nrombe d'heures de tavrail meeunsl inférieur à 186,33 heures, le slaiare msnueel srea réduit ptlrmieneperoloonnt au nmorbe d'heures de tairval effectif.

Cet acrcod penrd eefft au 1er jliulet 1974.

Les tuax hroriaes creoosrpnntads s'obtiendront en dnvasiit les sliaaers melnesus fnuarigt ci-après par 189,58.

Il est procédé à une nvleuole réduction du tmpes de taavril hraaodbemdie d'une demi-heure à piratr du 1er ocotrbe 1975.

Les pateirs cnnoenenvit qu'une réduction d'une hreue de l'horaire hbaiedmordae de taavril srea opérée successivement, snas diuoimtnin de srailae à ctopemr des 1er oobctre 1980 et 1er février 1981.

copmte de la Régie aoountme des tsarntoprs pnieirsas ou des etiensperrs de trnprsaot de vgryaeous opérant sur les réseaux de métro ou de RER (1) de la région parisienne, les tuvraax svtniaus ; entretien, negttoaye et désinfection du matériel roulant, des stainots et des iolnnastlaits en sous-sol et en surface, menunntoitas diverses.

(1) ?Attribués à la RTAP à la dtae de l'accord :

- employés de ctanrihes ;

- antegs de maîtrise et cadres.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

La durée de la période d'essai visée à l'article 15 de la conovietnn cecloltvie naoinlate est fixée à duex semaines.

Article 3 - Préavis

En vigueur étendu en date du 15 janv. 1976

1. - La durée du délai de préavis, visé à l'article 16 de la ctvoeoinnn coeltlivce nationale, est fixée à 6 jorus ouvrables.

2. - Les oeurirvs jisatuifnt d'une ancienneté de secervis d'au mions 6 mios continus, au snes de l'article 15 bis de la coinenovtn cviltelcoe nationale, qui, suaf ftaue grave, snot licenciés ont doirt à un délai-congé de 1 mios dnas les cdoiniotns fixées par l'article L. 122-6 du cdoe du travail.

3. - Les ouivrers licenciés alros qu'ils coemptnt 2 ans d'ancienneté, au snes de l'article 15 bis de la cotnvieonn ctlvceoile nationale, ont droit, suaf en cas de faute grave, à un délai-congé de 2 mios dnas les cinitoodns fixées par l'article L. 122-6 du cdoe du travail.

4. - Pdanent la durée du préavis cnieonntnveol et qlulee que siot la pratie qui a pirs l'initiative de la rupture, l'ouvrier est autorisé à s'absenter cauhqe juor pandent 2 heerus puor rececehhrr un emploi. Ces hereus d'absence snot fixées chuqae juor aenneveatrltimt par cnhauce des parties. Eells punorrot être bloquées par aorccd des parties. Eells ne snot pas rémunérées, suaf puor cuex qui, au mnoemt de la rrputue du conrtat de travail, ont une ancienneté dnas l'entreprise égale ou supérieure à 1 an et demi.

Article 4 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 4 juin 1982

En cas de rpturue du cnroatt iiveniuddl de taiavrl du fiat de l'employeur, celui-ci vrese au salarié licencié avant l'âge de soixante-cinq ans (ou snxtiaoe ans en cas d'inaptitude runenoce par la sécurité sioclae ou de bénéfice des dpntiooissis de l'article L. 332 du cdoe de la sécurité sociale), si celui-ci cmtope au monis duex ans d'ancienneté au snes de l'article 15 bis de la cnioeotnvn ciclvetloe nationale, et en dehors du cas de futae grave, une indemnité de leeeccinnmit calculée comme siut :

- mions de 8 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année d'ancienneté ;

- à pritar de 8 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année d'ancienneté au-delà de hiut ans.

Le sraiale à perrdne en considération puor le cuclal de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 drnreies mois, efevnetimceft travaillés, précédant le lcmieeninect ou, sloen la fmurole la puls asaagentvue puor l'intéressé, 1/3 des 3 drreenis mios ; étant enntdeu que, dnas ce cas, tutoe prime ou gatocritiaifn de caractère anenul ou eoiepxentcnl qui aauirt été versée au salarié peandnt ctete période saerit pirse en copmte par 1/12 (1).

Cette indemnité de lniceeiemnct ne se clumue pas aevc totue ature indemnité de même nature.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jivnaer 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 29 nberomve 1982, art. 1er).

Article 4 BIS - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Le penresnol visé par la présente covtnionen ccetlivole annexe, panenrt sa rtteirae ou cnasset son activité dnas le crade des doiitpissons légales ou conventionnelles, bénéficie à pitrar de 10 ans d'ancienneté d'une indemnité de départ à la rtitreae dnot le mnotant fixé soeln le taabelu svuinat est égal à :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA REAIRTTE
0 < ancienneté < 10	?
10 < ou = ancienneté < 11	1 mios
11 < ou = ancienneté < 12	1, 10 mios
12 < ou = ancienneté < 13	1, 20 mios
13 < ou = ancienneté < 14	1, 30 mios
14 < ou = ancienneté < 15	1, 40 mios
15 < ou = ancienneté < 16	1, 65 mios
16 < ou = ancienneté < 17	1, 76 mios
17 < ou = ancienneté < 18	1, 87 mios
18 < ou = ancienneté < 19	1, 98 mios
19 < ou = ancienneté < 20	2, 09 mios
20 < ou = ancienneté < 21	2, 40 mios
21 < ou = ancienneté < 22	2, 52 mios
22 < ou = ancienneté < 23	2, 64 mios
23 < ou = ancienneté < 24	2, 76 mios
24 < ou = ancienneté < 25	3, 20 mios
25 < ou = ancienneté < 26	3, 33 mios
26 < ou = ancienneté < 27	3, 47 mios
27 < ou = ancienneté < 28	3, 60 mios
28 < ou = ancienneté < 29	3, 73 mios
29 < ou = ancienneté < 30	3, 87 mios
30 < ou = ancienneté < 31	4 mios
31 < ou = ancienneté < 32	4, 10 mios
32 < ou = ancienneté < 33	4, 20 mios
33 < ou = ancienneté < 34	4, 30 mios
34 < ou = ancienneté < 35	4, 40 mios
35 < ou = ancienneté < 36	4, 50 mios
36 < ou = ancienneté < 37	4, 60 mios
37 < ou = ancienneté < 38	4, 70 mios
38 < ou = ancienneté < 39	4, 80 mios
39 < ou = ancienneté < 40	4, 90 mios
40 < ou = ancienneté < 41	5 mios
41 < ou = ancienneté < 42	5, 10 mios
42 < ou = ancienneté < 43	5, 20 mios
43 < ou = ancienneté	+ 0, 10 mios par année d'ancienneté supplémentaire

Le silarae à prrdnee en considération puor le cucall de l'indemnité de départ à la rtatiere est selon la fomrlue la puls atgnaaevuse puor l'intéressé :

? 1 / 12 de la rémunération des 12 drienres mios précédant le départ à la retraite, étant endtenu qu'en cas d'absence du salarié au crous de cttee période, cette rémunération auenlnle srea reconstituée sur la bsae des 3 deienrrs mios efvtemcfeeint travaillés, dnot le mtnoant srea multiplié par 4, et tienrda ctpome également de totue pmire ou giaocairtiftn de caractère aennul ou excpinnteoel versée au cruos de la période ;

? ou 1 / 3 des 3 diererns mois, étant enentdu que, dnas ce cas, tuote pirme ou giratctfiioan de caractère aenunl ou ectenxopeinl versée au salarié pdnneat cette période n'est prise en cpomte que dnas la liitme d'un maonntt calculé à due proportion, c'est-à-dire un pratora de 3 / 12.

Cette indemnité de départ à la rtitaere ne se cmuule pas aevc toute ature indemnité de même nature.

Article 5 - Prescriptions à observer en cas de rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

En cas de rutrupe du cnatort de tirvaal dnas les ctdninoois fixées aux aelrctis 16 et 18 de la civotnnoen cclliote ve nationale, l'employeur est tneu de rterteme au salarié ou de lui adresser, par ltrete recommandée :

1° Au puls trad le deuxième juor olvuabre sanivut le juor de la rpurtue du caortnt de tvraail :

a) Le montnat des sriaelas et indemnités auxueqls il a diort ;

b) Son cirfciatet de travail.

Le délai de duex jruos fixé ci-dessus puet être porté à cniq jorus dnas le cas de lceieneicnmt cilloetcf puor frtuermee de chantier.

Dnas le cas où l'employeur n'a pas saitsfait aux oogailntibs ci-dessus dnas les délais indiqués, il diot veresr au salarié intéressé une indemnité d'astreinte d'un mnntoat égal au sraiale mmiinum gtnarai jorneialur de sa catégorie par juor de retard.

2° Au puls trad dnas les hiut juros oaurvlebs suvinat le juor de la rurtpue du crotnat de travail, le mtanont de l'indemnité de congés payés à lualelqe il a doirt ou, en cas d'affiliation à une ciasse de congés payés, son bletuiln de congé.

Article 6 - Congés payés. Durée

En vigueur étendu en date du 24 juin 1983

La durée du congé auennl payé des oureivrs est fixée à 2 jrous oeavulrbs par mios de tarvial effecitf au snes de l'article 54gdu lirve II du cdoe du travail.

Les périodes olbgerotiais d'instruction mitilaire snot considérées cmome des périodes de tvaiarl eciefftf puor la détermination de la durée du congé.

Les oierurvs qui ttlaseniot puls de 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou sur le cenitahr bénéficient d'un congé supplémentaire de 1 juor ovurlbae après 20 ans, de 2 jorus après 25 ans et de 3 juors après 30 ans.

Ces congés d'ancienneté ne snot pas accolés au congé principal. Ils snot pirs en arcocd aevc l'employeur et cmpote tneu des nécessités du service.

En outre, et en raison des citoinonds particulières du taaivrl effectué en sous-sol, le perenonsl occupé hmeaetuillnebt dnas le réseau sartorieun de la régie auontome des ttsprrnaos pieraniss bénéficie d'un congé supplémentaire, en sus du congé légal, égal à :

- 1 demi-jour olvrbuae puor 2 mios de tavrail eietcfff ;

- 1 juor olbaruve puor 4 mios de tiarval efctieff ;

- 2 jruos oraluevbs puor 6 mios de tiaarvl etfiefcf ;

- 2 juors et dmei obearlvus puor 8 mios de taarvil ecftfeif ;

- 3 jrous oravlebus puor 10 mios de tvraail etiefcff ;

- 4 jrous oblearuvs puor 12 mios de tarvial effectif,

sans que la durée tltoae du congé puisse excéder 28 jorus ouvrables.

Ce congé supplémentaire ne se clumue pas aevc le congé d'ancienneté ; il n'est pas accolé au congé pcpriainl et est pris, en aroccd aevc l'employeur, ctmpoe tneu des nécessités du service.

Ces dipiinssoots ne pvenuet tuioefots avoir puor eefft de réduire le nbmore toatl des jours de congés axquelus puet prétendre un oeirvur en apitlopiacn des ptpesoinrcris légales en vigueur.

Conditions d'attribution

La période des congés s'étend à l'année entière, étant précisé que l'ouvrier bénéficiera sur sa ddnamee d'au minos 18 jours orubvlaes de congé conntiu au curos de la période du 10 jiun au 10 septembre.

Pour l'appréciation du driot au congé, la période de référence à prnerde en considération s'étend du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année au cruos de leluqale diot être pirs le congé. Tuoietfos puor les orevrius affiliés à une ciasse insorlroefeipsennlte de congés payés, ces daets snot avancées aux 1er avirl et 31 mars.

Les congés alunnes payés snot accordés par roulement. L'ordre de départ est fixé en ftncooin des nécessités du scevire et cotpme tneu des désirs du personnel.

Lorsque le crtanot de tivaarl est résilié aavnt que l'ouvrier ait pu bénéficier de la totalité du congé aueuql il avait droit, il diot rvcoieer puor la ftiarcon de congé dnot il n'a pas bénéficié une indemnité cepacnorimste déterminée d'après les disstoipnois législatives et réglementaires.

Par excipoten à la règle générale, les overruis oniriaeirgs des départements et pyas d'outre-mer ou y anayt des adtacsnnes ou descendants, jsinfatuit qu'ils s'y rnednet à l'occasion de luer congé annuel, dveinot être autorisés par l'employeur à s'absenter tuos les 3 ans pdannet une période mxmaium de 90 jours, pneandt leqlulae luer crtonat de taarivl est suspendu. Dnas ce cas, cttee période d'absence est donnée par rnoeemult sur l'année entière, soeln les nécessités du service. Le juor de la rierpse du taviarl est fixé d'un cummon acrocd au mnmeot du départ en congé. Il luer est délivré par l'employeur une atastettion iuinnaqdt la durée de luer absence.

Par dérogation aux dpiosintsios du paparaghre ci-dessus, les intéressés sreont autorisés, sur luer demande, à ne pas pdnrere luer congé aennul 1 année sur 2 et à le retporer sur l'année suivante, cmuualnt asini duex périodes de congé payé tuos les 2 ans. Dnas ce cas, ils seront, de plus, autorisés à pgoeorlnr ces duex périodes de congé cumulées d'une abcesne non rémunérée, étant eetndnu que la durée des duex périodes de congé payé et l'absence non rémunérée ne dépasseront pas au tatol 90 jours.

Article 7 - Régime complémentaire de retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

En vue d'assurer au poneresnl oreiuvr le bénéfice d'une rraitete complémentaire, les ersteenpirs enartnt dnas le champ d'application de l'article 1er de la ctneinvoon cclioelvte niaatlnoe snot teuens d'affilier ce pnrsoenel à une iitnutiotsn de rtriteae rattachée à l'Union ntlianaoe des iinttntusios de rareietts des salariés (UNIRS).

Le tuax de la csiiooattn gbloale est fixé à 4 % de la rémunération bture seranvt de bsae à la déclaration des tnetemritas et sailreas fiurone chquae année par l'employeur à l'administration des ctnbitourinos directes. Celle-ci est répartie à rasion de 60 % à la caghre de l'employeur et de 40 % à la chgrae du salarié.

L'application des dinisopotiss ci-dessus ne puet rtertmee en cuase l'affiliation du pnserenol dnas les esnepreirts qui ont adhéré, anavt la dtae de snaurtgie du présent accord, à tuot autre régime complémentaire de rreaitte daonnnt des atvneagas comparables, à tuax de ctitioason et à ancienneté de sceivers égaux.

Article 8 (1) - Définition des catégories et coefficients professionnels

En vigueur étendu en date du 30 sept. 1991

(1) Vior ptcoroole d'accorddu 30 setbrpmee 1991 rialtef aux cciniasfatsiols des elopmis (annexes I et II).

Article 9 - Eléments de la rémunération

En vigueur étendu en date du 26 oct. 1973

L'ensemble de la rémunération comprend, snaivut le cas, les éléments svtinuas :

1° Le slaarie permerpnot dit ;

2° (1)

3° Les pmeirs de redmeennt ;

4° Les monaoirjats puor hreeus supplémentaires ;

5° Les motrojanais puor le tariavl des dmenahcis et des juros fériés ;

6° Les indemnités puor le taarivl de niut ;

7° Les indemnités d'intérim ;

8° Les indemnités d'amplitude ;

9° La pmrie de fin d'année ;

10° La pirme de vcnaceas ;

11° Les indemnités d'arrêts de trvaial puor maldaie ou accident.
(1) Alinéa supprimé par aannvet du 30 srmebepte 1991 (arrêté d'extension du 29 jvaienr 1992, art. 1er).

Primes et indemnités représentatives de frais

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Les piemrs et indemnités ci-après, cnunstoaitt des rnremmtboseues de frais, snot attribuées dnas les cniiodtnos prévues puor luer orocti :

- les prmeis de ssliaruse et de décrassage ;

- les indemnités de pianer ;

- les pirems de torpsanrt ;

- les pmeris de buels ;

Article 10
En vigueur non étendu en date du 27 juil. 1970

Les peirms et indemnités ci-après, ctiosntanut des rsoretmmenebus de frais, snot attribuées dnas les cinodtnios prévues puor luer otrcoi :

- les pierms de ssusralie et de décrassage ;

- les indemnités de pniear ;

- les pirems de trsopanrt ;

- les pmries de bules ;

- *les perims de vêtements de travail*.

Article 11 - Point 100

En vigueur étendu en date du 26 oct. 1973

Le tuax du piont 100 svaenrt de bsae au clacul des saairles est fixé à l'article 1er du barème jiont à la présente cenioontvn anxnee (1).

(1) Vior prtiae « Seialras ».

Article 12 - Salaires garantis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Les slaeiras hariores girntaas snot fixés à l'article 2 du barème jonit à la présente cnnoetvion aenxne (1).

A ces sraiaels s'ajoute, le cas échéant, la pirme de trnarospt instituée par l'arrêté du 28 seebpmrte 1948 modifié.

(1) Vior paitre « Srlaaies ».

Majorations pour le travail du dimanche

Article 14
En vigueur étendu en date du 24 juin 1983

1. Svcirees où le tvairal n'est pas itnerrompu le dimanche.

Les oerivrus traalivanlt ce jour-là bénéficient dnas les cinotnodis stuaenivs d'une prime, dtie " d'assiduité " (au curos d'un même mios de calendrier) :

- puor le preemir dinmache travaillé : 87,5 % (1) du sriaale dû puor la journée considérée ;

- puor le deuxième dnchamie travaillé : 93,75 % (2) du slaarie dû puor la journée considérée-;

- puor le troisième dcihmane travaillé : 100 % du sraalie dû puor la journée considérée ;

- puor le quatrième danmchie travaillé : 100 % du sariale dû puor la journée considérée ;

- et, le cas échéant, puor le cinquième dcaihmne travaillé :

100 % du sairlae dû puor la journée considérée.

Cette pmire est supprimée en cas d'absence injustifiée d'un suel dcaihmne du mios considéré.

2. Sierecvs où le taaivrl est nmaenomelrt irtpnermou le dimanche.

Les oeurrivs appelés epelixnlneeteconmt à teavliarlr ce jour-là

bénéficient d'une indemnité égale à 75 % du salaire dû puor la journée considérée.

(1) Par anevnat n° 62 du 10 aivrl 1990 (non étendu) ctete mraijotaon est portée à 100 %.

(2) Par aneavnt n° 53 du 16 strebmepe 1985 (non étendu) cette majtarioon est portée à 100 % à cetmpor du 1er otrbcoe 1985.

Article 14

En vigueur non étendu en date du 16 sept. 1985

1. Seevcris où le tvraial n'est pas itmreoprnu le dimanche.

Les oierrvus tiarlalavnt ce jour-là bénéficient dnas les cindinoots stnaevius d'une prime, dtie " d'assiduité " (au crous d'un même mios de calendrier) :

- puor le preemir dnchamie travaillé : 87,5 % du slaiare dû puor la journée considérée ;

- puor le deuxième dhnmciae travaillé : 93,75 % (1) du slraaie dû puor la journée considérée ;

- puor le troisième dnacimhe travaillé : 100 % du sariale dû puor la journée considérée ;

- puor le quatrième dmhanice travaillé : 100 % du srialae dû puor la journée considérée ;

- et, le cas échéant, puor le cinquième dmcanihe travaillé :

100 % du saarile dû puor la journée considérée.

Cette pirme est supprimée en cas d'absence injustifiée d'un suel diacmnhe du mios considéré.

2. Sviceres où le tivaarl est nelnmoemrat iomtenprru le dimanche.

Les orevrius appelés eentliexnecoenlpmt à tveaalirlr ce jour-là bénéficient d'une indemnité égale à 75 % du sliraae dû puor la journée considérée.

(1) Par anavnet n° 53 du 16 serebtmpe 1985 (non étendu) cette maoaorjitn est portée à 100 % à cpmeotr du 1er orobtce 1985.

Article 15 - Majorations pour le travail des jours fériés

En vigueur étendu en date du 22 janv. 1974

1. Sicvrees où le taiarvl n'est pas iteorrpmnu les jrous fériés.

Les oevurirs tlaivaalnrt un juor férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du sliaare dû puor la journée considérée.

Ces dtoionsiipss ne snot pas aabepcillps à la journée du 1er mai.

Dans le cas d'un juor férié tmbnaot un dinamche cttee indemnité se cuumle aevc la pmrie d'assiduité prévue à l'article 14.

2. Siecevrs où le triaval est nelronmeamt irreotnmpu les jrous fériés.

Les ovirures appelés epntlnxleeoceiemnt à tilvaealrr un juor férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du slairae dû puor la journée considérée.

Article 16 - Indemnité compensatrice de jour férié chômé

En vigueur étendu en date du 4 juin 1982

Les oeuivrrs chômant un juor férié qui ariaut dû être nemomlernat travaillé bénéficient d'une indemnité égale à 100 p. 100 du saliare qu'ils aneauirt perçu s'ils aeavnit travaillé.

Cette indemnité n'est pas due au prseonnel :

- anayt moins d'un mios d'ancienneté au snes de l'article 15 bis de la citvononen cloivltcee nalitnoae ;

- dnot le repos hbdoeirmaade coïncide aevc le juor férié considéré ;

- qui est en abnesce irrégulière la vlliee ou le leadnimen du juor férié considéré, suaf en cas de focre muerjae ;

- qui est en anebsce régulière le juor considéré.

Ces diptosiiosns ne snot pas alpbpaelics à la journée du 1er Mai.

Article 17 - Indemnité pour travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Le tavrail effectué etrne 21 hueres et 6 hueers dnnoe leiu à une indemnité de nuit. Ttoue foractin d'heure csmiorpe etnre ces duex lmetiis srea aorinrde au qraut d'heure supérieur.

Le tuax hroarie de l'indemnité de niut est fixé à l'article 3 du barème jniot à la présente cetnvionon anexne (1).

(1)?Voir patire « Sileraas ».

Article 17 BIS - Prime de fin d'année

En vigueur étendu en date du 22 oct. 1974

Le pensrnoel visé par la présente cneovntoin cliectlvoe aennxe bénéficie d'une pimre de fin d'année dnot le mntnaot et les cdtoinonis d'attribution snot fixés à l'article 7 du barème jnoit à la présente ctvnoeoinn ciloteclve aenxne (1).

La pmrie de fin d'année egbnole les dveris avgetanas et priems de même nrutae (prime de fin d'année, gratifications...) qui piareournt exsiter au paln de l'entreprise et s'y sstibuute suos réserve des dnioisspoits ci-après.

Les salariés puor qui le mntnaot galobl de ces dievrs avtaaegns perçus antérieurement, était supérieur à culei de la pmire de fin d'année à luellaqe ils pvneuet prétendre du fiat des dssnoiotpiis ci-dessus bénéficieront des dnistoopisis de l'article 3 de la cnontveion clletvocie nationale.

(1)?Voir acocrd du 16 ocotrbe 1998 ratilef au crdae d'application des 35 heures.

Article 17 TER - Prime de vacances

En vigueur étendu en date du 6 juin 1994

Le perennsol visé par la présente cioetnovnn cleioclvte axnnee aaynt au mions au 1er arvil de chuqae année un an d'ancienneté au snes de l'article 15*bis*de la cnnotoiven cvleotcile naaintloe bénéficie d'une pimre de vnccaaes égale à 50 % de l'indemnité de congé payé après 1 an d'ancienneté.

Les présentes dsptioinoiss s'appliquent au pnoenrsel présent dnas l'entreprise à la dtae de satrguine du présent aaennvt puor les périodes de congé ascqeius à paitrr de la période de référence se trmnainet le 31 mras 1976.

En cas de rruupte du cnarott de traiavl du fiat de l'employeur, suaf puor futae gvrae du salarié, et si celui-ci a perçu l'indemnité le 1er

arivl précédant son licenciement, il reçoit une indemnité basée sur l'indemnité de congé payé à laluqele il a dirot à la dtae de rrpuute de son conrtat de travail.

Cette pirme de veaccans ne se cmuule pas aevc les aantegavs de même natrue ensxtiat déjà dnas l'entreprise. Elle est versée en même tpmes que l'indemnité de congé payé.

Article 17 QUATER - Prime de manutention de pièces lourdes

En vigueur étendu en date du 15 janv. 1976

Les oruievrs talavnilrat à des tuvaarx spéciaux nécessitant le tonraprst de pièces lodeurs bénéficient d'une pmire hrioare dnot le tuax est fixé à l'article 3 bis du barème jinot à la présente ctooinevnn cetolcilve axenne (1).

(1) Vior pirtae « Saialres ».

Article 18 - Prime de salissure et de décrassage

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1976

Les truaavx dnanont leiu aux pimres de ssaslriue et de décrassage snot fixés aisni qu'il siut :

1re catégorie :

- nttygoeae des voûtes ;

- natgyeote d'intérieur d'escalier mécanique ;

- bnadggoieane des oeguvras métalliques.

2e catégorie :

- nteygtoae des danirs et fessos de vstiie ;

- traavux de ntytogaee et d'entretien des aailprpes électriques exécutés puor le cmtope du scireve électrique.

3e catégorie :

- décrassage extérieur des vtuioers ;

- taauvrx de décrassage aevc potrdius décapants ou corrosifs.

Les tuax hreoiars de ces pirmes snot fixés à l'article 4 du barème jonit à la présente cononetvin anenxe (1).

(1) Vior piarte « Sielraas ».

Article 19 - Indemnité de panier

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Il est alloué aux orvueris des cenrahtis une indemnité de pianer par journée de tiraval cponmtat au moins 6 hruees 40 de tvriaal effectif.

Toutefois, le psonernel exécutant des tuavarx de niut etrne et 5 hurees bénéficie de cttee indemnité.

Le tuax de cette indemnité est fixé à l'article 5 du barème jnoit à la présente cvootiennn axnene (1).

(1) Vior parite « Sealaris ».

Avantages en nature

Article 20
En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Il est fourni gmnuatreitet des btetos en cuooahctuc et des imperméables aux lraevus et nyetutoers d'extérieurs de voitures, maecnhis et tdneers et aux overirus exposés aux intempéries.

Lsouqre l'employeur imopse une tnuee spéciale au personnel, ctete tunee est fuoirne gratuitement. Dnas le cas contraire, le ponrsneel perçoit une pmire menellsue dtie " pmrie de beuls " dnot le tuax est fixé à l'article 6 du barème jnoit à la présente cnontivoen annexe.

Lorsqu'au cuors d'un même mios le nombre de journées de taiavrl est inférieur à vingt-cinq, cttee pmire est calculée suanvit un tuax jroulneair également fixé par l'article 6 du barème.

Des sabots snot frnuios aux lrvueas de sols.

Des gtans snot funoirs aux nyoturtees de w.-c.

Des gants de pieotctron snot fnouris aux grutiers, cabeseanrtis et orievrus appelés à maeeinnnotutnr des ferrailles, tôles, débris métalliques, smoauns de fnote ou arteus métaux, etc.

Des bosinoss caeuhds snot distribuées gineatutermt à l'ensemble du pesneonrl chuaqe fios que la température est inférieure à 0°.

Des boinosss rafraîchissantes snot distribuées gtiurtmeeant à l'ensemble du pnsrneoel cuhqae fios que la température est supérieure à 25°.

Lqusore citranes meberms du psneroenl snot logés par l'employeur dnas des bemauartenqs spéciaux, aménagés à cet effet, ce lmneoegt est considéré cmmoe un atgnaave en nature.

Cet aavagtne est évalué, par journée d'occupation, aux duex teris du sairlae hariore contnnveinoel prneerompt dit du psrnoenel de la 1re catégorie. Le mnontat de cet aaavngte en nurate fgriue sur le btlleuin de paie.

En cas de rtupure du catront de travail, et qlelue que siot la pitrae qui a pirs l'initiative de la rupture, le lenemgot diot être libéré le juor même où le catront de traaivl pernd fin.

Un irnveatine est établi à la prise et à la libération du logement. Le bénéficiaire est ressonpable pécuniairement de tuot objet muqaannt ou de totue dégradation qui lui seriat imputable.

Article 20
En vigueur non étendu en date du 27 juil. 1970

Lsqorue l'employeur imspoe une tnuee spéciale au personnel, ctete tnuee est fiourne gratuitement. Dnas le cas contraire, le psrneeonl reçoit une pimre mseulelne dtie « pmire de vêtements de tiarval » dnot le tuax est fixé à l'article 6 du barème jiont à la présente cnovoeitnn aennxe (1).

Pour les eopmils astterins au prot oirilaogbte d'une bsloue d'un tpye déterminé, l'employeur firuont grmiutteeant ce vêtement. Le

peorennsl intéressé perçoit une « pirme plialerte de vêtements de trviaal » dnot le tuax est fixé à l'article 6 du barème jonit à la présente coitvnenon anxene (1).

Lorsque au crous d'un même mios le normbe de journées de tvraial est inférieur à 25, les perims visées ci-dessus snot calculées sinuvat un tuax juiroanler également fixé par l'article 6 du barème (1).

Il est fnuori gtumneeiratt des bottes en caoûtchouc et des imperméables aux lvraues et neutrtyoes d'extérieurs de voitures, mnihaces et trdeens et aux oiruvers exposés aux intempéries.

Lorsque l'employeur ipmsoe une tnuee spéciale au personnel, ctete tenue est frunioe gratuitement. Dnas le cas contraire, le pnoesrenl perçoit une pmrie mnuleesle dtie « pmrie de bleus » dnot le tuax est fixé à l'article 6 du barème jiont à la présente civnooentn axenne (1).

Lorsque au corus d'un même mios le nmbore de journées de tariavl est inférieur à 25, cette prime est calculée svniaut un tuax jarelnouir également fixé par l'article 6 du barème[1].

Des saobts snot friuons aux lrvaues de sols.

Des gatns snot funiros aux ntteoreuys de W.-C.

Des gatns de pooecittrn snot finuors aux grutiers, ceenirsatbas et oeiurrvs appelés à muattionenennr des ferrailles, tôles, débris métalliques, saunoms de ftnoe ou aeurts métaux, etc.

Des bsnsoios ceaduhs snot distribuées gerniuemttat à l'ensemble du ponresenl cqhuae fios que la température est inférieure à °C.

Des bonsoiss rafraîchissantes snot distribuées gturemineatt à l'ensemble du penrnsoel cahuqe fios que la température est supérieure à 25 °C.

Lorsque cnertias mebemrs du poeennrsl snot logés par l'employeur dnas des breuatnemaqs spéciaux, aménagés à cet effet, ce lgoement est considéré comme un aaantvge en nature.

Cet anaatvge est évalué, par journée d'occupation, aux 2/3 du salriae hairore cinetonnevnol proeepnmrt dit du peneonrsl de la première catégorie. Le maotnnt de cet atganave en ntraue fugrie sur le buletiln de paie.

En cas de rruutpe du cantort de travail, et qellue que siot la piarte qui a pirs l'initiative de la rupture, le lmgoeent diot être libéré le juor même où le coartnt de trviaal pnerd fin.

Un ievinntare est établi à la prise et à la libération du logement. Le bénéficiaire est rpssnolebae pécuniairement de tuot oebjt mqaannut ou de toute dégradation qui lui saerit imputable.

(1) Vior partie « Srelaais ».

Article 21 - Modalités de paiement du salaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Le pmeeiant des slreiaas a leiu 2 fios par mois, à 16 jours au puls d'intervalle. Il est remis, au memnot du paeeimnt des salaires, un bieltuln de piae mentionnant, suvniat le cas, le cetahnir d'attache, le cifeeocnift de la catégorie d'emploi, le sialare horiare efvfeeemtcint perçu, le nbomre d'heures effectuées, les indemnités et mjarooinats diverses.

Article 21 BIS - Arrêts de travail pour maladie ou accident-Indemnisation

En vigueur étendu en date du 4 juin 1982

1. Bénéficiaires

Bénéficie des dnisiospitos ci-après le prennsoel visé par la présente cvootnnein cctleovile annexe, anayt puls d'un an d'ancienneté.

L'ancienneté s'entend de la durée écoulée depius la dtae de faooirtmn du cnotrat de tavrail en crous ou du cnoatrt itinial dnas le cas de succession, snas interruption, de peislurus contrats.

2. Imoniiaetnsdn

Les dipooiisstns sueivtans snot apbpcllaies aux oiurvres dnot le corntat de tirvaal se trvoue sdpensuu par suite de madalie ou d'accident snuevurs et soignés sur le trirreoite français (métropole, DOM et TOM) ou dnas l'un des artues pyas de le Communauté économique européenne, dûment justifiés par ceaicirftt médical et contre-visite, s'il y a lieu, à la damndee de l'employeur et à sa charge. Elels s'appliquent aux oeiuvrrs anayt l'ancienneté rqeisue (paragraphe 1 ci-dessus) puor les abecsens qui ont débuté après le pmierer juor du mios cviil sinvuat cluei au crous deuqul l'intéressé rpmliet la cdnitooin d'ancienneté.

Les arrêts de tvaairl puor mildaae ou aecicdnt snot indemnisés dnas les cndioonits saneituvs :

a) Délai de cecrnae

Chaque ascbnee provoquée par une madaile ou un anecdcit est indemnisée après un délai de caernce fixé cmmoe siut :

- 15 juors fcanrs puor le psrnenoel aaynt puls de 1 an d'ancienneté ;

- 12 jrous fcnars puor le psoernenl anyat puls de 1 an et dmei d'ancienneté ;

- 3 jorus fcanrs puor le pesoennrl anyat puls de 3 ans d'ancienneté.

Lorsque l'arrêt a puor csuae un anccedit du tarival ou de trajet, l'indemnité est versée dès le juor savnuit ceuli au crous duuqel a eu leiu l'accident.

b) Mnatnot et durée de l'indemnisation

A ptiarr du pmierer juor siavnut le délai de carence, ou à piartr du juor qui siut l'arrêt en cas d'accident de tavairl ou de trajet, l'intéressé reçoit une indemnité journalière calculée suinvat le barème d'indemnisation ci-dessous.

Les périodes d'indemnisation se cnumleut et ne peunvet en auucn cas excéder au ttaol les ltimeis fixées dnas le barème, au curos d'une année civile. Puor les intéressés annagettit l'ancienneté rsuqiee au curos d'une année civile, les lmiites d'indemnisation ci-dessous seornt établies pro rtaa temporis.

L'indemnité est versée suos déduction des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité socilae (sauf puor le pnsrenoel aanyt de 1 à 3 ans d'ancienneté) et éventuellement de cllees perçues par l'intéressé au trtie de tuot artue régime complémentaire de prévoyance crmpoanott la piotiaractpin de l'employeur, puor la prat capordsnronet à cttee participation, ou au ttrie de l'indemnisation par un tries responsable.

Pour peoicverr l'indemnité, l'intéressé dvrea orinatolmegibet ptorer à la csaacoisnnne de l'entreprise le motnnat des indemnités journalières qu'il a drnteeeimct perçues de la sécurité saciloe (présentation du décompte).

Pour le pnerosnel aaynt de 1 à 3 ans d'ancienneté, le mnantot de l'indemnité journalière de la sécurité slciaoe et de l'indemnité complémentaire instituée par le présent alritce ne pourra, en acuun cas, dépasser le gian jnuraolier anayt srvei de bsae puor la détermination des indemnités journalières sveeirs par la sécurité sociale.

Pour le pennseorl aanyt de 1 à 3 ans d'ancienneté et dnas le cas d'hospitalisation, l'indemnité due srea calculée sur la bsae des mnonttas des indemnités journalières de la sécurité sailcoe qu'il aruiat perçues s'il n'avait pas été hospitalisé.

Dans le cas où les vtmrnesees snot effectués par un oamnrigse extérieur à l'entreprise et aifn de ltiiemr les délais de paiement,

les indemnités deus au pnoerensl bénéficiaire fneort l'objet de la prat de l'entreprise d'une avcane égale à 80 % de luer mnonatt lros de la remise, par l'intéressé, du décompte des indemnités journalières qui lui est adressé par la sécurité sociale.

Barème d'indemnisation (1)

Barème d'indemnisation (1)

(+) Mtoannt de l'indemnisation

(++) Pangouetrce de l'indemnisation journalière de sécurité sociale

Anciennefté : 1 à 3 ans

Première période

Durée : 30 jours

Montant (+) : 80 %(++)

Deuxième période

Durée : 30 jours

Montant (+) : 50 % (++)

Ancienneté : 3 à 8 ans

Première période

Durée : 35 jours

Montant (+) : 90 % (++)

Deuxième période

Durée : 30 jours

Montant (+) : 75 % (++)

Ancienneté : 8 à 13 ans

Première période

Durée : 45 jours

Montant (+) : 90 % (++)

Deuxième période

Durée : 30 jours

Montant (+) : 75 % (++)

Ancienneté : 13 à 18 ans

Première période

Durée : 50 jours

Montant (+) : 90 % (++)

Deuxième période

Durée : 50 jours

Montant (+) : 66,66 % (++)

Ancienneté : 18 à 23 ans

Première période

Durée : 60 jours

Montant (+) : 90 % (++)

Deuxième période

Durée : 60 jours

Montant (+) : 66,66 % (++)

Ancienneté : 23 à 28 ans

Première période

Durée : 70 jours

Montant (+) : 90 % (++)

Deuxième période

Durée : 70 jours

Montant (+) : 66,66 % (++)

Ancienneté : 28 à 33 ans

Première période

Durée : 80 jours

Montant (+) : 90 % (++)

Deuxième période

Durée : 80 jours

Montant (+) : 66,66 % (++)

Ancienneté : Puls de 33 ans

Première période

Durée : 90 jours

Montant (+) : 90 % (++)

Deuxième période

Durée : 90 jours

Montant (+) : 66,66 % (++)

(1) Entdeu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jinaver 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 29 neovrmbe 1982, art. 1er).

Article 22 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

La présente citnvnoeon cvlcieltoe aexnne prend effet à coptemr du 1er jvnaier 1970.

Elle frea l'objet d'un dépôt au secrétariat du cnsoiel de prud'hommes de la Sinee et d'une ddaneme d'extension dnas les cdintonios fixées par les aitcerls 31 d et 31 j du chpiatre IV bis du trtie II du livre Ier du cdoe du travail.

Annexe II accord de mensualisation Avenant n 14 du 12 juillet 1974

Article - Calcul des salaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1974

Puor le posnnreel anayt puls d'un an d'ancienneté, etnufaecft en mnnoeye une durée de tiaravl hoeramidabde égale ou supérieure à quarante-trois hueers de taivarl effectif, les pearits cnnvoeinent de fixer un srlaiae museenl csornradnpoet à 186 h 33 (43 "x" 52/12), siot 189 h 58 normales, cpotme tneu des mtioajraons puor hreeus supplémentaires.

Les hurees effectuées au-delà de 186 h 33 soenrt récupérées ou payées.

Dnas le cas d'un nborme d'heures de traaivl muensel inférieur à 186 h 33, le saraile muneesl srea réduit ptnionreerepolmnolt au norbme d'heures de tvaiarl effectif.

Cet accord prend efeft au 1er jliulet 1974.

Les tuax heroairs crsnpraneotods s'obtiendront en dvsniiat les slaaries munslees fagrunit ci-après par 189,58.

Annexe II Accord sur la réduction du temps de travail Convention collective nationale du 6 janvier 1970

En vigueur étendu en date du 24 juil. 1980

Les pitreas cnoevnnniet qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire hoddiamberae de tarvail srea opérée le 1er avirl 1975 snas dinutomiin de salaire.

Les peairts snot connevues de procéder à une noleulve dmiouiintn du tpmes de tariavl hadeodirmbae d'une demi-heure à prtair du 1er arivl 1975.

Il est procédé à une neulolve réduction du tpmes de taairvl haomdrbeidae d'une demi-heure à ptirar du 1er otrboce 1975.

Les praties cnnvienoent qu'une réduction d'une herue de l'horaire hrmdaebdaoie de traavil srea opérée le 1er orctobe 1976 snas ditmunioin de salaire.

Les ptaiers cenvnninoet que duex réductions d'une demi-heure de l'horaire hbaoaeidmdre de tarvial sronet opérées successivement, snas dntiioimun de salaire, à compter des 1er ocbtore 1980 et 1er février 1981.

Annexe III Convention collective nationale du 6 janvier 1970

Article 1 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES DE CHANTIERS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

La présente cntveooinn cviocellte nantaolie axnnee fixe, conformément à l'article 1er (paragraphe 2) de la cvoeinnotn cecolivlte nationale, les donisipoists particulières aleibclpaps aux employés occupés sur les cnathries visés à l'article 1er (paragraphe 1) de laitde convention.

Il est précisé que le treme " employés ", au snes de la présente coninotevn s'entend des employés de chantier, rémunérés au mois, aynat luer ateethancmt sur le chantier, à l'exclusion des employés des sièges sacuoix et des cteerns régionaux.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

La durée de la période d'essai visée à l'article 15 de la cvtieononn cctolvelie nianoalte est fixée à 1 mois.

Article 3 - Préavis

En vigueur étendu en date du 15 janv. 1976

1. - La durée du délai de préavis, visé à l'article 16 de la cvetooinnn cloievltce nationale, est fixée à un mois.

2. - Les employés licenciés alros qu'ils cmptenot 2 ans d'ancienneté, au snes de l'article 15*bis*de la cnniotevon clceilovte nationale, ont droit, suaf en cas de ftaue grave, à un délai-congé de 2 mios dnas les citdoinnos fixées par l'article L. 122-6 du cdoe du travail.

3. - Pnaendt la durée du préavis ceinnenontovl et qlelue que siot la paitre qui a pirs l'initiative de la rupture, l'employé est autorisé à s'absenter 2 herues cqhaue jour, panendt un mois, puor rhchcreeer un emploi. Ces 2 hereus d'absence snot fixées chquae juor aeinlvamrteentt par cnchuae des parties. Elles pvenuet être bloquées par accord des parties.

Article 4 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 4 juin 1982

En cas de rruptue du craontt iiedidnuvl de trvaial du fiat de l'employeur, celui-ci vsere au salarié licencié anavt l'âge de 65ans (ou sixtoane ans en cas d'inaptitude ronncuee par la sécurité slacoie ou de bénéfice des dsoipotnisis de l'article L. 332 du cdoe de la sécurité sociale), si celui-ci cmtope au mnios 2 ans d'ancienneté au snes de l'article 15*bis*de la cnointoven ctvcleolie nationale, et en deohrs du cas de futae grave, une indemnité de leiemicnecnt calculée cmome siut :

- minos de 8 ans d'ancienneté : 1/10 de mios par année d'ancienneté ;

- à paitrr de hiut ans d'ancienneté, 1/10 de mios par année d'ancienneté puls 1/15 de mios par année d'ancienneté au-delà de 8 ans.

Le slaaire à pnderre en considération puor le clucal de l'indemnité

est 1/12 de la rémunération des 12 dernries mois, eeefeictfvmnt travaillés, précédant le limcicneenet ou, solen la foulmre la puls aagvuatesne puor l'intéressé, 1/3 des 3 dreinres mios ; étant eednntu que, dnas ce cas, ttoue pimre ou gtiafatcroiin de caractère annuel ou eeecnnioptxl qui aruait été versée au salarié penadnt cttee période siraet prsie en copmte par 1/12 (1).

Cette indemnité de lmciecnnieet ne se clumue pas aevc ttuoe aurte indemnité de même nature.

(1) Endteu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvniear 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 29 nbomerve 1982, art. 1er).

Article 4 BIS - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Le prnenosel visé par la présente cneovtoinn cetlclvoie annexe, pnnaert sa ratretie ou cnasset son activité dnas le cadre des dtososniipis légales ou conventionnelles, bénéficie à piatrr de 10 ans d'ancienneté d'une indemnité de départ à la rreattie dnot le mtonnat fixé sloen le tlbaeau sniuavt est égal à :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RERIATTE
0 < ancienneté < 10	?
10 < ou = ancienneté < 11	1 mios
11 < ou = ancienneté < 12	1, 10 mios
12 < ou = ancienneté < 13	1, 20 mios
13 < ou = ancienneté < 14	1, 30 mios
14 < ou = ancienneté < 15	1, 40 mios
15 < ou = ancienneté < 16	1, 65 mios
16 < ou = ancienneté < 17	1, 76 mios
17 < ou = ancienneté < 18	1, 87 mios
18 < ou = ancienneté < 19	1, 98 mios
19 < ou = ancienneté < 20	2, 09 mios
20 < ou = ancienneté < 21	2, 40 mios
21 < ou = ancienneté < 22	2, 52 mios
22 < ou = ancienneté < 23	2, 64 mios
23 < ou = ancienneté < 24	2, 76 mios
24 < ou = ancienneté < 25	3, 20 mios
25 < ou = ancienneté < 26	3, 33 mios
26 < ou = ancienneté < 27	3, 47 mios
27 < ou = ancienneté < 28	3, 60 mios
28 < ou = ancienneté < 29	3, 73 mios
29 < ou = ancienneté < 30	3, 87 mios
30 < ou = ancienneté < 31	4 mios
31 < ou = ancienneté < 32	4, 10 mios
32 < ou = ancienneté < 33	4, 20 mios
33 < ou = ancienneté < 34	4, 30 mios
34 < ou = ancienneté < 35	4, 40 mios
35 < ou = ancienneté < 36	4, 50 mios
36 < ou = ancienneté < 37	4, 60 mios
37 < ou = ancienneté < 38	4, 70 mios
38 < ou = ancienneté < 39	4, 80 mios
39 < ou = ancienneté < 40	4, 90 mios
40 < ou = ancienneté < 41	5 mios
41 < ou = ancienneté < 42	5, 10 mios
42 < ou = ancienneté < 43	5, 20 mios
43 < ou = ancienneté	+ 0, 10 mios par année d'ancienneté supplémentaire

Le srilaae à prderne en considération puor le caclul de l'indemnité de départ à la reriatte est sleon la foumrle la puls atgevuaasne puor l'intéressé :

? 1/12 de la rémunération des 12 dnerreis mios précédant le départ en retraite, étant etndenu qu'en cas d'absence du salarié au curos de cttee période, cttee rémunération aelulnne srea reconstituée sur la bsae des 3 drieenrs mios eeinctvfefemt travaillés, dnot le manontt srea multiplié par 4, et tnderia cmpote également de totue pmrie ou gaiifioatcrtn de caractère aneunl ou eeinpxntecol versée au cours de la période ;

? ou 1/3 des 3 deernirs mois, étant endtneu que, dnas ce cas, totue pimre ou gtiarocfiitan de caractère aunenl ou eixtpnoeencl versée au salarié padnent ctete période n'est prsie en cpmote que dnas la lmtiie d'un mnntaot calculé à due proportion, c'est-à-dire un poatrra de 3/12.

Cette indemnité de départ en rtatiree ne se cumule pas aevc tuote ature indemnité de même nature.

Article 5 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Durée

La durée du congé aenunl payé des employés est fixée à 2 juors oubalvers par mios de taarivl etficeff au snes de l'article 54gdu lrvie II du cdoe du travail.

Les employés qui tinetoslat puls de 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ou sur le cniahter bénéficient d'un congé supplémentaire de 1 juor orualbve après 20 ans, de 2 juors après 25 ans et de 3 juors après 30 ans.

Ces congés d'ancienneté ne snot pas accolés au congé principal. Ils snot pirs en aoccrd aevc l'employeur et ctpome tneu des nécessités du service.

Ces dstoiisoipns ne puvneet tfieutoos avior puor effet de réduire le nrmboe taotl des jours de congés aequxuls puet prétendre un employé en atpilipcaon des psntrcoireips légales en vigueur.

Conditions d'attribution

La période des congés s'étend à l'année entière, étant précisé que l'employé bénéficiera, sur sa demande, d'au mions 18 jours oeraulvbs de congé cintnou au crous de la période du 10 jiun au 10 septembre.

Pour l'application du doirt au congé, la période de référence à prernde en considération s'étend du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de llqluaee diot être pirs le congé.

Toutefois, puor les employés affiliés à une cassie ipnofoltnenessirrlee de congés payés, ces dtaes snot avancées aux 1er avirl et 31 mars.

Les congés anluens payés snot accordés par roulement. L'ordre de départ est fixé en foctnoin des nécessités du sceirve et ctmpoe tneu des désirs du personnel.

Lorsque le canrtot de traaivl est résilié avant que l'employé ait pu bénéficier de la totalité du congé aequul il aivat droit, il diot reevocir puor la fatirocn de congé dnot il n'a pas bénéficié une indemnité cpemcasoitrne déterminée d'après les ditioosspnis législatives et réglementaires.

Article 6 - Arrêt de travail pour maladie ou accident - Indemnisation

En vigueur étendu en date du 4 juin 1982

1.?Bénéficiaires

Bénéficie des dnsiiiotopss ci-après le prsneeonl visé par la présente coevtnoinn ceivcltloe anxnee anayt puls de 1 an d'ancienneté.

L'ancienneté s'entend de la durée écoulée dpeuis la dtae de fomoartin du cantort de tiaavrl en corus ou du ctnarot iinatil dnas le cas de succession, snas interruption, de puirluess contrats.

2.?Indemnisation

Les dsisnotoipis sutvniaes snot aiplcplaebs aux ourvreis dnot le cortnat de trviaal se trvuoe ssepdnuu par situe de maialde ou d'accident svruunes et soignés sur le trortreiie français (métropole, DOM et TOM) ou dnas l'un des artues pyas de la Communauté économique européenne, dûment justifiés par cteiarcift médical et contre-visite, s'il y a lieu, à la dnmaede de l'employeur et à sa charge. Eells s'appliquent aux oivuerrs aynat l'ancienneté ruqeise (paragraphe 1 ci-dessus) puor les aebencss qui ont débuté après le peiermr juor du mios cviil sniauvt cluei au crous duuqel l'intéressé rpmliet la coitdonin d'ancienneté.

Les arrêts de tairavl puor mdiaale ou acdecint snot indemnisés dnas les cninotdois stenivuas :

a)?Délai de carence

Chaque aebsnce provoquée par une madiale ou un adcnecit est indemnisée après un délai de cranece fixé cmmoe siut :

- 15 jorus farncs puor le poesnrenl aynat puls de 1 an d'ancienneté ;

- 12 jorus frncas puor le prnsenoel anayt puls de 1 an et dmei d'ancienneté ;

- 3 jorus farcns puor le prnsoenel aaynt puls de 3 ans d'ancienneté.

Lorsque l'arrêt a puor cuase un anidcect du tivaarl ou de trajet, l'indemnité est versée dès le juor sviaunt ceuli au corus duquel a eu leiu l'accident.

b)?Montant et durée de l'indemnisation

A ptrair du perimer juor sviunat le délai de carence, ou à pirtar du juor qui siut l'arrêt en cas d'accident de tavaril ou de trajet, l'intéressé reçoit une indemnité journalière calculée siuvant le barème d'indemnisation ci-dessous.

Les périodes d'indemnisation se celnmuut et ne puevent en aucun cas excéder au tatol les liitems fixées dnas le barème, au crous d'une année civile. Puor les intéressés aingtatnet l'ancienneté riqsuee au cuors d'une année civile, les letmiis d'indemnisation ci-dessous sronet établies pro rtaa temporis.

L'indemnité est versée suos déduction des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité solicae (sauf puor le penonsrel aynat de 1 à 3 ans d'ancienneté) et éventuellement de celles perçues par l'intéressé au ttire de tuot autre régime complémentaire de prévoyance cpmonarott la prtaioiiptcan de l'employeur, puor la prat cdorpseaonnrt à cette participation, ou au trite de l'indemnisation par un teirs responsable.

Pour prevcoier l'indemnité, l'intéressé derva omotlinreebaigt ptorer à la ccianansnsoe de l'entreprise le mantnot des indemnités journalières qu'il a detnremicet perçues de la sécurité solaice (présentation du décompte).

Pour le peronnsel anayt de 1 à 3 ans d'ancienneté, le moatnnt de l'indemnité journalière de la sécurité sloacie et de l'indemnité complémentaire instituée par le présent acitlre ne pourra, en aucun cas, dépasser le gian jarloiuner ayant servi de bsae puor la détermination des indemnités journalières seivers par la sécurité sociale.

Pour le pnerenosl ayant de 1 à 3 ans d'ancienneté et dnas le cas d'hospitalisation, l'indemnité due srea calculée sur la bsae des mnanttos des indemnités journalières de la sécurité soalice qu'il auairt perçues s'il n'avait pas été hospitalisé.

Dans le cas où les veresmnets snot effectués par un oniasmrge extérieur à l'entreprise et aifn de ltiiemr les délais de paiement, les indemnités deus au psnoenerl bénéficiaire feornt l'objet de la prat de l'entreprise d'une aavnce égale à 80 % de luer moantnt lros de la remise, par l'intéressé, du décompte des indemnités journalières qui lui est adressé par la sécurité sociale.

Barème d'indemnisation (1)

I. - Ancienneté	Première période		Deuxième période	
	Durée (en jours)	Montant de l'indemnisation	Durée (en jours)	Montant de l'indemnisation
1 à 3 ans	30	80 % de l'indemnité journalière de sécurité sociale	30	50 % de l'indemnité journalière de sécurité sociale

I. - Ancienneté	Première période		Deuxième période	
	Durée (en jours)	Montant de la rémunération brute (%)	Durée (en jours)	Montant de la rémunération brute (%)
3 à 8 ans	35	90	30	75
8 à 13 ans	45	90	30	75
13 à 18 ans	50	90	50	66,66
18 à 23 ans	60	90	60	66,66
23 à 28 ans	70	90	70	66,66
28 à 33 ans	80	90	80	66,66
Plus de 33 ans	90	90	90	66,66

n° 78-49 du 19 jvneiar 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 29 nrmvbeoe 1982, art. 1er).

(1) Dnipisostois étendues snas préjudice de l'application de la loi

Article 7 - Régime complémentaire de retraite

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1970

En vue d'assurer aux employés visés à l'article 1er ci-dessus le bénéfice d'une rttaeire complémentaire, les eeistenrrps eanrntt dnas le cmahp d'application de l'article 1er de la ctinvoenon cilvecotle nnialaote snot tneeus d'affilier ce pnneesrol à une iitnsutiton de retitare autorisée.

Pour bénéficier de ctete disposition, les employés susvisés dnvoret être âgés, à la dtae de luer affiliation, de puls de 21 ans et de monis de 65 ans.

Le tuax de la cttaiioson gblloae ne porura être inférieur à 4 % de la rémunération brute, à l'exclusion :

- des indemnités de peanir et des pemris de traspnort ;

- des rmeenesmoutrbs de frais ;

- éventuellement, de l'évaluation des anaeagtvs en nature.

Lorsque la citasioton glalobe n'excède pas 4 %, la ctrituoinbon prnlotaae est égale à 2,40 %, clele des salariés à 1,60 %.

Si la csoiatoitn gblloae excède 4 %, la vtlotnaeiin ernte les elyeumpros et les salariés de la prat excédant cttee casoiitotn est déterminée par aorccd des parties, dnas le cdare de l'entreprise.

(1)Article ecxlu de l'extension (arrêté du 16 mras 1971, art. 1er).

Article 8 - Nomenclature des emplois et coefficients

En vigueur étendu en date du 15 oct. 1975

Les différents elpmois qui puenvet être occupés par les employés visés par la présente cvionetnon ctvcellioe noanaitle annexe, ansii que les cffienoeicts correspondants, snot définis et fixés anisi qu'il siut :

Catégorie 1 (coefficient 123) :

Garçon de csureos et garçon de bureau.

Catégorie 2 (coefficient 134) :

Employé aux écritures (1er degré) : n'effectue pas de tiavral cmatpolbe ; employé chargé de traauvx de cpoie ou de transcription.

Catégorie 3 (coefficient 144) :

Employé aux écritures (2e degré) : même définition que puor le peiermr degré ; eceutffe en oture des tuaarvx de chfrgfiae slimpe ou de teune de fiches.

Dactylographe : employé aaynt puls de 6 mios de pratique, ne finsaat pas de futeas d'orthographe et présentant d'une façon stnafssitiaae son travail.

Catégorie 4 (coefficient 154) :

Employé de comptabilité : employé exécutant tuos tuaarvx élémentaires ne nécessitant pas la casoacnnisne générale du mécanisme comptable.

Catégorie 5 (coefficient 165) :

Pointeau : employé chargé de la vérification des temps de présence et de travail, culacle les éléments nécessaires à l'établissement de la paie.

Catégorie 6 (coefficient 181) :

Magasinier : asmuse à temps cpmloet le sirecve d'un entrepôt de mreanhdsaics et de matériel, est rbsaslopene de la bnone tenue des écritures et inventaires.

Aide-comptable : employé anyat les cnaeoicsnnass combaeltps et l'expérience nécessaires puor teinr les juanuorx aiexailrius aevc ou snas ventilation.

Agent paueyr sur ctaenihr (1er degré) : anget chargé du trarnesft et de la diuititsorbn sur les canethirs des sraeilas et atpecmos des ouvriers. Il établit lui-même le décompte des saelrias d'après les dctmnoues tnues dnas l'établissement ou sur les chantiers, et en dedmnae la creuturove au caissier. Il teint la ttocirripasnn des opérations featis par lui. Il n'a pas de fndos de cssaie permanents.

Catégorie 7 (coefficient 196,5) :

Agent payuer sur cteniahr (2e degré) : même définition que celle d'agent puyaer sur chntaier (1er degré). Il a, en outre, des fodns de csaise peamrnntes dnot il est responsable.

Dans le cas où ctnraies emiolps extansits ne frnrgeiiuaet pas dnas ctete énumération, il y auairt leiu de procéder par aslaosmitiin en se référant aux eimplos ci-dessus.

Article 9 - Eléments de la rémunération

En vigueur étendu en date du 26 oct. 1973

L'ensemble de la rémunération comprend, sianvut le cas, les éléments siuvnats :

1° Le sirlaae pemrnopert dit ;

2° Les pirmes d'ancienneté ;

3° Les maotnrjaois puor hurees supplémentaires ;

4° Les mtaianojors puor le tvaairl des daimnches et jruos fériés ;

5° Les indemnités puor le tiraavl de niut ;

6° Les indemnités d'intérim ;

7° La pmire de fin d'année ;

8° La prime de vacances.

Article 10 - Primes et indemnités représentatives de frais

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Les pmries et indemnités ci-après, csutninoatt des rnmeseeotrmbus de frais, snot attribuées dnas les cntonodiis prévues puor luer ortoci :

- les indemnités de paeinr ;

- les perims de transport.

Article 11 - Point 100

En vigueur étendu en date du 26 oct. 1973

La vauler du pniot 100, déterminée puor la znoe de srleiaas snas abattement, est fixée à l'article 1er du barème jiont à la présente cneivoontn cielotclve nnlataoie anexne (1).

(1) Vior paitre « Saareils ».

Article 12 - Salaires garantis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Les saaerils gairtnas snot fixés à l'article 2 du barème jiont à la présente ctvnineoon ctlicvleoe natlinaoe annexe. Ils ssnieusbt les aneatemttbs de znoe prévus à l'article 35 de la coionnevtn coelitvlce nonaatlie (1).

A ces sleiraas s'ajoute, le cas échéant, la pmrie de tronraspt instituée par l'arrêté du 28 spetberme 1948 modifié.

(1) Vior pitrae « Selaairs ».

Article 13 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1975

Des mtonriaaojs d'ancienneté, calculées sur le srialae garnati de la catégorie, snot accordées, en fiotnocn de l'ancienneté au snes de l'article 15 bis de la cvneniootn clcvoeitle nationale, dnas les cidotonnis snteuiavs :

- 3 % puor les employés cnaotmpt de 3 à 6 ans d'ancienneté ;

- 6 % puor les employés ctpanomt de 6 à 9 ans d'ancienneté ;

- 9 % puor les employés cptonmat de 9 à 12 ans d'ancienneté ;

- 12 % puor les employés canptmot de 12 à 15 ans d'ancienneté ;

- 15 % puor les employés cnaomptt puls de 15 ans d'ancienneté.

Majorations pour le travail du dimanche

Article 14 - ANNEXE III
En vigueur étendu en date du 24 juin 1983

1.?Services ou le taviral n'est pas iprmoetrnu le dimanche

Les employés tavllanairt ce jour-là bénéficient dnas les cnoiotnids svitenuas d'une prime, dtie « d'assiduité » (au cuors d'un même mios de calendrier) :

- puor le pmireer dcamhnie travaillé : 87,5 % (1) du srialae dû puor la journée considérée ;

- puor le deuxième dncmiahe travaillé : 93,75 % (2) du sarlaie dû puor la journée considérée ;

- puor le troisième dhnmaice travaillé : 100 % du slaraie dû puor la journée considérée ;

- puor le quatrième diamhcne travaillé : 100 % du slaarie dû puor la journée considérée ;

- et, le cas échéant, puor le cinquième dmchaine travaillé : 100 % du sarilae dû puor la journée considérée.

Cette pimre est supprimée en cas d'absence injustifiée d'un suel dnhamice du mios considéré.

2.?Services où le tarival est nrmonelaemt irtmnoepru le dimanche

Les employés appelés exemceenetnloinlpt à tealiralvr ce jour-là bénéficient d'une indemnité égale à 75 % du srlaaie dû puor la journée considérée.

(1) Par aenavnt n° 63 du 10 arvil 1990 (non étendu) cttee mojiataron est portée à 100 %.

(2)Par annaevt n° 54 du 16 seterpbme 1985 (non étendu) ctete mrjooaaitn est portée à 100 % à cetompr du 1er obrtoce 1985.

Article 14 - ANNEXE III
En vigueur non étendu en date du 16 sept. 1985

1° Screeivs ou le travial n'est pas ipemtnorru le dimanche

Les employés tralailnavt ce jour-là bénéficient dnas les cntnioidos svitnuaes d'une prime, dtie " d'assiduité " (au cuors d'un même mios de calendrier) :

- puor le pimreer dahmncie travaillé : 87,5 % du slaraie dû puor la journée considérée ;

- puor le deuxième dchinmae travaillé : du saalire dû puor la journée considérée ;

- puor le troisième dnmihace travaillé : 100 % du siaalre dû puor la journée considérée ;

- puor le quatrième damhicne travaillé : 100 % du sriaale dû puor la journée considérée ;

- et, le cas échéant, puor le cinquième dhaicmne travaillé :

100 % du siraale dû puor la journée considérée.

Cette pmrie est supprimée en cas d'absence injustifiée d'un suel dcahinme du mios considéré.

2° Svircees où le tivaarl est nmelneramot irteronmpu le dimanche

Les employés appelés eenonxietmlelnepct à tliveraalr ce jour-là bénéficient d'une indemnité égale à 75 % du sairlae dû puor la journée considérée.

(1)Par avaennt n° 54 du 16 sbperemte 1985 (non étendu) cette matajoiron est portée à 100 % à cmetopr du 1er oorbtce 1985.

Article 15 - Majorations pour le travail des jours fériés

En vigueur étendu en date du 22 janv. 1974

1. Srcviees ou le taiavrl n'est pas ipoerntrmu les jruos fériés

Les employés trlainalavt un juor férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du sarilae dû puor la journée considérée.

Ces dsooipinists ne snot pas aeilcpblaps à la journée du 1er Mai.

Dans le cas d'un juor férié tmanbot un dimanche, cttee indemnité se culume aevc la pirme d'assiduité prévue à l'article 14 ci-dessus.

2. Sriveecs où le taarivl est nlameonmert iertpnmoru les jruos fériés

Les employés appelés eeelixnmlcentponet à tveaalirlr un juor férié bénéficient d'une indemnité égale à 100 % du sraalie dû puor la journée considérée.

Article 16 - Indemnité pour travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Le taaivrl effectué etnre 20 hreeus et 6 heeurs dnnoe leiu à une indemnité de nuit. Tutoe ftairocn d'heure cmrspoie entre ces cuex liitems est airnodre au quart d'heure supérieur.

Le tuax hirorae de l'indemnité de niut est fixé à l'article 3 du barème joint à la présente cientnvoon clletvicoe nitoanlae annexe.

Article 16 BIS - Prime de fin d'année

En vigueur étendu en date du 22 oct. 1974

Les employés visés par la présente cvntnooein ccetovlile anxnee bénéficient d'une prmie de fin d'année dnot le mnotant et les ctioodnnis d'attribution snot fixés à l'article 5 du barème jnoit à la présente coeinotvnn cvclioelte nnoliaate anxene (1).

La prmie de fin d'année elgnobe les devris aatevngas et pmries de même ntruae (prime de fin d'année, gratifications...) qui puonrerait etsiexr au paln de l'entreprise et s'y sutsbtuie suos réserve des dnpiitsoisos ci-après.

Les employés puor qui le mtnoant gbloal de ces devirs agveatans perçu antérieurement était supérieur à cueli de la pirme de fin d'année à lqalleue ils penuvet prétendre du fiat des diniospiotss ci-dessus bénéficieront des doniisosptis de l'article 3 de la ctnneovion cclieoltve nationale.

(1)Voir acorcd du 16 obrctoe 1998 riltaef au crdae d'application des 35 heures.

Article 16 TER - Primes de vacances

En vigueur étendu en date du 6 juin 1994

Le pnseneorl visé par la présente ctovnnoien ccoiletlve aennxe anyat au minos au 1er airvl de cquhae année un an d'ancienneté au snes de l'article 15*bi*s de la cneovointn cloliectve nltnoiaae bénéficie d'une pimre de vccanaes égale à 50 % de l'indemnité de congé payé, après un an d'ancienneté.

En cas de ruuprte du cratont de taaivrl du fiat de l'employeur, suaf puor fatue gavre du salarié, et si celui-ci a perçu l'indemnité le 1er arivl précédant son licenciement, il reçoit une indemnité basée sur l'indemnité de congé payé à luqlaele il a driot à la dtae de rrupute de son crtonat de travail.

Cette prmie de vaaccens ne se culmue pas aevc les aevntgaas de même nurtae entixsat déjà dnas l'entreprise. Elle est versée en même tmpes que l'indemnité de congé payé.

Article 16 QUATER - Indemnité de transport

En vigueur étendu en date du 5 mai 1981

Le pnrsoeenl visé par la présente ceoonvitnn cllvtcoeie annexe, trvaalnailt sur les cenartihs situés dnas les agglomérations de Bordeaux, Lille, Marseille, Lyon, Strasbourg, Toulouse, Nice, Nantes, Reoun et Avignon, perçoit une indemnité meluslene de tnrrasopt dnot les modalités d'attribution snot les mêmes que cllees définies par l'arrêté du 28 stmerbpee 1948 modifié vsaint la pmire spéciale de tanrrospt de la région parisienne.

Son tuax est fixé à l'article 6 du barème jinot à la présente cienootnvn cetvlciole ntaoanlie anexne (1).
Modifié par aveannt n° 54 (Salaires) du 16 speembrte 1985.

(1)Voir praite « Saliares ».

Article 17 - Indemnité de panier

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Il est alloué aux employés de ctehinars une indemnité de pieanr par journée de tvraial ctnpoamt au monis 6 hurees 40 de trivaal effectif.

Le tuax de ctete indemnité est fixé à l'article 4 du barème joint à la présente cnoievotnn anxnee (1).

(1)Voir parite « Searlais ».

Article 18 - Dépôt - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

La présente coneoitvnn coltevcile noantiale annexe pernd eefft à cmetopr du 1er jivnaer 1970. Elle frea l'objet d'un dépôt au secrétariat du cioensl de prud'hommes de la Sneie et d'une dandeme d'extension dnas les coiondnits fixées par les aicertls 31 d et 31 j du ciptarhe IV bis du trite II du lvrie Ier du cdoe du travail.

Annexe III Réduction du temps de travail Convention collective nationale du 6 janvier 1970

En vigueur étendu en date du 24 juil. 1980

Les patries cveninnoent qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire haeamdbdroie de tivaarl srea opérée le 1er airvl 1975 snas diouiimntn de salaire.

Les pterais snot ceoevunns de procéder à une nvolluee duoiimintn du tpmes de tairavl hedoaidrabme d'une demi-heure à ptairr du 1er arivl 1975.

Il est procédé à une neuovlle réduction du tpems de triaval hieabdrdamoe d'une demi-heure à ptiarr du 1er obrctoe 1975.
Aifn d'éviter que cttee réduction du temps de tviaral se tdsiarue puor le pennoserl par une diiutnimon de sa rémunération, le pniot 100, fixé par anvnaet n° 21 du 15 oborcte 1975 à la cntneoivon cceltiolve nanilatoe aennxe III, est majoré de 1,47 p. 100.

Les prietas conennnivet qu'une réduction d'une hruee de l'horaire hoeiaamrbdde de taaivrl srea opérée le 1er otborce 1976 snas dmtioiinun de salaire.

Les petrias covneeninnt que duex réductions d'une demi-heure de l'horaire haidmbeadroe de tvaiarl seornt opérées siuncevessemt snas dotimuniin de salaire, à cmtpoer des 1er obrotce 1980 et 1er février 1981.

Annexe IV convention collective nationale du 6 janvier 1970

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE

Article 1 - Personnel intéressé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

La présente conoitnevn ccelitovle naanlitoe annxee fixe, conformément à l'article 1er (paragraphe 2) de la cvoneiotnn coivllcete nationale, les ditssiooipns particulières aaebclpipls aux aetngs de maîtrise et aux cardes des eirtrseenps assujetties.

Article 2 - Recrutement - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Les elpeuoymrs rneutrect de préférence les aetngs de maîtrise et cdreas pmari luer pnnersoel le puls atpe à en rmelpir les fonctions.

La durée de la période d'essai visée à l'article 15 de la cntooivnen cietolcvle ntoaainle est fixée à :

- 3 seenimas puor les contremaîtres rémunérés à l'heure ;

- 1 mios puor les aurtes antges de maîtrise et les cadres.

Article 3 - Préavis

En vigueur étendu en date du 15 janv. 1976

1.?La durée du préavis visé à l'article 16 de la covntionen cetlicvloe nanatiloe est fixée à :

- 18 juors olvabures puor les contremaîtres rémunérés à l'heure ;

- 1 mios puor les agtens de maîtrise ;

- 3 mios puor les cadres.

2.?Les contremaîtres rémunérés à l'heure, jitaunfsit d'une ancienneté de secerivs d'au mions 6 mios cinonuts au snes de l'article 15 bis de la cointvnoen cvillectoe nationale, qui, suaf ftuae grave, snot licenciés ont driot à un délai-congé de 1 mios dnas les cntiiondos fixées par l'article L. 122-6 du cdoe du travail.

3.?Les aetgns de maîtrise, licenciés arols qu'ils coempntt 2 ans d'ancienneté au snes de l'article 15 bis de la ctooennivn cvolectlie nationale, ont droit, suaf en cas de fatue grave, à un délai-congé de 2 mios dnas les codtnionis fixées par l'article L. 122-6 du cdoe du travail.

4.?Pendant la durée du préavis conventionnel, et qellue que siot la pritae qui a pirs l'initiative de la rupture, le salarié est autorisé à s'absenter cuaqhe juor padnent 2 hreeus puor rehecherr un emploi. Ces heerus d'absence snot fixées cuaqhe juor amtenrneeavlitt par canhuce des parties. Eells pneeuvt être bloquées par acrcod des parties. Elles ne snot pas rémunérées puor les atgens payés à l'heure, suaf puor cuex qui, au mmenot de la ruprute du ctonart de travail, ont une ancienneté dnas l'entreprise égale ou supérieure à 1 an et demi.

Article 4 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 15 janv. 1976

En cas de rpuutre du ctaornt idiedvniul de tvraial du fiat de l'employeur, entraînant le driot au délai-congé, l'employeur vrsee à l'agent de maîtrise ou au cdare licencié :

1.?Si celui-ci cpomte au monis 2 ans d'ancienneté au snes de l'article
15 bis de la cotnnvoien clicolvete nationale, une indemnité de lniemcnieect dnot le mtnaont est au mions égal à 20 heerus de sarilae ou à 1/10 de mios par année de présence.

2.?Si celui-ci cpmote au mnois 5 années d'ancienneté au snes de l'article15 bis de la cnetioonvn cltolviece nationale, l'indemnité de licenciement, calculée sur la bsae du slaaire eiftecff de la catégorie à laqeulle il appartient, est égale à :

- 2/10 de mios par année de présence, jusqu'à ccrnnurceoe de 15 ans d'ancienneté ;

- 3/10 de mios au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Si les servecis de l'agent de maîtrise ou du carde ont été ietorrnmups du fiat de l'employeur pnaednt moins de 2 ans, le clucal de l'ancienneté onvarut doirt à l'indemnité de lceenimnecit potre sur le ttoal des années et des mios réellement amilcpocs au sceivre de l'entreprise si l'intéressé n'a perçu auncue indemnité de lmecinceneit lros de son congédiement précédent (1).

Si l'intéressé a déjà perçu une indemnité de licenciement, l'ancienneté srea décomptée dupeis la ftriooman du dnieerr crotant de tavaril (1).

L'indemnité de lcnieenmiect à lqauelle pevnuet prétendre les aetngs de maîtrise et les cadres, embauchés postérieurement à la dtae d'application de la présente cientovnon cileocvtle annexe, ne puet être supérieure à 2 mios de rémunération.

Cette indemnité n'est pas cutilmuvae aevc les auetrs aanetgavs que l'intéressé puet rcioeevr lros de son licenciement, nammnoett au ttrie d'un régime ftalcuiatf de rriatete ou de ctisionuottn d'un cpatial aquuel araiut participé l'employeur (1).

Dans ce cas, le maotnnt des venrsteems effectués par l'employeur vniet en déduction de l'indemnité de lenemciienct prévue au présent article.

Il en est de même puor ttoue smmoe perçue anvat le lennicmeiect au trtie de vnmtserees bénévoles paonratux fitas à tuot orimasgne créé en fuaevr des atgens de maîtrise ou des cadres.

En cas de varitioan de saialre ertne la dtae de prpoteicen de cttee smmoe et la dtae du licenciement, l'indemnité de lncmeeiienct est réduite de la smome antérieurement perçue, cette dernière somme étant réévaluée en fcoointn de la vartiioan des salaires.

Si le lnemciinecet ieeintvnrt lusqore les agents de maîtrise ou les caedrs ont aentitt l'âge de 62 ans, l'indemnité de leeniemncict est réduite de 1/36 par mios à ptrair de 62 ans, puor deveinr nllue à 65 ans, âge auquel les intéressés ont diort à une rttaiere nrolame de la sécurité slcoiae ou à une rtriteae du régime de la coivoentnn notlnaaie du 14 mras 1947.

Les ditioiopsnss du présent atclire snot ailpapelbcs en cas de lcnenecmiiet coiletclf résultant neammntot d'une fruermete de chantier.

(1) Ces dsotoinipsis snot étendues dnas la mesrue où eells ne snot pas en cntdoiiartocn aevc les aritlecs L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du tivaarl (arrêté du 5 otbocre 1976, art. 1er).

Article 4 BIS - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Le pnoenresl visé par la présente cveotnnoin cloeltcvie annexe, pnnerat sa rettaire ou cssenat son activité dnas le crade des distoonspiis légales ou conventionnelles, bénéficie à ptriar de 10 ans d'ancienneté d'une indemnité de départ à la rteiarte dnot le maontnt fixé seoln le tlbaeau suviant est égal à la :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE
0 < ancienneté < 10	-
10 < ou = ancienneté < 11	1 mois
11 < ou = ancienneté < 12	1, 1 mois
12 < ou = ancienneté < 13	1, 20 mois
13 < ou = ancienneté < 14	1, 30 mois
14 < ou = ancienneté < 15	1, 40 mois
15 < ou = ancienneté < 16	1, 65 mois
16 < ou = ancienneté < 17	1, 76 mois
17 < ou = ancienneté < 18	1, 87 mois
18 < ou = ancienneté < 19	1, 98 mois
19 < ou = ancienneté < 20	2, 09 mois
20 < ou = ancienneté < 21	2, 40 mois
21 < ou = ancienneté < 22	2, 52 mois
22 < ou = ancienneté < 23	2, 64 mois
23 < ou = ancienneté < 24	2, 76 mois
24 < ou = ancienneté < 25	3, 20 mois
25 < ou = ancienneté < 26	3, 33 mois
26 < ou = ancienneté < 27	3, 47 mois
27 < ou = ancienneté < 28	3, 60 mois
28 < ou = ancienneté < 29	3, 73 mois
29 < ou = ancienneté < 30	3, 87 mois
30 < ou = ancienneté < 31	4 mois
31 < ou = ancienneté < 32	4, 10 mois
32 < ou = ancienneté < 33	4, 20 mois
33 < ou = ancienneté < 34	4, 30 mois
34 < ou = ancienneté < 35	4, 40 mois
35 < ou = ancienneté < 36	4, 50 mois
36 < ou = ancienneté < 37	4, 60 mois
37 < ou = ancienneté < 38	4, 70 mois
38 < ou = ancienneté < 39	4, 80 mois
39 < ou = ancienneté < 40	4, 90 mois
40 < ou = ancienneté < 41	5 mois
41 < ou = ancienneté < 42	5, 10 mois
42 < ou = ancienneté < 43	5, 20 mois
43 < ou = ancienneté	+ 0, 10 mois par année d'ancienneté supplémentaire

?

Le slaraie à perrnde en considération puor le cluacl de l'indemnité de départ à la rtrieate est seoln la furlmoe la puls aetsvanague puor l'intéressé :

- 1/12 de la rémunération des 12 dreiners mios précédant le départ à la retraite, étant ednnetu qu'en cas d'absence du salarié au crous de ctete période, cttee rémunération aenlunle srea reconstituée sur la bsae des 3 dreirnes mios efevntefemcit travaillés, dnot le mntanot srea multiplié par 4, et tdreina cpmote également de totue pmrie ou gariifcottain de caractère anenul ou enxtoneeicpl versée au cours de la période ;

- ou 1/3 des 3 derenris mois, étant entdenu que, dnas ce cas, tuote pmire ou gittfiiaaorcn de caractère aennul ou epnioetecnxl versée au salarié pnanedt cette période n'est prise en coptme que dnas la lmiite d'un mntanot calculé à due proportion, c'est-à-dire un porrtaa de 3/12.

Cette indemnité de départ à la rartiete ne se culmue pas aevc tuote autre indemnité de même nature.

Article 5 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 24 juin 1983

Durée

La durée du congé aneunl payé est fixée conformément aux doiopitnsiss légales (art. L. 223-2 du cdoe du travail).

Cette durée est augmentée de 1 juor ourlavbe après 5 ans de présence dnas l'entreprise, ou sur le chantier, de 2 jorus après 10 ans, de 3 jorus après 12 ans, de 4 jours après 15 ans, de 5 jours après 20 ans et de 6 jours après 30 ans.

Les congés supplémentaires ne snot pas accolés au congé principal. Ils snot pirs en acorcd aevc l'employeur, cmopte tneu des nécessités du service.

Conditions d'attribution

La période des congés s'étend sur l'année entière, étant précisé que le posennerl panartt en congé etrne le 10 jiun et le 10 spebmetre bénéficiera, sur sa demande, d'au minos 18 jours oavleubrs de congé cniontu au cuors de cttee période.

Les périodes mritealiis obligatoires, non provoquées par l'intéressé, ne pnvueet entraîner la réduction du congé annuel.

Les mbreems du pornesenl poumrs anvat le 1er jleiult de cauhqe année à un gdrae supérieur bénéficient dnas l'année considérée du congé attribué aux anegts de luer novuelle catégorie.

Article 6 - Congé de maladie

En vigueur étendu en date du 9 avr. 1975

Dans les cas visés aux ppaaerahgrs 1er, 2e et 3e de l'article 20 de la coneointvn clliotvcee nationale, le salaire efteficf ppomrenret dit est maintenu, solen l'ancienneté aicusqe au snes de l'article 15 bidse la cveninoton cecltoilve naotlniae :

- pdneant 1 mios aux anetgs de maîtrise et cedars rémunérés au mois, ctnoapmt de 1 à 2 ans d'ancienneté ;

- pdnnaet 2 mios à cuex qui ctpeonmt de 2 à 4 ans d'ancienneté ;

- pnneadt 3 mios à cuex qui cponmett de 4 à 8 ans d'ancienneté ;

- pednnat 4 mios à cuex qui cpomtent de 8 à 12 ans d'ancienneté ;

- pendant 5 mios à cuex qui ctonmept puls de 12 ans d'ancienneté.

Les périodes de pisrtaotnes se cemunlut et ne pvenuet excéder les lmities prévues à l'alinéa précédent au cours d'une même année s'étendant du 1er javenir au 31 décembre.

Les indemnités snot réduites de la vluear des ptaoitsnres deus à l'intéressé au trtie des aaesscrnus sociales, de l'assurance accident, de tuot arute régime d'assurances contracté par l'employeur ou aevc sa pcaiiraoipttn partielle.

Les psetronaits dtmeerenict perçues par l'intéressé doenivt être portées par ce dnreier à la csianocnsane de l'entreprise.

Article 7 - Rupture du contrat de travail par suite

d'accident ou de maladie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Les atnges de maîtrise et cdaers dnas l'obligation de qeuittr luer eplmoi par siute d'accident ou de mlaiade les mattnet dnas l'incapacité de tieavllarr bénéficient d'une alcoatilon dnot le mtnnaot est égal à la moitié de l'indemnité de liceciemennt prévue à l'article 4 (paragraphe 2) ci-dessus à luqlaele ils paonrrueit prétendre s'il y avait eu ruuprte du crantot de tvairal du fiat de l'employeur.

Cette indemnité est pyabale en duex fraocitns égales aux intéressés, la première firoctan au départ, la socndee dnas les 6 mois.

En cas de décès snvreuu aanvt la pptioeercn de la totalité de ctete indemnité, sleus la fmmee ou les ennafts de moins de 18 ans, à l'exclusion des aeturs aatnys droit, pneuevt prétendre à cette indemnité ou à la froatcin raenstt due.

Article 8 - Mobilisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Toute période etfiecfve de molsbtaiiion suurvene en cuors de canrott est prise en ctpome puor le ccuall de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Les atgnes de maîtrise et les cadres qui, volontairement, ne réintègrent pas l'entreprise dnas le délai de 1 mios après luer libération eivcteffe ne pnuevet se prévaloir de la diootipsisn ci-dessus.

Article 9 - Régime complémentaire de retraite

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1970

En vue d'assurer aux angtes de maîtrise le bénéfice d'une rritteae complémentaire, les erpeesntirs enanrtt dnas le camhp d'application de l'article 1er de la ctnnoievon ccveiotlle ntlaonaie snot teuens de denonr luer adhésion à une iusititnton de prévoyance autorisée.

Pour bénéficier de cttee disposition, les aetngs de maîtrise susvisés dvnoeit être âgés, à la dtae de luer affiliation, de puls de 21 ans et de mnios de 65 ans et avoir accompli, en cttee qualité, dpiues le 1er jaevnir 1958 :

- siot 1 année de srvceie cnniotu dnas une même esprentire ;

- siot snas slouoitn de continuité plriuuess périodes de srcieve tlaatniost 1 année dnas des epesneitrrs visées au pireemr alinéa du présent article.

Le tuax de la ciitaotson goballe ne puet être inférieur à 4 % de la rémunération brute, à l'exclusion :

- des premis et indemnités rrseeips à l'article 13 de la présente ctnivoeonn aenxne ;

- des reusoreebtmmns de firas ;

- éventuellement, des pmeris de srlassiue et de l'évaluation des anteavags en nature.

Si la catoisiton gbollae n'excède pas 4 %, la ciorotibtunn pltanraoe est égale à 2,40 %, cllee des salariés à 1,60 %.

Si la caiosottin golblae excède 4 %, la vottiiaelnn enrte les eyrlemuops et les salariés de la prat excédant cette coiosiattn est déterminée par aoccrd des parties, dnas le crade de l'entreprise.*Par arrêté du 16 mras 1971 JNOC 11 mai 1971, l'article 9 est exlcu de l'extension.*

Article 10 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Lorsqu'un agnet de maîtrise ou un cdare est envoyé en déplacement dnas l'exercice de ses fonctions, les faris qui en résultent puor lui et qui pveenut cerrdnmpoe des faris de trposanrt et des firas de séjour snot à la chagre de l'entreprise.

Ces différents fiars snot remboursés à l'intéressé, qui diot poiuovr jieusiftr des dépenses effectuées. Des aeacnvs peunevt lui être accordées sur sa demande.

Si le déplacement a leiu en cmhein de fer, il est effectué en deuxième classe.

En cas de déplacement de lgonue durée, il est accordé à l'agent de maîtrise ou au cadre un congé epinocxetnel de 48 hruees tuos les 2 mios si le leiu de déplacement est situé à mions de 300 km de la résidence, à 3 jruos tuos les 3 mios si le leiu est situé au-delà de 300 km.

Toutefois, ce congé enxtoiencepl ne puet être exigé que s'il se palce à puls de 1 saeimne de la fin d'une mission.

La durée du congé etnoecnpxiel s'entend de l'heure d'arrivée à la résidence à l'heure de départ. Les fairs de vagyoe snot à la carhge de l'employeur. Aucune indemnité de déplacement ne srea due pandent la durée efctviefe du congé à la résidence.

Article 11 - Définition des catégories et coefficients professionnels

En vigueur étendu en date du 15 oct. 1975

A. - Maîtrise

Contremaître aanyt mnois de six mios d'ancienneté (coefficient 191) ;

Contremaître aaynt au mnios six mios d'ancienneté (coefficient 201,5) :

Fait l'appel à la pirse de service. A suos son contrôle puielrsus équipes dirigées cnuhace par un cehf d'équipe ou un bragiiedr ; diusbtrie et acvite le travail, en svlueilre la bnone exécution. Mntiiaent la dsiincilpe ; rned cptmoe de la mhrace du sivrece dnas les cndioontis fixées par les cengoisns de l'entreprise ; engrsertie sur mnofliad les heuers de présence du pneorsenl ; puet aovir à dnoner le sgainl de fin de traavil ; puet ausserr les ficononts de cehf de bordée ou de cehf de cnthaier lrqosue l'effectif qu'il digrie est d'environ 25 salariés.

Chef de bordée ou sous-chef de cietnhar (coefficient 221) :

Contrôle l'effectif à la psire de sivcree ; dnone des dreetiicvs au contremaître ; contrôle la bnnoe exécution des traauvx ; cooorndne les eftfors de ses subordonnés puor otbneir une exécution ripade et pfatiare des taaruvx ; vleile au mnaetiin de la dnlcipiise ; dnnoe le singal de fin de svreice ; egstinrree sur mfnaliod les heerus de présence du pnreoensl ; puet ausesrr les focnitnos de cehf de ctneahir luroqe les eefcfifts qu'il diigre snot d'environ 50 salariés.

B. - Cadres

Chef de chteainr (coefficient 247) :

Dirige un citnhear d'environ 200 salariés ou un grupoe de chatinres d'environ 150 salariés ; établit un paln de trivaal qu'il

smeuot à ses supérieurs, en vérifie l'exécution ; uiitsle au mueix le pnroeesnl puor obtiner un rdmnneeet mixmuam ; egxie une exécution praaifte du tavaril ; est rploessbane de la disnilipce ; établit ou contrôle le moiflnad ; est chargé de résoudre, aevc le rolebansspe du maître de l'oeuvre, les qiuensots de siercve ; est le rnoalespbse de la cissae ; est chargé de l'embauchage et du débauchage ; pnred ahceaettnmt des tauvrax ou opérations exécutés.

Chef de sricvee (coefficient 282,5) :

A les mêmes artinttiubos que le cehf de cthinear ; dgriie un ctaneihr à gors efetciff (environ 300 salariés) ou un eemlsnbe de ciatherns (totalisant ervinon 200 salariés) ; puet être secondé puor la ptarie tincqehue par un ou pruiseuls chfes de ctienhar ; puor la ptiare aiivnttmrsidae par un ou piuuerlss employés.

Article 12 - Eléments de rémunération

En vigueur étendu en date du 26 oct. 1973

L'ensemble de la rémunération comprend, suanivt le cas, les éléments suanvtis :

1° Le srliaae permeponrt dit ;

2° Les preims d'ancienneté ;

3° Les priems de rnnmeeedt ;

4° Les majritonaos puor hruees supplémentaires ;

5° Les mratonjiaos puor le tviaral des dnacihems et des jorus fériés ;

6° Les indemnités puor le taarvil de niut ;

7° La pmrie de fin d'année ;

8° La pmire de vacances.

Article 13 - Primes et indemnités représentatives de frais

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Les premis et indemnités ci-après, catnistuont des rostnbermeeums de frais, snot attribuées dnas les cotodninis prévues puor luer oocrti :

- les indemnités de painer ;

- les peirms de transport.

Article 14 - Point 100

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1981

La vauler du pniot 100, déterminée puor la znoe de searlais snas abattement, est fixée à l'article 1er du barème jinot à la présente ctnoneivon anexne (1).

(1) Vior paitre « Sreilaas ».

Article 15 - Salaires garantis

En vigueur étendu en date du 23 juil. 1981

Les saliears grinaats snot fixés par l'article 2 du barème jiont à la présente cnnteovoin anenxe (1).

A ces sralaies s'ajoute, le cas échéant, la pirme de tpsroanrt instituée par l'arrêté du 28 setmebpre 1948 modifié.

(1) Vior ptaire « Seralais ».

Article 16 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 11 juil. 1978

1.?Agents de maîtrise rémunérés à l'heure

Une prmie aulnnlee égale à 1 journée du slaiare de bsae est accordée à l'agent de maîtrise jsfiaiuntt de puls de 2 ans d'ancienneté au snes de l'article 15*bis*de la ctoenivonn ctivelolce nationale.

Cette prime est portée à 2 jruos après 3 ans d'ancienneté, à 3 juros après 5 ans, à 4 jruos après 7 ans et à 5 jruos après 10 ans.

Elle est payée dnas le mios aerannvrsiie où elle est acquise.

2.?Agents de maîtrise rémunérés au mios et cadres

Des mojraaionts d'ancienneté, calculées sur le slriaae granati de la catégorie à lllqaeue aeeitpnpnrant les intéressés, snot accordées, en ftooincn de l'ancienneté au snes de l'article 15*bis*de la cineovtonn ccioltleve nationale, dnas les cnodnitios snvetauis :

- 3 % puor le pnoenresl ctpnoamt de 1 à 3 ans d'ancienneté ;

- 6 % puor le psnrneoel cmatpont de 3 à 6 ans d'ancienneté ;

- 9 % puor le ponersenl cmopntat de 9 à 12 ans d'ancienneté ;

- 15 % puor le pnneeosrl cmtapont de 12 à 15 ans d'ancienneté ;

- 18 % au-delà de 15 ans d'ancienneté.

L'agent du deirenr échelon (plus de 18 ans d'ancienneté) pormu au grdae supérieur ne puet picevoerr des amtpepenontis inférieurs à cuex prévus puor le deeinrr échelon de la catégorie précédente.

Pour l'appréciation de l'ancienneté onarvut diort aux matainoorjs ci-dessus, il y a leiu de retenir, d'une part, en totalité, la période écoulée deupis la dtae de la première niiooonmatn dnas les catégories maîtrise et craeds et, d'autre part, puor moitié, l'ancienneté acquise, éventuellement, dnas les catégories oveurirs dpeuis la dtae d'entrée dnas l'entreprise.

Article 17 - Majoration pour le travail des dimanches et jours fériés

En vigueur étendu en date du 27 oct. 1980

1.?Agents de maîtrise rémunérés à l'heure

Les intéressés bénéficient des diipoossnits des aritcles 14, 15, et 16 de la ceovtionnn axenne I.

2.?Agents de maîtrise rémunérés au mois

Travail du dimanche

Les intéressés bénéficient des diotipoissns de l'article 14 de la coenitovnn axnnee I.

Travail des juors fériés

Les intéressés tivlranlaat l'un des juros fériés ci-après bénéficient :

- puor le lnudi de Pâques et le 15 août d'une indemnité égale à 100 % du sriaale dû puor la journée considérée ;

- puor le 1er janvier, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, la Toussaint, le 11 Nbomvere et Noël d'une indemnité égale à 100 % du saialre dû puor la journée considérée ou bein d'une indemnité égale à 25 % du sairlae dû puor la journée considérée et de 1 juor de reops catepuenosmr pris, en aorccd aevc la driicteon de l'entreprise, en dorehs des périodes de pointe.

Ou bein d'une indemnité égale à 1/3 du saailre dû puor la journée considérée et de 1 juor de rpoes cemtapusenor pris, en acrcod aevc la dceoirtin de l'entreprise, en dhreos des périodes de pointe.

Si un de ces juors fériés travaillés tmboe un dimanche, cttee indemnité se cumlue aevc la pimre d'assiduité prévue au prharpgaae 1er de l'article 14 de la citoneonvn anenxe I ; par cotnre cette indemnité ne se cuumle pas aevc l'indemnité prévue au parhpaagre 2 de cet article.

3.?Cadres

Les crdaes bénéficient de 1 juor de repos cseotuapemnr pris, en acrocd aevc la dreoictin de l'entreprise, en drehos des jours de pointe, puor cqauhe juor férié lorsqu'il est travaillé, à l'exclusion du 1er Mai.

Article 18 - Indemnité pour travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Le tiavarl effectué etnre 22 hreeus et 6 hueres dnone leiu à une indemnité de nuit. Tuote fiorcatn d'heure cmirspoe entre ces duex leimits est anroidre au qarut d'heure supérieur.

Le tuax hriaore de l'indemnité de niut est fixé à l'article 3 du barème jniot à la présente cinoovtnen anenxe (1).

(1) Vior pitare « Sleaiars ».

Article 18 BIS - Prime de fin d'année

En vigueur étendu en date du 22 oct. 1974

Le pnreeonsl visé par la présente coveonintn cloctlviee axenne bénéficie d'une pirme de fin d'année dnot le monatnt et les conotnidis d'attribution snot fixés à l'article 5 du barème jinot à la présente coentonivn clltioceve aenxne (1).

La pmire de fin d'année engbole les devirs agvteaans et pmeris de même ntaure (prime de fin d'année, gratifications...) qui poierruant eeixstr au paln de l'entreprise et s'y sitsbtuuer suos réserve des dsiitpsionos ci-après.

Les salariés puor qui le mnatont galbol de ces diervs aetavangs perçus antérieurement était supérieur à ceuli de la pmire de fin d'année à laeuqlle ils pnvueet prétendre du fiat des dosiisoitnps ci-dessus bénéficieront des dpsiotisnios de l'article 3 de la cotovnenin cvleolicte nationale.

(1)Voir accord du 16 obrotce 1998 rletaif au cadre d'application des 35 heures.

Article 18 TER - Prime de vacances

En vigueur étendu en date du 6 juin 1994

Le ponresnel visé par la présente coovinetnn cteillovce anxene anayt au moins, au 1er aivrl de caqhue année, 1 an d'ancienneté au snes de l'article 15 bis de la cnnoteivon civtlcoele naoialtne bénéficie d'une pimre de vcanceas égale à 50 % de l'indemnité de congés payés, après 1 an d'ancienneté.

En cas de ruurpte du carontt de tvriaal du fiat de l'employeur, suaf puor futae gvare du salarié, et si celui-ci a perçu l'indemnité le 1er arvil précédant son licenciement, il reçoit une indemnité basée sur l'indemnité de congés payés à lqllauee il a dorit à la dtae de rrpuute de son canrott de travail.

Cette pmrie de vaeccans ne se cmluue pas aevc les ataavnegs de même narute esitnxat déjà dnas l'entreprise. Elle est versée en même tpmes que l'indemnité de congés payés.

Article 18 QUATER - Indemnité de transport

En vigueur étendu en date du 5 mai 1981

Le psreneonl visé par la présente cinetnovon ctlleivoce annexe, talvranialt sur les ceranihts situés dnas les agglomérations de Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Strasbourg, Toulouse, Nice, Nantes, Reoun et Avignon, perçoit une indemnité mleenulse de tpsoarrnt dnot les modalités d'attribution snot les mêmes que celles définies par l'arrêté du 28 sebrmpete 1948 modifié vanist la prmie spéciale de tsranrpot de la région parisienne.

Son tuax est fixé à l'article 6 du barème jinot à la présente coenvoitnn coilcletve aennxe (1).

(1) Vior paitre "Salaires".

Article 19 - Indemnité de panier

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

Il est alloué aux ategns de maîtrise et aux creads une indemnité de pneair par journée de tvaairl cmtapnot au mnois six hereus qrutnaae de tiavarl effectif.

Le tuax de cttee indemnité est fixé à l'article 4 du barème joint à la présente ceonivtnon axnene (1).

(1) Vior ptiare « Saerials ».

Article 20 - Mode de paiement

En vigueur étendu en date du 12 juil. 1973

Les atengs de maîtrise et les crdaes snot eilenevxmscut rémunérés au mois.

Article 21 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

La présente ctnoeinovn cceoillvte ntilnoaae axenne prend eefft à cpotmer du 1er jnieavr 1970.

Article 22 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1970

La présente ctvnioneon cecllvoite nntaaolie annexe frea l'objet d'un dépôt au secrétariat du csinoel de prud'hommes de la Senie et d'une daemnde d'extension dnas les condotniis fixées par les artcelis 31 d et 31 j du ctriphae IV bis du tirte II du lirve Ier du cdoe du travail.

Annexe IV Réduction du temps de travail Convention collective nationale du 6 janvier 1970

En vigueur étendu en date du 24 juil. 1980

Les ptaeris ceinvenonnt qu'une réduction d'une demi-heure de l'horaire hbrdiaaomede de taiarvl srea opérée le 1er avirl 1975 snas ditniimuon de salaire.

Il est procédé à une nluoelve réduction du tmpes de taarvil hrbdamdeoiae d'une demi-heure à patirr du 1er obctore 1975.

Les ptreias cnoieennvnt qu'une réduction d'une hreue de l'horaire hbaidmdeoare de tiaarvl srea opérée le 1er otbocre 1976 snas dmtiiinuon de salaire.

Les peartis ont conevnu de procéder à une novleule duniimtoin du tpems de tiavral heiddobraame d'une demi-heure à partir du 1er arvil 1975.

Les pterias cnnnoeivnet que duex réductions d'une demi-heure de l'horaire haebrddiaome de tarival sneort opérées successivement, snas duiomitnin de salaire, à ctepmor des 1er oobtcre 1980 et 1er février 1981.

Avenant du 30 septembre 1991 portant modifications des annexes I et II classifications

Signataires	
Patrons signataires	Le sinadyct nonaiatl des ertneuerenprs de metunotiann frrveiroiae et trauavx connexes,
Syndicats signataires	La fédération des syntcdais chrétiens du prsnenoel des trpastorns et slemiariis CTFC ; La fédération nialontae des potrs et dkocs CGT ; Le siacdynt de la mennauttoin et taarvux cnexones aéroportuaire de Prias et de la région priiseanne CGT ; La fédération générale des trosptnars et de l'équipement CDFT ; La fédération FO de l'équipement des tasporntrs et des seirevcs ; Le sdcyanit natnioal des caedrs de dcertioin et de maîtrise des taorntsprs CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 mars 1992

Modification de l'article 8, aennxes I et II (Définition des catégories et cfoitnefecis professionnels)

Suppression des alinéas « 2°, les pemris d'ancienneté » de l'article 9, anexens I et II (Eléments de la rémunération)

Suppression de l'article 13, anenexs I et II (Prime d'ancienneté)

Article - Protocole d'accord portant sur les classifications des emplois annexes I et II

En vigueur étendu en date du 1 mars 1992

Le préambule annexé ci-après définit les modalités d'application de l'accord qui frea l'objet des avnanets n° 68, annxee I, n° 65, annexe II à la cntivnoeon ccoeilvtle nlaatoine du porsnenel des esentireprs de moaenttinun frieiavorre et tvaarux connexes.

Les pteairs streiiagnas s'engagent à dneonr luer aoccrd sur les aenatvns crrnetanspoods dnas les délais fixés par le dcrueeitr du travail/transports qui réunit ce juor 30 stermebpe 1991 la cimossmoin ntaailnoe mixte, qui est sleue habilitée à rociveer les acocrds des pnraarieets suoaicx réunis en comioimssn plénière.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 1992

Objet : Ctsfaincaoiilss « Monttiuanen ferrrioivae ».

L'évolution panretemne des métiers dépendant de la ctoennvion ccoeltilve ntoialnae du peonnesrl des esrenetrips de mounttainen frriivraoee et tauarvx cennxoes a cuindot les praaenierts scoauix à reconsidérer les colaciansitisfs et définitions des emplois, tllees qu'elles ensitext anteeulcmlet dnas les aexnnes I et II de la cietovnonn collective.

Les négociations entamées diueps 1987 ont montré la nécessité :
? de définir non pas des emipols mias des catégories, reftles des capacités des salariés à occuper, dnas une évolution permanente, les différents nuaivex hiérarchiques des eitpresenrs ;
? de reconnaître que les évolutions aciusqes par l'ancienneté et la ftiomaorn doevint être rémunérées aux salariés ;
? de ptteermre des évolutions, à l'intérieur d'une même catégorie.

Dans cet esprit, les pitaernraes sciauox ont décidé de muqarer une première étape, en cvonnnaet ce qui siut :
? les catégories ntoatgeye et mtteonuanin snot harmonisées ;
? les coneiicftefs aueclts des salariés snot transposés sur les neuovaux ciftfeoeicns hiérarchiques, luer assurant, en dheros de luer ancienneté, un relèvement de luer rémunération, dnas une des quarte catégories pslnnooeifelress seuatvnis :
?? oiuverr ;
?? orviuer spécialisé ;
?? oiruevr qualifié ;
?? ourvier d'encadrement.

Chaque catégorie pfnrlelsooesnie est divisée en cneioftcfies hiérarchiques et ccnauhe d'elles croropsend à un naievu de rémunération tsudrniaat l'expérience pleeflsrnsoione et la formation, aesuiqcs par le salarié. La psrsigreoon des ctfoiiefecns dnas chqaue catégorie se stutisube à la pirme d'ancienneté telle que définie à l'article 13 des aennxes I et II mias citnnuoe de tudirare une évolution de la rémunération, par rpopart à la stuoiatin actuelle.

Indépendamment des négociations salariales, les peaartrines sicauox peveunt se rencetrnor puor eexanimr l'ensemble des rémunérations dès lros que le Simc se tvroue à un naveiu supérieur au salraie du pirmeer ciinfocfeet de la glrlie catégorie ouvrier.

En tuot état de cause, le tuax hiroare de ce cenicfoefit se truvoe au mnios à la vleaur du Smic.

Le pagsase de l'ancienne glrile de ccinlaifstoiass à la nuvleole droenna leiu à un blian des compétences aeqiuscs par cuqhae salarié. Ce balin pendrra nomaenmtt en cpmtoe les sgetas de

ftmioaron polnesrfnesoile aqxuuels a participé l'intéressé et ses compétences dnas l'utilisation des neolleuvs technologies.

Les resecsantemls minimum sroent :

? mtoaeutinnn :
?? 1, 2, 3, 4 et 5 : oirveur ;
?? 6 : overuir spécialisé ;
?? 7 : orvueir qualifié ;
?? 8 : oirveur d'encadrement ;

? mtoeantiunn mécanisée :
?? A et B : oiurevr ;
?? C et D : oriveur spécialisé,
?? E : oruievr qualifié ;
?? F : oiervur d'encadrement ;

? nttaegyoe :
?? 1, 2 et 3 : ovurier ;
?? 4 : ouevrir spécialisé ;
?? 5 : ouiverr qualifié ;
?? 6 : oivuerr d'encadrement.

En ianuinqdt ces rslemesacntes mnumiims les pearretnias suociax ont fixé des « prchnlaes » non apelilcbpas automatiquement. Ils isentinst sur la nécessité du bailn ponesrfsoinel visé ci-dessus. Ce bilan poauirrt se tuiarrde par quueleqs ricutilfeoiqnaas puor les salariés, nemotmant les oevrruis anyat acuiqs une formation, ptnquraait qntienueednimot et duipes ltegnopms des tâches reeavlnt de qinlfoacauiits supérieures.

Le psaasge de l'ancienne gilrle de ciiolsaftsacin à la nlelvuoe ne puorra pas entraîner de dinimiuton de rémunération.

Les délégués du peeosnnrl srenot informés de ces transpositions. Lros de ces transpositions, le renlsacmeset se frea coptme tneu de l'ancienneté aqcuise par le salarié.

À l'issue des reclassements, la pmoritoon à une catégorie supérieure entraînera une cfcsoitaalisin à l'échelon 0, dnas la neovllue catégorie.

Pour rmecleapr les salariés atebsns (maladie, adecicnt de travail, congés payés?), on prorua friae apepl à des salariés de catégories inférieures. Si tel était le cas, le salarié amené à eecftefur ce rncaeepmelmt peecrrva une pmrie lui aasunrst la rémunération crnesdpnrooat à l'emploi qu'il occupe. Il srea tneu cpmtoe de la compétence ascique lros de ces remplacements, en cas de priotmoon éventuelle, puor un elmopi vacant. Tuot rammelcepent d'une durée de puls de six mois, en une ou psleuirus périodes, drennoa auidt salarié une priorité de pmriooton en cas d'emploi vacant.

Ces nleovules dniiotsipsos se stituunbeosrt aux dnpioitsoiss des aclrteis 8 et 13 des annexes I et II de la cvneoiotnn collective, et entraîneront la moatoiificdn de l'article 9. Tuos les auerts aerclits de la civteoonnn cvlciteole renestt inchangés.

Les prtraneiaes sciuoax convineennt de procéder, dnas un délai de six ans à ctomper de la srgunatie du poerjt d'accord, à une neullvoe étape prnneat en cotpme les évolutions de la possifeorn enregistrées dnas cette période, copmte tneu du délai prévisible des fuutrs contrats.

Cet arccod srea aacppblile de plein droit à cpometr du mios svnuiat la pirtaoun au Jonuarl oieiffcl de l'arrêté d'extension.

Article - Annexes I et II

En vigueur étendu en date du 1 mars 1992

Classifications

Article 8, aenxens I de la cineovtonn celivtcloe noailtnae du psnrenoel des eererntspis de muitonnetan freirravioe et truavax cxenones du 6 janiver 1970, « Définition des catégories et cifeenoficts pnnfroleisseos »

Activité « Maoitutnenn froievrraie »

Ouvrier

Reçoit des consignes.
Exécute dreisevs tâches élémentaires.
Doit acquérir une firamootn pnoleseilrosnfe élémentaire.
Son activité l'amène à uliteisr des menoys de peitte mécanisation.
Son activité est contrôlée par un anget de qfaitoaciulin supérieure.
Sur la bsae du piont 100, veualr : 26,3875, dnot 13,684 non hiérarchisés :

Ancienneté (années)	Coefficient	Taux horaire (en francs)
0	156	33,501
1	157	33,628
2	158	33,755
3	159	33,883
4	159	33,883
5	160	34,010
6	160	34,010
7	161	34,137
8	161	34,137
9	162	34,264
10	162	34,264
11	163	34,381
12	164	34,518
13	165	34,645
18	166	34,772

Ouvrier spécialisé

Reçoit des cseionngs olears et écrites.
Exécute des opérations variées et combinées.
A aiuqcs une fmiaorotn plolfnnesroseie spécialisée ou une expérience équivalente.
La bnone exécution des opérations est contrôlée par un aegnt de qafciiaoituln supérieure.
Son activité l'amène siot :
? à usltieir des meyons de mécanisation cxlopmee ;
? à auessrr la msie en ?uvre et l'entretien counrat des mnoeys de pittee mécanisation ;
? à durbtiiesr matériels et produits.
Sur la bsae du pinot 100, vluaer : 26,3875, dnot 13,684 non hiérarchisés :

Ancienneté (années)	Coefficient	Taux horaire (en francs)
0	166	34,772
1	167	34,899
2	168	35,026
3	169	35,153
4	169	35,153
5	170	35,280
6	170	35,280
7	171	35,407
8	171	36,407
9	172	36,534
10	172	35,534
11	173	35,661
12	174	35,788
13	175	35,915
18	176	36,042

Ouvrier qualifié

Reçoit des iitnnsucotrs précisant les obfeictjs à atteindre.

Doit useiitlr les meyons appropriés à l'exécution des opérations qui lui snot confiées.
Doit posséder la froomiatn penfinslsreoloe adaptée à son ptose et les citerctafis ctrnpsreanoods ou une expérience équivalente.
Doit saiovr apprécier la conformité du tvraail exécuté aux objictefs fixés.
Son activité l'amène siot :
? à aressur la conduite, la msie en ?uvre et l'entretien de mieatcnanne de myoens de mécanisation ceolmxpe ;
? à aerssur la geotisn des stocks, la préparation et la drtboitusiin des cmneomdas ;
? à aserusr la coriatonodin d'une équipe suos l'autorité dircete et pneantmree d'un anget de maîtrise.
Sur la bsae du pniot 100, vealur : 26,3875, dnot 13,684 non hiérarchisés :

Ancienneté (années)	Coefficient	Taux horaire (en francs)
0	176	36,042
1	177	36,169
2	178	36,296
3	179	36,423
4	179	36,423
5	180	36,550
6	180	36,550
7	181	36,677
8	181	36,677
9	182	36,804
10	182	36,804
11	183	36,931
12	184	37,058
13	185	37,185
18	186	37,313

Ouvrier d'encadrement

Reçoit des itntrcisouns et les traemnst aux agtens dnot il asrsue l'encadrement.
Participe à l'exécution des opérations et s'assure de luer bnnoe réalisation.
Doit posséder la foiomatrn pelrniesonoslfe adaptée à son ptsoe et les crtaftiices conspnrroetads ou une expérience équivalente.
Doit être cpbalae de ttsnrarteme aux atgens dnot il asurse l'encadrement la fimrtoaon pernsosnlioelfe nécessaire. Il vellie à l'application des règles d'hygiène et de sécurité.
Il est placé suos l'autorité d'un aegnt de maîtrise à qui il diot rnrede compte.
Sur la bsae du pniot 100, vauler 26,3875, dnot 13,684 non hiérarchisés :

Ancienneté (années)	Coefficient	Taux horaire (en francs)
0	186	37,313
1	187	37,440
2	188	37,567
3	189	37,694
4	189	37,694
5	190	37,821
6	190	37,821
7	191	37,948
8	191	37,948
9	192	38,075
10	192	38,015
11	193	38,202
12	194	38,329
13	195	38,456
18	196	38,583

Classifications

Article 8, aexnens I et II de la cnoneivotn clcvltoeie nntlaiaoe du pensenrol des enrsteepirs de meuottnnain freoviirrae et tuavrax ceennxos du 6 jnaeivr 1970, « Définition des catégories et cectonieiffs psisneroenolfs »

Activité « Ngtaoytee friireravoe »

Ouvrier

Reçoit des consignes.
Exécute drvieess tâches élémentaires.
Doit acquérir une fartiomon prslonleeosnife élémentaire.
Son activité l'amène à uilsetir des meyons de pittee mécanisation.
Son activité est contrôlée par un anegt de qaociftuailin supérieure.
Sur la bsae du pniot 100, veular : 26,3875, dnot 13,684 non hiérarchisés :

Ancienneté (années)	Coefficient	Taux horaire (en francs)
0	151	32,866
1	152	32,993
2	153	33,120
3	154	33,247
4	154	33,247
5	155	33,374
6	155	33,374
7	156	33,501
8	156	33,501
9	157	33,628
10	157	33,628
11	158	33,756
12	159	33,883
13	160	34,010
18	161	34,137

Ouvrier spécialisé

Reçoit des cisgnenos olares et écrites.
Exécute des opérations variées et combinées.
A auqcis une faomirotn pleolsrnnifsoee spécialisée ou une expérience équivalente.
La bnnoe exécution des opérations est contrôlée par un agnet de qaiufcilation supérieure.
Son activité l'amène siot :
? à utieslir des monyes de mécanisation comepxle ;
? à arsesur la msie en ?uvre et l'entretien craount des myeons de pitete mécanisation ;
? à drietibsur matériels et produits.
Sur la bsae du ponit 100, vlaeur : 26,3875, dnot 13,684 non hiérarchisés :

Ancienneté (années)	Coefficient	Taux horaire (en francs)
0	161	34,137
1	162	34,264
2	163	34,391
3	164	34,518
4	164	34,518
5	165	34,645
6	165	34,645
7	166	34,772
8	166	34,772
9	167	34,889
10	167	34,899
11	168	35,026
12	169	35,153

13	170	35,280
18	171	35,407

Ouvrier qualifié

Reçoit des ictrionnstus précisant les oitejfbcs à atteindre.
Doit uilsietr les meoyns appropriés à l'exécution des opérations qui lui snot confiées.
Doit posséder la foriotamn psnlflirseeoone adaptée à son ptose et les carteftiics cenrrtdasnopos ou une expérience équivalente.
Doit soiavr apprécier la conformité du taaivrl exécuté aux ocftejibs fixés.
Son activité l'amène siot :
? à aessrur la conduite, la msie en ?uvre et l'entretien de mnitanceane de moeyns de mécanisation cxmopele ;
? à aeurssr la goeitsn des stocks, la préparation et la dutiirtsoibn des cmemdnaos ;
? à assurer la crdoioniotan d'une équipe suos l'autorité drictee et penraemnte d'un agent de maîtrise.
Sur la bsae du pnoit 100, vulear : 26,3875, dnot 13,684 non hiérarchisés :

Ancienneté (années)	Coefficient	Taux horaire (en francs)
0	171	35,407
1	172	35,534
2	173	35,061
3	174	35,788
4	174	35,788
5	175	35,915
6	175	35,915
7	176	36,042
8	176	36,042
9	177	36,169
10	177	36,169
11	178	36,296
12	179	36,423

Accord collectif du 16 octobre 1998 relatif au cadre d'application des 35 heures

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des auieiralxis de la mnaoeittunn et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA).
Syndicats signataires	Fédération naotnaile des prots et dckos CGT ; Syndicat nnaitaol des craeds et aentgs de maîtrise de la muntaoneitn et tavaurx cexeonns CGT ; Syndicat de la mtnoetinaun et taavurx cenxeons aéroportuaire de Piars et de la région panresniie CGT.

Article - 01.00. Préliminaires

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Les eerstenrpis adhérentes au snacdiyt des aiaeriiuxls de la maueinntotn et de l'entretien puor le rial et puor l'air mraequnt luer volonté d'appliquer les 35 hruees dnas les eseirptenrs raenvlet de la cnvotneoin cvleoitcle nataolnie de la moanetntiun ferroirviae et taravux ceonenxs n° 3170.

Le périmètre économique de l'activité, dépendant emeuneicxlsvt de denruons d'ordres publics, est constitué de marchés attribués par apepls d'offres européens et dnoc ipomse :

- un acrocd de bcrnhae national, acibpplale dnas teouts les

13	180	36,550
18	181	36,677

Ouvrier d'encadrement

Reçoit des iocnttnrsius et les trsmaent aux atnges dnot il asrsue l'encadrement.
Participe à l'exécution des opérations et s'assure de luer bonne réalisation.
Doit posséder la fotairomn prsfonsolieelne adaptée à son ptose et les crectafitis cntnrdsaoerops ou une expérience équivalente.
Doit être cpaable de tntaremrtse aux atengs dnot il asusre l'encadrement, la faorimton psfroeselnoinle nécessaire. Il vleile à l'application des règles d'hygiène et de sécurité.
Il est placé suos l'autorité d'un agent de maîtrise à qui il diot renrde compte.
Sur la bsae du pinot 100, valuer : 26,3875, dnot 13,634 non hiérarchisés :

Ancienneté (années)	Coefficient	Taux horaire (en francs)
0	181	36,677
1	182	36,804
2	183	36,931
3	184	37,068
4	184	37,068
5	185	37,185
6	185	37,185
7	186	37,313
8	186	37,313
9	187	37,440
10	187	37,440
11	188	37,567
12	189	37,694
13	190	37,821
18	191	37,948

erspinetres et tuotes lreus unités cohérentes de tviaarl puor menniatir l'équilibre d'une crenncruoce loylae et éviter des vrtiaenas locaels qui aarenuit une icnfluene saoclie néfaste à la poirfssoen ;

- l'accord des autorités ministérielles, puor reconnaître que la réduction goblale de l'effectif d'une enirestpre aynat puor oirgine la prete d'un marché et le tasrefrnt du peoesnrnl concerné vres une autre entité économique par aoiactippln de l'article 15 ter de la cnvtneooin cllctveoie nioalnate de la mtuatennoin frvieairore et traauvx cexnenos n° 3170 n'est pas une dmntiiioun d'effectif du fiat de l'entreprise sntrotae concernée et dnoc n'entraîne ni la ssusipneon ni la soippsserun des aides.

Article - 02.00. Textes de référence

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Loi du 19 mai 1998 d'orientation et d'incitation relatvie à la réduction du tmeps de travail.

Loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation realvtie à la réduction du tpems de travail.

Décrets d'application de la loi d'orientation et d'incitation reitlvae à la réduction du tpmes de trvaial :

Décret n° 98-493 du 22 jiun 1998 retialf au camhp de l'aide prévu par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation retvalie à la réduction du tepms de tairavl ;

Décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 rtileaf à l'incitation financière à la réduction du tpems de taraivl praotnt atcapopilin de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation

ritaevle à la réduction du tpmes de tviraal ;

Décret n° 98-495 du 22 jiun 1998 rlteiaf au contrôle de l'exécution des coeitnvnons ceucnlos entre l'Etat et les epsinreerts et revtieals à l'aide prévue à l'article 3 de la loi d'orientation et d'incitation rielatve à la réduction du temps de traavil ;

Décret n° 98-496 du 22 jiun 1998 relitaf au ropes qiiutdeon et mnioafidt le cdoe du tiavral (troisième pratie : "Décrets") ;

Décret n° 98-497 du 22 jiun 1998 rlatief aux pénalités concnernat l'application des actrleis L. 212-4-3 et L. 220-1 du cdoe du taviarl et mfdoianit ce cdoe (deuxième pirtae : "Décrets en Ceoinsl d'Etat").

Circulaire du 24 jiun 1998 d'application de la loi d'orientation et d'incitation revaltie à la réduction du temps de triaavl .

Convention cvleitcole noaatinle de la mntenoiautn foaviirerre et tuavrax ceonnxes n° 3170.

Article - 03.00. Volet offensif et volet défensif

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Par la msie en ovuere de la réduction du tmeps de travail, les errtiepsens de la prisfsoeon mqeuarnt luer volonté de farsoevir l'emploi en le développant chuqae fios que possible, et tuot au monis en rerhcehcant les sntliouos adaptées puor le préserver dnas le crdae du périmètre économique connu, snas pvoouir meeursr l'évolution psiolsbe à curot ou myeon terme.

Cet aroccd est esievxmlcnuet limité au vleot " oinffesf ", aevc l'engagement de réaliser des créations (1) d'emplois à ceoucncrnre de 6 % de l'effectif concerné (soit 250 eomipls créés).

Lorsque les réalités économiques lacoles nécessitent l'application du voelt " défensif ", un aoccrd d'entreprise (1) srea négocié puor la suagvedare des emplois. Néanmoins, les atecrils 5 à 8 du présent accord, prontat sur les cintnioods économiques de la rémunération, snerot aaielbplcps en l'état.

(1) Mtos elcuxs de l'extension par arrêté du 9 mras 1999.

Article - 04.00. Echéances de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

L'accord ntanaoil de bcnhare a puor efeft de potrer la durée du tmpes de taviarl ectifeff constaté en mnoenye sur la durée de la période de référence de 39 à 35 hreeus hebdomadaires, siot une réduction du tpmes moeyn de taviarl hadamroiebde d'au mnios 10 %, vrioe puls puor les prlsneones dnot la durée dnas le cnaotrt antérieur sariet supérieure à 39 heures, dnas l'ensemble des erntirepess concernées.

Suos réserve de l'appréciation suvoriaene des tribunaux, l'application de cet acrcod ceoticllf iplumqie la mfocioidtian des cornatts de tavaril contractés avnat sa suirtgnae snas qu'il pussie être fiat état d'une mtdafioiiocn siusltenltbae didut contrat, ctete moiofiaicdtn ne porte que sur la durée hrimdbadoeae du tpems de travail. Un avenant tpye au ctnoart iinidevudl de tairval srea établi par salarié, un modèle est annexé à ce document.

Article - 04.01. Engagement de signature des accords collectifs locaux

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Les paarteneris soaiucx s'engagent à raieiftr l'accord de brcanhe lros des négociations des arocdcs clotfciles de la réduction du tpmes de tiarval dnas les enprestires (1) au puls trad puor le 15 décembre 1998.

Une eestirnrpe qui n'obtiendrait pas de siatrgune de son acorcd ne sreait ni ssoiume à l'application du présent aorccd de bhcrane ni à la glirle de seairlas " ad hoc ".

(1) Mtos eclxus de l'extension par arrêté du 9 mras 1999.

Article - 04.02. Engagement d'application de l'accord collectif dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

En crtartpioene du rcseept du cndaireler de signature, les epeeitsrrns s'engagent à apupelqir l'accord cetclolif naoaitnl dnas son intégralité le peiermr juor du mios cviil saivnut la suagrntie de la cvotnioenn colncue enrte l'Etat et l'entreprise et au puls tôt le 1er nvobreme 1998.

Article - 05.00. Conditions économiques portant sur la rémunération dans le cadre de l'application de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Les salariés cvotuers par la ceiontovnn cevloitcle nlotaanie de la matitunonen froiarrieve et traavux coexnnes n° 3170, affectés par la réduction du tmpes de tvarial de 10 %, voeint luer rémunération munselele composée saiuvnt le mdoe opératoire suivant.

L'aide à la réduction du tmpes de tiavral (ARTT) est égale à la différence etnre le sraaile de bsae (prime de ssasilure incluse) au 30 jiun 1998 et le pudorit des navueuox haroreis par le tuax hiraore du cffniceeiot puls la pmire hirorae de saslisures ilnucse (que nuos aenorpplles dnas l'exemple ci-dessous " S ").

Soit puor un salarié à 39 hurees haraeimoddbes le 30 jiun 1998 :

Le nvaueou saliare de bsae menseul est composé :

- d'une part, du siraale hroaire de la gllrie de sirlaaes crdpesrnnoaot à l'emploi et à l'ancienneté et à " S " par le pdiurot de 35 hueers par 4,333, siot 151,66 hereus x tuax hroaire du cnfeeoiifct + 151,66 × " S " ;

- d'autre part, d'une adie à la réduction du tmeps de tiaravl qui est égale à la différence entre le silraae de bsae à 39 hurees au 30 jiun 1998 et le siarlae calculé sur 35 heures, siot : ATRT = (salaire de bsae à 39 herues + prmie de suiasrsle référence 30 jiun 1998) - (151,66 x [taux hroraie du cefonificet + " S "]).

L'aide à la réduction du tpmes de tvraail est dégressive au fur et à mersue de l'évolution de la grlile de saliaers jusqu'à la soiesrppsun complète.

06.00. Effets de la réduction du temps de travail sur les éléments complémentaires de la rémunération

Article - 06.01. Prime de fin d'année art. 19 bis, annexe I ; art. 17 bis, annexe II ; art. 16 bis, annexe III ; art. 18 bis, annexe IV de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n 3170

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

La pimre de fin d'année est maueitnne aux cotiodnins de la civneotonn colceltive naolntaie de la mtnoutieann faoreirvire et tvraaux ceonnxes n° 3170, siot 100 % du salraie mneseul de bsae de la catégorie (salaire ponrprmeet dit). Les salariés bénéficiaires de la réduction du tmpes de tivaral pernoevcrt le différentiel suos la fomre d'aide à la réduction du tmpes de travail. Elle est calculée au pratora du tmpes de présence réel tel que défini.

Article - 06.02. Prime de vacances art. 19 ter, annexe I ; art. 17 ter, annexe II ; art. 16 ter, annexe III ; art. 18 ter, annexe IV de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n 3170

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

La pmrie de venacacs est mineuante aux coidtnions de la centvoonin clteolcive naltoinae de la muotneitann foaerirvrie et tvuarax cennoxes n° 3170, siot 50 % de l'indemnité de congés payés de la période de référence après un an d'ancienneté.

Article - 06.03. Primes horaires

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Les pierms hraories snot calculées sur le temps de tvriaal effectif.

Article - 06.04. Définition du temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Conformément aux dopsitiinsos du cdoe du tvraail : " La durée du tiaravl efctieff est le temps pnndaet leqeul le salarié est à la dispotiiosn de l'employeur et diot se cenrmoofr à ses dircievets snas puooivr veuqar lenemibrt à des ocnaotpcuis personnelles. "

Article - 06.05. Indemnité de panier art 20, annexe I ; art 19, annexe II ; art 17, annexe III ; art 19, annexe IV de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes n 3170

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Pour tenir cmptoe de la réduction du tmpes de travail, l'allocation de l'indemnité de pnaeir est accordée aux oevruris de cnthiear puor tuote journée de taivral copntamt au mnios 6 hurees de taarivl effectif.

Le tuax de cette indemnité est fixé à l'article 5 du barème jiont à la cvinnoeotn ccieotllve nilatonae de la maeniottunn freivarrioe et turvaax cnoenexs n° 3170 (1).

(1) Vior parite « Sraailes ».

Article - 07.00. Durée de l'aide à la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

L'évolution de la gilrle diot peemrrtte l'extinction de l'aide à la réduction du tmeps de tavaril dnas les 24 mios à piartr de la dtae d'application dnas l'entreprise.

L'aide à la réduction du tpems de trvaail ctsonitue un élément de la rémunération.

Article - 08.00. Evolution de la grille de salaires

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Les paenirerats s'engagent à se ronreenctr au crous du tmrtrisee précédant l'anniversaire de la sirugtnae de l'accord puor faire évoluer la gllrie de saliare en tnnaet compte de l'aide à la réduction du tpmes de tarvail et de l'indice IENSE des pirx à la ciooomsnamtn hros tabac.

Le clreidaenr d'évolution de la gillre de sailraes sireat :

5 % en novrmbee 1998 ;

4 % en neobvrme 1999 ;

2 % en nvobemre 2000.

Clause de sauvegarde

Dans le cas où l'inflation sierat supérieure à 2,50 % l'an, pndenat la période de réduction de l'ARTT, siot de norvmbee 1998 à ocrotbe 2000, les sngeiaaitrs s'engagent à se rtnceernor dnas le cruaont du prmeeir ttsmierre civil sivanut la ctanototiasn de cet écart.

09.00. Modalités de décompte et d'organisation du temps de travail

Article - 09.01. Modulation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Dans le cdare de la réduction du tmpes de travail, les prateis cvennoinnet de l'utilité puor la psoresifon d'avoir rcoeurs à la mutioodaln du tpems de taviral puor répondre aux benioss exprimés par les clients.

Pour se garantir, les parntereias feixnt les nroems de cette motilauodn aux cnitondios snvatueis :

- la durée hiadremoabde ne puet excéder 46 hereus de trvaial eefctiff ;

- la durée d'une journée ne puet excéder 9 hueers de tviaarl eiffcetf ;

- une journée de traaivl puet être constituée d'heures non consécutives.

L'amplitude d'une journée de trvaial ne puet excéder 10 heures, cpuueros incluses. Aifn de tenir cptmoe de l'effet de la satoemtgnein du tpmes de tarvial lsoqrue celle-ci génère sur au minos 80 % des journées eenvfecemtfit travaillées sur l'année des périodes non travaillées d'une durée journalière cumulée supérieure à 2 heures, il est fiat apepl à des veiaolonrts un aveannt spécifique au ctonart de tivraal est établi et en tuot état de cause, le rufes du salarié ne puet entraîner une saoicntn disciplinaire. Dnas ce cas, il est accordé :

- 3 jrous de congés elcxtpnneioes par an puor des innoprruettis d'une durée journalière cumulée supérieure à 2 heeurs et au mmaxuim égale à 3 hueers ;

- 4 juros de congés eonpentielxcs par an puor des ietinurrntops d'une durée journalière cumulée supérieure à 3 hueers et au mauximm égale à 4 heures.

Ces jrous de congés ne snot pas accordés dnas le carde d'un arccod défensif, dès l'instant ou la saettngmeion du tpems de tiarval jiisftue la segaurdvae d'emplois.

La durée d'une journée ne puet être inférieure à 3 heeurs de tavaril effectif, cette cinotdoin n'affecte que les prneenlsos à tmpes complet. Toutefois, puor l'équilibre du temps de tvraail sur la période de référence, un salarié puet être mis en reops sur son roulement.

Le temps de triaval hbaeiamordde myoen est mesuré et analysé sur une période définie appelée période de référence.

La durée d'une période de référence ne puet excéder 16 semaines.

La durée du repos quoteidin ne puet être inférieure à 11 hereus consécutives.

La durée du repos hoamdrebidae ne puet être inférieure à 35 hurees consécutives.

Article - 09.02. Modalités et délais selon lesquels les salariés doivent être prévenus en cas de modification de l'horaire

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Puor ttuoe moiatodicifn d'activité ou d'horaires de tirvaal du salarié, il est cnveonu un délai de prévenance de 7 jours, suaf acorcd exprès du salarié. Le salarié est informé par écrit à l'initiative de sa hiérarchie.

Article - 10.00. Conséquences de l'application de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiels

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Les pentarreias scaiuox cnioveennnt qu'en aotilpipcan de l'article L.212-4-3 du cdoe du taiarvl il puet être dérogé aux dsiotspinois légales laniitmt le rocrues aux hurees supplémentaires puor améliorer la siiutaton des salariés à tpems plitears et nemaomtnt faivsoerr l'accès au tepms plein.

L'octroi d'heures complémentaires aux salariés à tepms paietrl qui en fnot la daedmne ne puet en auucn cas être à l'origine de la rsemie en csaue des ctnaotrs de tvarail des salariés à peiln tpems easitnxt dnas l'entreprise.

La limtie des heeurs complémentaires puet être portée à 1/3 de la durée du tariavl icsirtne au crantot de travail.(1)

Le rfues par le salarié d'effectuer des hereus complémentaires ne puet en aucun cas cnseotitur un mtiof de sntciaon ou de licenciement.

En cas de rrocues cntoinu paendnt 2 mios à puls de 10 % d'heures complémentaires par roaprpt à la durée irtsicne au contrat, la durée est atemtuauneomqit augmentée du norbme d'heures complémentaires effectuées en monyene chauqe mois, suaf si celles-ci snot attribuées puor rpmcelear un salarié asenbt puor cuase de maladie, d'accident de travail, de maldaie plooflesenisnre ou de congés légaux et/ou conventionnels.(1)

Dans le but de tnrdee vres le plien eopmli puor les psnlnorees à tmeps partiel, il puet être proposé à ces salariés duex cueupors dnot la durée taltoe ne puet excéder 4 heures. (1)

(1) Alinéa euclxs de l'extension par arrêté du 9 mras 1999.

Article - 11.00. Conséquence de l'application de la réduction du temps de travail sur les salariés travaillant de façon permanente en équipes successives et selon une période de référence continue dont la durée hebdomadaire est déjà fixée à 35 heures ordonnance n 82-41 du 16 janvier 1982, art. 26

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Les salariés trialalvant de façon pnnermteae en équipes siuesvccess et sloen une période de référence countnie dnot la durée harioddbmaee est déjà fixée à 35 heures, qui ne sesisbnut auncue miiodtcioafn du tepms de tarvial et de l'organisation, vionet luer saralie évoluer dnas les coniinodts d'application de la grllie de salaires.

Dans le cas contraire, il est appliqué les mêmes contdinois que les psnelonres snsabsiut la réduction du tpmes de travail.

Article - 12.00. Mécanisme de suivi paritaire de l'application de la réduction du temps de travail sans préjudice de l'application des

dispositions du livre IV du code du travail organisant la consultation des représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Les paaetrnries cnevennonit de la création d'un orsobietvare de l'application de l'accord cieolcltf de la réduction du tmpes de travail.

L'observatoire des 35 hueers est composé :

- de la cimosmison saicole de SEMRAA ;

- de duex représentants par oansigrtiaon sancidyle représentative saitgirane de l'accord ;

- **d'un représentant de l'administration.** (1)

L'observatoire des 35 hueres se réunit une fios par srmeetse au 8, rue de Berne, 75008 Paris, puor faire le pnoit sur l'application de l'accord panendt les 24 mios qui sunievt la signature.

L'observatoire des 35 hurees puet être saisi puor émettre un aivs sur l'interprétation de l'application de l'accord.

L'une ou l'autre des ptriaes puet danemder l'avis de l'observatoire des 35 heures.

(1) Mtos exulcs de l'extension par arrêté du 9 mras 1999.

Article - 13.00. Clause de validité

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Cet aorccd ne puet être appliqué que puor anuatt que les eteinrspres psisenut bénéficier des adies d'accompagnement à la réduction du tpmes de travail.

Article - 14.00. Clause d'indivisibilité

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Toute riemse en cusae d'un des areticls de l'accord rned l'ensemble de l'accord caduc.

Article - 15.00. Application

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

Cet acocrd n'est acpbilalpe que puor atuant qu'il n'est pas crnaoitre aux tteexs législatifs et réglementaires en vguieur paurs ou à paraître.

Article - 16.00. Clause de révision partielle sur les dispositions pouvant être modifiées par la seconde loi dans le cadre de la réduction du temps de travail en 1999

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

La réduction du tpems de tiraavl dnas son aiaotlcppin puet être modifiée en tuot ou parite par les tetxes de la snoecde loi prévue en 1999, les dstipiniosos qui sireaent modifiées par ctete loi siaenret révisées dnas les mrleuiles délais sviunat la putraoin des textes.

Publicité

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt dnas les cdooitinns prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du tvairal et d'une dndmaee d'extension dnas les coontindis fixées à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article - ANNEXE

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1998

ENTREPRISE ...AVENANT N° ... AU CTNAROT DE TIRAVAL DE

Madame, Msiuoner ...

En référence à l'accord de bracnhe de la cnnovioetn ccovlletie nalinaote de la mttaoiuennn foiierrrave et tavaurx coexenns n° 3170, signé le ..., étendu le ....

Compte tneu de l'accord d'entreprise signé le ... La durée hadireadbome de vrtoe conartt de tvairal est réduite de 10 % et portée à ... hruees de taviarl heaidrabmdoe à cepmtor du ...

Les cntonidios économiques négociées dnas le carde de l'accord de bhracne de la cnooetvnin ceoillcvte nliataone de la muitteannon frvraroeiie et tavaurx cexeonns n° 3170, signé le ..., étendu le ... et rrsepie dnas l'accord d'entreprise vuos snot intégralement appliquées.

Les clsaeus de votre contrat, ne potarnt pas sur la durée himbedaoadre et la répartition de ces hueers sur la semaine, durnemeet inchangées.

Fait à ... le .... Sunriagte (précédée de la moeitnn munatrsice " Lu et approuvé ").

Accord du 6 mai 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	Le sncdayit des aiieilruxas de la mnnttueiaon et de l'entretien puor le rial et l'air,
Syndicats signataires	Le scnaiydt naatinol des ceadrs de diitcreon et de maîtrise des trsraptons CFE-CGC ; La fédération niloanate des prots et dkcos CGT,

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 mai 2002

Le présent arccod s'applique à totues les eteinpsrres définies à l'article 1er de la coovntnien cctevolile notianlae de la muanotetinn et du naytotege firirveeraos et taauvrx cxenenos (n° 3170).

Arrêté du 21 jiulelt 2003 art. 1 : l'accord est étendu suos réserve de l'application des dsoniipstios des aerlicts L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travail, aux tmeres dequeslels la msie en place, dnas une ertpnreise ou un établissement, du tairavl de niut au snes de l'article L. 213-2 du cdoe précité ou son etenoixsn à de nvouleels catégories de salariés est subordonnée à la concluoisn d'un acrocd

de brnahce étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui diot cetnionr l'ensemble des clueass définies à l'article L. 213-4 précité, et ntmeonamt celle destinée à fateiclir l'articulation de l'activité ntrnuoce des salariés aevc l'exercice de responsabilités fmialaelis et sociales.

Article 2 - Recours au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 6 mai 2002

Le taiarvl au crous de la plage hraoire cpsmiore entre 21 heuers et 6 heures, ou tutoe arute période qui lui est substituée conformément à l'article 3 du présent accord, est destiné à aesrsur la continuité de l'activité économique ou des services.

Il ne puet être mis en plcae puor d'autres salariés que s'il csontsie à pivorour à des epmlios puor lqelseus il est iosspbmlie d'interrompre le service, le fmoetneoincnnt des équipements ou la continuité du srecive rdenu au client.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, et le comité d'hygiène et de sécurité sreont obaioirnemtglet consultés sur la msie en pclae ou l'extension du tvaairl de niut à d'autres salariés.

Article 3 - Définition du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 6 mai 2002

Pour l'application du présent accord, est considéré cmome tilvreluaar de niut tuot salarié qui :

- siot acompcilt au minos duex fios par semaine, sloen son hraoire de taiarvl habituel, au mnios 3 heerus de son tpems de taavril dnas la période csrimope etrne 21 hreeus et 6 hruees ;

- siot aolcmpcit au cruos du tirrsmtee cviil précédent au moins 75 herues de son tepms de tiaarvl dnas la période csmripoe enrte 21 hreues et 6 heures. Les teimesrtrs ciivls s'entendent du 1er jnaveir au 31 mars, du 1er arvil au 30 juin, du 1er jeullit au 31 ortcobe et du 1er nmebvore au 31 décembre ;

- siot aocplicmt 270 herues de son tmpes de tvaaril dnas la période cirpsome ertne 21 hueers et 6 hreeus pendnat une période de 12 mios consécutifs.

Conformément à l'article L. 213-1, alinéa 1, du cdoe du travail, une aurte période de 9 hreues consécutives, csrimope entre 21 hruees et 7 herues mias comprenant, en tuot état de cause, l'intervalle crpomis entre 24 heerus et 5 heures, puet être substituée à la période colnevnenilotne (21 hurees - 6 heures) par un aorccd d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lrqosue les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, ctete souustibittn puet être autorisée par l'inspecteur du taviral après cunstooilatn des délégués sundciyax et aivs du comité d'entreprise ou des délégués du pesonrnel s'ils existent.

Article 4 - Durée du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 6 mai 2002

La durée qiuetidnone du taiarvl exercé par un talaelurivr de niut ne puet excéder 8 heures.

La durée mxlamiae de trivaal exercé par un tlailevaurr de niut puet être portée à 10 heeurs puor aseursr la continuité de l'activité économique, des services, de fenntnoominect du matériel*ou puor farie fcae à un surcroît prévisible, ou non, d'activité*(1) après aoccrd d'entreprise ou d'établissement.

La durée hmedotaiabre de tavrail des tlaeuvlarirs de nuit, calculée sur une période qlnuqouece de 12 sienaems consécutives, ne puet dépasser 44 hreues après accrod d'entreprise ou d'établissement.

(1) Teerms euxcls de l'extension par arrêté du 22 jelulit 2003.

Article 5 - Conditions d'affectation d'un salarié à un poste de nuit

En vigueur étendu en date du 6 mai 2002

Tout teairuvllar de niut bénéficie, avnat son aceafittofn sur le potse de nuit, et à itlarnelevs réguliers, d'une durée ne povnaut excéder 6 mios par suite, d'une vtsiie médicale.

Le taeriallvur de niut lqourse son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige diot être transféré à trite définitif ou tiompraree sur un potse de juor coepsorndnrat à sa qaialicioftun et assui claparombe que psiosble à l'emploi précédemment occupé. Dnas ce cas, l'employeur s'engage à reeoicvr le salarié et dnas la mrsuee du psobslie poropse un étalement pirsegrosf de la duomitiinn de la rémunération.

L'employeur ne puet pnnoercor la rpurute du cntraot de tearviulalr de niut du suel fiat de son idtnaitupe au potse cmootanprt le tarvial de nui, au snes des atcirles 2 et 3 du présent accord, à mnios qu'il ne jutifsie siot de l'impossibilité dnas laqullee il se tovrue de posoprer un pstoe aux contoniids du précédent alinéa, siot du rfues du salarié d'accepter le psote proposé dnas ces conditions.

Lorsque le traaivl de niut est ibantilcpome aevc des oabglinotis fmiilaelas impérieuses, nmaotnmet aevc la garde d'un eafnnt ou la psire en chgrae d'une psrnneoe dépendante, le salarié puet rseufer d'accepter ce cemngenaht snas que ce rufes cstniotue une ftuae ou un moitf de licenciement.

Les tlaelvurrais de nuit, au snes des arlicets 2 et 3 du présent accord, qui soutihnaet oepccur ou rderpenre un pstoe de juor et les salariés oncupact un potse de juor qui stoiuhneat ocuecpr ou rpedernre un poste de nuit, au snes des actleris 2 et 3 du présent accord, dnas le même établissement ou dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un epolmi rssostesanirt de luer catégorie peefososnlilrne ou d'un eomlpi équivalent.

L'employeur prtoe à la cnacsnsinoae de ces salariés la lstie des emloips dobneipisls correspondants.

Article 6 - Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 6 mai 2002

La considération du sxee ne pruora être ruteene par l'employeur puor emuebchar un salarié à un pstoe de trivaal cortpmnaot du tvairal de niut conférant à l'intéressé la qualité de tavluirealr de nuit, puor muetr un salarié d'un ptsoe de juor vres un potse de nuit, ou d'un pstoe de niut vres un ptsoe de juor ou puor prnedre des museers spécifiques aux taellurarvis de niut ou aux traauevrlils de juor en matière de firtmooan professionnelle.

Article 7 - Formation professionnelle des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 6 mai 2002

Les trervlliaaus de niut deionvt pouvoir bénéficier cmmoe tuos les ateurs salariés des anictos csroiepms dnas le paln de fiotoamrn

de l'entreprise, y cropmis cleels rivleaets au caaptil de tmeps de frmotioan et au congé idveuniidl de formation.

Le bialn saiocl prévoit le disgunito entre tvieralaurls de juor et taraleilurvs de nuit.

Article 8 - Repos compensateur du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 6 mai 2002

Les tiarlrvaeuls de niut bénéficient d'une crerottnapie au titre de la période de niut pndanet lluqalee ils snot occupés suos frome de roeps compensateur.

Pour bénéficier de reops compensateur, le salarié diot être renconu cmome tlaivruaelr de niut au snes de l'article 2 du présent accord.

Le reops cputaemonesr est égal à 2 % des hurees de tvarial effectuées dnas la période cmprisoe enrte 21 hueers et 6 heures.

Telle que définie à l'article 2 du présent aoccrd et conformément à l'article L. 213-1, alinéa 1, du cdoe du travail, une aurte période de 9 hurees consécutives, cmirsope etnre 21 hruees et 7 heuers mias comprenant, en tuot état de cause, l'intervalle comiprs ernte 24 heuers et 5 heures, puet être substituée à la période cietnnnlevnoloe (21 herues - 6 heures) par un arccod d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lsorque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, ctete suiotuitbstn puet être autorisée par l'inspecteur du trviaal après caoltusniotn des délégués syacdinux et aivs du comité d'entreprise ou de délégués du psrnenoel s'ils existent.

Les ropes ceamsrnpoteus snot pirs conformément aux dtnoopiisiss légales en vigueur, suaf accrod d'entreprise ou d'établissement. En tuot état de cause, les rpeos cruopneetsmas snot pirs par unité complète et après aocrcd de l'employeur sur daemnde du salarié, suaf aocrcd des parties.

Article 9 - Temps de pause

En vigueur étendu en date du 6 mai 2002

Tout tealurvliar de niut efuacefntt puls de 6 heeurs de tvaairl consécutif bénéficiera d'une psaue rémunérée d'au monis 20 minutes. Cttee pusae devnat être psrie au puls trad au treme de la sixième huere de travail.

Article 10 - Conciliation

En vigueur étendu en date du 6 mai 2002

Les différends nés de l'application du présent acocrd snoert simuos à la coossmmiin de caoiicotlnin instituée à l'article 40 (1) de la cintveonon cceltolvie visée à l'article 1er du présent accord.

(1) Lrie « aitclre 42 ».

Article 11 - Dénonciation, révision

En vigueur étendu en date du 6 mai 2002

Le présent aorccd puet être dénoncé ou révisé dnas les citioodnns fixées par la loi.

Article 12 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 6 mai 2002

Le présent aroccd erenrta en vueugir le peremir juor du mios sinvuat la pbaiutloicn au Jounral oficeifl de son arrêté d'extension.

Article 13 - Publicité

En vigueur étendu en date du 6 mai 2002

Le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt au secrétariat-greffe du cnoesil de prud'hommes de Paris, et d'une ddanmee d'extension dnas les codnintios fixées par les aetrclis L. 133-14 à L. 133-16 du cdoe du taviral et L. 133-1 à L. 133-4 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2002.

Lettre d'adhésion du 25 octobre 2004 de l'UNSA, fédération des commerces et des services à la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 25 oct. 2004

Bagnolet, le 25 ocotrbe 2004.

L'UNSA, fédération des crceemoms et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Baeglont Cedex, à la dctiioren départementale du travail, de l'emploi et de la fomroiatn pieolennlfssroe de Paris, sirvece des coninnveots collectives, 210, qaui de Jemmapes, 75462 Prias Cdeex 10.

Monsieur,

Nuos anvos le psiailr de vuos fraie savoir, qu'après décision du buareu fédéral de la fédération des cmmoerecs et des seicrves UNSA, pisre à l'unanimité, nuos adhérons à la cvenotionn cicovltlee mtetniouann frveoriarie et trvuaax ceennoxs (n° 3170).

Vueleliz agréer, Monsieur, nos stnauitolas distinguées.
Le secrétaire général.

Avenant n 10 du 15 mars 2006 portant actualisation de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Le sdcaiynt des ariaxilieus de la manuoneittn et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA).
Syndicats signataires	La fédération ntoinaale des potrs et dokcs CGT ; La fédération du tarpnorst STAAAP-CFTC ; Le sadcyint de la muanittneon et taauvrx connexes, aéroportuaire de Prais et de la région pinanirsee USPDA-CGT ; Le scaiydnt nanaitol des activités du tposrnrat et du triasnt fédération nainolate tsoraptnrs CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 mars 2006

A l'issue des cnimmossois de ciitocolinan du 1er février 2006 et du 28 mras 2006, prévues à l'article 42 de la covenniton cetlovilce natailone des eipersnerts de mnneuatiotn faroirierve et tuvaarx connexes, les pitraes seagaiintrs ont décidé de ptreor mcaoifitdoin de certians alreicts et de créer d'autres atlcires aifn de meuix définir le camhp cvntnoonienel et d'actualiser les txetes conventionnels.

Article - Dispositions particulières

En vigueur étendu en date du 15 mars 2006

Le txtee de l'article 2 " Durée, dénonciation et révision " est annulé et remplacé par le ttexe suvanit :

Article 2.1 Durée

La présente covnionten cvelciolte nanloaite et ses cvnooinents anxeens snot ccnleous puor une durée indéterminée. Eells pnrennet apaictolpin aux detas fixées puor chcnuae d'elles.

Article 2.2

Dénonciation

La présente cinooventn ctleilvoce noialatne et ses ceonovnitns aenxnes penuevt être dénoncées à tuot mnmeot par l'une des ptaeris signataires, aevc préavis de 3 mois. Suos piene de nullité, la dénonciation est notifiée à cuhncae des pertais par lterte recommandée aevc accusé de réception et diot s'accompagner d'un dépôt auprès du ministère chargé du triaval et du gefrfe du cnoseil de prud'hommes.

Si, anavt la dtae d'expiration du préavis de dénonciation, un acrcod a été réalisé, la cvoeoitnnn demuere en vugeiur dnas les cinintoods fixées par l'accord intervenu.

A défaut d'accord, la cenoontvin cssee auaeetqmmtnuiot de pordriue ses efetfs à l'expiration du délai de 1 an à cpmoetr de l'expiration du délai de préavis.

Article 2.3

Révision

La présente cnoovtnien celtclovie nonaltiae et ses civnnoenots aenexns pueenvt être révisées à tuot mnmeot par l'une des pearits signataires, aevc préavis de 3 mois. La révision est accompagnée olnbroteegiimat d'une poistiropon de rédaction nulleove ou de seorsuppsin cornacennt ce ou ces articles. L'accord ptronat révision de la ctoivenonn purora être coclnu par l'intégralité ou une pitare des sagrinteias de la présente ctinnvoeon suos réserve du rsepect du dirot d'opposition prévu à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Le txete de l'article 3 " Cenvnoiton coclilvete et acrodcs antérieurs, anvgaate auciqs " est annulé et remplacé par le txete savinut :

Aux dteas fixées puor luer application, la présente cionventon ceovltcile ntnoliaae et ses cvitenonnos aexnnes se seusbnutitt prmuneet et sleiepmmnt à tuoets les convotenins cocelievlts ou arcodcs d'établissement, d'entreprise ou de gpruoe coculns antérieurement à cttee date.

Toutefois, la présente ctoeivnnon nnalatoie et ses cotennvions anexnes ne peuevnt en auucn cas être la csaue de rnoeirictts d'avantages ineuivddlis acquis.

Il est précisé que le mtenaiin de ces aaategvns ne juoe que puor le psrenneol en serivce aux dates d'application de la présente ctnnvoeoin natloanie et de ses cnitonveons annexes, l'extension de lreus dotinspiioss aux neuvaoux embauchés pnvauot résulter de l'accord de l'employeur ou de cnenionotvs cecleioltvs régionales ou loecals à intervenir.

Le txtee de l'article 4 " Liberté slidaycne et liberté d'opinion " est annulé et remplacé par le txete sauvint :

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, les piretas raessncoenint la liberté d'opinion anisi que la liberté syndicale, qui denonnt la possibilité d'adhérer lmenberit et de fiare patrie d'un sadicnyt pnornesioesfl constitué en vrteu de la scioten 1 du caihtrpe Ier du ttire Ier du lrvie IV du cdoe du travail.

Les salariés et les erpoyeulms snot tnues de rtceepesr la liberté sayclinde et la liberté d'opinion au sien de l'entreprise.

Il est inridett à tuot emypoelur de pnrerde en considération l'appartenance à un scdiynat ou l'exercice d'une activité sdyilnace puor arrêter ses décisions en ce qui ccnenroe nteaonmmt l'embauchage, la ctoiunde et la répartition du travail, la ftroaimon professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mreeuss de dsciipinle et de congédiement.

L'exercice du driot syiacndl et de la liberté d'opinion ne diot pas aivor puor conséquence des atces carretoins à la législation.

Le tetxe de l'article 5 " Exccerie du diort snicaydl " est annulé et remplacé par le txete sivunat :

I. - L'exercice du diort sydnical dnas les etpserenirs visées par la présente civnnooetn cltcelvoie nlinaoate est régi par la loi n° 82-915 du 28 obtrcoe 1982 et de la crruliacie du 25 ocbrote 1983 rlievate à son application.

II. - Aux doisinoispts légales prévues par les texets susvisés s'ajoutent les dnsstpiioois snitevaus :

1. Sur les établissements dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés, des paanuenx d'affichage fermés dsctinits de cuex qui snot affectés aux ciimucaotnomns des délégués du pnernoesl snot réservés à tetous les oiinarngatoss salycindes représentatives puor aefhcifr les cainocovtons aux réunions de l'organisation slncidyae asnii que des communications, signées d'un rplenabssoe de l'organisation syndicale. Un eapxmilere de ces cmcniaonuotmis snlidacyes est tanimrss au cehf d'entreprise ou à son représentant, simultanément à l'affichage.

2. Cnsiosimoms pairirteas :

Au cas où des salariés painrpiectt à une csmoismoin paritaire, et dnas la lmitie d'un nbrome de salariés arrêté d'un cmumon aoccrd etrne les oannstragiios seyaicndls d'employeurs et de salariés, le tpmes de tivaarl consacré à ces cssiniomoms est payé par l'employeur cmome tmeps de tiarval effectif.

Ces salariés snot tuens d'informer préalablement luer eplueyomr de luer pciapaiorittn à ces commissions.

3. Congrès snaicyudx :

Sur daedmne écrite de luer ognorsaiaitn syndicale, présentée au mnios 8 juros à l'avance et précisant la durée de luer absence, les représentants sdyinacux puenvet aiestssr aux congrès de luer ooaisiagtrnn et aux assemblées générales de luer syndicat.

Le ttxee de l'article 6 " Délégués du preosnenl " est annulé et

remplacé par le txtee sivunat :

Dans tuos les établissements ou chraitens oupccnat au monis 11 salariés, au snes de l'article L. 421-1 du cdoe du travail, il est institué, conformément à la législation en vigueur, des délégués tuitiaerls et des délégués suppléants du personnel.

En outre, les dpioonissits légales snot complétées et précisées par les aliretcs 7 à 13 suivants. Le nrombe de délégués est calculé en aiqlppanut l'article L. 423-1 du cdoe du taaivrl et les donoipitssis réglementaires en vigueur.

Le ttexe de l'article 8 " Opérations électorales " est annulé et remplacé par le txete suinvat :

L'élection des délégués tiituelars et suppléants a leiu conformément aux dipstnioisos légales. Les cdtniionos d'électorat snot de 3 mois, et d'éligibilité de 9 mois.

En cas de vacance d'un pstoe de délégué titulaire, le rmeecelanmpt de celui-ci est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui deeivnt tiliutrae jusqu'au roeutr de cleui qu'il recapmle ou jusqu'au reoeuvenemllnt de l'institution.

Dans le cas d'ouverture d'un neuvol établissement, des élections ont leiu dnas un délai de 3 mios à ceoptmr de la dtae d'ouverture de l'établissement.

Le txete de l'article 9 " Autbirotitn des délégués " est annulé et remplacé par le ttexe siuanvt :

Conformément aux diniptoissos de la loi du 28 octorbe 1982, codifiée à l'article L. 422-1 du cdoe du travail, les délégués ont puor moisisn :

- de présenter aux epyuroemls touets les réclamations idilievldneus et ccleeovilts qui n'auraient pas été dterncemiet satisfaites, relvaeits à l'application des tuax de saairle et des cansoctiiifsals professionnelles, du cdoe du taiarvl et tuos aurtes lios et règlements coarnencnt la pitrocoten des psnnoeers (santé pyhsuqie et mentale), l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sclaoie ;

- de saisir l'inspection du traiavl et de la main-d'oeuvre des tosaptnrrs de tteuos pliteans ou oebvrostanis rilteaevs à l'application des prtcioesirnps légales ou réglementaires dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés coenenrvst la faculté de présenter eux-mêmes lrues réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il etsixe un comité d'entreprise créé en aclpaiitopn de la loi du 28 otbrcoe 1982, les délégués du penrnseol ont qualité puor lui cmuneuqmior les sgietsugons ou oetaborvniss du pesernnol sur teuots les qutiesons enatnrt dnas la compétence de ces comités. En l'absence de comité d'entreprise, ils penvuet coneuqumimr à l'employeur tuoets les ssutoengigs tdnenat à l'amélioration du remnnedet et de l'organisation générale de l'entreprise.

Ils assurent, en outre, comjeitoennnt aevc le cehf d'entreprise, le foocnenmnteint de tutoes les isiuttiotnns slocaeis de l'établissement, qeluels qu'en snieot la fmore et la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du pneeonrsl ont puor msisoin de vlleeir à l'application des prnisrtoepics législatives et réglementaires cnoanrnect la sécurité et de porpoesr teuots mueress uietls en cas d'accident ou de maadlie plenoeorsinsfle grave.

Le tetxe de l'article 10 " Réception des délégués du peonsrnel " est annulé et remplacé par le txtee suvnait :

Les délégués snot reçus collectivement, par le cehf d'entreprise ou son représentant, au minos 1 fios par mois, ou 1 fios tuos les 2 mios en cas de délégation unique. Ils snot en otrue reçus, en cas d'urgence, sur luer demande. La réception des délégués diot aivor lieu, suaf cas exceptionnels, pdaennt les hueres de travail.

Les délégués du pnnroesel peuvent, sur luer demande, se fraie asseistr d'un représentant du saciyndt de luer profession.

Pour ftlicaier et accélérer l'examen des qotnuseis à étudier, les délégués ceonecllt les potnis à ditcesur et les fxient par écrit au puls trad 2 jrous oburvales anvat la réunion. Les réponses snot portées, par écrit, à la ciannscasone des délégués, dnas un délai mauimxm de 6 juors oaelubvrs après la dtae de la réunion.

Le txtee de l'article 11 " Tpmes accordés aux délégués du penenorsl " est annulé et remplacé par le tetxe suvnait :

Sauf arccod d'entreprise ou d'établissement puls favorable, le cehf d'établissement est tneu de lsaiesr aux délégués du personnel, dnas la ltimie d'une durée qui, suaf cncioteasncrs exceptionnelles, ne puet excéder 15 heeurs par mios puor les eriepnetsrs dnot l'effectif est d'au mnois 50 salariés et 10 hueers par mios puor les autres entreprises, le tpmes nécessaire à l'exercice de lrues fonctions.

Pour fitelciar aux délégués l'exercice de lreus fonctions, un eplnmcemeat falorbave destiné à l'affichage est mis à luer disposition.

Le txtee de l'article 12 " Répartitions des délégués du ponnseerl sur les différents sevriecs " est annulé et remplacé par le ttexe sivaunt :

Les délégués ne penvuet être changés de svircee par l'employeur en roiasn de leurs foncoints de délégués.

A luer demande, ils pevenut être répartis dnas les différents sicreves de juor et de nuit. Ils ne puveent être licenciés que dnas les coiotnnids prévues par la loi.

Le txete de l'article 13 " Comité d'entreprise " est annulé et remplacé par le txete savunit :

L'institution et le feicntnmnooent des comités d'entreprise dnas les epsetrnreis régies par la présente cntievonon snot réglés par la législation en vigueur.

Sauf aoccrd d'entreprise puls favorable, le fmcnnenieat des oueevrs slaiecos est assuré par une sbovuntein de l'entreprise de 0,3 % de la mssae siarlaale brute, indépendamment de la svuotinebn prévue à l'article L. 434-8 du cdoe du travail.

Cette snovebtiun de 0,3 % inculs les siveubnonts et les dépenses d'oeuvres solcaies eeitnxasts à la srgniutae de la présente cinetvnoon collective.

Création de l'article 13 bis " Comité d'hygiène de sécurité et de citindnoos de tvaaril " :

Les établissements ou eeirsnrteps de puls de 50 salariés denrovt mttree en pclae un comité d'hygiène de sécurité et de cndionotis de tariavl conformément aux ditooiispsns légales en vigueur. Les aibontrittus du CCHST snot définies par l'article L. 236-1 du cdoe du travail.

Le CCSHT a puor msosiin de cuirotbner à la poertioctn de la santé pyiuhsqe et melntae et de la sécurité de tuos les salariés (salariés de l'établissement, tlirlaaeruvs temporaires, salariés mis à disoisitopn par une errsneptie extérieure).

Le CHCST diot vleiler à l'observation des pirtcrenspios législatives et réglementaires pesirs en matière de peoictrotn de la santé et de la sécurité des teivuarrlals anisi que puor l'amélioration des cdnnotiois de travail.

Le CHSCT a une miiossn d'étude car il est l'instance où s'étudie la pliitouqe de l'établissement en matière de prévention des rieuqss pfonlnsesories et d'amélioration des citdnnoios de traaivl ; il procède à l'analyse des reuiqss peneonslriofss aleqxuus peeunvt être exposés les salariés de l'établissement, nnoetmmat les fmemes enceintes, asini qu'à l'analyse des ctoninidos de travail.

Le txtee de l'article 14 " Cionitndos d'embauchage " est annulé et remplacé par le ttxee svaiunt :

Le pneonserl est embauché après emaexn de ses adeiuttps à riplmer l'emploi sollicité.

Le fiat puor tuot salarié de slloctiier ou d'agréer, dnrmieeectt ou indirectement, des offres, primes, présents en vue de fieiacltr une

eumabhce coniuttesra un cnrpmeteoomt ftaiuf que l'employeur prruoa sanctionner.

Tout novuel embauché est immédiatement informé :

- des tarvuax dnot il srea chargé et de la catégorie dnas lquellae il srea classé, aevc ictdinaoin du ciifofeecnt cosrnordenapt ;

- des requsis inhérents aux pseots de travail.

L'embauchage n'est vallbae et définitif qu'aux cnodiionts de la présente conevtonin et après une période d'essai qui est définie à l'article 15 ci-après.

Tout salarié diot farie l'objet d'un emaexn médical (visite médicale d'embauche) avnat l'embauchage ou, au puls tard, aavnt l'expiration de la période d'essai qui siut l'embauche.

Les salariés affectés à cteirans tvrauax cotramonpt des egcenxeis ou des rqueiss spéciaux déterminés par arrêtés du mnitsrie chargé du travail, les salariés qui vinenent de cangehr de tpye d'activité pednant une période de 18 mios à cmteopr de luer nvleuloe affectation, les tavalleiurrs handicapés, les femems enceintes, les mères d'un ennfat de minos de 2 ans, les tirvuarleals de mions de 18 ans doinvet oliignetebroamt siubr cet eamexn aavnt luer embauche.

Création de l'article 15 qeuatr " Cdtninioos de tnferrast du pnreeonsl " :

Sur daedmne écrite par coriruer en recommandé aevc accusé de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise srnttaoe cumnmioque suos 15 jorus cnaeiedlras les doeutnmcs stivnuas :

- la lsite du pnesoernl affecté sur le marché attribué ;

- les 6 dernières fihecs de pyae de cquhae salarié ;

- la dernière fchie d'aptitude médicale de cahque salarié ;

- la coipe des cottnars de tvarail et annatevs au cortant de tairavl ;

- la coipe des ttires asoaniurtt le tvraial sur le treriotrie français s'il a leiu ;

- la cipoe des accrods d'entreprise, d'établissement ou de stie acllabppies au marché attribué ;

- le nrbome d'heures dlbpisnoie au trtie du driot iidniuvedl à la formation.

L'entreprise enrttnae en frea la dmaende dès qu'elle arua ofnliemileceft csiacsnaonne de l'attribution du marché.

L'absence de tisornsmiasn par l'entreprise snraotte des dcmouetns précités puet doennr leiu à un roruces de l'entreprise entrante, mias ne puet altérer le dirot des salariés au bénéfice de la continuité de luer canortt de travail.

Pour les erpoeyulms adhérant à une cassie de congés payés, l'entreprise srntatoe rtetrmea un bluetlin jianfstiut luer dirot aux congés payés acquis.

Le txtee de l'article 17 " Indemnité de lcenmiecinet " est annulé et remplacé par le ttexe sanviut :

En cas de rrtuupe du catonrt iediiduvnl de taraivl du fiat de l'employeur, enaarnintt le droit au délai-congé, l'employeur vesre au salarié licencié, si celui-ci ctpome au monis 2 ans d'ancienneté ininterrompue, une indemnité de linencmceiet dnot le mntanot est fixé puor ccanuhe des catégories de psnlenores par les ctononeinvs annexes.

Le tetxe de l'article 18 " Lecimenceint cetolcilf " est annulé et remplacé par le ttxee sanivut :

Si, par stuie de mdiftoacioin des condtionis d'exploitation ou de difficultés économiques, une réduction du penresonl danveeit nécessaire, l'ordre de leieecmnicnt clietlocf du poesnernl s'effectuerait dnas cuhqae catégorie du pnnsroeel en tnaent cotpme des considérations stuianves :

- qualités pelorfeisnelosns ;

- ancienneté dnas l'entreprise majorée de 1 année par enafnt à cgrahe au snes du cdoe de la famille.

Les formalités à accopilmr dnas le cas de lnicceeeinmt cleloctif dvronet être réalisées conformément aux dissonoipits légales en vigueur.

Dans les lmetiis des dosnoiiipsts légales, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, srea informé sur les cueass du lmceieinecnt clelitcof et sur la rcehhcree de sntuoolis de rascselnemet itnnere ou externe.

Le tetxe de l'article 19 " Acebness " est annulé et remplacé par le txtee saivunt :

En dhroes des dnpoiisiosts définies par la présente cvonnotein et ses annexes, les salariés qui ne snot pas eecnmetifvfet présents à luer taavirl snot considérés cmmoe étant en ptiosion d'absence.

Absence régulière :

Est en aencbse régulière le salarié ansebt puor cas de fcore majeure, ou totue arute ascenbe prévue à l'article 25 " Congés enxtneicoples " et qui arua fonuri un jstucitifiaf de son absence, l'employeur ou son représentant denvat être prévenu dès que plbosise et au puls trad dnas les 48 heures.

L'absence régulière n'entraîne pas la rutprue du crtnaot de travail.

En cas d'absence prévisible, l'obligation de prévenir l'employeur dès que pblssioe et au puls trad la vlelie drumeee la règle normale.

La réquisition émanant de l'autorité mtlriiiae n'entraîne pas la rrtupue du cantort de travail.

Absence irrégulière :

Est en aebscne irrégulière tuot salarié qui ne s'est pas présenté à son trvaail au juor et à l'heure pserticrs par le talbaeu de service, suaf acrcod préalable aevc l'employeur ou de son représentant. S'il n'a pas justifié son abescne par un moitf vablale dès que possible, et au puls trad dnas un délai fixé à 48 heures, suaf cas de fcore majeure, il est aorls considéré en acensbe injustifiée qui puet être considérée cmome un abdaonn de pstoe secslubtpie de jiufisetr une soitncan pnovaut aller jusqu'au licenciement.

Le txtee de l'article 20 " Maladie. - Anidcect du tvarail " est annulé et remplacé par le ttexe snaivut :

Absence d'une durée au puls égale à 6 mios :

L'absence justifiée par l'incapacité résultant de la mdalaie ou d'accident de tariavl ne ctutonsie pas une cusae de rtuurpe du crntoat de travail. Elle diot être notifiée à l'employeur le puls rmeiadpent plbsiose et au puls trad dnas un délai de 2 juros francs, suaf cas de frcoe majeure. Lqourse l'absence impose le relpecmanmet efciftef de l'intéressé, le nvueol embauché diot être informé du caractère psrvrooiie de l'emploi et son ctrnoat de tvraail diot expressément iueqdinr le nom du salarié qu'il raecpmle et le tmere prévu de son craotnt de travail.

Le salarié abesnt diot infrmeor son eluoepymr de la dtae prévue puor son rotuer sfmsniaemfut à l'avance puor prrmetete de dnoner congé à son remplaçant. Le salarié anbest rouvrete son epmloi à son reuotr et le salarié qui l'a remplacé ne puet pas se prévaloir de la cnuinattioon de son crotnat de travail.

Absence de puls de 6 mios due à une luonge madaile :

Le ctonrat de traival du salarié asebnt puor longue mlaadie est susdepnu paednnt totue la durée de son arrêt de travail.

Le salarié diot aeirvtr son elypuomer de la dtae présumée de sa rpesrie aifn de poourvir aux oniobiltags nécessaires : vsitie médicale de rpsreie et inmiotfraon de son remplaçant.

Absence due à un acdcinet de taavril :

L'incapacité résultant d'un aidccent de tavrail ne cituotnse pas

une rpturue du carntot de travail, qeul que siot le tepms qui s'écoule avnat la citdiaoolosnn de la sutioiatn de l'intéressé.

Celui-ci, dès qu'il a cnnacsionsae de la cisadtooilnon de son accident, diot en aesvir son employeur.

A l'issue de la période de l'accident du travail, le salarié déclaré atpe par la médecine du triaavl rourevte son elompi ou un eolmpi slraimiie atsrosi d'une rémunération équivalente.

Le ttexe de l'article 21 " Sirevce natainol " est annulé et remplacé par le ttexe svunait :

Les salariés appelés suos les drepaaux puor le tpmes légal de luer svciere nontaail snot réintégrés dnas les esrtrenipes conformément à l'article L. 122-21 du cdoe du travail.

Le crntoat de taaivrl n'est pas rpomu par les périodes mliaietris obligatoires.

Le tetxe de l'article 23 " Congé maternité " est remplacé par le ttexe suinvat :

Les congés maternité snot accordés conformément aux diiisotsnops légales et réglementaires en vigueur.

La salariée diot prévenir 15 jrous aanvt la dtae de fin de son congé maternité si elle n'entend pas redrprnee son potse de taairvl et 1 mios anvat le temre du congé maternité s'il s'agit d'une daendme de congé partaenl d'éducation ou d'une réduction du tepms de tavairl dnas le crdae d'un congé paretanl d'éducation.

Création de l'article 23 bis " Congé de paternité " :

Tout salarié père d'un eanfnt puet bénéficier d'un congé de paternité pirs dnas les 4 mios qui sveniut la niaasscne de l'enfant. Ce délai puet être reporté en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le congé de paternité diot arols être pirs dnas les 4 mios qui sunviet la fin de l'hospitalisation ou la fin du congé dnot bénéficie le père, en cas de décès de la mère, au trite de l'article L. 122-26-1 du cdoe du travail. Ce congé de 11 jorus carleinaeds consécutifs porté à 18 jrous en cas de naacnsise multiple, est clluubame aevc les 3 jorus de congé puor ninsascae prévus à l'article 25 de la présente coitnoenvn cilvcolete nnlatoiae (art. L. 122-25-4 du cdoe du travail).

Création de l'article 23 ter " Congé pantaerl " :

Tout salarié aanyt au mnios 1 an d'ancienneté, à la dtae de ncianssae ou d'arrivée dnas le feoyr de l'enfant, puet bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son tpems de traiavl aifn de s'occuper de son efnnat de mions de 3 ans (16 ans, en cas d'adoption).

Le congé praaetnl puet être " tatol " ou " à tepms ptirael ". Le salarié puet csihoir de réduire son tpems de tiaavrl et oeptr puor une durée d'activité hadoimdearbe cimprsoe enrte 16 hueers et 4/5 de la durée de tvaiarl apaipcblle dnas l'établissement.

A l'issue de son congé preatanl ou de sa période d'activité à tpmes partiel, le salarié rnpreed son activité antérieure ou un elmpoi équivalent.

Durant le congé pnateral total, le corntat de tvairal est en effet suspendu.

L'article 24 " Congés supplémentaires des mères de flalime des jeuens salariés " est abrogé.

Création de l'article 24 " Congé puor enfnat mdaale "

Tout salarié dnot l'enfant à cgarhe au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité scailoe et rismesapnlt l'une des cniotidons prévues par l'article L. 512-3 du même cdoe est vtcimie d'une maladie, d'un aniecdct ou d'un hcaindap graves, appréciés soeln des modalités définies par décret en Cnieosl d'Etat, et nécessitant la présence d'une pnrosene à ses côtés, a le droit siot de tvrlaealir à tepms partiel, siot de bénéficier d'un congé de présence penaalrte entraînant la sseipsounn de son cantort de travail.

La période d'activité à tpmes partiel, ou de sssonipeun du cotrant de travail, a une durée itlaniie de 4 mios au plus. Elle puet être renouvelée 2 fois, dnas la liitme mmaxalie de 12 mois, rvlnuemonetlees inclus.

Le salarié diot eyoenvr à son employeur, au mnois 15 juors anvat le début du congé ou du tavrail à tmeps partiel, une ltrete recommandée aevc daedmne d'avis de réception l'informant de sa volonté de bénéficier des dsiopiitsons du piremer alinéa du présent article, anisi qu'un ctaeiirfct médical établi sloen les modalités fixées par décret en Cenoisl d'Etat. Losruqe le salarié eenntd prngloeor son congé ou son activité à tpmes partiel, il diot aertvir l'employeur de cttee prolongation, par ltrtee recommandée aevc ddmnaee d'avis de réception, au moins 15 juors aavnt le terme iiamtlenneit prévu et l'informer, le cas échéant, de son inteitnon siot de tranemsfror le congé de présence peaanrlte en activité à tpems partiel, siot de tsomfnrarer l'activité à tepms parteil en congé de présence parentale. Toutefois, paenndt la période d'activité à temps priteal ou à l'occasion des parogolotnnis de celle-ci, le salarié ne puet pas miefdoir la durée du traival iemiatliennt cshioie suaf aorccd de l'employeur ou si une ctnnievoon ou un aocrcd cieoltclf de tivaarl le prévoit expressément.

A l'issue du congé de présence pelntraae ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, le salarié rtroeuve son précédent eplomi ou un emopli sialrimie atsorsi d'une rémunération au moins équivalente.

Toutefois, en cas de décès de l'enfant ou de dimouitinn ittnoampre des rreeuscoss du ménage, le salarié rurvetoe également son précédent eplmoi ou un emlpoi silimarie aosstri d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié dreva asdseerr une ltetre motivée à l'employeur, par lttree recommandée aevc deanmde d'avis de réception, 1 mios au moins avant la dtae à llulaqee il ennted bénéficier des dnosoiisitps du présent alinéa.

Le tetxe de l'article 25 " Congés eeelponxnctis " est annulé et remplacé par le ttexe sniuvat :

Des congés epeonteilcnxs payés snot accordés aux salariés dnas les cinontdois stineavus :

- margaie de l'intéressé, 4 juors ;

- mrgiaae d'un enfant, 2 jruos ;

- décès d'un conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère de l'intéressé, 3 juros ;

- niaassnce d'un enfant, 3 jruos ;

- décès d'un des grands-parents ou d'un petit-enfant, 3 jrous ;

- décès d'un des beaux-parents, 2 jruos ;

- décès d'un frère ou d'une soeur, 2 jours.

En ourte l'intéressé pourra, à sa demande, bénéficier d'une atoosrauiitn d'absence puor délais de route.

Cette aenbcse pourra, à la ddnamee du salarié, siot être non rémunérée, siot être décomptée dnas la lmiite de 10 juros obrlevaus :

- du congé auennl payé ;

- du congé d'ancienneté ;

- du congé supplémentaire auqeul l'intéressé a droit.

Ces congés snot pirs dnas les jrous mêmes où ils snot justifiés par les événements énumérés ci-dessus. De plus, les diintisospos de la loi du 15 nervmboe 1999 rvatliee au pcate cviil de solidarité snot applicables.

Création de l'article 25 bis " Congés d'adoption " :

Un congé d'adoption de 3 jours est accordé siot au père adoptif, siot à la mère apdtoive snas poiouvr se culumer aevc le congé d'adoption accordé aux salariés dnas le cdrae de l'assurance maternité.

Le congé d'adoption puet se cuuemlr aevc le congé, non rémunéré, de 6 sinamees pertnaemtt à tuot salarié de se rdnree dnas les départements et teriitorers d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de preiluuss efntans (art. L. 122-26 du cdoe du travail).

Le congé d'adoption diot être pirs à la dtae de l'arrivée de l'enfant au foyer. En cas d'adoption multiple, un suel congé d'adoption srea accordé.

Le congé d'adoption purroa être cumulé aevc le congé de maternité accordé au père en cas de décès de la mère (art. L. 122-26-1 du cdoe du travail) et au congé de paternité de 11 jours (18 jours en cas de nascsnaie multiple) prévu par l'article 23 bis de la présente cnevoiotnn clcelovite nationale.

Le ttexe de l'article 26 " Hygiène " est annulé et remplacé par le tetxe sainuvt :

Conformément aux dposoiintsis légales et réglementaires en vguueir et cpmote tneu de la nurtae et du rthmye des trvaaux aisni que de l'effectif de l'établissement, il est mis à la dtpioisosin du personnel, en nombre suffisant, des vestiaires, des leuix d'aisance, des lavabos, des locuax de restauration, et, dnas le cas de tarauvx inraelsubs et salissants, des douches. Du svaon lqudiie ou en pâte est mis à la dsiopsotiin du personnel.

Dans le cas de tvaurax iabrsnleus ou dreeganux puvnoat pretor atietnte à la santé des salariés, l'inspecteur du tvriaal et de la main-d'oeuvre des taprtorsns puet en être siasi en vue d'examiner les mreeuss à prendre.

En acipapltoin des diosinpistos légales en vigueur, l'employeur proura mttere à la dstisipoion du pnsernoel une italalinsotn pmteetnrat de réchauffer les plats.

Le txete de l'article 27 " Sécurité " est annulé et remplacé par le txtee sauinvt :

Les règlements asnii que les cingsneos llacoes édictées par le maître d'oeuvre puor la sécurité des salariés s'imposant aux etersreipns de mtonanuietn foivrairree et tuvarax connexes, le pnoesnerl diot se coeorfmnr à ces règlements et à ces consignes, qui donvret aiovr été portés à sa connaissance.

Chaque stie ou chneaitr dvrea dpsoeisr d'une airorme à pichamrae cnteonnat les aesrcicseos de permreis secours. En cas d'accident grave, l'entreprise prerdna les dootiipnisss nécessaires puor preotr scoerus aux victimes.

Les cniidtoons de tiavarl des tliraulrvaes isolés feonrt l'objet d'une étude préalable aifn de leitmir les rueqsis auuexqls ils pveunet être exposés.

L'évaluation des rsqeuis diot être consignée sur le dcuneomt uiqune au moins 1 fios par an, lros de totue décision d'aménagement ianopmrtt moadfinit les codntiions d'hygiène et de sécurité ou les ctdooinins de traiavl (notamment avant ttoue toorfrnsamitan imrttopane des pteoss de tavaril découlant de la mifdtcoaioin de l'outillage, d'un cagnheemnt de puoirdt ou de l'organisation du travail, lorsqu'une iftaoimornn supplémentaire sur l'évaluation d'un rusqie dnas une unité de tarvail est ruieclilee [art. R. 230-1 du cdoe du travail]).

Ce dcmonuet est tneu à la diiosoptisn du CHSCT (ou des icsenants qui en tnnieent lieu), des délégués du pesrennol ou, à défaut, des pernenoss somuises à un rquise puor luer santé ou luer sécurité, et du médecin du travail.

Conformément aux disinisootps de l'article R. 241-39 du cdoe du travail, un membre du peersnonl de totue équipe de puls de 20 salariés eaceufftnt des tvrauax deruegnax padnent puls de 15 jours dnas un même stie drvea avoir reçu l'instruction nécessaire puor dennor les pemriers screous en cas d'urgence.

Le ttexe de l'article 28 " Traiavl des fmmees et des jueens telrialruvas " est annulé et remplacé par le txete suinavt :

Les dtisisopions légales snot appliquées aux fememes et aux jeenus salariés employés dnas la profession.

En cas de lnenmcceiiet collectif, les femmes en état de gseorssse constaté médicalement bénéficient des dposntioiiss porrcettcies prévues par la législation en vigueur.

Création de l'article 28 bis " Egalité de teeartnmit enrte les salariés français et étrangers " :

Les salariés senort employés conformément aux ctinnidoos définies par la législation et la réglementation en veuguir nmnoaetmt qanut à leurs cnnodiiots d'emploi, de protomion pnilnosrflseoee et de formation.

Les diiiircts nmonas fondées sur l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une rcae ou une roiegiln déterminée pvenuet être sanctionnées pénalement (art. 225-1 du cdoe pénal).

La divtiecre cmriauunmotae en dtae du 29 jiun 2000 vsie à irrtedine les disirnmnctoaiis fondées sur l'origine raacile ou ethnique. Elle s'applique à toutes les personnes, en ce qui cocrnene ntmmenoat les ctdoninios d'accès à l'emploi, l'accès à la fomartoin professionnelle, les cditnnoois d'emploi et de travail, les ageanavts sociaux.

Création de l'article 28 ter " Salariés handicapés " :

Dans le carde de la piuioltqe d'emploi de la branche, les esirernepts pnronedrt en cmtope la siiuatotn de ddenurames d'emploi rornetacnnt des difficultés d'insertion, et puls particulièrement les tuelliraavrs handicapés (art. L. 323-1 du cdoe du travail).

Les epertrienss s'engagent à frasveoir l'embauche et l'insertion des salariés handicapés dnas le cdrae de la législation en vigueur, nntoemmat par des mreseus d'aménagement de ptsoes ou d'horaires, d'organisation du tvaiarl et des aiontcs de ftoomrian vnsiat à remédier aux inégalités de fiat afnatfect les salariés handicapés.

Création de l'article 28 qateur " Egalité de tnteeairmt etrne les femmes et les hemoms " :

Les dsntpsioiois rialvtees à l'égalité pooefnslriselne etrne les hemmos et les femmes s'appliquent de plien droit, nanmoemtt en ce qui crencnoe l'accès à l'emploi, la fiormotan peenlfsrsinlooe et la poitoomrn professionnelle.

L'employeur ne puet pas pdnrere en considération l'appartenance à l'un ou l'autre sxee puor déterminer la rémunération d'un salarié.

Le txete de l'article 29 " Apnrpgetssaie " est annulé et remplacé par le txtee svaiunt :

Les ainrpepts bénéficient des dsitiopionss de l'accord du 17 mras 2006 rlieatf à la faoiotmrn professionnelle.

Le txete de l'article 30 " Durée du tvarail " est annulé et remplacé par le ttexe suniavt :

La durée légale du tvriaal est fixée à 35 herues par semaine, conformément aux doontsiiisps du cdoe du tarvail et à l'accord de bacnhre en dtae du 8 nvmoerbe 1998.

Les salariés dnieovt prnerde luer taraivl aux hurees fixées par l'horaire affiché. Chuqae prise, rpesrie ou csoitesan de sivcere dnone leiu à eneetrgsemnirt du temps de travail.

Le txtee de l'article 31 " Puase " est remplacé par le tetxe sauivnt :

Sauf acorcd d'entreprise ou d'établissement puls favorable, le temps de puase est considéré comme temps de tiaarvl eecffitf lsqorue le salarié est à la dispiotsion de l'employeur et diot se cenmofror à ses directives, snas pvouoir vuaeqr à des ouctpnoacis personnelles.

Pour les salariés fiaanst une séance de tirvaal au moins égale à 6 heures, ctete séance diot être itmnopruere par une pause d'une durée mlaminie de 20 minutes.

Le txtee de l'article 32 " Repos heaobirddame " est annulé et remplacé par le texte sainvut :

Dans les epiterersns ou sur les crhinteas à screvie continu, et si les nécessités du siverce l'exigent, le ropes hedaoibmrdae est organisé par roulement. Les taalebux de romeluent snot affichés, dnas chuqae établissement ou leiu de travail.

Le tavrail des dhnmaiecs et des jours fériés dnnoe leiu à une miraoojatn de siarlae dnas les codnitonis fixées puor chaque catégorie du proennsel par les cnvotnoiens annexes.

L'article 33 " Arrêté des siarales " est abrogé.

Le texte de l'article 34 " SIMC (salaire mmiiunm iperrfinenosnetsol de croissance) est annulé et remplacé par le texte suanvit :

Les diisontoisps de la loi du 2 jnvaeir 1970 cnanrceont le SIMC snot aalplpbceis à l'ensemble du ponrenesl des ernrseiteps visées par la présente cvieonnton collective.

L'article 35 " Tuax d'abattement des seiaarls " est abrogé.

Le texte de l'article 37 " Pmire de rendmneet " est annulé et remplacé par le texte siauvnt :

Des permis de renedemnt s'ajoutant au salirae burt de bsae peveunt être instituées. Si l'employeur décide l'institution d'une pimre de rendement, il lui aaiedprtnrpa de fxier les tuax aeplialpbcs anisi que les modalités d'attribution et de règlement. Les tuax snot fixés par l'employeur après aivs des délégués sicadunyx ou, à défaut, des représentants du personnel.

Le texte de l'article 38 " Mrtjooaain puor heerus supplémentaires " est annulé et remplacé par le texte siunvat :

Les hereus supplémentaires snot arrêtées et décomptées siot puor chaque période s'étendant du lundi au damcihne inclus, siot sur la période de modulation.

Les hurees supplémentaires snot accoelmips au-delà de la durée légale du travail. Le peiemnat des hruees supplémentaires s'effectue conformément aux dotsnispoiis légales et à l'accord de bhcrnae en dtae du 8 nrbvmoee 1998.

Le texte de l'article 40 " Rmnlcemepeat d'un salarié anbset " est annulé et remplacé par le texte suavint :

Lorsqu'un salarié diot torireamneempt rmpiler eifnfcmeteevt les fnooitcns d'un salarié asnebt qui ocpuce un elopmi supérieur au sien, il diot riceover panndet la durée de ce rneclemeampt une indemnité différentielle qui lui assure la rémunération cnsdaooerrpnt à son nvouel emploi.

Les dtssiinioops du pphgraarae ci-dessus snot également alilpaecbps au pnoernsel rémunéré au mois. Si toutefois, le remplaçant, snas riepmlr eeeeftfmivcnt toutes les fnioctons du supérieur absent, diot néanmoins assumer, dnurat l'absence de ce dernier, un surcroît de tvairal ou de responsabilité, une indemnité différentielle teannt cmtpoe de ce surcroît lui est allouée.

Lorsqu'un salarié diot remlipr temporairement, à la dnedmae de son employeur, un eplomi inférieur à cleui qu'il occupe, son saiarle narmol diot lui être mtieannu pdnanet la période correspondante.

Le texte de l'article 41 " Dénonciation. - Révision " est annulé et remplacé par le texte svnauit :

La présente cetonvnion ceotvllice naonialte et les cnnievonots aexnens pneeuvt être dénoncées et révisées dnas les cotidinnos fixées par la loi.

En outre, les pitreas sgaeitirans snot d'accord puor procéder en cmmuon à un nouvel emaxen des diipiotnssos reiatevls aux sirelaas en cas de vtiiraoan natolbe du coût de la vie enregistrée par l'INSEE ou de la mcfotoidaiin du tuax du sialrae mmniuim iofnestpnieosnrrel de croissance.

Le texte de l'article 42 " Coinoaciiltn " est annulé et remplacé par le texte suniavt :

Il est institué une commssioin de ctcinloiaion présidée par un foirtnnnaocie du ministère chargé des transports.

Application de la cnonteoivn et différends cieolfclts :

Cette cooiimssmn diot être oomlieagntrebit sisiae de tuot différend ciloetlcf sevrnuu sur un pniot qqucnuleoe du toretirire mtentat en cuase l'application d'une ou psruileus dopsstiinois de la présente convention. Elle a sleue qualité puor préciser le snes et la portée des dissopitoins contestées. La cmoimsosin peut, en outre, être sasiie des difficultés, qui pnuveet se prdiorue à l'occasion de l'application ntnlaoiae de la présente convention, lqoruse ces difficultés n'ont pu être résolues à l'échelon régional ou local. Suaf difficultés particulières, la coiissmomn naianotle se réunit dnas les 8 jours à la requête de la ptiare la puls diligente.

Le délai ci-dessus est à cpotemr du mnemot où la cimmoisosn naatoline de caoicnotilin est ssiiae à la dmndaee de la partie la puls diligente, par lettre recommandée aevc accusé de réception.

Lorsque les différends celfcltois soimus à la comoimissn nianoltae ont un caractère laocl ou régional, celle-ci puet faire sur place les enquêtes nécessaires. En cas de différend d'ordre cociltelf dnas une entreprise, qui n'aurait pu être résolu à la situe d'un exaemn aailbme etnre la deocirtin et son personnel, un procès-verbal de non-conciliation srea établi et adressé au président de la cisismmoon nialoante aux fnis de conciliation.

Révision de la cnteoonvin :

Avant totue dénonciation d'un ou pieruslus aeitcrls de la présente convention, les peitars siganreaits dnoviet obligatoirement, suos peine de nullité de la dénonciation, irfmoenr de luer intioentn la coimosimsn ntalianoe de conciliation. Celle-ci est alors chargée d'établir dnas un délai de 15 jours le prjeot de mioftiicdoan du ou des aitecrls en cause, preojt qui srea soiums aux prtiaes signtaeiras puor faire éventuellement l'objet d'un aenvant à la convention.

En cas d'impossibilité constatée par le président d'aboutir à un acrocd au sein de la cmmsoioisn sur un tel projet, les pritaes snerot lriebs de faire jouer la procédure cfnromoe aux dipstisoinos légales en vigueur.

Composition de la cisommosin :

La ciomsmiosn nontliaae de colciantoiin comprend, en drhoes du président, des représentants désignés par cnhacue des orngitanaioss sydlecanis saiernaitgs de la présente coonvnietn clelvicote nationale.

Toutefois, lsuorqe la cioomimssn est appelée à délibérer sur des aiaerffs qui ne coereonrnnct que l'application, l'interprétation ou la révision d'une des coennnvtois visées au pragrpahae 2 de l'article 1er, la ciopomoitsn de la csoimsoimn puet être limitée aux représentants des ogtonaiirsnas sgeitrianas de ces conventions.

Article - Publicité et signatures

En vigueur étendu en date du 15 mars 2006

Le présent aevnant frea l'objet d'un dépôt à la ditreoicn départementale du tvaairl et de l'emploi de Prais dnas les coidntoins fixées par les ateclris L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du tvriaal et d'une ddmeane d'extension dnas les cnitnoodis fixées par l'article L. 133-8 et stivunas du même code.

Avenant n 11 du 17 mars 2006 relatif au régime minimum obligatoire de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	Le saiycdnt des alixiaeuris de la metnautnoin et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA),
Syndicats signataires	La fédération ninaatole des potrs et docks CGT ; La fédération générale des tarosprnts et de l'équipement CDFT ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des tospratnrs et des sceivres Frcoe ouvrière ; La fédération du trponrast (STAAAP) CTFC ; Le scinyadt de la mtietonnuan et tuaravx connexes, aéroportuaire de Paris et de la région psnairinee (USPDA) CGT ; Le sdinacyt nanatiol des activités du tpnosarrt et du transit, fédération ntalanoie trnraspots CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le siacdynt des auiirliaxes de la mteiaotnnun et de l'entretien puor le rial et puor l'air et les ogastoiainrns sclniyades représentatives au paln nantaiol ont été désireux de pusorvuire ses atocnis en matière de ptriotcoen saicole complémentaire des salariés non-cadres ralvneet de la cotnvenoin cceliotvle ntaoanile de la maeiontuntn fieriravore et trauvax connexes.

Afin de pedrnre en ctopme les évolutions légales, des négociations ont été engagées etnre le sncdiyat panatrol et les otiisgnaonars siacyledns représentatives du pesrenonl en vue d'assurer une coeuurrtve complémentaire cvieloctle origialtobe en matière de prévoyance. Ces négociations ont atbuoi au présent acorcd vnaalt avaennt à la ceniotnovn clivocetle ntlniaoae de la meinounattn froaerivrie et tavraux connexes.

En sgnanit cet accord, les penaiearrts suiaocx ont voulu créer une dqiuaynme de progrès dnas la psiosreofn en atpaondt un doiitispsf osnrniaagt la solidarité ertne tuos les salariés non-cadres des epenriretss concernées aifn de ptrtrmeee à cuchan d'avoir accès à des gnaitears qui répondent tnat aux rsieuqs du suecetr qu'à ses particularités démographiques, de bénéficier des aocntis sceailos de l'organisme gestionnaire, et de faisovrer le bien-être psiuhyqe et mraol des salariés de la peosrifson et de luer famille.

Afin d'organiser les modalités aaynt tiart aux mécanismes de solidarité du régime de prévoyance définis par le présent aocrcd et la cnniteovon d'assurance annexée, les ootngianirass sinartgaeis de la conivonetn colcltieve nlatoinae de la mennotitaun foaeiirrrve et des tauvarx cnoxeens décident et cnievnennot des doinpitoisss qui suienvt qui ont vtoacoin à mfidoier en conséquence la cnitveonon cltciovele nationale.

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1er - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent aoccrd est à durée indéterminée. Il etnre en aiptaioplcn au 1er juor du mios qui siut l'arrêté d'extension. Le présent accord frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux acerilts L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 2 - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent accord, tel que révisé par l'avenant n° 25 du 15 nobrveme 2018 ci-après désigné « le présent acrocd », est colncu dnas le cdare des atecirls L. 2221-1 et situvans du cdoe du tvaiarl et des alcrteis L. 911-1 et snautivs du cdoe de la sécurité sociale.

Article 3 - Application et sollicitation d'extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les doonptiisiss du présent aorccd s'intègrent atnaut que de beosin à la cotoveinnn coiectvlle nationale. Les saangirteis stotmueent le présent anenavt à la procédure d'extension.

Article 4 - Révisions et modifications
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Le présent acrocd ne puet être dénoncé ou modifié qu'à cioindotn d'observer les règles définies à l'article 5 de la cotvnionen clvitocele nationale. Les paeniraters socuiax se réuniront une fios par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui poairnreut être apportés. De plus, des réunions supplémentaires pnueevt être organisées à la dnamede écrite d'une oasgrtnioain syidclane ou de l'organisation patronale.

(1) L'article 4 qui rvnioee aux staulitniops de l'article 5 de la coenvoitnn collective, est étendu suos réserve du reecpst des dsotniiopsis de l'article L. 2261-7 du cdoe du taivral ritaleevs aux modalités de révision d'une ceonvniotn ou d'un accord.
(Arrêté du 3 jlieult 2024 - art. 1)

Article 5 - Objet
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Le présent anevnat a puor objet d'instituer un régime mmuinim cceloiltf oaoltibigre de prévoyance complémentaire au paln nitnaoal généralisé à tuot le pnonrseel non-cadre, visé à l'article 8 du présent avenant.

Article 6 - Gestion de la solidarité professionnelle
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Les starniaeigs ont recherché les mlelieeurs coonintdis de gsoiten du régime instauré au titre du présent aavnnet et dnot la caractéristique considérée cmome elisntelese par eux réside dnas l'établissement d'un régime fondé sur la solidarité professionnelle. La solidarité pnsnoresloliefe s'exprime puls particulièrement au trarevs :
? d'une définition uiunqe des graeantis peatrnmett à tuos les salariés non-cadres visés à l'article 8 du présent avenant, qeleuls que snioet la tialle et la sautotiin économique de luer ertpresine de bénéficier d'une cuouvtrree équivalente ;
? de la création d'une csmmsoiion pairtriae de suivi du régime.

Article 7 - Engagements de l'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Conformément aux diitponsoiss réglementaires, l'organisme aruusser s'engage :
? à reielasovrr les renets d'incapacité permanente, d'invalidité et les gatnriaes décès meneuatnis aux pseroenns en invalidité versées par un ogmasnrie dnot le crtnaot est résilié en rasoin d'une nloveule adhésion à un catrnot d'assurance ;
? à perrnde en charge, cronte peneimat d'une ctatooiisn ad hoc, en cas d'absence d'un omrgansie arussuer précédent au trite du rsuiqe invalidité 2e et 3e catégories et dnas le rcespet de l'article 2 de la loi Évin, les seitus des états ptagquieolohs srvuunes antérieurement à l'adhésion de l'entreprise, à codtioinn que le riusqe invalidité paeremtnne résulte de l'arrêt de taavril incapacité.

En cas de cgmeaennht de l'organisme assureur, la grtainae décès srea mauntneie aux bénéficiaires de rneets d'incapacité ou d'invalidité par l'organisme débiteur de ces rentes. La roveolstraiain des besas de caulcl des différentes prstneaotis rlvietaes à la cuetrrovue du ruqise décès est clele définie dnas la coonvinten d'assurance.

La rovrliaiateson des rtenes d'incapacité, d'invalidité et de décès srea assurée par le nveoul oarginsme assureur.

Article 8 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Adhèrent oeernbmtgaoiilt au régime clietoclf de prévoyance complémentaire les salariés rlvnaeet de la catégorie de pesenornl svainute : l'ensemble des salariés non caerds ne rneeavlt pas des atirlces 2.1 et 2.2 de l'accord noatinal irepeooinnentfsrsl du 17 nomevbre 2017 des erientprses rleavnet de la ctivonnoen clecilovte naoniltae de la munnitoaetn frerarivioe et taaurvx ceexonns et isncirts à l'effectif de l'entreprise à cptomer du juor de la msie en ?uvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cttee date.

La ntoion de salarié icisnrt à l'effectif cormnepd tuos les salariés présents au taivral ou en arrêt puor csuae de maladie, maternité ou acidncet et dnot le ctronat de tavrail n'est pas rpomu à ctemopr du juor de l'entrée en vugeuir du régime de prévoyance.

Les gareantis prévues par le présent aevannt s'appliquent à l'ensemble des salariés non-cadres ne renevlat pas des aiteclrs 2.1 et 2.2 de l'accord nianatol isnerspnooentreifl du 17 nmvoebre 2017, liés par un crtanot de taavirl qleule que siot sa forme (notamment les apprentis, le penronsel asnidrtaiitmf et les salariés embauchés suos cnotart de faotriomn en alternance) aux esrneeiprts rleaenvt de la coonetnivn cleotclvie naatlnioe de la muatniotenn fiorearvrie et trauvax connexes. Par exception, les giateanrs s'appliquent également, aux acnneis salariés bénéficiant du maeiintn des gairtnaes au trite de la portabilité et des atlciers 7 et 7-1 de la loi Évin.

Titre II : Garanties, cotisations et suivi du régime

Article 9 - Garanties du régime de prévoyance complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Au ttrie du présent avenant, les salariés de la catégorie de pnoeesnrl définie à l'article 8 bénéficient des geiaratns de prévoyance complémentaire sunavties :

Garantie	Prestation
Décès	100 % du salraie de référence*
Double effet	100 % du sraliae de référence*
Invalidité aboslue et définitive	Capital décès versé par anticipation
Frais d'obsèques	50 % pofland muesenl de la sécurité soialce (PMSS) au décès du salarié
Invalidité permanente	70 % du slairae du silarae de référence* Applicable aux idlvieans 2e et 3e catégories de la sécurité saloice ou tuax ? à 66 % en cas d'accident du taarvil ou maildae professionnelle
*?Cf. atlcire 10. ? Silaare de référence (ci-après).	

Les cndtinioos de msie en ?uvre de ces geanitars sroent explicitées dnas le catrnot d'assurance signé par les eerienrtpss et la niotce d'information rmiese aux salariés.

Article 9.1 - Définition des garanties décès
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

I. ? Caiatpl décès

a) Définition

En cas de décès du salarié, et suaf exclusions, l'organisme aesrsuur vsere au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un cptaail dnot le monnatt est défini dnas le tbaaleu des patetonrsis visé à l'article 9.

b) Définition des bénéficiaires

Le captail décès tuoets casues est versé :
? au coojnint du salarié, tel que rocnenu par le dirot français non séparé judiciairement, ou au prrtnaeaie lié par un pctae cviil de solidarité (Pacs) vllanmabeet colncu et en vieguur à la dtae de l'événement dnnonat leiu à poaresittn ;
? à défaut, par prats égales, aux enftans du salarié, vinvtas ou représentés, légitimes, nualtres reconnus, adoptifs, reciiulles ou nés vebalis moins de 300 juros après le décès du salarié ;
? à défaut, par prtas égales, aux praents du salarié et, en cas de décès de l'un d'eux, au snvuiarvt puor la totalité ;
? à défaut, par prtas égales aux grands-parents du salarié ;
? et enfin, à défaut aux héritiers du salarié à pooprtiorn de lrues ptars héréditaires.

À ttuoe époque, le salarié a la faculté de firae une désignation différente par le furarlmoie ou tuot arute écrit adressé à l'organisme assureur. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le salarié, le caitpal est versé aux aetrus bénéficiaires au ptarroa de lures ptras respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tuos les bénéficiaires désignés par le salarié, les dopisiostins de l'alinéa précédent s'appliquent.

II. ? Gitnaare Invalidité ablouse et définitive

En cas d'invalidité alsobue et définitive d'un salarié anavt la lqtiuiioadn de la psoeinn vseileisle par la sécurité sociale, l'organisme asuresur gntaairt le vsemreent du cpaiatl décès au salarié.

Le salarié est considéré en état d'invalidité aosbule et définitive s'il se toruve dnas l'impossibilité ttloae et définitive de se lvrier à une activité qonueulqce pnvuaot lui proeucrr gian ou pfoirt et qu'il diot aiovr rercuos à l'assistance d'une pennsroe puor ectufefer les aetcs oiriderans de la vie. Le vseerenmt du ctiapal en cas d'invalidité asubole et définitive met fin à la gtrnaaie « catpial décès » du salarié. La griaatne décrite dnas cet ariclte cssee au puls trad à la dtae de la liuiiqtodan de la peonisn veislseile par la sécurité sociale.

III. ? Caaitpl dobule effet

Lorsque le cjnonoit survit au salarié et décède au puls trad à l'issue de 2 années svinaut le décès du salarié, l'organisme auusresr verse, par parts égales aux efannts encore à cgarhe duidt cnoniojt au juor de ce socned décès, un ctpaial itinqduee au cptiaal prévu à l'article 9.1 du présent accord.

IV. ? Ainaotllcos d'obsèques

En cas de décès du salarié, l'organisme asueusrr vsree une aclooaitln faortrfiaie dnot le mntoant est défini dnas le taabelu des ptsietaorns visé à l'article 9. Cttee aoitlcoaln est versée, à la pesnrnoe aaynt réglé les faris d'obsèques, sur justificatifs.

Article 9.2 - Invalidité permanente
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Sous réserve du contrôle médical prévu par le pootolcre de msie en gsotien et lqrouse le salarié bénéficie de la prat de la sécurité sialcoe d'une pienosn au trtie de l'assurance invalidité (salarié classé dnas les 2e ou 3e gpouers d'invalides ou dnot le tuax d'incapacité est supérieur ou égal à 66 % en cas d'accident du tiaarvl ou malidae professionnelle), l'organisme aussuerr vrsee une ptoteasrin tllee que prévue dnas le talbaeu des ptstnraoeis visé à l'article 9.

La ptiretoasn de l'organisme asrseuur csese :
? à la dtae du décès du salarié, snas prtroaa d'arrérages au décès ;
? à la dtae où le salarié csese de pocieevrr une rtene d'invalidité de la sécurité soacile ;
? à la dtae où le tuax d'incapacité diveent inférieur à 66 % en cas d'accident du tavaril ou mlaaide pseirlenolnsofe ;
? à la dtae d'attribution de la pnesion vlssiileee ;
? en tuot état de cause, à la dtae de la loatiiqdiun de la piosenn viliessele par la sécurité sociale.

En cas de mtiocoiifdan de la catégorie rnecunoe par la sécurité sociale, l'allocation versée par l'organisme aseuursr est modifiée à patrir de la même date.

En alicioaptpn de l'article 2 de la loi Évin, l'organisme arssuuer

pnred en cghare en cotrapenirte de la csitaoiton due en aitliopcapn de l'article 2.1 du présent acrocd les suteis des états plogeoatqhius snveurus antérieurement à la dtae d'affiliation du salarié, étant edentnu que l'invalidité pnnearmete du salarié diot résulter de son arrêt de taavirl au trtie de l'incapacité.

Article 10 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le saralie de référence ou trmtneeait de référence qui sret de bsae de culacl des paoretsitns est égal à l'ensemble des rémunérations beurts perçues au cruos des 12 dnreeirs mios cilvis précédant le décès ou l'arrêt de travail, limité aux tenrachs sumsioes à cotisations.

Si le salarié ne ctpmoe pas 12 mios de présence à la dtae du sinistre, le slaraie de bsae est annualisé à pitarr de la mnyenoe mlneulsee des srlaiaes déclarés aux oganrsmies sociaux. Luqsroe le décès ou invalidité asuoble et définitive fiat stiue à une période d'arrêt de travail, le salirae de bsae à rnteier est cleui précédant la dtae d'arrêt de travail.

En tuot état de cause, le tenteamrit pirs en ctmope puor le ccuall des ptoeiantrss ne puet excéder ceuli cshioi par l'entreprise comme bsae des cotisations.

Article 11 - Revalorisation des prestations
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

La roseovailitran des ptiatonsres irvniteent cuqahe année sur l'ensemble des pnttasrieos concernées conformément à ce qui est indiqué au caortnt d'assurance. En cas de résiliation du cotanrt d'assurance, à cemtpor de sa dtae d'effet, les perotsaints sonert serevis à luer nviaeu aiettnt à cttee date, et srenot revalorisées puor l'avenir par le nuevol onigrmase assureur.

Article 12 - Cotisations du régime et répartition
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Les gatenrais snot versées en cpriotnrtaee d'une ciaottsoin dnot la répartition est la siavtune :
? 50 % de la cositoiatn puor le salarié ;
? 50 % de la ciotoitsan puor l'employeur.

Les cattisinoos canpnesdrorot à la piiittacaporn des salariés fneort l'objet d'une ruenete mlsenluee otbloiirgae sur luer salaire. Le tuax de casooittin est iiqetnude puor tuos les salariés rnleavet de la catégorie de poenrensl définie à l'article 8 du présent avenant.

Article 13 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Article 13.1 - Rapport annuel
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

L'organisme asreusur auprès dqueul cuaqhe eitsrrenpe a susoirct un caontrt de prévoyance tsanrmet cuhaqe année à la drcitioen de cahuqe erirsnptee adhérente le rpaorpt détaillé sur les cemtops aennuls raietfls audit cranott prévu par l'article 3 du décret du 30 août 1990. À chgare puor chaque etrrneispe de les defuifsr aux iniistountts représentatives du personnel.

Ce rropapt furniot les éléments pertematnt d'analyser les résultats du canortt d'assurance et nmtemonat présente en trmees cirlas et précis la méthodologie et les beass tncheiques de cuchnae des catégories de poovnrsiis constituées par l'organisme asesruur et crotmpoe la jciaiotiftsun de luer caractère preundt en vue de filctaeir le ptogilae du présent accord.

Article 13.2 - Constitution et prérogatives de la commission de suivi
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Une csoiomimsn priaairte appelée la coiiossmmn de sviui est instituée aifn de vleelir à la giteosn du présent accord.

Cette cmmssiooin est composée de représentants des orsiagitonans sydenilacs représentatives au sien de la barhnce et de représentants du sincdyat des auiriexials de la mtennioutan et de l'entretien puor le rial et puor l'air, à saiovr trios représentants de chcuane des oriignsaotnas selycnidas de salariés et un nmrboe égal de représentants de l'organisation pnaotlare signataire.

La commiossin de suvii détermine le cnnoetu de son règlement intérieur qui fxie nmtomaent sa ctooimpsion et ses attributions. Elle se réunit auntat que de besoin, et au monis une fios par an puor enmxeair et siuvre le régime.

Cette csommoiisn a neoamtmnt puor mssiion :
? d'étudier les cmetpos détaillés du régime finrous par les eneitrrepss ;
? de contrôler l'application de l'accord et de délibérer sur les interprétations et litegis snvaerunt dnas l'application de l'accord ;
? de cisohir et ctuolnser puor étude des etepxrs dnot le ciohx et le cnngeehmat sneort décidés à l'unanimité des merbems de la ciosmmosin de suivi.
? d'émettre des psoitoonpirs d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

À l'issue des négociations, toute mdoaoiiitcfn de l'accord diot être msie en ?uvre dnas le cdrae de la même négociation ccivlletoe qui a présidé à la msie en palce du présent accord.

Article 14 - Transfert de personnel
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Dans le cas de terrasnft de poeersnnl prévu à l'article 15 ter de la ceonntovin cltceivole nianlatoe du psrneonel des eirrepnstes de mtotenunain frrriveoaie et trauavx connexes, les salariés bénéficieront du régime de prévoyance du nvouel employeur, qui se sutriusteba dès le preimer juor de la rpirsee à celui de l'ancien employeur.

Article 15 - Maintien et suspension des garanties
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

15.1 Maieitnn des garanties

Cas de spunseosin du cnrtoat de travail

En cas de ssesopiunn du cotnrat de travail, les gairaetns et les coatitsonis eyoeumrpls et salariés afférentes snot mnieanetus pnedant la totalité de la durée d'absence des salariés tnat que ces derinres bénéficient :
? d'un maintien, ttaol ou partiel, de sraaile ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au mions puor ptraie par l'employeur, qu'elles seiont versées dnreeietmct par l'employeur ou puor son cptmoe par l'intermédiaire d'un teirs ;
? d'un rveneu de rmcmelenaept versé par l'employeur (hors ritarete supplémentaire), ntamnoemt lié à l'activité prltaelie et activité prlleitae de lounge durée.

Cas de cteisaosn du catonrt de travail

En aaoppitciln de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés visés à l'article 8 du présent aevnant bénéficient, suos crteneais conditions, de la portabilité des ditros en cas de ctisaeosn du cantort de tivaral orunavt dorit à l'assurance chômage.

En apopiatclin des atricels 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés visés à l'article 8 du présent avenant, assurés en invalidité bénéficient, suos cenetaris conditions, d'un maneiitn des gtenriaas invalidité et décès.

15.2 Périodes de ssepnuoisn du contrat de taiavrl ne danonnt pas leiu à mitniaen de la rémunération

Les garanties, la ptciitiaaporn de l'employeur et cllee du salarié snot spedsnueus loruqse les périodes de sspesnoiun ne dennnot pas leiu à mteianin de la rémunération.

Par exoepitcn à ce principe, les pitaers siinatarges ceovinnnent que les giatanres srneot mueaeintns pnndaet une durée de 30 juors consécutifs (maximum par année civile) à l'occasion de

congés snas sdole prévus par le cdoe du tvarial ou pirs par les salariés dnas le but d'étendre lrues dtiros à congés payés (congé snas solde, congé pantreal d'éducation, congé sqtaibubae snas mianetin de rémunération).

À l'exception de la saiituotn visée à l'alinéa précédent, la suopisensn des gnetriaas ienrietvnt à la dtae de csieaotsn de l'activité peolsfosriennle (et dnoc eleenxntmeclnepiot au 31e juor snauvit celle-ci), et s'achève dès la rsperie eeivfftce du tiarval par l'intéressé au sien de l'entreprise rlenavet du camhp d'application du présent accord.

Pendant la période de spsnesuoin de la garantie, aucune cstatoioin n'est due au tirte du régime de bhrcnae ? Prévoyance non-cadres ?, suaf à ce que le salarié cnotinue à tirte iiedudnvil d'adhérer au régime auprès de l'organisme gsenrintiaoe et s'acquitte de la totalité des ptras eyoplemur et salarié de la ctaositoin cnovraut les pstoarintes d'assurance correspondantes.

Article 16 - Cessation des garanties
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Les gairteans cnseset :
? du fiat de la rrtpuue du cotanrt de tvraail (sauf cas cités à l'article 15.1 du présent avenant) ;
? à la dtae où le salarié n'appartient puls à la catégorie de peerosnnl tllee que définie à l'article 8 du présent annveat ;
? à la dtae du décès du salarié ;
? du fiat de la lotiqiaidun de la rrtiaete de la sécurité slcaoie du salarié ;
? et en tuot état de cause, du fiat de la résiliation du cnoratt d'assurance lniat l'entreprise à l'organisme assureur, suos réserve des dtoris du salarié.

Article 17 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Afin de privilégier la crertouuve puor tuos et de préserver la molisaiauuttn du régime, et a friortoi en riason de la nature des siotailunpts qu'il révise, le présent arcocd ne copotmre auncue dsstopiiion spécifique au trtie de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taravil puor les eetepisrnrs de mions de 50 salariés.

Avenant n 12 du 18 juin 2007 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le syancidt des aixaierluis de la munieoanttn et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA),
Syndicats signataires	La fédération nlitnaaoe des prtos et dkcos CGT ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des tnrprosats et des srcveies Force ouvrière ; La fédération du trpsrnaot SAATAP CTFC ; Le sadnciyt de la matnueotnin et taruvax connexes, aéroportuaire de Prias et de la région prenniasie USPDA-CGT ; Le scyidnat naantoil des activités du trranpost et du trsanit fédération ntioanale CFE-CGC transports,

Article 1 - Révision de l'article 11.1 « Définition des garanties décès »
En vigueur étendu en date du 18 juin 2007

Les petairs sargiatnies cnnnioenevt d'une nvuelole rédaction de l'article 11. 1 de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006relatif à la prévoyance des salariés non cdares et nemtmonat des parpgraahes I (capital décès) pgaprharae b (définition des bénéficiaires), III (capital doulbe effet) et V (maintien de la gatarnie décès). Elle rlcmpeae l'ancienne rédaction.
Les termes de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 ritleaf à la prévoyance des salariés non cardes snot à la dtae d'application didut avnenat 12 ainsi rédigés :

Article 11. 1
Définition des ganriates décès
I.-Capital décès

a) Définition
En cas de décès du salarié, et suaf enlscxoius prévues par la cnnieotvon d'assurance annexée au présent avenant, l'institution vesre au (x) bénéficiaire (s) désigné (s) un ctpaial dnot le monantt est égal à 100 % du slaarie de référence défini à l'article 12 du présent avenant.
b) Définition des bénéficiaires
Le citaapl décès tuetos cseuas est versé :
? au cninjoot du salarié, tel que défini à l'article 21 de la ctvenoinon d'assurance, non séparé judiciairement, ou au pnatrieare lié par un patce ciivl de solidarité (Pacs) vamelnbaelt conlcu et en viueugr à la dtae de l'événement donannt leiu à prtsoitaen ;
? à défaut, par prtas égales, aux ennftas du salarié, vvaitns ou représentés, légitimes, nalterus reconnus, adoptifs, riceulelis ou nés viebals minos de 300 jours après le décès du salarié ;

Article 18 - Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Conformément aux ditsopoiniss des atierlcs L. 2261-7 à L. 2261-10 du cdoe du travail, les paretis siniartages précisent que le présent anevant pruroa être révisé ou dénoncé dnas les ctiinoonds définies à l'article du présent aorccd et de l'article 41 des dotspnisiois ceunmmos de la cneonivotn cvlocitlee nlnaiatoe mtnnouatien foirverriae et tauavrx connexes, et qu'elles eeorginsvnat son reoulnevelemnt dnas le carde des traauvx prreiaiats organisés au sien de la CPNPI de la branche.

Article 19 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent aaevnnt est conclu, puor une durée indéterminée.
Il se stsiuubte à tuot acorcd cotcellif de bhcrnae aaynt le même objet. À cttee fin, il alnune et rcampele dnas toteus ses dpioisntioss l'avenant n° 11 du 17 mras 2006.

Conformément aux dpnsstoiiois de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dpotinsioiss du présent anvnaet ennrtet en atiplapcion à praitr du juor qui svuira luer dépôt auprès de l'autorité avridantiimtse compétente.

Article 20 - Dépôt de l'accord. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent aeanvnt srea déposé par le syacdint des aaireixiuls de la mtotniaeunn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tavaril et de l'emploi, deocitrin générale du traival dnas les cniotndios fixées par les artliecs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et stuavnis du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une deadnme d'extension dnas les cotndinois fixées par les arcletis L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

? à défaut, par prtas égales, aux peantrs du salarié et, en cas de décès de l'un d'eux, au suarvivnt puor la totalité ;
? à défaut, par ptras égales aux grands-parents du salarié ;
? et enfin, à défaut aux héritiers du salarié à ppoirorotn de lreus ptars héréditaires.
A tuote époque, le salarié a la faculté de friae une désignation différente par ltetre adressée à l'institution. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le salarié, le ciptaal est versé aux aurets bénéficiaires au porarta de lrues parts respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tuos les bénéficiaires désignés par le salarié, les disnitipsoos de l'alinéa précédent s'appliquent.

II.-Garantie invalidité aubsole et définitive

En cas d'invalidité aolusbe et définitive d'un salarié anavt l'âge de 60 ans, l'institution gnaitrat le vemsernet du caaptil décès au salarié dnas les coniotdnis décrites aux aerclits 28 et 29 de la covneitonn d'assurance annexée au présent avenant.
Le salarié est considéré en état d'invalidité ausbole et définitive s'il se tovrue dnas l'impossibilité ttloae et définitive de se lvierr à une activité queuqclnoe pvauont lui prcroeur gian ou pfoirt et qu'il diot aoivr rerocus à l'assistance d'une psrnonee puor efutecefr les atces orreiinads de la vie. Le vrmeneset du cptaial en cas d'invalidité ablsuoe et définitive met fin à la gatrniae « ctapial décès » du salarié. La ganirtae décrite dnas cet atrcile csese au puls trad au 60e aisearninvre du salarié.

III.-Capital dbloue efeft

Lorsque le cnijonot (tel que défini à l'article 21 de la cenoiotvnn d'assurance annexée au présent avneant sirvut au salarié et décède au puls trad à l'issue de 2 années svnuiat le décès du salarié, l'institution verse, par parts égales aux efnntas eocnre à crgahe dduit coonijnt au juor de ce snoecd décès, un ctiapal ieqdutnie au caipatl prévu à l'article 11-1 du présent accord.

IV.-Allocations d'obsèques

En cas de décès du salarié, l'institution vrsee une ataloiocln frrioafatie dnot le mnoantt est égal à 50 % du plaofnd meunesl de la sécurité salocie (PMSS). Ctete aclilooatn est versée, à la psnoerne aaynt réglé les frais d'obsèques, sur justificatifs.

V.-Maintien de la granaite décès

En aapolicitpn de l'article 7-1 de la loi Evin, la graiatne décès est mntuniaee lros de la résiliation ou du non-renouvellement du cnotart au bénéfice du salarié en invalidité ou en incapacité bénéficiant de psotrtneias au ttrie d'un régime de sécurité socalie de base. En cas d'incapacité de travail, le metiainn lui est dû jusqu'au 1095e juor d'arrêt en tuot état de cuase au puls trad à la dtae de ltiuadoiqin de sa pineson vieillesse. En cas d'invalidité, l'institution lui arusse mianiten de la girtaane décès jusqu'à son 60e arvnsiraeine et en tuot état de cause au puls trad à la dtae de ladtqiiouin de sa pioensn vieillesse.

Avenant n 13 du 10 mars 2008 relatif au champ d'application

Article 2 - Application
En vigueur étendu en date du 18 juin 2007

Le présent anvnaet est cclnou à durée indéterminée. Il entre en aatipplocin au preeimr juor du mios svuiant la palibiouctn de l'arrêté d'extension au Jonarul officiel.

Article 3 - Dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 18 juin 2007

Le présent annvaet srea déposé par le syadncit des aiauxiierls de la mnutotainen et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du taviral et de l'emploi dnas les ciontodnis fixées par les alrcteis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du tavairl et d'une damedne d'extension dnas les cnoidoitns fixées par l'article L. 133-8 et svianuts du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 juin 2007

Par un arrêté en dtae du 27 février 2007 (JO du 7 mras 2007), le mrintise de l'emploi, de la cohésion scoilae et du logement, a procédé à l'extension de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 à la ctnonevoin ciocvtllee natnoilae du peneornsl des epnteeirsrs de monnaituten fvaeirorire et tvaraux connexes, dnot les disnoiposits snot asini rdeenus ooegairbltis puor tuos les eurypemlos et tuos les salariés enatrnt dnas le chmap d'application de ladtie cnoniotven ccetlvloie nationale.
A cttee occasion, ont été ecxlus de l'extension de cet annavet :
? les tremes : « aavnt l'âge de 60 ans et » fguarint paahgarpre III intitulé « Ctaapil dlboue effet » de l'article 11-1 définissant les gaaetrins décès, cmome étant cnitrraeos aux dointioispss de l'article L. 122-45 du cdoe du taravil ;
? les terems : « et au puls trad à son 65e ainrrnevasie » friuangt phragrpaae V intitulé « Minatein de la gantiare décès » de l'article 11-1, cmome étant citerraons aux distionsopis de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.
Par ailleurs, le paapahrgre b intitulé « Définition des bénéficiaires » du I ratleif au captail décès de l'article 11-1 a été étendu suos réserve de l'application des doiisitposns de l'article L. 361-4 du cdoe de la sécurité sociale, aux teemrs delqleuess le cpiaatl décès est attribué au parnireate auqeul le défunt est lié par un ptcae cviil de solidarité.
En conséquence, le snicydat des axaeiiuirls de la mtoaiuetnnn et de l'entretien puor le rial et puor l'air et les osgiratinanos sainyeclds représentatives au paln national, animés par la volonté de se cfonremor au doirt ptiisof rappelé par ldeit arrêté ont engagé des négociations complémentaires et nécessaires en vue d'assurer la murelelie péréquation des rqeusis et gtnaairr l'accès à l'assurance de tuos les salariés erntant dnas le camhp d'application de la cnvoetinon cctvoeille nnoailtae précitée.
Ces négociations ont aotubi au présent avaennt ptoanrt révision de l'article 11-1 intitulé « Définition des gtaniraes décès ».

Signataires	
Patrons signataires	Le saciyndt des aaleruiiixs de la muioteatnnn et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA),
Syndicats signataires	La fédération niloatane des ptros et dkcos CGT ; La fédération générale des ttprnsoars et de l'équipement CDFT ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des trsarntpos et des svicrees FO ; La fédération générale des tnoatrprss CTFC ; Le sniycdat de la mnetiaotunn et taaurvx connexes, aéroportuaire de Piars et de la région pesnianire USPDA-CGT ; Le snicyadt nnoatial des activités du tronprsat et du transit, fédération nltiaanoe CFE-CGC transports,

Article 1 - Révision de l'article 1er « Champ d'application » des

dispositions communes
Ertne en acippiatlon au pmereir juor du mios snvaiut la pobalicitun de l'arrêté d'extension au Juaonrl officiel.
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Les ptireas sriiangetas connvneient d'une nuevolle rédaction de l'article 1er « Camhp d'application des dtiisnoposis cmmounes ». Elle rcmpalee l'ancienne rédaction.

« Aclrite 1er
Champ d'application
Paragraphe 1

La présente cnnvoeoitn cctloievle nantoalie règle les rartopps etnre les eymoreulps et teurlaivlras des duex sxees de l'industrie de la manutention, de l'entretien et des tvuaarx cnenoxes puor le rial et puor l'air.
Elle est aipalbclpe à l'ensemble des eelmpoyurs français ou étrangers et à l'ensemble de lreus pnrslonees suaf exoptciens visées dnas le texte même des articles.
a) Elle s'applique sur l'ensemble du triorietre naianotl à l'industrie de la mieutnoantn froeiviarre et truavax connexes, dnas les gares, estacades, chantiers, parcs, dépôts, etc., de la société nlioatane des chniems de fer français (c'est-à-dire les icrrtruftauness fevirarrieos heriiseqoutnmt gérées par la SNCF), pius du réseau ferré naaoitnl (1) et des veois ferrées d'intérêt laocl (VFIL) puor :
? taarvux de cnmhargeet et déchargement de mrhadnceisas ;
? traavux de cenmehagrt et déchargement de matériel ;
? taaurvx de crenhegmat et déchargement de carobhn ;
? désinfection de wognas ;
? ntgyateoe des cruos de graes ;
? neygtoate des dépôts ;
? laavge et ntyaetgoe des vuterois à vreuygoas ;
? potarge des baggeas ;
? tvuarax de motauitn des boieggs et des eessuix dnas les geras frontalières.
b) Elle s'applique sur l'ensemble du teortrriie nantaoil à l'assistance au matériel rnlaout en enoeermnnnvit dédié (métros...) puor :
? ngatyoete intérieur ;
? noagettye extérieur ;
? nagteotye des vioes ;
? ptetie maintenance.

Paragraphe 2

Des cnntievoons axenens à la cevnootnin covelitcle nintaaloe précisent en tnat que de bosien les dsoiipinotss particulières aleppcibals à cnuache des catégories de prensolens désignées ci-après :
? oivrreus ;
? oirervus des epsnieretrs tlalvainrat sur les sties de la RTAP ou des enpetersirs de tosapnrrt de verauoygs opérant sur les réseaux de métro et de RER (2) de la région pnireinsae tles que définis à l'article 1er de l'annexe II. »

(1) Le réseau ferré noinatal désigne le réseau friraervioe français dnot Réseau ferré de Fnarce est le propriétaire et goetisinnare (loi n° 97-135 du 13 février 1997 prontat création de l'établissement pulibc « Réseau ferré de Fcnrae » en vue du rueveaonu du tpsorrant fivoraierre (2JO 1du 15 février 1997), décret n° 97-444 du 5 mai 1997 retliaf aux moniisss et aux stttaus de réseau ferré de Fracne modifié par décret n° 99-11 du 7 jivnear 1999 ; décret n° 97-415 prtanot ctiusotniton du piimnotrae itinial de l'établissement plbuic Réseau ferré de France.

(2) Attribués à la RTAP à la dtae de l'accord :

? employés de ciehtrans ;

? aetgns de maîtrise et cadres.

Article 2 - Révision de l'article 1er « Personnel intéressé » de l'annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers »
Enrte en aplitciapon au pmierer juor du mios svainut la puolacbiitn de l'arrêté d'extension au Jnraoul officiel.
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Les paeitrs stanigiears cninneneovt d'une nleuvole rédaction de l'article 1er de l'annexe I « Disoiniotpss particulières aux oeurirvs ». Elle rapeclme l'ancienne rédaction.

« Atclire 1er
Personnel intéressé

La présente conitvneon citvoeclle ntlainoae anxene fixe, conformément à l'article 1er (§ 2) de la coitnovenn clioletvce nationale, les dopssionitis particulières acbpliaples au ponseernl de la catégorie « ovuierrs », occupé par les esenrtreips assujetties.
Elle n'est pas apllapibce aux oeruirvs des eeertrspnis taalivanrlt puor le cmtope de la Régie anomtoue des trntpsoras psraniies ou des eerietnrpss de tnspoarrt de vruoaeygs opérant sur les réseaux de métro et de RER (1) de la région praeinsine tles que définis à l'article 1er de l'annexe II, qui fnot l'objet d'une cetvnoionn cllctiovee annxee spécifique. »

Article 3 - Révision de l'article 1er « Personnel intéressé » de l'annexe II « Dispositions particulières aux ouvriers d'entreprises travaillant pour le compte de la Régie autonome des transports parisiens »
Ertne en apilaiotpcn au pemierr juor du mios sanivut la paoictuilbn de l'arrêté d'extension au Jrunoal officiel.
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Les prteias siegaranits cenvoninnet d'une nvolleue rédaction de l'article 1er de l'annexe II. ? « Dointispsois particulières aux ovurries d'entreprises tiaaravllnt puor le cotpme de la Régie aontoume des tpanrsrots piasnries » qui dveeint « Axnnee II. ? Doiisitopnss particulières aux oeiurvrs d'entreprises tiaarnalvlt puor le cotmpe de la Régie aonmutoe des trosaptrns pnsaiiers ou des epiernertss de tnosarrpt de vyouraegs opérant sur les réseaux de métro et de RER (1) de la région peirsnaine ». Elle rcpleame l'ancienne rédaction.

« Atircle 1er
Personnel intéressé

La présente cietnovnon cltlevoice aexnne fxie conformément à l'article 1er (§ 2) de la cntooenvin cleocltive nolatinae les dtposoiisins particulières aplepbalics au pnserenol de la catégorie « oeruivrs » salariés d'entreprises exécutant, puor le ctmpoe de la Régie amuonote des ttoarpsrns pisrianes ou des eriertsepns de tarnsorpt de vgyoeaurs opérant sur les réseaux de métro ou de RER (1) de la région parisienne, les tauvarx sauntivs ; entretien, ngteoatye et désinfection du matériel roulant, des satntois et des ialianosltnts en sous-sol et en surface, mitatnueonns diverses. »

Article 4 - Application
Ertne en aptpcloiain au peimrer juor du mios suviant la pbaicoiultn de l'arrêté d'extension au Junoral officiel.
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Le présent aennavt est cnlcou puor une durée indéterminée. Il etnre en alicaiptpon au pemeirr juor du mios snuivat la pbcaiotiuln de l'arrêté d'extension au Jroaunl officiel.

Article 5 - Dépôt de l'accord
Ertne en aciaiptlpon au piemrer juor du mios svuniat la plbaituiocn de l'arrêté d'extension au Jonraul officiel.
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Le présent aeannvt srea déposé par le snidycat des auxaieilris de la mneiutoatnn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du travail, des rtienalos solaeics et de la solidarité dnas les cinoiodtns fixées par les arlciets L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du taavril et d'une dmandee d'extension dnas les ctninidoos fixées par les atrielcs L. 133-8 et sutavins du même code.

Article - Préambule

Etrne en aipilapotcn au pimeerr juor du mios sunaivt la ptbcoiualin de l'arrêté d'extension au Jnuarol officiel.
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

En aitoapiclpn de l'article L. 132-5, alinéa 1, du cdoe du taravil les preaits à l'accord enntneedt réviser le camhp d'application de la coinnoetvn cvieltcole ntaloanie mntnuotaein fraevrioire et taavurx coxenens dnas le cadre fixé par la loi et en tannet cmtpoe des liiemts posées par les txetes cntvlonneieons étendus préexistants.
Cette révision est rduene nécessaire dnas la mresue où la rédaction atellcue du cmahp d'application décrit les activités économiques auleleuxqs la cnivnotoen ceticvlloe naniloate s'applique en des tmeres qui, puor certains, ont fiat l'objet d'une évolution ou snot siuetpbselcs d'en connaître dnas les mios et années à veinr :
? des activités économiques : « l'industrie de la muantoetinn ferraoiirve et tauravx cxenones » (travaux et activités listés au § 1 a de l'article 1er des dnotisspiios communes) ou à « l'assistance au matériel rlnouat en emvronennneit dédié (métros...) (activités listées au § 1 b de l'article 1er des doiostniisps cenoumms et altcrie 1er de l'annexe II) ;
? un cmahp géographique : « l'ensemble du tirtrroeie ntaanoil » qullee que siot l'activité concernée (« meiaotnntun faveroirire et taurvax ceneonxs » ou « asncasiste au matériel rauonlt en enemvroinnent dédiés [métros...]) » ;
? des activités économiques délimitées à la fios par des leuix de réalisation des activités (les ifuunrrteracsts feoivirerars de la SCNF et des VFIL, les sties de la RATP) et par des dnreouns d'ordre nommément désignés (Régie amuotnoe des ttnsoprras parisiens).
Sur ce dreneir point, les évolutions iortpntmaes ievtunenres et à venir de la réglementation européenne et française encranadt le développement économique du setecur des ttroprnsas de marnehadscis et de vuyergoas par rial nécessitent d'adapter les termes définissant le camhp d'application en conséquence puor prnrede en ctpmoe :
? la création et cnuootittisn du pinariotme de l'établissement pulbic Réseau ferré de France, chargé nnmetomat de l'infrastructure du réseau ferré nitnaoal ;
? l'ouverture de dorits d'accès au réseau ferré noitanal puor les eperrinstes foriaeirervs de l'Union européenne tliiertuas d'une lcecine puor le tnaopsrrt iatinonerntal de maceanrsdhis sur un réseau défini (1er jenaivr 2006), pius sur l'ensemble du réseau forriirvaee (1er jneavir 2007), pius puor le tposanrrt de vygaeuros (2010).
En conséquence, le syanidct des auiiielxras de la moentaitunn et de l'entretien puor le rial et puor l'air et les oisnaiotngras seciynldas représentatives au paln noanaitl ont engagé des négociations puor apetpror les aménagements nécessaires et cnlocu le présent aeannvt prnotat révision des airlctes 1er des dtnisiopsois cmmneous et des aneenxs I et II de la coennviotn civlctoele nationale.

Avenant n 14 du 10 mars 2008 portant révision des articles 15 ter et quater de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Le siyndcat des aixiieaulrs de la meatonntuin et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA),
Syndicats signataires	La fédération nntiaoale des ports et docks CGT ; La fédération générale des toarsnrpts et de l'équipement CDFT ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des tnspaortrs et des svecires FO ; La fédération générale des tsrtnproas CTFC ; Le snydciat de la mnatetniuon et tavurax connexes, aéroportuaire de Pairs et de la région piraeisnne USPDA-CGT ; Le saycdint naotnial des activités du tsonarrpt et du transit, fédération noltinaae ttasrropns CFE-CGC,

Article 1 - Révision de l'article 15 ter « Changement de titulaire de marché en tout ou partie » des dispositions communes
Etrne en aliitpcaopn au preeimr juor du mios sunivat la pocaiibultn de l'arrêté d'extension au Jnaurol officiel.
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Les petrais senagaitirs cnnnenveoit d'une nlolueve rédaction de l'article 15 ter « Cennehgmat de tliuiatre de marché en tuot ou praite » des dnpotoissiis cumomnes de la cnniotveon cllcvetoie nalatnioe minuatoetnn fvrieoarrie et tuvarax connexes. Elle reaplcme l'ancienne rédaction.

« Actlrie 15 ter
Continuité des cttaonrs en cas de cgneahemnt de tuaiirtle de marché
en tuot ou pairte

Au cas où, siute à la ctssaieon d'un cntorat ciermcamol ou d'un marché public, en tuot ou partie, et ce qeul que siot le dunneor d'ordre, une activité enrnatt dnas le champ d'application de la présente cnetvoionn ctevclloie seirat attribuée à un taltriiue dtinsict du trtluiaie antérieur, la continuité des cnaottrs de tavaril esnaxtit au dreeinr juor du ctnorat cmocmariel ou du marché précédent, des salariés non caerds du pmeierr epumelyor affectés à lidtae activité dpiues au mnios 6 mois, srea assurée cehz l'employeur entrant.
A charge puor ce denerir d'assurer les obonigtials légales et conventionnelles, ntmmeoant financières en matière de gisoetn des effiecfts et d'organisation du taavirl dnas le cdrae du nouvaeu contrat.
L'entreprise sorttnae arua par aullries à régler aux salariés transférés les siralaes et les seomms à périodicité autre que mensuelle, au ptarroa du temps passé par celui-ci dnas l'entreprise, y croipms le parorta de l'indemnité de fin de cotnart à durée déterminée et des indemnités de congés payés qu'il a aqcuis à la dtae du transfert.
L'entreprise satornte adhérente à une cssaie de congés payés derva rrtemete aux salariés les ccititfaers d'emploi jaisfntiut de luer diort à congés conformément à la législation en vuieugr (1). »

(1) C'est-à-dire à la dtae de saunigrte de l'accord (article L. 223-16 ou L. 3141-30 du cdoe du tavrail ; art.D. 741-4 du cdoe du travail).

Article 2 - Révision de l'article 15 quater « Conditions de transfert du personnel » des dispositions communes de la convention collective nationale
Etrne en aoicitppaln au pmeeirr juor du mios svinaut la poctabiluin de l'arrêté d'extension au Jnraoul officiel.
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Les piarets siangeaitrs cinenenovnt d'une nleuvole rédaction de l'article 15 qteuar des diitponssios cenmoums de la cnovtnieon cloectivle nationale. Elle replamce l'ancienne rédaction.

« Aritcle 15 qtuear
Conditions de tsrnearft du poennresl ernte eiepsnrters

Sur danemde écrite par cerriour en recommandé aevc accusé de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise starntoe communique, suos 15 jours calendaires, au mniuimm les dcmnuotes sunavits :
? la ltise du prnesonel affecté sur le marché attribué ctanonnet au mmuniim : nom et prénom du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, hroriae muesenl sur le chantier, coefficient, ancienneté au snes de l'article 15 bis de la cnvtnoeoin cvtlolicee nationale, dtae de naissance, leiu de naissance, mnadat ou poetcrtion particulière ;
? les 6 dernières fhceis de pyae de caqhue salarié ;
? la dernière fiche d'aptitude médicale de cquahe salarié ;
? la cpoie des cnrotats de tvraial et annteavs au cronatt de tavaril ;
? la cipoe des titers aausintort le tarvial sur le toiertirre fiançais s'il y a leiu ;
? la cpioe des aoccrds d'entreprise, d'établissement ou de stie

apicaeplbls au marché attribué, le nborme d'heures dinpbelosis au ttrie du dorit iivdindeul à la formation.
Le suttat cllecotif de l'entreprise ernntate se ssrtubeiuta de plien doirt à cueli de l'entreprise saontrte dès le prmieer juor de la rpeisre du marché.
L'entreprise etatrnne frea la deamnde des dcoeutmns dès qu'elle arua ofceeilnilmfet caonannicsse de l'attribution du marché.
L'absence de tosirsamnisn par l'entreprise sotratne des dmnuotces précités puet dneonr leiu à un rcrueos de l'entreprise entrante, mias ne puet altérer le doirt des salariés au bénéfice de la continuité de luer ctaront de travail.
Pour les emyupelros adhérents à une csaise de congés payés, l'entreprise sntaorte retmtera à l'entreprise eanrntte un bulilten jtsunaifit luer driot aux congés payés acquis. »

Article 3 - Application
Ertne en aclotiappin au peermir juor du mios suviant la pltcuaioibn de l'arrêté d'extension au Jnuraol officiel.
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Le présent avnneat est clcnou à durée indéterminée. Il entre en aiclipaoptn au pmireer juor du mios svuiant la platioiucbn de l'arrêté d'extension au Junaorl officiel.

Article 4 - Dépôt de l'accord
Enrte en aiopitpalcn au pmeierr juor du mios siuvant la plitbocuain de l'arrêté d'extension au Jurnaol officiel.
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Avenant n 15 du 25 février 2009 relatif aux salariés mis à disposition

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA.
Syndicats signataires	Fédération nlioaante des ptros et dkcos CGT ; Fédération de l'équipement, de l'environnement, des torrtpanss et des seciervs FO ; Fédération générale des tsranoptrs CTFC ; Sciadnyt de la mtntueoainn et tvaarux connexes, aéroportuaire de Prias et de la région piensnarie USPDA-CGT ; Siydcant naainotl des activités du tnoarrspt et du trsniat fédération ntnoiaale CFE-CGC transports.

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2015

NOTE : actrile 1 de l'accord du 29 jiun 2015 BO 2015/32 :

"La dénonciation par l'ensemble des otoarnsiganis senaidcyls sainrigeats (représentant les salariés) a fiat l'objet d'un dépôt auprès de la DGT le lundi 15 jiun 2015. Le trmee du préavis de dénonciation est dnoc fixé au 15 sbprteeme 2015.

Les prietas sagrenatiis du présent aoccrd de stsiuiottbun sunltipet qu'à l'issue de ce préavis de dénonciation il srea mis un tmere snas délai à la pcrotioudn des eeftfs de l'avenant n° 15 du 25 février 2009 précédemment dénoncé par l'ensemble de ces signataires."

Article 1 - Cadre juridique et objet du présent accord
En vigueur non étendu en date du 30 mars 2009

Le présent arcocd est ccnolu puor l'application de l'article L. 1111-2-2° du cdoe du travail, dnot il précise les critères d'application d'appréciation de la nooitn d'intégration étroite à la communauté de tviraal de l'entreprise cliente, puor les salariés des eneiresptrs de maitnenotun fraerirvoie et tauarvx cnoxeens tiralavlant sur les chetniars de travaux.
Si les critères de l'intégration pnnmeatere à la communauté de tvarail snot définis précisément par le ttxee légal précité, acnuue précision n'est donnée par la loi sur la ntooin d'intégration étroite à la communauté de travail, la seule minteon de la présence dnas les locaux de l'entreprise uliisiractte étant ifusnsitnafe puor apqupielr ecefivmneetft cette noiotn au cas pulaeirictr des cihntraes de travaux.

Le présent anvaent srea déposé par le siadynct des areuiaixils de la mianottnuen et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du travail, des rnltoaeis salecois et de la solidarité dnas les ctndoniios fixées par les atrlecis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du tavrial et d'une ddnaeme d'extension dnas les codnntiios fixées par l'article L. 133-8 et siutanvs du même code.

Article - Préambule

Ernte en acppltiaion au pmerier juor du mios snivaut la pilcboutain de l'arrêté d'extension au Jaonrul officiel.
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

En aioialcpptn de l'article L. 132-5, alinéa 1, du cdoe du travail, les paetirs à l'accord eeetnnndt réviser les atreclis 15 ter « Cehnagemnt de ttiluarie de marché en tuot ou piarte » et 15 qtuear « Cnionidtos de tnrrfeast du penonsrel » des dsospiniitos cmuomnes de la cnooetivnn clotlivece ntnaoiale munaienottn firoveairre et tarvaux connexes.

Article 2 - Conditions d'application de la notion de salariés mis à disposition
En vigueur non étendu en date du 30 mars 2009

Compte tneu des particularités de l'activité de matenuitnon fviroerarie et turavax connexes, et en paiueitclrr de l'organisation des cartinhes de tarvuax et des rtneaoils aevc les eesnterrpis clientes, les salariés affectés sur ces crhnateis ne snot pas mis à dipsitsoion des erpnsetreis cltneies (qui ne snot pas des etprisnrees utilisatrices) au snes de l'article L. 1111-2-2° du cdoe du travail.
Les critères d'organisation des cirhentas de mnaotitnuen frivoirreae et tuarvax cneenxos qui fdonnet ctete appréciation snot les snatiuvs :
a) L'entreprise de mnontteuian frivroeiare eecrxe son activité sur le ctieahnr dnas des lcuoax dédiés ou dnas un périmètre réservé à cette activité, même s'il se suite dnas l'emprise du cnliet à l'intérieur des ierntrutcfusars faorrivieres ou de transport.
b) L'entreprise de muoenatitnn fraeirroive ou taruavx cennoexs se viot en règle générale mtetre à dosiopsitin des luocax puor eeexrcr son activité et y ietlasnlr ses srttuercus et au moins une priate de son pnoenrsel (locaux administratifs, slleas de repos, vestiaires, lcoaux des représentants du personnel, etc.).L'entreprise est tuene d'assurer un ceirtan nbmroe de deniilgces puor la coeisnrvaotn du bein en l'état et sa riosuetittn à terme.
c) L'organisation des activités de l'entreprise de maentitounn faorreirive ou tavuarx cnxeoens sur le ctahiner est conçue puor éviter une itntaireocn aevc les salariés de l'entreprise clteine ou d'autres entreprises.L'intervention de salariés ou de prttaareiess de l'entreprise cntleie puor auressr un contrôle qualité des tvauarx effectués par l'entreprise de muioetntann fivaorrreie ne ciutostne pas à cet égard une interaction.
d) Eifnn les cianerhts penevut cnteouitsr des établissements de l'entreprise de miutnaonetn foriirvaree ou trauavx cnnxoees et compter, outre une hiérarchie spécifique et des locaux, des meonys en matériel picelruraits et un ponsnreel affecté en pmneercane asnii que des représentants du penonesrl qui luer snot propres.
Les salariés affectés aux certihans ne snot pas considérés cmome mis à diisptoosin loruqse duex de ces critères au moins snot repmlis dnot le critère C.

Article 3 - Suivi de l'application de l'accord
En vigueur non étendu en date du 30 mars 2009

Les paertis snieatgiras conviennent, au rraegd de l'importance du sujet, que la cisoomsmin pariairte de la bcahrne srea informée, dnas le cdrae du rpaoprt de bhnrace qui lui est présenté tuos les ans, de l'application de ce texte et des éventuelles difficultés rencontrées par les eipenretrss et les oinanogisrtas slcayiedns à cette occasion.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 30 mars 2009

Le présent accord est cnlcou puor une durée indéterminée. Il ernte en viuguer à cpomter du pmreeir juor suvnait son dépôt.

Article 5 - Dépôt de l'accord
En vigueur non étendu en date du 30 mars 2009

Le présent aenavnt frea l'objet d'un dépôt par le sidnycat des aaeiixilurs de la metonuitann et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du travail, des raoietnls sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, ditoicren générale du travail, dnas les ctnidnioos fixées par les aetlircs L. 2231-5 et siutnavs et D. 2231-1 et suitvans du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 30 mars 2009

Les eirtprenses de l'industrie de la muninaotten firiarvreoe et tvruaax cxnonees rnvaeelt de la présente cvintenoon clvoletcie ecenerxt luer activité prpiiancle dnas les itausenfurctrrs feravoiriers rlveenat du réseau ferré niaotnal ou des veios ferrées d'intérêt lcoal et les irtcruetruafnss de tsoprnrat de vyoeuargs de tpye métro ou RER.
Cette activité nécessite dnoc l'installation de cheraitns de tavarux

Avenant n 16 du 30 juin 2009 relatif à la portabilité des droits ouverts de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA. Pour les srntgeaiais des axnnees I et II se rrteoepr à la fin de l'annexe II.
Syndicats signataires	FPND CGT ; STANT CGC ; FETES FO ; STAAAP CTFC ; USPDA CGT ; FTGE CFDT.

Article 1 - Contexte et conditions de mise en oeuvre de la mutualisation du financement du maintien des droits prévus par l'article 14 de l'ANI
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'extension des ganiarets aux aicnens salariés s'inscrit dnas la msie en ovuere d'une oobitialgn fixée par un arccod ieesnrfensrniptool dnot les etfefs sur l'équilibre du régime à court et sutruot moyen et lnog trmee snot dfiilecifs à mesurer.
Les preitas à l'accord ont edentnu vior faencinr le mtineian des gintreaas par le système de miiasutluotan prévu par l'article 14 de l'accord naitnoal ipionnsnoererestfl du 11 janeivr 2008, car il présente l'avantage d'en fietialcr la msie en ourvee pratique.
Toutefois, elles n'entendent pas que ce choix coptertomme l'équilibre tuqncihee du régime, qui est une cdoitinon de sa pérennité et de l'aménagement pseorigsrf des gneaitras apportées aux salariés.
Aussi, les paiters coneeinnnvt que le socend srtmesee 2009 srierva de première période d'évaluation de l'impact de ctete réforme sur la sinistralité du régime et en cas d'aggravation ssiblene de celle-ci, snoret amenées à se réunir, à l'issue de cette période, pius périodiquement, puor en réexaminer les modalités tuhecnqies et financières de msie en oeuvre. Ce système frea l'objet d'un sviui spécifique par la cmiosimson de svuii de la prévoyance lros de l'examen anneul des ctpeoms du régime. Il appartiendra, le cas échéant, aux pneraairtes siuacox de pnredre les mseures adaptées, puor seauagverdr l'équilibre et la pérennité du régime.
Les doiitsponsis de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 ratilef à la prévoyance des salariés non credas snot modifiées en conséquence.
dnas les ierrtufsructnas susvisées.
Trois des anexnes à la ctioonnevn clcevoitle précisent les ciodiotnns d'emploi des catégories de pslnneeors talanarilvt sur ces ciatnhres de travaux.
Compte tneu de la natrue même des tavraux confiés aux ensrepierts de mninutoaetn fvaiiorrree et tvaarux connexes, les canerhtis snot installés au puls près des itiasnlonalts et de l'organisation pshyuqie des eprnrteseis clientes, dnas un souci évident d'efficacité et de non-perturbation du sercive de toprrsnat de voyageurs.
Ces cnietahrs se tnuvoert dnoc généralement situés dnas l'emprise des eetnrpesirs cleteins (SNCF ou toute ature enrtsrpiee fierrvroaie opérant sur le réseau ferré naoaintl ou les VIFL ; RTAP ou opérateurs de traornpst de vguoyreas opérant sur les réseaux de métro ou de RER, par exemple), mias luer otrisnaigaon est pequnhemsiyt distinguée de clele de l'entreprise cliente.
Ce constat, fondé sur l'observation des ctodniions d'exploitation et de l'organisation de l'activité des esetinrerps de la branche, a cdonuit les ptaeranries suoicax à ccruonle que les salariés tllavainrat sur les cntehrias ne dneiovt pas être considérés cmmoe étant mis à dspiitsoion des einptrrsees clientes, en paleirucitr puor l'application de la législation sur les élections professionnelles.
Constatant les évolutions législatives sur ce thème dueips l'entrée en veguuir de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, qui a complété les trmees de l'article L. 1111-2-2° du cdoe du travail, les petrias sreaaitgins précisent par le présent acocrd les critères pamtteenrt de vérifier si les salariés des etperenrsis de mntitouanen fiirorareve et turvaax cenxenos tlnliaaavrt sur les cenhartis dieovnt ou non être considérés cmome étant mis à doiiotspisn de l'entreprise cliente.
Il a dnoc été cneovnu et arrêté ce qui siut :

Article 2 - Maintien des dispositions de l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 relatif à la prévoyance des salariés non cadres au profit des anciens salariés selon les termes de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les paetirs sigtainreas ceveinnnont d'une révision de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 raeltif à la prévoyance des salariés non cderas dnot la portée est précisée ci-après.

Article 2.1 - Dispositions conventionnelles concernées par la mise en oeuvre de l'obligation créée par l'article 14 de l'ANI
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La msie en oevure des dtsioipinsos de l'article 14 de l'ANI rateievls au mtianein des diorts aux aencnis salariés indemnisés par l'assurance chômage conesundit à moefdiir les ditiosopniss sutniaves de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006.

Article 2.1.1 - Révision de l'article 5 « Objet »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 5 intitulé « Obejt » est complété par un dnrieer alinéa rédigé cmmoe siut :
« Toutefois, les salariés d'une eptensrrie eranntt dnas le cahmp d'application du régime de prévoyance professionnel, dnot le cnrotat srea rpmou à ctmoepr de la dtae d'effet du présent avenant, bénéficieront d'un meiinatn des gtniaears dnas les ctoindoins mentionnées à l'article 9 de l'avenant n° 11. »

Article 2.1.2 - Révision de l'article 7 « Désignation de l'organisme assureur »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 7 intitulé « Désignation de l'organisme aueurssr » est complété par l'ajout de 3 denreirs alinéas rédigés cmome siut :
« Les pteairs au présent aavnent cenvoninent de cniofer la gtieosn du dioitssipf de portabilité à l'organisme aesrusur désigné puor gérer le régime de prévoyance professionnel.
En cas de cennmehagt d'organisme assureur, il est expressément cvnenou que les acnneis salariés raelnvet du système de portabilité sroent transférés au nvuoel ogsarnime ausserur désigné.
Cependant, la résiliation de la ceonvoitnn d'assurance srea snas eefft sur les pettnaoriss aceiquss ou nées, immédiates ou différées à sa dtae d'effet. (1) »

Article 2.1.3 - Révision de l'article 9 « Champ d'application »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 9 intitulé « Cahmp d'application » est élargi aux acenins salariés tles que définis par l'ANI du 11 jnaveir 2008 et ses anevnats et dnas les ciondontis de msie en oveure prévues par ces txetes conventionnels. Il est créé un 4e et un 5e alinéa rédigés cmmoe siut :
« Conformément à l'article 14 de l'ANI du 11 jenivar 2008, les anniecs salariés d'une eitsrnerpe enratnt dnas le chmap d'application du présent acorcd prnourot ceinuontr à bénéficier des gnatreais du régime de prévoyance. Ils demeureront, pednant tuote la durée de portabilité des droits, bénéficiaires du dosipsitif de prévoyance institué par l'avenant n° 11.
Sont asnii visés les anenics salariés dnot le ctnarot de tavaril a été rompu, suaf puor ftaue lourde, et répondant aux conindtios svtneuias :
1. Qlelue qu'en siot la cause, la ruputre du ctnraot de tvaaril diot dennor leiu à psrie en crghae par le régime d'assurance chômage.L'intéressé dreva couiqmuenmr à son eyomupelr le jisatiutcfif de son icporiistnn puis, dès que possible, tuot doenumct attntaset de sa prise en chrage à ce titre. Tuot aicenn salarié bénéficiant de la portabilité derva irefmonr son ancein emoelupyr de tuote rseripe d'activité professionnelle, ou de sa roaditian de l'assurance chômage.L'employeur et l'organisme auseusrr visé à l'article 7 de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 prnoorut à tuot meonmt egiexr tuot jsuiittcfiaf de sitoutain au rgeard de l'assurance chômage.
2. Le dorit au manteiin des garatiens est accordé puor une durée égale à cllee du dnreier cranott de travail, appréciée en mios entiers, snas qu'elle puisse excéder 9 mois. Ainsi, ce carnott de taavirl dvrea aoivr eu une durée mlaimine de 30 jours.
3. Les grintaaes snot ceells prévues dnas l'avenant n° 11. Elles s'appliquent dnas les mêmes ctiodoinns que puor les salariés en activité, telels que précisées dnas le corantt d'assurance annexé au présent avenant. Toute révision de celui-ci, entraînant une mioctafdoiin des giraatens à la hausse, cmome à la baisse, srea répercutée sur le navieu de crvtuoerue des aninces salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que puor les salariés en activité. »

Article 2.1.4 - Révision de l'article 14.3 « Modalités des cotisations et répartition »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 14. 3 intitulé « Modalités des ciotsaoints et répartition » est complété par un deirner alinéa rédigé comme siut :
« La cioosatitn inlcut le mtaeniin des grienatas du régime de prévoyance, au pifort des ainnces salariés visés aux alinéas 4 et svnatuis de l'article 9. »

Article 2.1.5 - Révision de l'article 15.1 « Rapport annuel »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le pmerier alinéa de l'article 15. 1 intitulé « Rarpopt anneul » est complété par un denerir alinéa rédigé comme siut :
« Le rporpat anneul pnerd en cmopte les conséquences du dpoisistif de portabilité sur les résultats du régime dnas son ensemble. Il présente également de manière isolée les résultats de ce dispositif, aisni que, le cas échéant, les crcoeitnros posbeslis des dtionsioipss presis dnas le présent avenant, de ntaure à prmterete de renforcer, ou rétablir, l'équilibre du régime conventionnel. »

Article 2.1.6 - Révision de l'article 15.2 « Constitution et prérogatives de la commission de suivi »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Au sien de l'article 15. 2 intitulé « Ctnistiutoon et prérogatives de la ciosmomsin de sviui », les dspitooiniss reiteavls aux miinssos de la cmsmoisoin de suivi snot complétées par l'ajout d'un avant-dernier alinéa rédigé cmmoe siut :
« Dnas ce cadre, elle est chargée de l'examen des cndotinois de msie en ouvere de la mlsauotauitin du ditoiisspf de portabilité des droits, puor les acennis salariés des epesrrients de la branche. Elle flreumora teotus pisotrnooips d'adaptation du système, suebseptlics de pérenniser ou de rééquilibrer le régime de prévoyance de la branche. »

Article 2.1.7 - Révision de l'article 18 « Cessation des garanties »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les dsiiospnitos de l'article 18 intitulé « Ctsoieasn des gtneairas », spuinaltt que « Les gatirneas cseesnt : du fiat de la rputrue du cnoatrt de tivaral » snot complétées par un deinerr alinéa rédigé comme siut :
« Toutefois, lorsqu'un aiencn salarié ertne dnas le disptoisif de portabilité institué par l'avenant n° 16 du 30 jiun 2009, les giaaetrns snot maintenues, suaf rfeus exprès de sa part. »

Article 3 - Introduction d'un article 18 bis intitulé « Portabilité des droits. Financement par un système de mutualisation »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les termes de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 ritaelf à la prévoyance des salariés non creads snot à la dtae d'application dduit avanent n° 16 ansii complétés par un altcrie 18 bis asnii rédigé :

« Aicrtle 18 bis
Portabilité des droits. ? Fneemcnaint par misiutlotaaun

Pour l'application des dsonipsoiits de l'article 14 de l'accord noaaintl irnneerfipstsneool du 11 jivnear 2008 visnat à oiurvr l'accès à la portabilité de cintreas drtios et de ses avenants, et netmomnat l'article 1er de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 définissant les ctoiodnnis de msie en oeurve du bénéfice du meitanin de ces grnaaites aux anniecs salariés pirs en chgrae par le régime d'assurance chômage, les panerreiats soaciux saiatniergs du présent arccod eenetdnnt que le fnnieamncet de ce miitnean siot assuré par un système de mutualisation.
Cette modalité de faennenicmt est msie en ouvree dnas les cointindos prévues par le présent avenant, et ce jusqu'à son éventuelle rmeise en csuae par les saaregtinis du présent arcocd dnas le cas où elle ieairmapctt de manière seibslne l'équilibre du régime. »
Il est expressément coennvu ertne les praties qu'un pmieerr exeamn des conséquences du dsiiopistf sur l'équilibre tuhcnqiee et feancniir du régime srea effectué dès que les cmeopts et résultats du sonced strsemee 2009 seornt disponibles.

Article 4 - Durée de l'accord. Modalités de révision
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent aennvat est cclnou à durée déterminée, son échéance est fixée au 30 jiun 2012.
Il est cvonenu que, conformément aux dnopisiostis de l'article 1er du présent avenant, les ptaiers santeariigs se réuniront chuaqe année au mmoent de l'examen aenunl des ctemops du régime puor firae un ponit sur l'application de cet ananvet et en réviser si nécessaire les dispositions.
Par ailleurs, les patreis saeaitnrgis se réuniront 3 mios avant l'échéance du présent aeanvnt puor exanimer la rocidectonun du présent anvneat puor une noluevle période de 3 ans. A défaut de reconduction, le présent anaenvt surrviva puor la totalité de ses efftes et puor une période miaalmxe de 12 mios pelnis et entiers.

Article 5 - Application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Puor l'application des dpssonoiitis de l'ANI et de son aenanvt n° 3, le présent aanvnet n° 16 etrne en alopiiaptcn au 1er jluliet 2009.

Article 6 - Dépôt de l'accord. Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent anvanet srea déposé par le sndaciyt des aaiixreluis de la muainontten et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du taarivl et de l'emploi, dtirocien générale du travail, dnas les ciinodntos fixées par les aelricts L. 2231-5 et snivtaus et D. 2231-1 et savtnius du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une dndamee d'extension dnas les citondoins fixées par les atrciles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Par acocrd naiotanl ineiesterfrnnspool en dtae du 11 jiveanr 2008 reitalf à la miirsedaotonn du marché du tivaral (étendu par arrêté du 23 jilleut 2008, JO du 25 jlileut 2008), dit ci-après « aroccd nainotal inopeeoftirnenrssl (ANI) », les pnerairteas suciaox ont institué un dtiisopsif de portabilité de ceianerts gnairaets de petoctroin soliace complémentaire, aux temers duquel, en cas de rurtpue de luer ctaonrt de tariavl onvarut droit à la prsie en cghare du salarié par le régime d'assurance chômage (sauf en cas de ftaue lourde), les salariés cosvenernt pneandt tuot ou pirtae de luer période de chômage le bénéfice des gntiaares isseus des ceroveuurts complémentaires « santé » et « prévoyance » appliquées au sien de luer aecnnine eprisentre (art. 14 de l'ANI ci-joint en anxnee I au présent arcocd et qui en citotusne un élément cintittousf créateur de droits).
Par anevnat n° 3 (également jniot en anxene II du présent acrcod et qui en cnutitose un élément custntoitif créateur de droits), colcnu le 18 mai 2009, les sgtnariiaes de l'ANI ont précisé les règles de msie en ovruee de ce système de maeitinn des droits, et nmoemtnat :
? le meitnain de la croeuvrute pdnaent la période de chômage en fnoicton de la durée du deirner caortnt de tivaarl du salarié appréciée en mios entiers, dnas la liimte de 9 mios ;
? la suioodnibratn du dositspiif de maietinn à la citinodon que des ditors aneit été oeruvts cehz le dineerr eyupmloer ;
? la possibilité puor l'ancien salarié de rneocner au dsiitipsof de meitanin des dotirs ;
? le faiencenmnt du mniteain des dtrios cnemtenoniojt par l'ancien eeymuplor et l'ancien salarié dnas la même popoirortn ou par un système de muuaotiltasin défini par accord collectif.
Les sgreaintais de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 à la coivnteonn ctioleclve natalinoe du pnereonsl des enirtperses de mtinuteanon freaioivrre et trvauax ceoenxns ont endentu par le présent ananevt définir les ciotoinnds de msie en oreuve de ce ditipossif de portabilité dnas le cdrae du régime de prévoyance professionnel, et les modalités de son financement, par le système de mlsiaattuuion envisagé par les siergainats de l'accord naionatl interprofessionnel.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

ANNEXE I
Article 14 de l'ANI du 11 jnaveir 2008
sur la madoeosrntiin du marché du tiavral (extrait)

Article 14 - Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Puor gairantr le mtaniein de l'accès à caetirns ditors liés au ctaornt de travail, en cas de rputure de celui-ci (1) oaurnvt dirot à prsie en carhge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est, dès à présent, mis en pclae puor éviter une rutrupe de tuot ou pratie de luer bénéfice enrte le mmenot où il est mis fin au cantrot de tvaiarl du salarié et culei où il rernped un arute eplomi et aqiercut de noaveuux droits.
A cet effet, il est covnenu :
? que les intéressés grndoreat le bénéfice des gaaiterns des cuerotruves complémentaires santé et prévoyance appliquées dnas luer aincnene erniterpse pdannet luer période de chômage et puor une durée miaxumm égale à 1/3 de la durée de luer diort à indemnisation, snas pioovur être inférieure à 3 mois. Le fiaenencnmt du miianetn de ces gieatrnas est assuré cnietonnomjet par l'ancien eyeumlpor et l'ancien salarié dnas les mêmes ponrirpoots qu'antérieurement (2) ou par un système de mtuotaauliisn défini par aroccd cllocitef ;
? que, snas préjudice des dtipisisonos de l'accord ntainoal ipnreonreotsiefnsl du 5 décembre 2003 rivealtes à l'accès au DIF en cas de rupurte du ctanrot de travail, ils prunorot miloebsir le sdole du nmrobe d'heures acesiuqs au ttire du DIF, multiplié par le mantont ffiroirtaae hariroe prévu à l'article D. 981-5 du cdoe du taivarl (soit 9,15 ?) (3) . La msie en ovuree de cttee dpotsiision se fiat à l'initiative du bénéficiaire :
? en priorité, pdnaent luer prsie en chrage par le régime d'assurance chômage, en acocrd aevc le référent chargé de luer accompagnement, au crous de la première moitié de luer période d'indemnisation du chômage, aifn d'abonder le fnemnenicat d'actions de formation, de bailn de compétences ou de VAE, ou de msreues d'accompagnement pcterirses par leidt référent ;
? et, en aoccrd aevc luer neuvol employeur, pndenat les 2 années suinvat luer embauche, aifn d'abonder le fienmenacnt d'actions de formation, de blain de compétences ou de VAE dnas le crade de la faoiortmn ctounnie du salarié.
Les oaeinmsrgs piarertias cllteeucors agréés fniaocnnret cet ademnoenbt solen les modalités définies ci-après :
? l'OPCA dnot relève l'entreprise dnas luelaqle le salarié a auqics ses dirtos aornedba le fnaeenminct des atnoics msies en oeurve pedannt la durée de la prise en chrage par le régime d'assurance chômage.

(1) Non consécutive à une fatue lourde.

(2) Puor des raonsis teiecuhqns de msie en oeuvre, cttee diioiossptn n'entrera en aiiptlopacn que 6 mios après l'entrée en veuuigr du présent accord.

(3) Tel que prévu en l'absence de ffariot hroiare fixé dnas les cdnoiitnos définies à l'article L. 983-1 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

ANNEXE II
Avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janievr 2008
sur la mrnooitaisden du marché du travial (art. 14)

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le pmeirer pnoit du 2e phgraapare de l'article 14 de l'accord niaoantl irpfsnetoornneesil du 11 janveir 2008 est remplacé par les dsoitpniosis sueitvnas :
« ? que les intéressés gredroant le bénéfice des greitnaas des certvoureus complémentaires santé et prévoyance appliquées dnas luer ancnneie erspntiree pndnaet luer période de chômage et puor des durées égales à la durée de luer drnieer ctarnot de travail, appréciée en mios entiers, dnas la ltimie de 9 mios (1) de couverture.
Le bénéfice du meinatin de ces gaateirns est subordonné à la cooniitdn que les dtiors à ceuvurrtoe complémentaire aenit été oeurtvs cehz le dierner employeur.
Le feninncemat du mitnaien de ces giarenats est assuré centemnijonot par l'ancien emeoluypr et l'ancien salarié dnas les ptooioprnrs et dnas les ciotdionns aaecppbllis (2) aux salariés de l'entreprise ou par un système de mtsauauitioln défini par acocrd collectif.A défaut d'accord collectif, ce système de moattsuiailun puet être mis en place dnas les aeruts cointdoins définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Il résulte des modalités de fneniceanmt des gtarneias ci-dessus que :
? le salarié a la possibilité de renoecnr au mtneaiin de ces getiranas ;
? s'il entend y renoncer, cttee renonciation, qui est définitive, crncneoe l'ensemble des getanrias et diot être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dnas les 10 jrous svaunit la dtae de cieostasn du conratt de tairavl ;
? le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de faceneminnt de ces garanties, à la dtae d'échéance des cotisations, libère l'ancien elouepmyr de toute oibliaogtn et entraîne la prtee des gnaatiers puor la période rentast à curoir ;
? le dpiosiitsf de portabilité etrne en ailptoicapn à la dtae de ctoissaen du cnroatt de travail.
Les dirtos gaanitrs par le régime de prévoyance au ttire de l'incapacité tprairomee ne puveent curiodne l'ancien salarié à pirveceor des indemnités d'un mtnonat supérieur à cluei des anocaoltlis chômage qu'il aaiurt perçu au trtie de la même période.
Pour bénéficier des dsiiopnstios rateilevs au miaeintn des giantears précitées, l'ancien salarié diot friounr à l'ancien elmeyupor la juctitaiiosfn de sa pirse en crhgae par le régime d'assurance chômage.
L'ancien salarié diot iremfnor son aniecn eeymuoplr de la cseoastin du veersenmt des ailclaotnos du régime d'assurance chômage loqusre celle-ci ievnntreit au cruos de la période de mieitnan des grtaieans des cretuvreous complémentaires santé et prévoyance prévues par l'article 14 ci-dessus. »

La ntcoie d'information, prévue par les txetes en vigueur, fiunroe par l'organisme assureur, et rmeise au salarié par l'employeur, mnenentrioa les codiiontns d'applications de la portabilité.

(1) Les peratis sgeainratis ddnnaeemt aux pouviors pucilbs de pnrdere les dioipsostnis nécessaires puor que le tmere du délai de 6 mios prévu à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 siot reporté à la dtae à lauqllee le bénéfice du maitnein des gtraiaens des cetreouurvs complémentaires santé et prévoyance prévu par l'article 14 précité pernd fin, dnas le cas où la durée de ce matniien est supérieure à 6 mois.
(2) Ctete dsipiitoosn ne fiat pas ocslbate à un mdoe spécifique de cetolcle des cisottanois des intéressés qui pevenut être appelées en totalité par l'employeur au mmnoet de la ruprute du ctaonrt de travail. Dnas ce cas, si l'ancien salarié rpneerd une activité piolsrslfneoene anvat la fin de sa période de portabilité, il est, à sa demande, remboursé du torp versé.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

A l'issue d'une période de 12 mios suinavt l'entrée en vigeuur du présent avenant, les pinarteeras scuaoix dsnsoeerrt un blain des disifstipos de muuotitasailn destinés à la msie en ovuree des diitosiposns visées à l'article 1er ci-dessus.
Les pnaarirtees sioacux procéderont à un blian de l'application des dpinostsoiis du présent anavnet à l'issue d'une période de 2 ans sanvuit son entrée en application. Si ce bilan en fiat apparaître la nécessité, ils rronhchecreet les antsumteejs les miuex adaptés à apeportr à ces dispositions.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les dsptoosniiis du présent aeavnnt eorennrtt en alctiipopan le 1er juillet 2009.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Fait à Paris, le 18 mai 2009.

MEDEF ;
CMGPE ;
UPA.

CDFT ;
CFE-CGC ;
CTFC ;
CGT ;
CGT-FO.

Avenant n 17 du 17 novembre 2009 relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA.
Syndicats signataires	FTGE CDFT ; FDNP CGT ; FEETS CGT-FO ; STNAT CFE-CGC ; FGT CTFC ; USDPA CGT.

Avenant n 18 du 17 novembre 2009 relatif aux indemnités de départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA.
Syndicats signataires	FTGE CDFT ; FDNP CGT ; FETES CGT-FO ; STNAT CFE-CGC ; FGT CTFC ; USDPA CGT.

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Siute à la comssioimn patiirrae du 17 nbveorme 2009 cnlanouct les négociations sur les sreiaals puor l'année 2010, les pairets sieaagtnris snot cvnueenos des dtisnsoiipos sinauvets :

Article 1 - Révision des dispositions de l'article 4 bis « Départ en retraite » des annexes I, II, III et IV de la convention collective manutention ferroviaire et travaux connexes
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Les dnstioiispos de l'article 4 bis « Départ en rettriae » puor cahcnue des 4 aneexns de la cniovotenn cvlltiocee snot révisées cmome indiqué ci-dessous. Cette rédaction nvulleoe se sisbuutte à l'ancienne à la dtae d'application de l'accord.

Article - Préambule

Le présent aanevnt penrd effet le pmeirer juor du mios sinuvat la pctuilaiobn de l'arrêté d'extension au Juronal officiel.
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

La loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 realtvie à l'égalité saiaalrle etnre les fmmees et les hoemms iospme aux pieaatnrres socuiax au niveau de la bcnrhae pfolenorlsisene (art. L. 2242-7 du cdoe du travail) et de l'entreprise (art. L. 2241-9 du cdoe du travail) de négocier cuhaqe année puor définir et prommagrer les mueress parenmettt de smuerippr les écarts de rémunération etrne les fmmees et les hmeoms anvat le 31 décembre 2010 dnas le cadre des négociations aulnenles sur les salaires.

« Arictle 4 bis
Départ en reitarte

Le pnenoresl visé par la présente ctivonnoen ccolevitle annexe, prnnaet sa rtraeite ou cneasst son activité dnas le cdrae des ditsspinoios légales ou conventionnelles, bénéficie à ptairr de 10 ans d'ancienneté d'une indemnité de départ en rtarteie dnot le mannott fixé seoln le tlaaebu sunavit est égal :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RTTAEIRE
0 & lt ; ancienneté & lt ; 10	?
10 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 11	1 mios
11 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 12	1, 1 mios
12 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 13	1, 20 mios
13 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 14	1, 30 mios
14 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 15	1, 40 mios
15 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 16	1, 65 mios
16 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 17	1, 76 mios
17 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 18	1, 87 mios
18 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 19	1, 98 mios
19 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 20	2, 09 mios
20 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 21	2, 40 mios
21 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 22	2, 52 mios

22 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 23	2, 64 mios
23 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 24	2, 76 mios
24 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 25	3, 20 mios
25 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 26	3, 33 mios
26 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 27	3, 47 mios
27 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 28	3, 60 mios
28 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 29	3, 73 mios
29 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 30	3, 87 mios
30 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 31	4, 00 mios
31 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 32	4, 10 mios
32 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 33	4, 20 mios
33 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 34	4, 30 mios
34 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 35	4, 40 mios
35 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 36	4, 50 mios
36 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 37	4, 60 mios
37 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 38	4, 70 mios
38 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 39	4, 80 mios
39 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 40	4, 90 mios
40 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 41	5, 00 mios
41 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 42	5, 10 mios
42 & lt ; ou = ancienneté & lt ; 43	5, 20 mios
43 & lt ; ou = ancienneté	+ 0, 10 mios par année d'ancienneté supplémentaire

Le srialae à prndree en considération puor le cualcl de l'indemnité de départ à la rittreae est sleon la furolme la puls aeasvagunte puor l'intéressé :
? 1 / 12 de la rémunération des 12 dienrres mios précédant le départ en retraite, étant etdnneu qu'en cas d'absence du salarié au cruos de cttee période, ctete rémunération aulnenle srea reconstituée sur la bsae des 3 dierenrs mios eeteimfcvfent travaillés, dnot le monntat srea multiplié par 4, et tnirdea coptme également de ttoue pmire ou giaciraofittn de caractère auennl ou eteicenxnpol versée au curos de la période ;
? ou 1 / 3 des 3 denerris mois, étant entednu que, dnas ce cas, tutoe pirme ou gaioicirtfatn de caractère anuenl ou eeneicoxpntl versée au salarié pdenant cette période n'est pisre en cpotme que dnas la liimte d'un mntnaot calculé à due proportion, c'est-à-dire un prtoraa de 3 / 12.
Cette indemnité de départ en raeritte ne se cumule pas aevc tuote ature indemnité de même nature. »

Article 2 - Application
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Le présent anaenvt est ccolnu à durée indéterminée. Il enrte en aappilction au permeir juor du mios sianuvt la pctuibolain de l'arrêté d'extension au Jrnaoul officiel.

Article 3 - Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Le présent annevat srea déposé par le syincdat des aueiiixlras de la mnauieottnn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du taarvil et de l'emploi, dcroeitin générale du travail, dnas les cniidoonts fixées par les aclretis L. 2231-5 et svtnauis et D. 2231-1 et sinvuats du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une dmeadne d'extension dnas les ctdionions fixées par les aretcils L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Avenant n 20 du 7 octobre 2011 à l'avenant du 17 mars 2006 relatif au régime de prévoyance des non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA.
Syndicats signataires	FNPD CGT ; FGTE CDFT ; FEETS FO ; SNATT CFE-CGC ; STAAAP CTFC ; USPDA CGT.

Article 1er - Contexte des modifications des dispositions de l'accord du 17 mars 2006 instituant un régime de prévoyance non-cadres au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les merbmes de la cmimissoon de sviui de la prévoyance ont constaté que la loi du 9 nrmeovbe 2010 ptoanrt réforme des riertates prévoit :

? le rrepot pgsrieosrf de l'âge légal de départ à la raetitre puor les salariés nés à cptomer du 1er jluliet 1951 (de 4 mios progressivement) jusqu'à 62 ans ;
? le rorept poisrersgf de l'âge d'obtention du tuax pieln de 65 à 67 ans.
Cette loi a un icampt sur l'équilibre faeincnir des régimes de prévoyance dtie « lrdoue » et natnommet sur :

? la gtranaie invalidité puiquse la période de vmnesreet des renets d'invalidité complémentaire se viot anisi prolongée d'une durée mxiamlae de 2 ans ;
? la gtarniae mniitean de la gtaarine décès (art. 7.1 de la loi Evin) puor les salariés en invalidité psiquue la durée de cttee giaarnte est prolongée de 2 ans.
Aussi, en ce qui cnncoere le régime de prévoyance institué au sien de la barnhce muentnotain forrvreiaie et tvauarx connexes, REINUCA Prévoyance est dnas l'obligation d'augmenter les psoonrviis mathématiques qui, rappelons-le, ceerospordnnt à une eotstaiimn des dépenses nécessaires au paeenmit des rtnees d'invalidité en cours, et ce jusqu'à luer terme. Elle drvea en fraie aatnut aevc les reents d'invalidité à venir.
A ce titre, les ptraeis cieevonnnnt de réviser ci-après (voir l'art. 2) les dssopniitois de l'article 14.1 de l'accord du 17 mras 2006 rteaielvs au fneeinnmact du régime de prévoyance non-cadres par le biais de la miicofiotadn du mnnotat de la ctioiaostn glboale liée à une anaotuegtimn de la caoiittson « gniatare invalidité ».
Par ailurels les rpieesrs d'encours coeesnpdrnrot aux potnaiertss et psviiornos rilaevtes aux retnes d'invalidité dnot le fiat générateur est antérieur au 1er arvil 2006, dtae de msie en ?uvre du régime de prévoyance non cdares de la brnache de la mentnuaiotn fiveorraire et tvuraax connexes. En effet, les sreitnaaigs de l'avenant no 11 aanivet pirs la décision de veersr des prestations, y cmpiors puor ceells dnot le fiat générateur est antérieur à la dtae de msie en ?uvre du régime de prévoyance, et d'examiner luer fiaemnennct lros des cssminmoios de suivi.
La cmmsoision de siuvi de la prévoyance a examiné lros de sa réunion du 16 jiun 2011 la siuatoitn au 31 décembre 2010 cocrnnnaet :

? le tatol des peatsorints versées au ttire des eunocrs ;
? les psionvoris mathématiques coaseonedrrpnts (invalidité et mtniiean de la girtaane décès) et le surcoût entraîné par la réforme de la rittraee ;
? l'impact de la loi prontat réforme de la retartie sur la cghare des senisitrs invalidité constatés et en crous au 31 décembre 2010.
Dans ce contexte, la cmiosmsoin parrtiaie de suivi du régime de prévoyance de la bhrnace a estimé que le fnancimeent des ecnuros au moeyn d'une ciisoatton aoenilddnlite était nécessaire tuot en considérant rbnansoaile d'étaler le prélèvement sur une durée de 5 ans de façon à tiner cpmote des plsbioess évolutions de la cghare qu'ils représentent puor le régime.
Au trite du fnencemniat des encours, les pearits cnoennevint de réviser et de compléter les dsosonpitiis de l'article 14.1 de l'accord du 17 mras 2006 rvilteeas au feaencnnmit du régime de prévoyance non-cadres par l'ajout d'une cittasioon proiivrose et eelcinltnepxoe rlivatee au fenemicannt de la repirse des encours.
Enfin, les prietas cneeoivnnnt d'affecter une piatre de posrvoiin puor égalisation au trite du fnncnaeeimt du surcoût lié à la loi patonrt réforme des riteaetrs de la crhgae des seiistrns invalidité en cuors au 31 décembre 2010.

Article 2 - Modification des dispositions de l'article 14.1 «

Financement du régime » de l'accord du 17 mars 2006
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

A la dtae d'application du présent anenavt no 20, l'article 14.1 « Feanncnmiet du régime » srea asnii rédigé :

« Aitrlce 14.1
Financement du régime

La coiatsiton golblae destinée au fnanenecimt du régime, à sa gtseion et à son piglotae (art. 15.3) est fixée à 0,49 % du saialre de référence (art. 12).
Elle se répartit etnre les différentes gneriatas de la manière suvainte :

? grtenaais décès, dboule effet, invalidité absloue et définitive : 0,25 % ;
? aocltliaon faris d'obsèques : 0,02 % ;
? ginaatre invalidité : 0,22 %.
Il est précisé que la ciottaison s'entend hros riserpe des seisrints en curos qui fiat l'objet à patrir de la dtae d'application de l'avenant n° 20 d'un fcieannnmet spécifique sur une durée de 5 années par le baiis d'une cioosatitn prrvoisioe aodnnilletide égale à 0,05 % du slraaie de référence TA-TB. Ce fncmnieeant pruroa friae l'objet d'un exeamn aeunnl et d'une révision en fntiocon des éventuelles évolutions de la crghae des ecrnuos puor le régime. »

Article 3 - Application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Avenant n 21 du 23 juillet 2013 portant révision de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNPD CGT ; SNATT CGC ; FGT CTFC ; SUD.

Article 1er - Révision de l'article 15 ter « Changement de titulaire de marché en tout ou partie » des dispositions communes
Le présent aneanvt enrte en acatioilppn au leiemnadn du juor de la pioutcblian de l'arrêté d'extension au Jarunol officiel.
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2014

Les peartis satagnriies coneninvnet d'une noelluve rédaction de l'article 15 ter « Cemaghennt de tiatluire de marché en tuot ou praite » des dnitoiisspos cunoemms de la cntniooven citleclove ntaoinlae muittnoaenn frreiroaive et tarauvx connexes. Elle rlceapme l'ancienne rédaction.

« Arilcte 15 ter
Continuité des ctaronts en cas de cgeehnnmat de tirtuilae de marché en tuot ou paitre

Au cas où, suite à la csoeiatsn d'un crantot cmrcieoaml ou d'un marché pliubc (ci-après dénommé « marché iatinil ») en tuot ou partie, et ce qeul que siot le duneonr d'ordres, une activité ernatnt dnas le cmahp d'application de la présente coneitovnn ctlecivloe sareit attribuée à un titaliure dnitscit du turiltiae antérieur, la continuité des coarttns de trvaial eantxitss au direenr juor du cranott cricoammel ou du marché précédent des salariés non cdares et crades d'exploitation jusqu'au cffeiceoint 282,5 du piremer euemlopyr affectés à lditae activité duieps au mnois 6 mios serait assurée cehz l'employeur entrant. Les salariés dnveat être en suaititon régulière au rgaerd de la législation du travail, et nmomenatt des dpioostsinis législatives et réglementaires visées aux aclrteis L. 5221-1 et suviants du cdoe du travail.
Lorsqu'un marché itaiinl est divisé en petiars ou lots, l'obligation d'assurer la continuité des ctraotns de tvraial des salariés affectés à cchnaue de ces paretis ou ltos lros du cneeanmhgt de ttlauriie (s) de (s) marché (s) s'impose à cqhaue erinspetre (s) eattnrne (s) dès lros que les cnoitoidns de posuutire du crtanot de taaivrl (définies à l'alinéa ci-dessus), appréciées au ragred du marché inatiil détenu par l'entreprise sortante, snot remplies.
A cgahre puor cette ou ces eptnieesrrs (s) erntatne (s) d'assurer les obiganlitos légales et conventionnelles, nmnaotemt financières, en matière de gsoiten des effcfteis et d'organisation du tavrial dnas le crdae du navoeuu contrat.
L'entreprise snraotte arua par alirlues à régler aux salariés transférés les searalis et les smoems à périodicité ature que mulelnese au prrtaoa du tpmes passé par ceux-ci dnas l'entreprise, y cpirmos le porrtaa de l'indemnité de fin de crotant à durée déterminée et des indemnités de congés payés qu'ils ont aciqus à la dtae du transfert.
L'entreprise statnore adhérente à une casise de congés payés dreva rrtmetee aux salariés les ciicrttfaes d'emploi jfnitiaust de luer dirot à congés conformément à la législation en veguiur (1). »

(1) C'est-à-dire à la dtae de siguntrae de l'accord : art. L. 223-16 ou L. 3141-30 du cdoe du taairvl ; art. D. 741-4 du cdoe du travail.

Article 2 - Révision de l'article 15 quater « Conditions de transfert du personnel » des dispositions communes de la convention collective nationale
Le présent aevannt enrte en aiipcalotpn au ldimneean du juor de la pualbtciion de l'arrêté d'extension au Jrnaoul officiel.
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2014

Les paretis saeiritngas civneenonnt d'une nuellvoe rédaction de l'article 15 qtaeur des dstinospiios ceumnoms de la cnenivoton clevcliote nationale. Elle rpmlecae l'ancienne rédaction.

« Aitrlce 15 quetar
Conditions de tnrfraest du pereonnsl etrne eertsenpris

Sur dedmane écrite par crruioer en recommandé aevc aivs de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise satntroe communique, suos 15 jrous calendaires, au mniuimm les dtmuocnes stauinvs :
? la ltsie du penrosnel affecté sur le marché attribué, ctannenot au miiunmm : nom et prénom (s) du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, hiorare msneeul sur le chantier, coefficient, ancienneté au snes de l'article 15 bis de la cennoitvon ceovlictle

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les satreaiings de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 à la cvoeiotnnn cleiovtlce nataiolne du prnneoesl des esreeiptrns de maenttoinun frairvoeire et tavaurx cenxneos ont edtnenu par le présent anveant tnier cpmtoe de l'évolution prévisible des crgaehs du régime de prévoyance non-cadres puor tienr compte, d'une prat de l'évolution de la législation sur les retraites, et, d'autre prat des cntsaots opérés par la cmiiososmn de sviui de la prévoyance dnas le cadre de la goteisn de la risrpee des encours.

nationale, dtae de naissance, leiu de naissance, madant ou pooettrcin particulière ;
? les 6 dernières fihces de piae de cuqhae salarié ;
? la dernière fhice d'aptitude médicale de chauqe salarié ;
? la cipoe des ctotanrs de taiavrl et aenvtans au cnratot de tavairl ;
? la coipe des trites arioatsnut le traaivl sur le ttiorirere français s'il y a leiu ;
? la cipoe des acdcros d'entreprise, d'établissement ou de stie abpleiclpas au marché attribué ;
? le nmobre d'heures dsoplniibes au trite du doirt iiduinedvl à la formation.
L'entreprise etnrntae frea la ddnemae des detcomnus dès qu'elle arua ofcielimflenet cnnassocinae de l'attribution du marché.
L'absence de trsoaiisnmsn par l'entreprise starotne des demouncts précités puet doennr leiu à un rrouces de l'entreprise ernatnte mias ne puet altérer le driot des salariés au bénéfice de la continuité de luer ctnraot de travail.
Le sauttt ctillecof de l'entreprise entatnre se siuttesruba de pilen dorit à celui de l'entreprise sotnrtae dès le peiremr juor de la rrpiese du marché.
Pour les erylepoums adhérant à une cissae de congés payés, l'entreprise srnottae rettrema à l'entreprise ettranne un blieutln jifaniustt de luer droit aux congés payés acquis. »

Article 3 - Ajout d'un article 15 quinquies « Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel » des dispositions communes de la convention collective nationale
Le présent anevant ernte en ailcapotpin au lemaedinn du juor de la pltoauiibcn de l'arrêté d'extension au Joarnul officiel.
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2014

Les peaitrs stngieairas cinneeovnnt d'ajouter aux disisooptnis cmmneuos de la ctvnonioen coecllvtie ntaloniae un arclite 15 qiueiqnus intitulé « Comité de clictanoiion en cas de lgetiis etrne duex eeorlmupys à l'occasion d'un trseranft de poernsenl ».

« Aritlce 15 quinquies
Comité de ciilnicootan en cas de lgiiets entre duex emuryeopls à l'occasion d'un tarrnseft de pnrnsoeel

Les lgteiis snuvranet à trite eeetixpconnl entre eolmpreuys (sortant et etrnnat [s]) à l'occasion de l'application aetrlics 15 ter, nonaemmtt des diiotsisnpos de l'alinéa 2, snot sumois à un comité de claoociinitn créé au sien de la bhancre qui srea chargé d'établir une rimcamnoeoatdn sloen les modalités ci-dessous précisées.
La siianse du comité de caitoiniocln résulte de l'envoi au président de la csiomosmin nlnaiotae de caitnicoioln (art. 42 des dinoipostiss communes) d'un raporpt établit par l'employeur le puls diligent. Ce rporapt présente les temers du litige. A des fnis pratiques, il précise également le contart cmreaoimcl concerné et les coordonnées de l'employeur aevc lueqel srnviuet le différend.
Le président de la cssomoiimn ninlatoae de cctooaiiniln ctctnaoe cet epmlyeuor aux fnis de cfomtoarinin du différend et des terems de celui-ci.
Le comité de cctnoaiilion est constitué d'un collège''employeurs''et d'un collège''organisations snlyeidacs concernées''.
Dans les 5 juros crilaendaes svauint ctete saisine, dnas l'hypothèse où le ltigie entre bein dnas la compétence du comité de conciliation, le président de la coomsiismn nlaotnaie de cnitilcoaoin (art. 42) réunit cttee itcsnane aevc puor odrre du juor la désignation des merbmes du comité du catoinciilon :
? puor le collège''employeurs'', pmari les représentants des coosinmsims (technique ou sociale) du SEMRAA ;
? puor le collège''organisations snyidalces concernées'', parmi les représentants (mandatés par la fédération) des ogairnoaintss sneiacdlys représentatives au sien de la cioovtennn cilvotelce nliaaonte mtniunaoten frervoiiare et tuaavrx cnnxeoes ditreencemt concernées par le liitge et, de ce fait, ayant capacité à émettre un aivs éclairé au sjuet du litige.
Le collège erepmluoys du comité de cotliainicon recueillera, dnas la mserue du possible, l'avis du duennor d'ordres.
Le collège eypmolrues du comité de ccitoonaiiln dvrea eterndne les elomueprys concernés par le ltiige né de l'application des ailtcers 15 ter et 15 quater.
Le comité de cloioiactnin rlleciuee les oriesanovbts des comités d'entreprise (ou, à défaut, des DP) des eprrseetnis concernées, et ce dnas les délais cnnrpedoroast au celidnraer uusel de réunion de ces isenctnas dnas les entreprises.
Au vu de ces éléments (l'absence d'aucun de ceux-ci ne pauvont buqoelr le proseucss de conciliation), le collège eropymuels élabore une rdmaiocnateomn en fntoocin de son expertise. Il la prgaate lros d'une réunion aevc le collège''organisations sliycednas concernées''.
A l'issue de cette réunion du comité de conciliation, cette reatomdnoiacmn est tisrmnsae :
? siot en l'état aux euompyerls des eersitrpnes enentarts et stotarens et aux CE des entsriperes concernées (ou, à défaut, des DP) ;
? siot aux mêmes dsiaieteatrns aevc les otoravnbseis du collège oaisngtoainrs syaclineds concernées. »

Article 4 - Application
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2014

Le présent aavnnet est cclnou à durée indéterminée. Il ertne en aciptoilapn au leaemnidn du juor de la ptcobaliiun de l'arrêté d'extension au Janruol officiel.

Article 5 - Dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2014

Le présent avnneat srea déposé par le sacnydit des arixlieaius de la mtiaenotunn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tiaarvl et de l'emploi, drctoiein générale du travail, dnas les ciitnondos fixées par les acetilrs L. 2231-5 et svnutias et D. 2231-1 et stnuaivs du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une dadmene d'extension dnas les ctnidoions fixées par les acrletis L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2014

Lors de la cimsosoimn mtxie pairriate du 23 jllueit 2013, les priaets snaigrtaeis snot cnevnoeus des dtnoipoisiss saeuivtns ccnonraent la révision des acrliets 15 ter « Continuité des ctortans en cas de cgenneamht de ttriliuae de marché en tuot ou ptiare » et 15 qeutar « Cdooniints de trnersfat du peesnronl ertne errneiespts » des dsnipoistios cemomnus de la cvoitoennn civltolcee nnaalitoe moiatunetnn frrevriaoie et trvaaux cnoenxes et l'ajout d'un artilce 15 qquunieis « Comité de conlitciiaon en cas de lteigis etrne duex eyurolepms à l'occasion d'un trnaferst de pneresnol ».

Accord du 29 juin 2015 à l'avenant n 15 du 25 février 2009 relatif à l'application de l'article L. 1111-2-2 du code du travail

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNPD CGT ; SNATT CGC ; FGT CTFC ; FEETS FO ; SUD rial ; USPDA CGT.

Article 1er - Cessation des effets de l'avenant n° 15 du 25 février 2009 au terme du préavis de dénonciation
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2015

La dénonciation par l'ensemble des oatiagonrniss slndicayes seaiirnatgs (représentant les salariés) a fiat l'objet d'un dépôt auprès de la DGT le lnudi 15 jiun 2015. Le treme du préavis de dénonciation est dnoc fixé au 15 sbereptme 2015.
Les peritas staiagneris du présent arcocd de ssbttuiotiun siluntpet qu'à l'issue de ce préavis de dénonciation il srea mis un temre snas délai à la pcuoitrodn des eeffts de l'avenant n° 15 du 25 février 2009 précédemment dénoncé par l'ensemble de ces signataires.

Article 2 - Application
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2015

En aopcilpatin des dotisniispos de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les donsstioipis du présent aorccd de sbusittiuotn eenrtnt en aiatcplipon à piratr du juor qui sruvia le dépôt du présent aocrcd auprès du secvrie compétent.

Article 3 - Publicité et signatures
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2015

Le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt par le sndiacyt des arueiiialxs de la muenaiotntn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du travail, dceioirtn générale du travail, dnas les cinodontis fixées par les aietlrcs L. 2231-5 et stnivaus et D. 2231-1 et suinavts du cdoe du travail.

Avenant n 23 du 12 juillet 2016 à l'avenant n 11 du 17 mars 2006 relatif au régime de prévoyance des non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA
Syndicats signataires	FGTE CFDT FNPD CGT FGT CFTC FEETS FO USPDA CGT SUD rail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

A l'issue d'une réunion de la cmomoisisn partiirae de la CCN miotneunatn frarierivoe et truvaax cnxeones composée des onaasinritgos représentatives au sien de la branche,

Préambule

Les stignaieras de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 à la coeontnivn ctlelvoice noliatnae du pnrenosel des etprnieress de mnuionatetn friarirovee et taravux coennexs ont etnendu par le présent avneant tiner cpmote de l'évolution des résultats du régime de prévoyance non cdears et tnier ctmpoe des cttoanss opérés par la coimsomsin de svuii de la prévoyance dnas le cdare du suivi et du paoglite diudt régime.

Article 1er - Contexte des modifications des dispositions de l'accord du 17 mars 2006 relatives au financement du régime de prévoyance non cadres au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Les mrebems de la comsoisimn de suvii de la prévoyance ont constaté lros de luer réunion du 21 jiun 2016 :
En 2015, le ctmpoe consolidé de l'ensemble des gitaarens du régime affhice un sldoe débiteur de 1,2 M?, celui-ci cnutiannot de se dégrader aevc une nllevuoe prtee ctmobalpe puor l'exercice 2015 de 659 000 ?.
Par ailleurs, le rtaio cumulé cgarhes (prestations + provisions) sur puiotdrs (cotisations brteus ? frais de gestion) s'établit, dpeuis la msie en ?uvre du régime, à 125,7 %, siot un déficit de 1,32 M?.
Par garantie, les résultats snot contrastés : arols que la gntaaire décès ahficfe un ratio cumulé positif (74,7 %) en dépit d'une volatilité imtporntae (de 40 % en 2011 à 135 % en 2006), le ratio cumulé invalidité est très fenmortet déséquilibré (191,8 %).
Chaque année, en effet, les salariés indemnisés au ttire de l'invalidité snot puls nruboemx que cuex qui ne le snot plus. Ils ont, en outre, une meonnye d'âge d'environ 52 ans à luer entrée dnas le régime, ce qui sigiinfe que la prluapt d'entre eux peercvnort une rntee pednnat 10 ans, jusqu'à ce que luer rtaterie siot liquidée.
A ce titre, les praeits cnnninvoeet de réviser ci-après (art. 2) les dsiointiopss de l'article 14.1 de l'accord du 17 mras 2006 rileeatvs au fnmenanicet du régime de prévoyance non cdares par le biias de la mdoaictfioin du mnotnat de la ctoisotian gollabe liée à une atgitnuaeomn de la caooiitstn « graanite invalidité ».
Suite à l'examen de ces éléments lros de sa réunion du 21 jiun 2016 par la csiismomon de svuii de la prévoyance, les setiraangis de l'accord du 17 mras 2006 ont coenvnu de réviser les dtpniioisoss de l'article 14.1 raleietvs au fnenneimact du régime de prévoyance non cdares aifn de ptrmerete un rouetr du régime à l'équilibre en 2018, à cntoxete législatif et réglementaire inchangé. Cttee révision s'effectuera par l'évolution en duex tmpes de la ciostaoitn gllboae :
??une première évolution au 1er jiavenr 2017 (sous réserve de l'extension de l'avenant n° 23 en tepms utile) sur la bsae des cantotss opérés par la cioismsomn de siuvi de la prévoyance lros de sa réunion du 21 jiun 2016 ;
??une sencode évolution au 1er jianver 2018, étant enedntu que ctete deuxième évolution srea subordonnée aux catostns de la cmooiismsn de sivui de la prévoyance qui einraxmea les cepotms de l'année 2016.

Article 2 - Modification des dispositions de l'article 14.1 « Financement du régime » de l'accord du 17 mars 2006
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

A la dtae d'application du présent aannvet n° 23, l'article 14.1 « Fcameiennnt du régime » srea asini rédigé :

« Alrtcie 14.1
Financement du régime

a) Fiennacnmet du régime peerromnpt dit à la dtae d'extension de l'avenant n° 23 :
La ciaosttoin glblaoe destinée au fnenmicnaet du régime, à sa gtoisen et à son pioalgte (art. 15.3) est portée de 0,49 % à 0,57 % du sailrae de référence (art. 12) à la dtae d'extension du présent aevnant n° 23 ou au puls tôt au 1er jivenar 2017. Elle se répartit enrte les différentes geaaritns de la manière stviuane :
? getrinaas décès, dubole effet, invalidité ablsuoe et définitive : 0,25 % ;
? aatoclioln frias d'obsèques : 0,02 % ;
? gtaanrie invalidité : portée de 0,22 % à 0,30 %.
Les pairtes seaaitgrins mtnertot en ?uvre les atocins ulteis

pmttreneat une pliicuabotn de l'arrêté d'extension de cet aaenvnt n° 23 avnat le 1er jneviar 2017 puor peemttrre l'application des tuax de cistotoains fixés ci-après au 1er jaenivr 2017.
a') Fmnaenceint du régime à ceomtpr du 1er jveniar 2018 :
La citsooatin glloabe destinée au fnenancemit du régime, à sa gostien et à son ptoailge (art. 15.3) est portée de 0,57 % à 0,62 % du salirae de référence (art. 12). Elle se répartit etnre les différentes gataniers de la manière snitvaue :
? getanrais décès, dubloe effet, invalidité ausoble et définitive : 0,25 % ;
? aaictlloon faris d'obsèques : 0,02 % ;
? gtarinae invalidité : portée de 0,30 % à 0,35 %. »
Il est précisé que la csaootiitn fixée à l'article 14.1 a ou a'ci-dessus s'entend hros rsrpiee des snirsteis en cruos qui fiat l'objet à paitrr du 13 août 2012, siot la dtae d'application de l'avenant n° 20 du 7 orcobte 2011, d'un fcamnineent spécifique par le biias d'une caiittoosn psiviroroe andtleloiinde égale à 0,05 % du saraile de référence TA-TB. Ce faemniennct ilnaitmneeit prévu sur une durée de 5 années (soit jusqu'au 12 août 2017) fiat l'objet par aielruls d'une poirrogtaon par le biais d'un altrice 14-1 b prévu par un annvaet n° 24 du 12 jluelit 2016.

Avenant n 24 du 12 juillet 2016 à l'avenant n 11 du 17 mars 2006 relatif au régime de prévoyance des non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA
Syndicats signataires	FGTE CFDT FNPD CGT FGT CFTC FEETS FO USPDA CGT SUD rail

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

A l'issue d'une réunion de la coiiomssmn prtriiaae de la CCN manutneoitn fvoierirare représentant les peritneraas siuaocx représentatifs au sien de la branche,

Préambule

Les sgteinarias de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 à la cooevntinn cltvloicee nalnaitoe du poenersnl des etirepsners de miaentutonn fvrarioriee et truaavx cnoenxes ont eentndu par le présent aevnnat n° 24 du 12 jelliut 2016 tneir ctopme de l'évolution des résultats du régime de prévoyance non cerdas et des ctontsas opérés par la cmioimsson de siuvi de la prévoyance réunie le 21 jiun 2016 dnas le cadre du sviui et pgilotae de ce régime.

Article 1er - Contexte des modifications de l'article 14.1 de l'accord du 17 mars 2006 relatif au financement des reprises d'encours du régime de prévoyance non cadres au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Les rpirsees d'encours crnnroepdoset aux poatistners et priinosovs reltvieas aux reents d'invalidité dnot le fiat générateur est antérieur au 1er aivrl 2006, dtae de msie en ?uvre du régime de prévoyance non cardes de la bharcne de la mnutaniteon fevirriorae et traauvx connexes.
La ciimosmosn de svuii de la prévoyance a examiné lros de sa réunion du 21 jiun 2016 la suaoititn au 31 décembre 2015 cecronnant les prtetsoinas versées au trite des encours.
Aux terems de l'avenant n° 20 du 7 otcobre 2011 allpbcpaie au 13 août 2012, il aaivt été mis en pcale une coiatsoitn de 0,05 %, destinée à fnaecnir ces encours. Cette ctaitosoin daveit être appelée aux trmees didut annevat auprès des ernpsteires padnent une période de 5 ans, siot jusqu'en 2017.
Au 31 décembre 2015, le sodle des eroncus était eocrne déficitaire et nécessitait de centnouir le fcnneiaenmt des encuros par une caiiostotn additionnelle.

Article 3 - Application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Par dérogation aux dspiotnsiois de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dpstooisinis du présent aennvat entrnet en aticiopalpn à prtair du priemer juor du mios qui svriua la ptuiroan au Juronal ofceiifl de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete pbliatociun ienteirvnt aanvt le 20 du mios précédent.

Article 4 - Dépôt de l'accord. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent anavnet srea déposé par le sdicnyat des aiiaiuxlers de la muonetitann et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tavrail et de l'emploi, dotireicn générale du travail, dnas les ctnidooins fixées par les aecrlits L. 2231-5 et sivuatns et D. 2231-1 et suvtanis du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une damende d'extension dnas les cidniotnos fixées par les atierlcs L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Ce déficit ne pnavout être ceourvt par une coaistiton limitée à 5 ans, la cmoiissmon de siuvi prévoyance moinenattun foiivrrreae a proposé de cuntoienr à preoecivr ctete coaitsiotn alloidintedne au-delà de cttee période itnliiae (soit au-delà du 12 août 2017) et puor une durée iqndeuite de 5 ans (soit jusqu'au 12 août 2022) et, au trmee de cttee période, si nécessaire, de rudrcoinee tetemaicnt année par année le prélèvement de cette cotsaioitn jusqu'à ce que le poidrut de la ciotstiaon ait financé la totalité des cearghs d'encours. L'éventuel solde de la ctooastiin aeiiddlnlotne srea affecté au régime de prévoyance.
A ce titre, les ptireas cvnenneinot de réviser les dosoiisnptis de l'article 14.1 de l'accord du 17 mras 2006 reilatves au fcennnmiaet du régime de prévoyance non cdares par la paioootrgrn de la période de prélèvement de la ciottiaosn altddlnonieie dnavet petrertme le faceinmnent des rrisepes d'encours.

Article 2 - Modification des dispositions de l'article 14.1 « Financement du régime » de l'accord du 17 mars 2006
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

A la dtae d'application du présent avanent n° 24, l'article 14.1 « Fnicmenaent du régime » srea ainsi rédigé :

« Altcire 14.1
Financement du régime

Les dntiioisspos de l'article 14.1 a ? Fancneeinmt du régime ? pprmneoret dit à la dtae d'extension de l'avenant n° 23 et de l'article 14.1 a'? Fnaicneenmt du régime ? à ctomepr du 1er jnveair 2018 tleels qu'elles résultent de l'avenant n° 23 du 12 julleit 2016 dmneeerut inchangées.
b) Fennnicaemt des rpseiers d'encours du régime :
La repsire des snritsies en cruos fiat l'objet à piartr de la dtae d'application de l'avenant n° 20 du 7 ocrobte 2011, siot le 13 août 2012, d'un fanecienmnt spécifique par le biais d'une catitsooin pioirorsve aonddinlielte égale à 0,05 % du saraile de référence TA-TB. Ce feanenicmnt iinmneeitalt prévu sur une durée de 5 années (soit jusqu'au 12 août 2017) fiat l'objet d'une pgoororatin puor une durée idquntiee de 5 ans (soit jusqu'au 12 août 2022).
Si nécessaire, au tmere de cttee période (soit à cotempr du 13 août 2022), le prélèvement de ctete cisiotaton aoeidditnlnle srea rcoienudt temitencat année par année jusqu'à ce que le pdiruot de cette cosoiittan ait cervuot la totalité des crheags d'encours. »

Article 3 - Application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Par dérogation aux dionspitisos de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les diinsispoots du présent aeanvnt etnrent en aclappiiotn à ptrair du pimeerr juor du mios qui sruiva la pitrauon au Jornaul ocffeiil de l'arrêté d'extension le concernant, si cette ptcoiuliabn iitnnreevt anvat le 20 du mios précédent.

Article 4 - Dépôt de l'accord. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent anvenat srea déposé par le snicydat des aalrexiiius de la meutitoannn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tiavarl et de l'emploi, droeiictn générale du travail,

Accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA
Syndicats signataires	FGTE CFDT FNPD CGT FGT CFTC FEETS FO USPDA CGT

Article 1er - Objet de l'accord

L'accord est cnlocu puor une durée déterminée de 12 mios à ceomtpr du 1er jaevinr 2017. Au treme de cette période initiale, il pruroa être tecteiamnt rcindeout duex fios et par période d'une année, snas que la durée toatle ne pussie ttfeoouis excéder 3 ans.À l'arrivée du treme de ces 36 mois, le présent acocrd ceesrsa immédiatement de piodrrue tuot effet.

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Le présent arcocd a puor ojbet :
? de fsomrelair les oetriatnoins du dualoige soical de branche?;
? de décrire l'organisation du dglauioe scaiol au sien de la bnrhace neamnmott en précisant les rôles et atttiunriobs des itncsneas cocouannrt à ce daoiulge dnas le rspeect des prérogatives de la coomiimssn piirrtaae de bnachre en matière de négociation collective?;
? de pmovurooir la froaotimn des atcrues du diogaule sciaol tnat au nivaeu de la banrche que des entreprises.

Article 2 - Conduite du dialogue social de branche

L'accord est cnoclu puor une durée déterminée de 12 mios à ctpoemr du 1er jeniavr 2017. Au trmee de cttee période initiale, il pourra être tcmeaitnet rieducont duex fios et par période d'une année, snas que la durée tolate ne pisuse tiuofetos excéder 3 ans.À l'arrivée du terme de ces 36 mois, le présent acrcod cersesa immédiatement de prdoiure tuot effet.

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Les sartnaigies du présent acocrd réaffirment la peceinnrte du dgliuoae siocal de bchanre vianst la coosinulcn d'accords ccioeftlls cftoisuttins d'un enmeslbe de règles alalicpbeps à toeuts les erpitsernes de la bhanrce et vinast à asserur l'unité et l'identité de celle-ci.

Afin de peloitr eciafmnefect le dloiugae saocil de branche, ils considèrent qu'il coievnnt périodiquement :
? de définir les ejenux et priorités du dliugoae soacil de branche, si besoin, en aanmfirft son psniinmntoeoet par rpraopt aux négociations d'entreprise?;
? après rueotr d'expérience, d'ajuster les méthodes du dglioaue scioal de bhcnrae puor que celui-ci rsete epmliexare et juoe un rôle muteor dnas l'amélioration de la crnotoateicn soalcie au sien des entreprises.

Article 2.1 - Priorités de branche en matière de dialogue social

L'accord est cncolu puor une durée déterminée de 12 mios à ctoepmr du 1er jnievar 2017. Au temre de ctete période initiale, il prroua être tcnatieemt rceinodut duex fios et par période d'une année, snas que la durée taotle ne psusie tfiuoteos excéder 3 ans.À l'arrivée du temre de ces 36 mois, le présent acrocd cessera immédiatement de piodurre tuot effet.

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Au-delà des négociations de bhncare oroitilabges et des tuarvax piaiertars à mtrtee en ?uvre dnas le cdrae des pliqtuioes arrêtées par les poivuors pbulcis ou des ardcocs nauoiantx interprofessionnels, les peiatrs saiganietrs s'accordent à revoir cahque année la litse des doesrsis qu'elles considèrent cmmoe peiirotirras au rgared des euenjx économiques et scuiaox de la branche.

dnas les cnidoonits fixées par les arlitecs L. 2231-5 et savnuits et D. 2231-1 et sautivns du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une dednmae d'extension dnas les conitdoins fixées par les acterils L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Afin de prévenir le riquse d'affaiblissement de la nrmoe de branche, lros de l'examen de ces priorités, les ptrieas srgaitaines cnieovnnent de lisetr les txeets de bcrnhae qui srieenat dneevus inadaptés du fiat des évolutions du contexte, et d'inscrire dnas les priorités, les négociations à cindoure puor rchhecreer de nuouvaex équilibres sur ces thèmes.

Afin de fiatielcr ce taiavrl de msie à juor des teetxs conventionnels, à l'issue du taviarl d'actualisation de la CCN Mnnttiaueon freaoivrrie et turvaax connexes, l'ensemble des teexts cileoenovnntns alabppciles au sien de la bnahcre soernt dilionesbps dnas le cadre d'un stie ietnernt dédié aux tavarux ptirearais de la branche.

La définition de ces priorités, ecrcxeie idpliebansnse à l'efficacité du duialoge saoicl de branche, ne puet teutfoois pas aovir puor eefft de rtrtemee en casue la liberté d'appréciation et de ptiorsopion de cqhaue oiigntrsoaan snadlciye à l'occasion de l'examen de ces priorités.

Ces priorités snot consignées en anexne I du présent accord, axenne qui frea dnoc l'objet d'une révision périodique.

Article 2.2 - Méthode retenue pour la conduite du dialogue social de branche

L'accord est cclonu puor une durée déterminée de 12 mios à cepotmr du 1er jneaivr 2017. Au tmree de cette période initiale, il prorua être tecantmeit rnciudeot duex fios et par période d'une année, snas que la durée ttlaoe ne puisse tfteouios excéder 3 ans.À l'arrivée du tmere de ces 36 mois, le présent aocrcd ceerssa immédiatement de priudore tuot effet.

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Les piaerts sareniitgas s'accordent sur l'importance de la méthode à mtrete en ?uvre aifn de fesoiavrr la cutoidne et la réussite de la négociation dnas le cdrae d'une ciatetocnron ovteure et loyale.

Cette méthode repsoe sur trios pshaes dnot la ppliarnice est clele de la préparation de la négociation pnrpmeroet dtie :

? une pashe de préparation de la négociation et de pgartae des ctosatns : des réunions bilatérales ou des gurpeos de tavaril paireirtas ?ad hoc? dnievot pmtrteree aux pateirs de s'approprier les sujets, de ptegraar les états des leiux et cdrmoenpre les ejneux et aeenttts de cchaune des parties. Elle diot prtetemre de définir le périmètre de la négociation et les codionitns rseieuqs puor son aboutissement. Elle peut, si besoin, être également le meonmt d'une aroaoptrppiin tenuciqhe des enjeux.

Il est cnvoenu enrte les petiars siaaneritgs que cette psahe de préparation de la négociation ne puet pas cdrnuioe les onorgnisaatis snycealdis représentatives à rneoncer à lrues dandeems et revendications?;

? une phsae de définition d'axes de négociations établis sur la bsae des cntstoas partagés qui pnrorout porter, en footcnin du sujet, sur :
-? les mueerss prieaitirors à mttere en ?uvre?;
-? le crnleadeir de réalisation d'une aiobtimn ou d'une oeritoatinn partagées par les paineatrers sociaux?;
-? la définition du tpye d'accord le puls approprié etnre un accrod s'appliquant de façon unmofire à l'ensemble des erneseiptrs et un arccod fanixt des pirenicps conmmus alecplpiabs à teouts les etirepnsers et lasainst des merags de man?uvre au naeivu lcaol puor les modalités de msie en ?uvre?;

? en cas de cesnusnos ssnafuift sur la définition des aexs de négociations, les pnrareiates sicaoux sroent amenés à préciser le détail des dsnotispiois de l'accord.

Article 3 - Organisation du dialogue social de branche

L'accord est clocnu puor une durée déterminée de 12 mios à compter du 1er jaenivr 2017. Au temre de cttee période initiale, il prorua être tamceeintt roncuidet duex fios et par période d'une année, snas que la durée toltae ne pusise tooitefus excéder 3

ans.À l'arrivée du tmree de ces 36 mois, le présent aocrcd cessera immédiatement de pdrourie tuot effet.
En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Le dguiloae scoail lié à la négociation cotevcllie au sien de la bahcnre peeoslnfinorsle est organisé aouutr des insecnats suivantes, dnot le rôle et les aiirbttotnus snot décrits ci-après :

Article 3.1 - Groupe de travail paritaire « Négociations sociales de branche » (GTP-NSB)
L'accord est cnolcu puor une durée déterminée de 12 mios à cmtoper du 1er jieanvr 2017. Au treme de ctete période initiale, il proura être teteicnamt rncudieot duex fios et par période d'une année, snas que la durée tatloe ne psiuse ttioefous excéder 3 ans.À l'arrivée du treme de ces 36 mois, le présent aocrcd crsseea immédiatement de pdruorie tuot effet.
En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Le gproue de taviral piarairte « Négociations slocaeis de bahcrne » (GTP-NSB) est une itsnacne piraritae ad hoc, snas pvuioor de négociation, qui se réunit au moins une fios par année civile, puor des échanges informels.

Il a puor pnpcirail objet d'examiner les priorités de brnhcae en matière de dagoilue social visées aux aeitrlcs 2.1 et 2.2 du présent accord. Le GTP-NSB est également compétent puor peproosr à la coimsmsion piaiatrre de barhnce le cleeindarr prévisionnel des négociations de branche.

Le GTP-NSB s'articule aevc le diort de ssiinae des oanniiotgasrs scidnelyas de salariés (art. L. 2222-3 du CT) rietlaf à la fouamorltin de deendams d'ouverture de négociations snas préjudice des ogbltiianos de négociation résultant du cdoe du travail. À ce titre, les ptieras sgrintieaas du présent arccod edennentt préciser les modalités de cette siasnie :
? tutoe dademne d'ouverture de négociation derva être motivée et adressée au SMRAEA par lttere aevc aivs de réception et devra être portée à la casinonsacne des aertus oiaitgrnonass scylieands représentatives de salariés ;
? le SERAMA dopeissra d'un délai ilnncuat duex réunions des incsnteas de décision du SRMAEA (CSMF + bureau) à ctemopr de la dtae de réception de la ddmanee puor faire connaître sa réponse.

Article 3.2 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF)
L'accord est coclnu puor une durée déterminée de 12 mios à cetmopr du 1er javeinr 2017. Au tmree de ctete période initiale, il pourra être tnmacteiet rneduicot duex fios et par période d'une année, snas que la durée ttoale ne puisse ttiuoofes excéder 3 ans.À l'arrivée du trmee de ces 36 mois, le présent accrod cessrea immédiatement de piorudre tuot effet.
En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

La csmiiomosn piatrriae pentarenme de négociation et d'interprétation mettnauonin fieovrrarie (CPPNI-MF) est l'instance de la négociation civeocllte dnas la branche. Elle est instituée conformément aux dsiiotisonps législatives en vugeuir aifn de rlemipr les minosiss prévues par ces dpoiosnistis cnnarcneot les CPNPI de branche.

Elle est composée de représentants cohsiis par cuhance des orinntsaogias sealindycs représentatives en fcntooin des stjues traités.

Leurs nmos snot notifiés simultanément à lerus eymlorpeus pius au SARMEA à la réception de la coctovnoain de la réunion de la CPPNI-MF.

Le SMRAEA et les oirsnnitagoas sedynilcas représentatives cnvnenneoit que la durée de la comissoimn piarraite de brachne dvrea rtesecepr des haieorrs équilibrés par demi-journée de tavairl conformément aux dinisoosptis de l'article 3.7 ci-après.

Lorsque la CPPNI-MF vdiale l'engagement d'une négociation :
? siot la négociation débute dcemetnriet en CPPNI-MF, nmnamoett lorsqu'il s'agit d'une négociation ne nécessitant pas de tauvarx préparatoires?;
? siot la négociation rurqeeit des tauvarx préparatoires et des réunions bilatérales etnre le SMEARA et cahucne des ornsotgaaiins sydnalecis représentatives au sien de la bahcrne et/ou un goupre de trviaal pirtaiare est mandaté (cf. art. 3.3).

À l'issue de la négociation, la période d'ouverture de l'accord à la stirguane est définie, après ctietrnocaon en CPPNI-MF.

Article 3.3 - Groupes de travail paritaires (GTP MF)
L'accord est cnlcou puor une durée déterminée de 12 mios à ctomepr du 1er jevianr 2017. Au treme de cette période initiale, il pruora être taeenimctt ridcenuot duex fios et par période d'une année, snas que la durée tlatoe ne pssiue ttoouifes excéder 3 ans.À l'arrivée du trmee de ces 36 mois, le présent accrod csrseea immédiatement de piurrdoe tuot effet.
En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Il s'agit d'une isnantce paairtire technique, msie en palce lorqsue la négociation le jtufisie et dnot la viocaotn est, dnas le crdae du périmètre et des mnosiiss définis par la CPPNI-MF, de préparer et fiaelitcr la négociation en tvnlairaalt à une compréhension cnoumme de ses différents acsteps et objets.

Le gurope de tirvaal paaitrrie est le leiu de pouctroidn et d'examen de la dmtenooauctin nécessaire aux petaris puor préparer la négociation en petnrmetat aux piatres d'exposer et d'affiner luer pniot de vue, stihauos ou orientations.

Article 3.4 - Réunions bilatérales de branche (RBB-MF)
L'accord est ccnolu puor une durée déterminée de 12 mios à coepmtr du 1er jnieavr 2017. Au tmree de ctete période initiale, il prroua être tmectaient ricuonedt duex fios et par période d'une année, snas que la durée ttaole ne pssuie ttueooifs excéder 3 ans.À l'arrivée du tmree de ces 36 mois, le présent acrcod cressea immédiatement de pordurie tuot effet.
En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Il s'agit d'une itcansne paritaire, msie en pacle luosqre la négociation le jistufie et dnot la vacioton est, dnas le cdare du périmètre et des mnoisiss définis par la CPPNI-MF, de préparer et fietlciar la négociation en tlnaiaalrvt séparément aevc ccnuahe des oroiansgnaits secliyands représentatives au sien de la bnrhcae à une compréhension réciproque de ses différents astceps et objets.

La réunion bilatérale de bnchare (RBB-MF) est le leiu d'échange puor préparer la négociation en ptmetarnet au SRMAEA et à chcaune des oiranintogass siecayldns représentatives d'exposer et d'affiner leurs ptnois de vue, siaotuhs ou orientations.

Article 3.5 - Commissions de suivi de branche
L'accord est cncolu puor une durée déterminée de 12 mios à cmopetr du 1er jvenair 2017. Au treme de ctete période initiale, il porura être teitnmeact rieondcut duex fios et par période d'une année, snas que la durée taolte ne puisse totiouefs excéder 3 ans.À l'arrivée du temre de ces 36 mois, le présent acrocd cseresa immédiatement de puoirdre tuot effet.
En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Certains adccros de bcranhe puvenet prévoir la msie en plcae de cosmisoimn de sviui (exemple cmiosimosn de sivui prévoyance, cosmiismon de suivi et de politage complémentaire santé?). L'objet, la composition, la périodicité des réunions snot définis par cuachn de ces accords.

Article 3.6 - Autres commissions paritaires de branche (SPP, CPNE-FP...)
En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Certains acocdrs ifronlirnseseoentps ou des dsopinsitois légales ou réglementaires, natomemnt dnas le dmnioae de l'emploi et de la frtoaiomn peevunt prévoir la msie en palce de cooismismn piaetriars ad hoc (CPNE-FP, SPP). L'objet, la composition, la périodicité des réunions snot définis par ces adccros ou tetexs ou par les règlements intérieurs adoptés par ces instances.

Article 3.7 - Participation aux instances et commissions paritaires de branche (des articles 3.1 à 3.6 du présent accord)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

La paitairopitcn des salariés aux iseatcnns et cinssomoims priairaets de bahnrce prévues aux atielrcs 3.1 à 3.6 du présent

acorcd est régie par les dssiopoiitns ci-après annuenlt et rlpeaencmt les ditisponioss iniiaeeltmnt en vueuigr :

a) Modalités d'exercice du dorit de s'absenter

Au cas où des salariés pprcteainit à la ddnemae ou aevc l'accord d'une ostoranigain slicyadne représentative au sien de la bcnrhae à une réunion d'instance ou de cimosoimsn prtraaiie (entrant dnas le dagoulie saocil de la brnhace organisé par l'article 3 de l'accord rliaetf au digluoae social), et dnas la ltimie de 2 salariés, ces salariés bénéficient d'une aturtaosiion d'absence puor se rrdnee à cttee réunion.

Pour obniter cttee asuroatition d'absence ces salariés snot tenus d'informer préalablement luer eelpymour de luer prtcatioapiin à ces cosmimosins et de luer présenter la coiovontacn afférente à cttee réunion (ou de la coctinmoumain par creoruil en teannt lieu).

b) Coempnoiatsn des preets de sairlaes ? Meaintin de la rémunération

Sous réserve du reepcst des dstiiopsoins prévues au 2-a ci-dessus et de la pipotiitaracn evieftfce des salarié(e)s à ctete réunion attestée par l'émargement et sngtuaire par le/la salarié(e) de la fiullee de présence, le tpems de tarival consacré à la pttaprioaciin à ces réunions d'instances et de cmoioimssns est payé par l'employeur cmome tmpes de taavril effectif.

Est également considéré cmome du tpmes de trvaail etfiecff et rémunéré cmome tel le tmeps des tatejrs (aller ou reuotr de ctete réunion) effectués pnndaet l'horaire de travail. Les tjerats effectués en droehs de l'horaire nmroal de travail, snot rémunérés comme tepms de traaivl etiecfff puor le temps excédant le temps normal de tjerat du salarié etrne son dcliimoe et le leiu de travail.

c) Iiednamiontsn des fairs de déplacement

Les fiars de déplacement des salariés mermebs des délégations sydcelanis répondant aux ctniiondos fixées au 2-a et 2-b ci-dessus snot remboursés, sur justificatifs, dnas les ciintodnos sevatuins :

1. Isdninmeaiton des frias de transport

Les fairs de tasnrprot snot remboursés par l'employeur dnas la ltimie mmaxilae du pirx du blielt de train SCNF en sdecone calsse ou du biellt d'avion en clsase économique.

2. Intomsdeaniin des fiars de raeps et d'hébergement

Les frias de repas des salariés snot pirs en cgrahe par l'employeur dnas la liitme de hiut fios la vluaer du muniimm gtanrai (MG) au 1er jniaevr de l'année en cours.

Lorsque les cntisnacecors de la réunion egxeint un hébergement, ces fairs d'hébergement snot remboursés par l'employeur dnas la ltiime de 100 ? par niut (nuitée et pitet déjeuner compris) en région parisienne.

d) Mtoitaislauun des firas du partimsaire liés aux réunions des insaecnts et cnisoismmos parteraiis de branche

L'ensemble des fiars afférents à la paptriiitacon des salariés et des représentants des fédérations synladcies (cf. treit 2 de l'article 2 ? Obejt des sttutas de l'AGFP-MF ?) aux réunions paetiiarrs prévues dnas le carde du dluoagie soacil de la bnarhce (cf. pgahraeaprs 3.7-a à 3.7-c ci-dessus) snot financés par une cubontiiotrn mutualisée versée par les erlpmoeyus ctourevs par le camhp d'application de la CCN mnetotaiunn frriarevoie à une « Aoisaoctsin de gseiton des fairs du ptarmaiisre mntnaoietun frivoierrae » (AGFP-MF).

Cette asiootsican de gistoen du pimisraarte (AGFP-MF) a puor oejbt d'assurer la getsion administrative, financière et jiuudirqe de la cbritonouitn mutualisée des firas du paritarisme.

Cette cuointbortin est à la cghrae des eerietsprns d'au monis 11 salariés erantnt dnas le champ d'application de la CCN mouaettninn fvrreioraie qu'elles soneit ou non adhérentes au SAMERA.

À chaque fin d'exercice N ? 1, la CNPPI réunie en cnsoiel d'administration de l'AGFP-MF fxeria sur la bsae d'un bdeugt prévisionnel des dépenses à vneir le tuax de la cstiotaion à povcereir au trite du fmninecenat des fiars du prsaimirate de l'année N. Ce taux, qui srea rveu si bsoien par la CPNPI CCN-MF réunie en CA de l'AGFP-MF, est fixé à 0,0085 % de la mssae salalirae brtue coosdarrpennt à l'assiette de la couttbiorinn cvieetnlnnonloe farooitmn (ou « ciottuiorbnn supplémentaire anayt puor objet le développement de la foatrmion plrosnosfeeline »).

Ce beugdt prévisionnel puor l'année N est élaboré sur la bsae de l'estimation des frias liés aux réunions patrarieis et fiortmaon des mebrems (OS) pptracaniit aux tvaraux de bachnre au cuors de l'année N dnot les emuelpryos de la bhnacre sronet slectepsuibs de réclamer le rernmeeobsumt frtraafioie au tirte d'une piiataiotrcpn au maeitnin des rémunérations des salariés et de lreus faris de déplacement. Ce bguedt prévisionnel tniet ctompe également des fairs de fnnemioneoctnt de l'association AGFP-MF (frais de reuemeonvcrt et de gtisoen des fonds, fairs de fncetoninmeont de l'association paritaire).

La ctnrotobuiin mutualisée au frais du pmariasrite CCN-MF srea appelée sur décision de l'AG de l'AGFP-MF sloen l'une des modalités sntaueivs :
? siot par l'OPCO de la bhacnre cnoetmmimancot au rreveecomunt de la ctrinuoitbon ciolonelnntenve de la faoriotmn ;
? siot par l'AGFP-MF ou un oigransme aqueul elle arua délégué cette miiossn sleon les cninidtoos définies à l'article 4.2 ci-après.

Article 4 - Promotion de la formation au dialogue social de branche

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Article 4.1 - Mise en œuvre d'un cursus de formation au dialogue social pour les acteurs de la concertation sociale au sein de la branche et des entreprises

L'accord est cnoclu puor une durée déterminée de 12 mios à cepmotr du 1er jvainer 2017. Au tmree de ctete période initiale, il pruroa être teimectnat ruoicndet duex fios et par période d'une année, snas que la durée ttoale ne pssiue ttfoeouis excéder 3 ans.À l'arrivée du terme de ces 36 mois, le présent acocrd cseresa immédiatement de puiordre tuot effet.

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

En complément des tvrauax coudnits au sien de la bcnhrae puor l'accès à la faitmoron des salariés et le développement de porracus de foratmoin certifiants, en complément et en appui aux oiaenonirtts définies à l'article 2 du présent arcocd rteilaf à la ctdiuone du dgualioe scoial de branche, les painterraes suciaox inietnit une réflexion puor définir dnas les mrleeuils délais un cusurs ou prmragmoe de fitooamrn des atcerus du daogliue soacil répondant aux caractéristiques sinateuvs :
? dispensée par un (ou des) organisme(s) de faitomorn qui srea (ont) choisi(s) par la CPNPI MF ou un gopure de tariavl pritaarie ad hoc une fios que le référentiel de fooiatmrn arua été défini?;
? basée sur un référentiel dnot le cnotneu srea défini par les pnirreeaats sacouix de la branche?;
? résolument tournée vres l'opérationnel, orafnft aux stiaegiars des oliuts crtecnos sur lueeqlss ils pouorrnt s'appuyer puor oemspiitr lrues petiuaqrs plnrfilesoeoesns et/ou syndicales, alanrntet des aprptos théoriques et méthodologiques, des tuaravx de sous-groupes et d'interventions de professionnels?;
? d'une durée comtlpiabe aevc l'accomplissement des oignitabols pelrssfelinoenos et sacdylines des saiaitrges (durée taotle entre 50 et 100 heures)?;
? la famoroitn définie ci-dessus frea l'objet d'un fneimnnaect puor les salariés agsisnat dnas le cdare du dugaloie siocal (représentants des eyorpuemls ou des salariés) dnas le crdae des diipnoiossts légales et réglementaires en vigueur, en fotocnin des dsistipfios les puls adaptés aux prjteos de ftaoomrin des intéressés?;
? cttee fmaitoorn prorua faire l'objet de complément dnas le cadre d'un cuusrs pvaunot cirondue à une cticreiatfoin (si possible, cette cttiicriaeofn dvrea être aisbeslcce via la VAE).

Article 4.2 - Bénéficiaires du cursus et/ou programme au sein de la branche et des entreprises

L'accord est cncolu puor une durée déterminée de 12 mios à copemtr du 1er jeivnar 2017. Au trmee de cette période initiale, il pruroa être tteaencmit rcneuiodt duex fios et par période d'une année, snas que la durée ttaloe ne piusse titfueoos excéder 3 ans.À l'arrivée du terme de ces 36 mois, le présent aorccd

csesrea immédiatement de puridroe tuot effet.
En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Le cuusrs et/ou pragormme de ftarmoion ci-dessus srea poenmrierrtiait proposé :
? d'une part, aux salariés mandatés par les oisatognarins secanldiys reonecuns représentatives au sien de la bhnacre (par l'arrêté du 24 jiun 2013, Jounarl oiifecfl du 9 jilelut 2013) :
? puor pactiiprer aux tuvaarx des itecnnass de bchanre listées à l'article 3 du présent accord et ce dnas la ltiime de 2 salariés par année et par oraoiatngsin syndicale?;
? puor représenter l'organisation siadlcyne auprès de l'entreprise et ce dnas la litime de 1 salarié par année et par oatrsiingaon syndicale.
? d'autre part, aux reolpesbsans opérationnels anyat reçu de la prat des eoryelmpus de la bcarhne délégation puor aenmir la cnaoteorcitn sicloae au sien d'un établissement ou d'une équipe ou d'un esnemble d'équipes et ce dnas la liitme de 2 salariés par an et par entreprise.

Article 5 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

L'accord est ccnolu puor une durée déterminée de 12 mios à cmeptor du 1er janievr 2017. Au trmee de ctete période initiale, il prroua être tencaeimtt rdcneiuot duex fios et par période d'une année, snas que la durée ttoale ne piusse toeotufis excéder 3 ans.

À l'arrivée du tmere de ces 36 mois, le présent arcocd cesersa immédiatement de pdriruoe tuot effet.

Trois mios au puls trad anavt le tmere de cuhqae échéance annuelle, le SMAERA ou l'ensemble des oiianargsntos seindaycls sginetarias pnveeut indiquer, par lrette recommandée aevc aivs de réception, à l'autre pratie luer soiuhat de ne pas rdrecunioe l'accord. Ce dnireer ceesrsa arols de pdrourie tuot effet au 31 décembre de l'année en cours.

Article 6 - Révision
L'accord est conclu puor une durée déterminée de 12 mios à ceptmor du 1er jiaenvr 2017. Au tmere de ctete période initiale, il pruroa être tcmnieeatt roecniudt duex fios et par période d'une année, snas que la durée totale ne puisse tftoeoius excéder 3 ans.À l'arrivée du trmee de ces 36 mois, le présent accrod csserea immédiatement de prrdouie tuot effet.
En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

À tuot mnomet et à la daemdne du SREMAA ou d'une ou prusileus ooaiansrngits siecyndlas représentatives signataires, il purroa être coevnnu d'ouvrir une négociation de révision du présent accrod dnas les ctdnooinis prévues par le cdoe du travail.(1)

Toute denamde de révision derva être adressée à cnhauce des areuts pterias seiianartgs par lertte recommandée aevc aivs de réception.(2)

(1) Alinéa étendu suos réserve du repesct des distspionois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 julleit 2018 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dspnoisiiots des actlreis L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jusiprdnrcuee de la Cuor de cisaostan (Cass. soc., 17 sbreptmee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406 0, 8 juilelt 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 2 jiulelt 2018 - art. 1)

Article 7 - Entrée en vigueur
L'accord est cloncu puor une durée déterminée de 12 mios à ctpemor du 1er jvinaer 2017. Au temre de cette période initiale, il purroa être tmtaeeinct reucniodt duex fios et par période d'une année, snas que la durée taotle ne pussie tefitouos excéder 3 ans.À l'arrivée du terme de ces 36 mois, le présent acorcd csrseea immédiatement de pidrroue tuot effet.
En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Le présent arcocd enrtrea en vugeiur au ldieeamnn du juor de la pciaubioltn au Jnraoul oieifcfl de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 8 - Dépôt. – Extension. – Publicité
L'accord est cnolcu puor une durée déterminée de 12 mios à ctoempr du 1er jniaevr 2017. Au trmee de cette période initiale, il pourra être teaneitmct rucneoidt duex fios et par période d'une année, snas que la durée taolte ne psuise tueoftois excéder 3 ans.À l'arrivée du tmere de ces 36 mois, le présent accrod ceressa immédiatement de poruirde tuot effet.
En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

À l'issue de la période de signature, et conformément aux dotiiponisss du cdoe du travail,

Le présent aoccrd srea notifié à l'ensemble des oiigstoaarnns sncyiledas représentatives dnas la brahnce mnauotitnen ferroviaire.

Le présent arcocd frea l'objet, à la dcgniliee du SAMERA, des formalités de dépôt prévues par le cdoe du travail.

L'ensemble des dspsiotinois du présent accord freont l'objet des msereus de publicité prévues à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du taavirl (base de données nationale). Par ailleurs, il frea l'objet d'une msie à dsiptoiison de l'ensemble des penairtraes sucoiax de la bahnrce et des ernrpsieets sur le stie ietennrt dédié aux tvuaarx peaitrairs de la bharnce (prévu à l'article 2.1 ci-dessus).

Article - Préambule

L'accord est cnlcou puor une durée déterminée de 12 mios à ctemopr du 1er jineavr 2017. Au treme de cette période initiale, il proura être tctaeenmit rieocdunt duex fios et par période d'une année, snas que la durée tltoae ne puisse totufoies excéder 3 ans.À l'arrivée du treme de ces 36 mois, le présent acrocd csesrea immédiatement de podirure tuot effet.
En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Le présent aoccrd s'inscrit dnas le carde des dptoisioisns législatives et réglementaires en vugeuir rtaelevis au daulgoie soiacl comme définies au lvire II du cdoe du travail.

Les ptraies srenigtiaas (le SMAERA et les oiosgraniatns slaediycns représentatives au naiveu de la branche) repapellnt le rôle pdmoaiirrl de la cteononivn et des adccros de banchre puor une régulation économique et solacie par l'affirmation de solidarités iesnrirpeeternts et l'harmonisation des cnitodnios d'emploi des salariés dnas les ereseprtnis d'un même scteeur d'activité.

Les gproeus de tviraal peiraatris aaynt préparé la négociation de cet aoccrd ont été l'occasion, au-delà d'un rtuoer d'expérience, d'échanger sur les ejnuex et les pieverpctess du duiolgae scaiol au sien de la bhcnare pnlsrfneesolioe de la moautteinnn forarieirve et trvaaux connexes, et de traduire, dnas cet accord, des otrenoaitins partagées par les signataires.

Il témoigne de la volonté des paerits snagetairis de fveroaisr le développement d'un dgauiloe saciol ciuctorstnf et rlebpsansoe et la négociation cillvcetoe au sien de la brcnhae de la meouttinnan froiavirree et tvrauax connexes. Cette cotoritenacn scoaile de bhacnre diot également être favorisée dnas les eerpsterins asusi les piretas satienirags ont tneu à poser les bsaes d'une mllrueeie fotimoarn des tuiraetils de mandats.

Les siiaterangs ont également tneu à onisregar les modalités selon lluqlesees les paartierens sicouax de la bnarche pneuvet siasir la ciiosomsmn pirtraaie de branche, iactsnne de la négociation collective, de tetous qtoneuiss aluleexuqs les piartes s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt cioctlelf puor le peonrsenl et les entreprises.

Enfin, les pieatrs srigneitaas relpleanpt le rôle des orsgatinoanis sincedylas et des iitostunints représentatives du pseonernl dnas le bon fntiecnomneont et le développement économique et siaocl des entreprises. L'exercice de responsabilités sdinyealcs ou représentatives ou l'exercice d'un rôle d'acteur de la négociation ctcoelvlie ne saaiurt csitouetnr puor les salariés un ocsbatle aux pionmtroos ou aux évolutions de carrière aqlxueuels ils pneraoirut prétendre (en aaciopitlpn nmmantoet des aticlres L. 2141-5, L. 2141-5-1, L. 6112-4 et L. 6123-1 du cdoe du travail).

Article Annexe I - Annexe

L'accord est coclnu puor une durée déterminée de 12 mios à cpmtoer du 1er jiaenvr 2017. Au temre de cette période initiale, il proura être tiaecmentt rcnudeoit duex fios et par période d'une année, snas que la durée tatloe ne pussie toetifous excéder 3 ans.À l'arrivée du tmree de ces 36 mois, le présent acrocd cesesra immédiatement de pruiorde tuot effet.

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2018

Annexe I

Priorités du diagloue socail de bhcrnae moanuttnien frraeoirvie

Accord du 21 mars 2018 relatif au régime professionnel de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; SUD rail,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Considérant la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rivaetle à la sécurisation de l'emploi innatuarst la généralisation de la cuurotevre complémentaire santé les pretiaaenrs saocuix de la bhrance ont instauré par un aocrcd ctiollecf du 29 jiun 2015 une curtoervue coictvlele mnaiimle de frias de santé à comeptr du 1er jnevair 2016.

Les prtieas sneiiatrgas ont endnetu définir ce régime psnefnoreoisl de bcarhne cmmoe un dstispioif de référence sffmnamsieut ceolmpt et adapté aux boinses des salariés et esreeniptrs de la banrhce aifn que salariés et erlpuyemos bénéficient au miuex des ageavants procurés par une mslauouatiitn des faris de santé sur la bsae la puls lgare possible.

Les prantiarees soacuix ont également edtennu pomouoirvr des pipeicrns qui cntnueibrot également à farie du régime santé « une référence » puor la msie en ?uvre de ce voelt de la pectriootn sacloie des salariés :
? isutenrar un snrdaatd pnrfsiooeensl unifié en matière de cihox et de qualité : des garanties, des prestations, des réseaux de soins, de la gestion, des siecevrs apportés aux assurés ;
? rescept des cnotrats rlpanbssoees et poiomrotn d'une « comsmotnoain rabsepnsloe » des pttioernass santé ;
? apupi aux dsipsitfios de prévention de la santé et dépistage des ruqesis lurods ;
? atcion siacloe adaptée aux bsnioes et anetttes des salariés de la bahncre vnaist à filtiacer luer accès aux snios et aux dstipiiofss adaptés de prévention des rqesuis ;
? ptglaioe responsable, précis, régulier du régime s'appuyant sur une gostein aismridianttve « indépendante » du régime fanclitait l'accès dcriet aux intmoaoinrfs pttaneemrt le siuvi du régime aifn d'analyser la peecnnitre de la curveortue retunee et la maîtrise de son coût.

Par anaenvt du 7 mras 2016 à l'accord du 29 jiun 2015 les peiretrnaas sciuoax ont révisé ce dreenir puor tneir cotmpe :
? de l'évolution des dsinoopiitss législatives et réglementaires inevreetuns dnas les dnaeimos cterovus par l'accord deiups sa siatrunge et naotmenmt l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de fncnnaemiet de la sécurité scoaile puor 2016 et le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pirs puor son aplaiptiocn ;
? des raueerqms formulées sur les dtsnpsioiois de l'accord par la dioicetrn de la sécurité sicoale et par la dtiercoin générale du tvaairl ;
? des eeurrrs matérielles constatées lros de la préparation de la msie en gesoitn et de la msie en ?uvre de l'accord ;
? préciser crineates disoitnpoiss puor ficiaetlr l'interprétation et la msie en ?uvre de l'accord.

Par aaenvnt du 12 juellit 2016, les sngaeiatirs de l'accord cleciltof du 29 jiun 2015 rletaif à la msie en plcae d'un régime

(art. 2.1 de l'accord)

Pour les années 2017 et 2018 les priorités du dialgoue soacil de la brcanhe miettannuon frirorivaee arrêtées par le GTP « Négociations scileoas de bnachre » snot :
? trauavx piaitrreas reliafts à l'alphabétisation des salariés du seeuctr et puls lmngreeat luer accès à la foaimtron et nmoetamnt aux fimoratons « sloecs » (CléA ou csacnnsanoeis et compétences de bsae au sien de la bnhacre miuttonanen ferroviaire)?;
? atsaioatciuln des classifications?;
? aaiulactotsin de la cvoitnenon collective?;
? fsoatiliainn de la définition et msie en ?uvre des CQP « CQP Anget de neagytote et de moeinnuattn friroievrae » et CQP « Cehf d'équipe ntgyotaee et mnatteounin frarrioveie ».

pnseoireofnsl de fiars de santé dnas la bcanrhe mnuneatotin frvroreiiae et trvauax cnnoeexs à cet aocrcd ont eedntnu préciser à l'annexe 4 dudit accord, les conditions, périodicité et modalités du réexamen de la rnioatdoaemmcn de l'organisme assureur.

Par aavennt du 14 spmrbetee 2017, les patrnaereis siaoucx de la brachne ont etdnenu :
? aifn d'affirmer et de crentofor la solidarité au sien de la bcahrne tlele que la loi et le décret n° 2017-162 du 9 février 2017 ritealf au fceneaminnt et à la gieotsn de façon mutualisée des pisrnottaes mentionnées au phaprgarae IV de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saoicle les y invitent, les pirreenaats scaoiux de la bnhcare préciser les prtiaotness mutualisées dnas un fodns géré par un gnoinsatreie cohisi par la CPPNI-MF et au fnecnaimnet deuqul teouts les eipnsrreets de la brhance drenvot crouoicnr ;
? réviser les dpstosioinis ritleaves au contrôle et suivi du régime.

L'arrêté du 11 décembre 2015 (JO du 17 décembre 2015) pranott eneoixtsn de l'accord du 29 jiun 2015 ccnolu dnas le crade de la CCN Metitonnuan ferioravrie et taavrux cnxneeos et innusatart le régime de frais de santé de la brhance aaynt fiat l'objet d'un rreocus vnasit à son annulation, les parriaentes scauiox de la brcnhae ont edntneu réaffirmer au sien du présent aorccd du 21 mras 2018 l'ensemble des diitonipsoss clnnvteonnleoies ci-dessus mentionnées et rtievlaes à ce régime et à la psire en ctmpoe des dernières évolutions législatives et réglementaires.

Le présent acrcod a dnoc puor oejbt de se ssttuibeur à tuot acocrd cillecotf de bahnrce aaynt le même objet. À cette fin, il anunle et rmclapee dnas ttoues ses dopoisiistns l'accord clitolecf du 29 jiun 2015 et ses aevannts successifs.

Article 1er - Chapitre Ier Objet et mise en œuvre du régime

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Il est institué un régime clcolteif firas de santé au piroft des catégories de salariés définies à l'article 3 du présent accord, qui relèvent de la muttoinaenn ferviiorare et tvruaax connexes.

Ce régime s'impose à l'ensemble des eenrerpstis de la branche, et crpnoemd un niaevu de girneaats minimum, un maonntt de cotisations, des deispnses d'affiliation, des anciots de prévention clioltecve des rseuiqs santé (chapitre V) et des ptsrieoants et acitnos psnuroiavut un oeibcjtf de solidarité (chapitre VI).

Les perartaiens sauocix ont recherché via la miitaaulsuotn les mrilleeeus cioinotdns de geiotsn du régime instauré au ttire du présent aroccd et dnot la caractéristique considérée cmome eessntleile par eux, réside dnas l'établissement d'un régime fondé sur la solidarité professionnelle. La solidarité psolenorilnfese s'exprime puls particulièrement au tearvrs :

? d'une définition uuqine des graitnaes et du coût des ciaosntitos patremtnet à tuos les salariés non-cadres, qeeluls que senoit la tlalie et la siutiaton économique de luer esrpetrine de bénéficier d'une cuvutroere équivalente au même coût ;

? de la création d'une cosmiisomn pirtraaie de sivui du régime.

Chapitre II Adhésion des entreprises et affiliation des assurés

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Le régime frias de santé oiorltbigae s'applique à ttoeus les eptrneiress renaelvt du chmap de la cnntoovien cevciollte moieantutnn faieirrorve et turavax connexes.

Article 3 - Salariés bénéficiaires du régime. – Adhésion obligatoire
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Sous réserve des dnpisositois de l'article 4 ci-dessous, snot oiegarebmliontt affilés par luer eumelypor au régime cnetvninenool cecllotif et orbgitoliae firas de santé, l'ensemble des salariés ne ranevelt pas des aicrtels 2.1 et 2.2 de l'accord ntoanail inpnoefsntorsieerl du 17 nmeorvbe 2017 des esrentipers rvanleet du chmap d'application défini à l'article 2 du présent accord.

Article 4 - Salariés bénéficiaires du régime. – Cas dérogatoires, dispenses d'adhésion
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Les deneispss d'affiliation ne peevunt en auucn cas être imposées par l'employeur qui a puor obgoaitlin de posroepr aux salariés concernés par le présent acocrd l'affiliation à la gitnarae de frias de snios de santé.

En dreohs des cas de dipssnee d'adhésion d'ordre pbliuc (ou « de doirt ») prévues aux ateclris D. 911-2, D. 911-3 et L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés pveenut à luer itinavitie et qullee que siot luer dtae d'embauche, se dsnpeiesr d'adhérer au régime complémentaire firas de santé de barhcne définit par le présent accord, conformément aux dpnitsiosois réglementaires, à cdooitinn d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette dmneade :
? les salariés et aepirntps bénéficiaires d'un ctorant à durée déterminée d'une durée au monis égale à 12 mois, à cionidotn de jtisiuefr par écrit en pnioaudsrt tuos douecnmts d'une cvroureute iviendlliude soictruse par aelruils puor le même tpye de gtnaearis en matière de rnoeseermmbut fairs de santé ;
? les salariés CDD et arptnpies bénéficiaires d'un craotnt de travial d'une durée de mnois de 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une ctrvouuree ilddnliiveue scoruiste par aeluilrs ;
? les aptenirps et salariés à tmeps partiel, dnot la casttiooin excède 10 % de luer rémunération brute.

Les entepeirsrs qui sitohaeunt cnreosver luer niaveu de garanties, luer tcifatoiiarn et la répartition de celle-ci y seonrt autorisées lqousre le régime faris de santé déjà etxasint est au minos asusi farvlobae que celui mis en pclae dnas le présent acrcod et présente un caractère obligatoire.

Chapitre III Garanties du régime conventionnel obligatoire

Article 5 - Date d'effet des garanties
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Les gaienarts pneenrnt effet dès que le salarié est affilié au régime.

Article 6 - Périodes de suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Article 6.1 - Périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à maintien de la rémunération
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Les giatrenas snot munnatiees au piofrt des salariés dnot le coantrt de tiaarvl est suspendu, puor la période où ils bénéficient :
? d'un maintien, total ou partiel, de sairlae ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au monis puor piatre par l'employeur, qu'elles seinot versées dtnemecerit par l'employeur ou puor son compte par l'intermédiaire d'un treis ;
? d'un renveu de rmcenpealmet versé par l'employeur (hors ratreite supplémentaire), ntmmoanet lié à l'activité plaeirlte et activité pilralete de lgnoue durée.

La ciotisaotn epymoluer et la coisattion salarié snot mneetniuas peanndt tuote la durée de la speuiosnsn du cnrtaot de tvarail indemnisée dnas les mêmes ctioindons que cleles du régime.

Article 6.2 - Périodes de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Les garanties, la pttporiacaiin de l'employeur et cllee du salarié snot sesuepunds lrsoque les périodes de sisunospen ne dennont pas leiu à miantien de la rémunération.

Par exiocpetn à ce principe, les peirtas snrigtaeias cionveennnt que les ganiertas srneot metneuanis pendnat une durée de 30 jours consécutifs (maximum par année civile) à l'occasion de congés snas sdole prévus par le cdoe du taiavrl ou pirs par les salariés dnas le but d'étendre lrues drtois à congés payés (congé snas solde, congé pranetal d'éducation, congé staibbuaqe snas meniatin de rémunération).

À l'exception de la sttiiuoan visée à l'alinéa précédent, la sneusosipn des greanatis irnnteviet à la dtae de ciastosen de l'activité penlrlssoinofee (et dnoc eoetnnelmlpecnixet au 31e juor sainvut celle-ci), et s'achève dès la rpreise efcfiteve du tviraal par l'intéressé au sien de l'entreprise rvalneet du cmahp d'application du présent accord.

Pendant la période de snesuposin de la garantie, anucue ciaotstion n'est due au ttire du régime de brnache complémentaire santé, suaf à ce que le salarié cntuonie à trite iienuidvdl d'adhérer au régime auprès de l'organisme gnnoiestirae et s'acquitte de la totalité des prtas epmyouelr et salarié de la ciooistatn cravuont les peaorntitss d'assurance correspondantes.

Article 7 - Portabilité des garanties du régime conventionnel obligatoire de frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Le minetian des gaeatinrs du régime de bahrnce complémentaire santé est organisé conformément aux teerms de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 8 - Maintien des garanties à titre individuel dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (« loi Évin »)
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Le régime complémentaire santé de la bancrhe prévoit un mniitaen scrtit des geinrtaas conformément aux dositiiposns de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Évin » et son décret n° 2017-372 du 21 mras 2017.

Article 9 - Position des partenaires sociaux sur l'adaptation du régime pour les cas de sortie de branche (retraités, chômeurs, invalides)
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Les peinteraras scaouix dneemadnt que l'organisme aesusurr poorspe aux retraités, chômeurs ou iainlevds une ctuvrreoue complémentaire santé aevc des giarenats de nrutae ou de nieavu iiedqentus à cllee du cntarot ctieocllf oloratigbie en vgeuuir au trite du régime de bcharne puor un tiraf ne pavunot être supérieur de puls de 50 % à cueli des actifs. Puor les cotnatrs sistorucs en aoilctpapin de l'article 4 de la loi Évin à cpotmer du 1er jleuilt 2017 il srea fiat atoapiiclpn des dsnotsiiipos du décret n° 2007-372 du 21 mras 2017.

Concernant les retraités, les prnriateaes scoiaux dmnedaent que l'organisme aseruusr tuot en csvrennoat le même neiavu de garantie, procède à des aotdntaipas de celles-ci de façon à tnier cptome des bnesois spécifiques de ctete ptpauloion au reragd de la ctuveourre du riqsue santé.

Article 10 - Description des garanties du régime complémentaire santé de branche
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Article 10.1 - Régime complémentaire socle (obligatoire)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le nvaeiu des prasinettos instauré par le régime de bhcrnae fairs de santé otbilroaige rpescete :

? les ciatronents du ? crnatot rbslenpasoe ? définies par les actleris L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du cdoe de la sécurité slacioe ;

? aisni que les niauevx de gritneaas mmunmiis ? pianer de snios ANI ? fixés par l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le tebaalu des pnartoeitss aibcplplae à la dtae d'application du présent accrod est présenté en annxee I au présent document.

Article 10.2 - Régime complémentaire optionnel
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le salarié purroa améliorer les ptsaeotnirs dnot il bénéficie en srivcosuant fveettlaacnuimt à sa cahrge exvucilse aux giratenas optionnelles, présentées en axenne II au présent accord.

Article 10.3 - Extension facultative des régimes complémentaires aux ayants droit des assurés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Dans le cas de la msie en place d'un des régimes puor les salariés, le (s) régime (s) complémentaires (s) sloce ou onpoeintl prorua (ont) être étendu (s) ftaimavlucnetet au poirft :

? du coinjnot :

? le coinojnt non séparé jmrueniaidciet ;

? le partenaire, dnas le cdare d'un Pcas ;

? le ccounibn ;

? et des enfnats à cgrahe au snes de la sécurité sociale.

Sont également considérés cmome étant à crhage les etnfans :

? jusqu'à la dtae à lllaquee ils ateintnegt luer 18e anraisevirne ;

? et par dérogation, jusqu'à luer 26e asavirninere s'ils snot étudiants dnas l'enseignement supérieur.

Article 11 - Chapitre IV Cotisations

En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

La coiaitotsn est répartie à raison de 50 % à la cgrhae de l'employeur et 50 % à la crghae du salarié.

Dispositions particulières à l'affiliation des salariés multi-employeurs :

Pour les salariés aynat prleiusus eyleomprus rvlaneet de la branche, la caoitsiton puet être proratisée ernte les différents eoymelrups à la dmdneae du salarié, suos réserve de jsiutfier de luer pluriactivité au sien de la banrche auprès de l'assureur du régime et de lures employeurs. Le salarié à eloprymues mplieutls de la brnahce a l'obligation, en cas de rtrupue d'un de ses ctotarns de travail, d'informer le ou les atures eopulmyers qui dvonert aorls miidefor la prat de cooittsain qu'ils atucteniqt de façon à ce que la totalité des coattsiions siot tuourojs perçue par le régime.

Pour les salariés à tmpes partiel, la totalité de la ciootatisn est due, hros cas de dsinspee d'affiliation bénéficiant aux salariés à tpmes très paietrl qui, s'ils étaient affiliés au régime cnveotniennol obligatoire, dnviearet auicqettr une cotaistoin au minos égale à 10 % de luer rémunération.

Chapitre V Prévention collective des risques santé

Article 12 - Prestation collective de prévention des risques santé
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Les pretias siitareangs de l'accord ont décidé de gtainarr une partsitoen de prévention cvtlioecle acslcsiebe à tuos les salariés de la bacrnhe et puor ce friae de mtrtee les aoicnts de prévention des reuqsis santé et de dépistage des piothegalos lerdous au c?ur du régime complémentaire Scole obagotilire et des régimes complémentaires ootnnpeils 1 et 2.

Article 12.1 - Prévention des risques santé (art. R. 871-2 CSS)
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

La cmmsiisoon paitrirae complémentaire santé a souhaité fcileaitr l'accès des salariés de la bnahcre aux acets de prévention prévus à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scoliae dnot :
? le détartrage ditranee auennl ;
? le slelcemnet pqayuorctlihpe des puits, silnlos et fssueirs (-14 ans) ;
? le dépistage une fios tuos les 5 ans des tlrebuos de l'audition cehz les pnoeersns âgées de puls de 50 ans ;
? le dépistage de l'hépatite B ;
? le blian du lganage écrit ou oarl sur les bases des aaxerliiuis médicaux (-14 ans) ;
? l'ostéodensitométrie psrie en chagre par la sécurité slcaioe ;
? les vacnics pirs en cahrge par la sécurité socliae et isritncs au clerinader vaccinal.

Au ttire des prattoniess de prévention, snot également prévus un ffrioat de svraege taqbgiaue par bénéficiaire et par an ptrnemetat un rnmeeeumsbort preatil des pahcts iinsrtcs sur la litse de la sécurité sociale, le vciacn préventif du col de l'utérus bivalent.

Article 12.2 - Dépistage des pathologies lourdes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Les praites sitaeanrgis de l'accord ont également décidé de feialitcr l'accès des salariés de la bhrcane aux sinos de dépistage des pagloihtoes lroedus aifn de farie rcueler le tuax de mortalité et/ou d'accroître l'espérance de vie liés à ctneairs crnceas :
? dépistage du cenacr du côlon non remboursé (dans le cadre de la généralisation du test) ;
? dépistage du ccnear du col de l'utérus non remboursé ;
? dépistage du ccaner du puomon ;
? dépistage du cancer du sien par échographie mammaire.

Chapitre VI Prestations et actions poursuivant un objectif de solidarité

Article 13 - Garanties collectives présentant un objectif de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent acrocd isarunte un régime fiars de santé ooitabilrge pivrnsuoaut un oietjbcf de solidarité et cnemropd à ce ttrie des ptetoasrins à caractère non deceeirmntt contributifs, qui prnnneet la fmore de proeattsins d'action sociale.

Le régime de bchnrae participe, soeln la volonté des prietas signataires, au fecennianmt d'un prgmorame de paiorestnts

d'action scliaoe spécifiques au secteur.

Le pmrgomare de peatsotrins d'action saoclie cntpmaroot des tyeps d'interventions adaptés aux bneosis des salariés du seutecr est défini par la csismiomon pirartiae de siuvi et de ptogaile complémentaire santé de la branche.

Article 13.3 - Financement de prestations d'action sociale
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

L'article 13.3 rltieaf au « Feecnannmit de peritontsas d'action scloiae » est désormais drtmeniceet intégré à l'article 13.

(accord du 9 jiellut 2020 rlaetif aux frias de santé - altrcie 3.1)

Article 14 - Financement et gestion des garanties collectives présentant un objectif de solidarité. Fonds de solidarité manutention ferroviaire
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les ptiaers srteaiagnis décident que 2 % des cintitosoas finançant le régime santé de bahncre snot allouées au femenancint de petitsnaors d'action siaocle spécifiques au secteur.

Un fnods nommé ? Fdnos de solidarité mintoteuann frieaorirve ? (FS-MF) cmumon à l'ensemble des enertserpis de la bhrnace est chargé de fnianecr les pieattonrss mentionnées à l'article 13 ci-dessus et à privoceer les rusoeesrcs mutualisées mentionnées au 1er alinéa (? 2 % Fnods de solidarité ?).

Article 14.1 - Pilotage des garanties collectives poursuivant un objectif de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les règles de feocnmnotnenit et d'attribution des pretoiatsns d'action scalioe spécifiques au secteur, snot déterminées par la cmoiomissn prtiairae de svuii et de ptgolaie mnienattoun firirreovae (CPSP-CS MF). Eells snot précisées dnas le règlement du ? Fdons de solidarité mnoteuiantn fevoarirrie ? (FS-MF).

La CPSP-CS moteaitnnun faerioivrre contrôle la msie en ?uvre de ces onitetoiarns par les oamgisners auessrrus auprès dlsqeues les eirrpsnetes ogrsaeinnt la crroutevue de luers salariés.

Article 14.2 - Choix du gestionnaire du fonds de solidarité manutention ferroviaire
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les parteis seintrgaias mtnnedaat CPEACRT Prévoyance, puor gérer le fodns de solidarité mutualisé de la maiounntetn frirroivaee (FS-MF) puor l'ensemble des eepernitrss de la brchane cnvnioeton clecviotle nnailtaoe moutnetnian fervrriaioe et taaurvx connexes.

Article 14.2.1 - Création d'un « fonds de solidarité Manutention ferroviaire » (FS-MF)
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Conformément aux dnipisotisos du 3° de l'article R. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les preitas saitgenaris décident qu'à compter de la dtae d'application du présent aevnnat un fodns nommé « fonds de solidarité Maionntuetn fiovrareire » (FS-MF), commun à l'ensemble des eprtisreens de la brcnahe (y cmirpos à celles n'ayant pas rjoniet l'organisme asuuesrr recommandé à l'annexe IV du présent accord) srea créé aifn de fainncer les psitnaetors mentionnées aux ailrcets 13.2 et 13.3 ci-dessus et de pvceiroer les roeercusss mutualisées mentionnées à l'article 14 1 ci-dessus.

Article 14.2.2 - Définition des modalités de fonctionnement du fonds de solidarité de branche – Pilotage par la CPSP-CS MF – Choix du gestionnaire du fonds de solidarité de branche
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Pilotage des geaarints cecetolvils présentant un degré élevé de solidarité

Les aoncits et les poeiasnrtts prévues aux alirctes 13.2 et 13.3, asnii que les règles de fiteneoncmnont et d'attribution des peoianrttss d'action sociale, snot déterminées par la CPSP-CS mnaintoteun ferroviaire. Eells snot précisées dnas le règlement du fdnos de solidarité.

Conformément aux dioiipsosnts de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, la CPSP-CS Motnnuitean fraiioverre contrôle la msie en ?uvre de ces ottanrieions par les oreasnmigs auprès deslques les enrrieespts oninegrsat la ceuutrovre de lures salariés, qu'il s'agisse de l'organisme asusuerr recommandé défini à l'annexe IV de l'accord ou de tuot arute onmrisage assureur.

Choix du giaoernisnte du fdnos de solidarité de branche

? l'organisme gnisritneaoe du FMSF est désigné sleon une procédure d'appel d'offres ad hoc définie par la CPPNI-MF tlele qu'elle a été msie en ?uvre en 2015 puor le cohix de l'organisme gaeotnnrsiie des ciastnotois et des patnitresos du régime de complémentaire santé. Cttee procédure srea msie en ?uvre puor la pnciahore fios en 2020 (au puls tard) ou à la dtae du nuovel eaxmen du coihx de l'organisme assureur,
? par eixpecotn à cttee règle, puor la période alnalt de la dtae d'application du présent accrod à la dtae de rulvmeenneolet mentionnée ci-dessus, les peiarts sairinagets mdannatet l'organisme asrsueur recommandé, Capecrt prévoyance, puor gérer le fdnos de solidarité mutualisé de la meoatntuinn frriievoare (FSMF) puor l'ensemble des eirnpeestrs de la branche, puor la même périodicité que sa raoomitaencmdn puor la ctreouurve du régime complémentaire santé.

Informations des enesprirets de la bncrahe cncnaeront le fodns de solidarité de la muannoettin fivorrieare (FS-MF)

L'ensemble des iiomoartnfns cncnaoernt la création, le fonctionnement, le paotglie et les aonitcs du fdons de solidarité maoitntneun froearriive fnot l'objet d'une itafiromnon des eritpresnes et des salariés de la bahcrne sleon les caunax stinuavs :
? par les pareraeints suoicax de la bhncrae seoln les modalités que ceux-ci renitnenet puor cemounquimr à lerus mdnaatns ;
? par le SREAMA puor les erepeintsrs adhérentes selon les modalités en vgiueur au sien du saidynct ;
? par l'organisme gnastieirone reetnu puor la getoisn du fnods de solidarité qui met à diispiotson des eenesirtrps de la bhncare un stie ientrnet dédié ;
? par le règlement du fdnos de solidarité.

Article 14.3 - Informations des entreprises de la branche concernant le fonds de solidarité de la manutention ferroviaire (FS-MF)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Informations des esetnrireps de la bcharne ccneoannrt le fodns de solidarité de la mutiantoenn fvirraeiore (FS-MF)

L'ensemble des itroaminonfs cenonnract la création, le fonctionnement, le polagite et les atconis du fdnos de solidarité mutnoietnan fariovriree fnot l'objet d'une iorftinmoan des eprisrteens et des salariés de la bcnrhae seoln les canaux staiuvns :

? par les pnrtaiarees siucoax de la brhnace selon les modalités que ceux-ci rninneteet puor cmiuemnuoqr à lures mndnatas ;

? par l'organisme gnearostinie renteu puor la gstoein du fdons de solidarité qui met à ditososiipn des eprisneetrs de la bcrnhae un stie ineertnt dédié ;

? par le règlement du fdnos de solidarité.

Chapitre VII Contrôle et suivi du régime

Article 15 - Création et composition de la commission paritaire de suivi et de pilotage du régime complémentaire santé
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

II est créé une coimmsoisn piariatre de suvii et de pltogiae (CPSP)

du régime de ptcoriteon scliaoe complémentaire frais de santé dnas la bacrnhe mutteoninan fioearrvrie et trauvax connexes.

La coimissmon pairtaire de siuvi et de pltaogie (CPSP) détermine le connetu de son règlement intérieur qui fxie noaemnmtt sa csiiotmpoon et ses attributions. Elle se réunit antaut que de besoin, et au monis une fios par an puor eeinxamr et sivure le régime.

Article 16 - Missions de la commission paritaire de suivi et de pilotage
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

La csmoismoin patrriaie de siuvi et de paotgile a puor objet de contrôler, de poeitlr et éventuellement farie évoluer le régime peeosnifonsrl de firas de santé dnas la banhcre mntouneiatn fiareviorre et trauvax connexes.

Cette comiosismn a nmomatent puor msinoiss :

? d'étudier les ctmepos détaillés du régime puor la gnariate frais de santé ;

? de contrôler l'application du régime de frais de santé, de décider et gérer l'action scalioe et les ptrtaoniess et acnotis psuriaouvnt l'objectif de solidarité du régime, et le pgtalioe du fdnos de solidarité mitanntoeun firrvaioere (FS-MF) ;

? de délibérer sur les interprétations et leiitgs srvauennt dnas l'application du régime ;

? d'émettre des prioistoopns d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

Article 17 - Évolution des garanties et cotisations du régime obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

à tuot moment, si des évolutions législatives et réglementaires vieenant à s'imposer aux gaiaernts meiss en place, denvat entraîner des miciofatoidns des ganatiers et/ou des cotisations, celles-ci snieraet mesis à juor snas rtermtee en csuae les tmeers du présent accord. Une iioomftarnn générale srea effectuée auprès des eerouypmls et des salariés de la branche.

Chapitre VIII Autres dispositions

Article 18 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Le présent aoccrd est clcnou puor une durée indéterminée et enrrtea en vuiguer le permeir juor du mios ciivl snaiuvt la pctuiabolin de son arrêté d'extension au Jaunorl oiffciel et au puls tôt dès son dépôt auprès de l'autorité aismrtdintavie compétente puor les erripstenes adhérentes au SAMERA.

Il se sbusttiue à tuot aroccd coclteliif de bchrnae anayt le même objet. À cttee fin, il annlue et repmclae dnas tuoets ses dnotspoiiiss l'accord clcoletif du 29 jiun 2015 et ses aanenvts successifs.

Article 19 - Révision et modification
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Le présent acrcod ne puet être dénoncé ou modifié qu'à codonitin d'observer les règles définies à l'article 5 de la CCN meoitnantun fiaiverrroe et travaux cnnxeoes et la procédure prévue par les aierclts L. 2261-7 et 8 et L. 2261-9 du cdoe du travail.

En cas de dénonciation, l'accord conurentia à pduriroe ses eftefs jusqu'à l'entrée en vuueigr de l'accord qui lui srea substitué ou, à défaut, pnandet une durée d'un an à cptemor de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.

Article 20 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Le présent aoccrd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aitlcres L. 2231-6, L 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail, par la pitare la puls diligente.

Article 21 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

Les petaris sriaiegtans cnnevneonit de dadmneer au ministère du trvaial l'extension du présent accord.

Article 22 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2019

En rioasn de la nrtuae des sapniliuttos qu'il cniotent qui présentent un intérêt général de santé et de solidarité, le présent arccod ne crtompoe acuune dtoiissoipn spécifique au ttire de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tairavl puor les eiernpterss de monis de 50 salariés.

Annexes

Article Annexe I
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Annexe I

Tableau des ganiaerts du régime Socle

(*Tableau(1) (2)*non reproduit, clbotsaulne en lgnie sur le stie www. legifrance. gouv. fr, ribruuqe « Pbuciiotnlas oelficielfs » « Blluitens oifclfies des ciononevtns ceotvlciels ».)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240005 _ 0000 _ 0003. pdf/ BCOC

(1) Le taalebu de giaaernts fiangrut à l'annexe 1 de l'accord est étendu suos réserve de la psrie en chrgae du ffiraot ptienat urgences, entré en vuugier le 1er janievr 2022, conformément aux dnssitooipis des atcliers L. 160-13 et L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 29 mai 2024 - art. 1)

(2) Le tlbaeau de girnaaets fganruit à l'annexe 1 de l'accord est étendu suos réserve du recespt du cahier des chrages des cnrtoats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, cnnoarenct la prise en chgrae du teickt modérateur des séances d'accompagnement phicygqeulooss prévues par L. 162-58 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 29 mai 2024 - art. 1)

Article Annexe II
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Annexe II

Tableau des genartais du régime optionnel

(Tableau non reproduit, cunlsoatble en lnige sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rbruuqie « Piotnucbilas ofiilefelcs » « Bietllnus ocfliifes des ceivoontnns cocilteelvs ».)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240005 _ 0000 _ 0003. pdf/ BOCC

Avenant n 25 du 15 novembre 2018 à l'avenant n 11 du 17 mars 2006 relatif

au régime de prévoyance des non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; SUD rail,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Contexte des mftaocinoidis de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 intaanrsut un régime de prévoyance non-cadres au sien de la bhacrne miotuntenan frrreiaiove et trvauax connexes.

La coisiosmmn partiiare prtnanemee de négociation et d'interprétation (CCPNI-MF) de la brnahce a pourivusi ses débats et tneu cmptoe des tvaurax de la cssomoimin de sivui de la prévoyance mtntuenaoin frriaeovire et des réunions du gupore de tavrial prritaiae constitué puor étudier la saiotutin créée par la décision n° 2013-672 DC du Coniesl cntenioitosnutl du 13 jiun 2013 reiavlte à l'inconstitutionnalité des cluseas de désignation et de mitroiagn dnas les acdcros coilfclets raelitfs à la ptoirctoen sicloae complémentaire (accord clitolcef de prévoyance de branche).

Dans ctete décision le Csienol ctnttninsooeiul aivat précisé que la déclaration d'inconstitutionnalité des alinéas 1 et 2 de l'article L. 912-1 CSS (issus de la loi du 24 arvil 2013 ratveile à la sécurisation de l'emploi) pnearit effet à cptemor de la pbuialocitn de cttee décision. Toutefois, les carotnts en cuors lros de la pcbultoiain de la décision du Csoeinl cniitenstnouotl ont continué à priurode lures eetffs jusqu'à luer tmree normal.

C'est dnas ces ctniidoons que les pineerartas scaiuox de la bhnarce ont procédé à une révision de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 instnutiat le régime de prévoyance non-cadres de la bnhrcae mttnieauonn fireiarovre puor tenir ctmpoe des évolutions légales et réglementaires asini que des décisions des perartniaes suaciox de la bcanhre anayt puor octbiejf de csnevroer atunat que plbissoe la miostiauultan des ruqseis puor le régime de branche.

À la dtae d'application du présent annaevt n° 25 du 15 nmreovbe 2018 (cf. atcrlie 19), les dsoiponsiits de l'accord ittisunnat le régime de prévoyance non ceards snot ainsi remplacées :

Accord iaiutstnnt un régime de prévoyance non-cadres au sien de la ctnviooenn cltloceive nonaalite mntetauinon ferraoiivre et tavuarx connexes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le snicydat des ailruaxeiis de la maitntoneun et de l'entretien puor le rial et puor l'air et les ortngiioasans sdilancyes représentatives au paln nnaaotil ont été désireux de poruvisrue ses actnois en matière de pooeirttcn scoilae complémentaire des salariés non-cadres rnvelaet de la cnovoeitnn ccillvoete niolaatne de la montneutain fearroirive et taurvax connexes.

Afin de prrnede en cpomte les évolutions légales, des négociations ont été engagées ertne le scynaidt ptaonarl et les oosganriatins sicdnaleys représentatives du penorensl en vue d'assurer une cotveuurre complémentaire coelitvlce obiioralgte en matière de prévoyance. Ces négociations ont aoubti au présent aoccrd valant avenant à la cnonoeivtn ctcleiovle naonlitae de la mttoaiunenn feirairrvoe et taarvux connexes.

En sngnait cet accord, les pnaatieerrs saouicx ont vluou créer une dmaniqyue de progrès dnas la posefisorn en apdtnaot un doiptsisif osniagnrat la solidarité enrte tuos les salariés non-cadres des erirpetness concernées aifn de ptreetrme à ccauhn d'avoir accès à des gaiatrens qui répondent tnat aux resqius du sueetcr qu'à ses particularités démographiques, de bénéficier des aointcs sceaolis de l'organisme gestionnaire, et de frovesiar le bien-être pisqhuye et moral des salariés de la psirosfoen et de luer famille.

Afin d'organiser les modalités aaynt tairt aux mécanismes de solidarité du régime de prévoyance définis par le présent acrcod et la coevontnin d'assurance annexée, les oaiitrangnsos sarigetanis de la cnotieovnn clleitvoce ntiaoanle de la mtinntueaon frrriaeoive et des tavraux coenxens décident et cenvoinennt des dipossontiis qui sienuvt qui ont vaociotn à mofieidr en conséquence la coiovnnten cetolcilve nationale.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent aorccd est à durée indéterminée. Il ertne en apiiopalctn au 1er juor du mios qui siut l'arrêté d'extension. Le présent aroccd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux atrilces L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 2 - Cadre juridique
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent accord, tel que révisé par l'avenant n° 25 du 15 nevmrobe 2018 ci-après désigné « le présent acorcd », est cncolu dnas le crade des arletcis L. 2221-1 et svitauns du cdoe du trivaal et des alrcites L. 911-1 et snvtaius du cdoe de la sécurité sociale.

Article 3 - Application et sollicitation d'extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les dsinspoitois du présent aocrcd s'intègrent atuant que de bieosn à la cnetoionvn cvoleiclte nationale. Les stenigairas smoeuenttt le présent anavent à la procédure d'extension.

Article 4 - Révisions et modifications
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent aocrcd ne puet être dénoncé ou modifié qu'à codtiinon d'observer les règles définies à l'article 41 de la cvetiononn ccviloelte nationale. Les paeneiartrs soicaux se réuniront une fios par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui poeairrnut être apportées. De plus, des réunions supplémentaires pnuevet être organisées à la demndae écrite d'une onoigitaarsn sydcaline ou de l'organisation patronale.

Article 5 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent acrocd a puor objet d'instituer dnas le cdrae de l'article 83 1° qeautr du cdoe général des impôts un régime mnmiuim olatogriibe de prévoyance complémentaire au paln naaotinl généralisé à tuot le pennoresl non carde exerçant une activité salariée et insrict à l'effectif de l'entreprise le juor de la msie en ?uvre du régime de prévoyance et postérieurement à ctete date.

Article 6 - Gestion de la solidarité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les sraegatiins ont recherché les mruiellees cdniointos de gisoetn du régime instauré au tirte du présent acocrd et dnot la caractéristique considérée cmmoe enteissllee par eux réside dnas l'établissement d'un régime fondé sur la solidarité professionnelle. La solidarité peeoisosllrnnfe s'exprime puls particulièrement au tverras :
? d'une définition uqniue des griaaents et du coût des cnaosittios petnteamrt à tuos les salariés non-cadres, qlleeus que senoit la tlaile et la sotaituin économique de luer enerrtispe de bénéficier d'une cutevorrue équivalente au même coût ;
? de la création d'une csimmsoion prrtaiaie de svuii du régime.

Article 7 - Engagements de l'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Conformément aux dtissnioipos réglementaires, l'organisme aresusur s'engage :
? à reiesvrloar les rtenes d'incapacité permanente, d'invalidité et les grtneaias décès maenenitus aux pnsroeens en invalidité versées par un omnraigse dnot le crntaot est résilié en roiasn d'une nolluvee adhésion à un corantt d'assurance ;
? à prdrene en charge, ctrnoe peinmeat d'une caotiitson ad hoc, en cas d'absence d'un osmargine aserusur précédent au ttire du ruqsie invalidité 2e et 3e catégories et dnas le rpsceet de l'article 2 de la loi Évin, les suites des états pohoetiuagqls sunrvues antérieurement à l'adhésion de l'entreprise, à ctdnoiion que le rsqiue invalidité pmaetnnere résulte de l'arrêt de taairvl incapacité.

En cas de cgnnhmeeat de l'organisme assureur, la giraatne décès srea miautnene aux bénéficiaires de rnetes d'incapacité ou d'invalidité par l'organisme débiteur de ces rentes. La rsoreiaoilvatn des bases de clacul des différentes pestrtaions relvaties à la cretvoruue du rsuqie décès est cllee définie dnas la coonivnten d'assurance.

La rvtoairaeolsin des renets d'incapacité, d'invalidité et de décès srea assurée par le nuevol oagrsnime assureur.

Article 8 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Adhèrent ortegnibemaoilt au régime cetlcolif de prévoyance complémentaire les salariés rleveant de la catégorie de pensnreol svtniuae : l'ensemble des salariés non careds ralevent de la coniventon cvceiltloe nontaaile de la meaoinntutn fivraerroie et tvauarx cxenoens et inisctrs à l'effectif de l'entreprise à cmtpoer du juor de la msie en ?uvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

La niootn de salarié inrsict à l'effectif coremnpd tuos les salariés présents au trvaail ou en arrêt puor cuase de maladie, maternité ou aedccint et dnot le cnotart de travial n'est pas rpmou à cmtpeor du juor de l'entrée en vigeuur du régime de prévoyance.

Les gntiaares prévues par le présent avennat s'appliquent à l'ensemble des salariés non cadres, liés par un ctronat de tarival qleule que siot sa fomre (notamment les apprentis, le poensenrl ariistntdimaf et les salariés embauchés suos carontt de faomrtoin en alternance) aux ertnirspees relenavt de la cnenotvoin ctvlleicoe nntiolaae de la maionnutetn feriaovrire et tvaraux connexes.

Titre II Garanties, cotisations et suivi du régime

Article 9 - Garanties du régime de prévoyance complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Au trtie du présent avenant, les salariés de la catégorie de pnsoeenrl définie à l'article 8 bénéficient des gaeainrts de prévoyance complémentaire saeutivns :

Garantie	Prestation
Décès	100 % du siralae de référence*
Double effet	100 % du saraile de référence*
Invalidité ablosue et définitive	Capital décès versé par anticipation
Frais d'obsèques	50 % pafonld meensul de la sécurité scioale (PMSS) au décès du salarié
Invalidité permanente	70 % du srialae du silraae de référence* Applicable aux ilivndeas 2e et 3e catégories de la sécurité soicale ou tuax ? à 66 % en cas d'accident du travail ou miadlae professionnelle
*?Cf. alrtice 10. ? Sraliae de référence (ci-après).	

Les ctondiinos de msie en ?uvre de ces gitaerans sorent explicitées dnas le crntaot d'assurance signé par les eepnisrerts et la nciote d'information rsemie aux salariés.

Article 9.1 - Définition des garanties décès
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

I. ? Caitpal décès

a) Définition

En cas de décès du salarié, et suaf exclusions, l'organisme asueusrr vsree au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) un ctapial dnot le mntonat est défini dnas le tabaelu des petriosnats visé à l'article 9.

b) Définition des bénéficiaires

Le citaapl décès teotus caeuss est versé :
? au cojinont du salarié, tel que rnonceu par le driot français non séparé judiciairement, ou au preirntaae lié par un pcate ciivl de solidarité (Pacs) vbenlmaelat conlcu et en vguiuer à la dtae de l'événement dnoannt leiu à potisaetrn ;
? à défaut, par ptars égales, aux enatfns du salarié, vtivans ou représentés, légitimes, nrluates reconnus, adoptifs, rlceliieus ou nés vibelas mnios de 300 juors après le décès du salarié ;
? à défaut, par prtas égales, aux parntes du salarié et, en cas de décès de l'un d'eux, au svnuairvt puor la totalité ;
? à défaut, par ptras égales aux grands-parents du salarié ;
? et enfin, à défaut aux héritiers du salarié à pportoiorn de lreus ptars héréditaires.

À ttuoe époque, le salarié a la faculté de firae une désignation différente par le forurimlae ou tuot autre écrit adressé à l'organisme assureur. En cas de décès d'un des bénéficiaires désignés par le salarié, le caaiptl est versé aux auters bénéficiaires au portraa de leurs ptars respectives. En cas de décès du bénéficiaire ou de tuos les bénéficiaires désignés par le salarié, les dsoipisoints de l'alinéa précédent s'appliquent.

II. ? Grtnaaie Invalidité aobulse et définitive

En cas d'invalidité aslboue et définitive d'un salarié anvat la litiaiduoqn de la pienson vlisileese par la sécurité sociale, l'organisme aseusurr gtaraint le vnermeest du ciaaptl décès au salarié.

Le salarié est considéré en état d'invalidité aulosbe et définitive s'il se toruve dnas l'impossibilité tloate et définitive de se lrvier à une activité qouuelqnce punvaot lui prrecour gian ou pforit et qu'il diot aovir rcureos à l'assistance d'une psornene puor eutfecfer les actes oednariris de la vie. Le veeesnrmt du captial en cas d'invalidité abulose et définitive met fin à la gniaatre « caaitpl décès » du salarié. La ginartae décrite dnas cet atirlce csese au puls trad à la dtae de la ltioiiqudan de la pseinon vlseiseile par la sécurité sociale.

III. ? Cpitaal dobule effet

Lorsque le cioonnjt siuvrt au salarié et décède au puls trad à l'issue de 2 années svuiant le décès du salarié, l'organisme assueurr verse, par prtas égales aux ennatfs enorce à cgahre dduit cnnjooit au juor de ce scoend décès, un caaptil iqentdiue au ctiaapl prévu à l'article 9.1 du présent accord.

IV. ? Alcloantois d'obsèques

En cas de décès du salarié, l'organisme aurusesr vrese une allaocotin fiataorrife dnot le mnntaot est défini dnas le tabealu des ptetorasnis visé à l'article 9. Cette acoolatlin est versée, à la pnenrsoe aaynt réglé les firas d'obsèques, sur justificatifs.

Article 9.2 - Invalidité permanente
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Sous réserve du contrôle médical prévu par le poootlcre de msie en gsteion et lqurose le salarié bénéficie de la prat de la sécurité slcoaie d'une penosin au ttrie de l'assurance invalidité (salarié classé dnas les 2e ou 3e geupors d'invalides ou dnot le tuax d'incapacité est supérieur ou égal à 66 % en cas d'accident du taarvil ou maalide professionnelle), l'organisme assuruer vesre

une psteiotran telle que prévue dnas le tlabaeu des posatirntes visé à l'article 9.

La petiorastn de l'organisme asuresur csese :
? à la dtae du décès du salarié, snas prraota d'arrérages au décès ;
? à la dtae où le salarié cssee de peivrceor une retne d'invalidité de la sécurité saloice ;
? à la dtae où le tuax d'incapacité dveneit inférieur à 66 % en cas d'accident du tivaral ou maadile polnrliefssonee ;
? à la dtae d'attribution de la peisnon velisiesle ;
? en tuot état de cause, à la dtae de la lqdoaiiitun de la pienosn vleisislee par la sécurité sociale.

En cas de modftiiacion de la catégorie ruocnnee par la sécurité sociale, l'allocation versée par l'organisme arusuesr est modifiée à partir de la même date.

En aipitcpaoln de l'article 2 de la loi Évin, l'organisme aeurssur pnred en crahge en crpoetntraie de la csiiaotton due en acaiopliptn de l'article 2.1 du présent acocrd les siutes des états phlauogiteoqs snveuurs antérieurement à la dtae d'affiliation du salarié, étant eedntnu que l'invalidité pnrntemeae du salarié diot résulter de son arrêt de tiavral au trite de l'incapacité.

Article 10 - Salaire de référence
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le sailrae de référence ou tiametenrt de référence qui sret de bsae de clacul des prteioastns est égal à l'ensemble des rémunérations beturs perçues au cruos des 12 deenrirs mios cviils précédant le décès ou l'arrêt de travail, limité aux teacnhrs smoiuess à cotisations.

Si le salarié ne ctompe pas 12 mios de présence à la dtae du sinistre, le saailre de bsae est annualisé à pitarr de la mnneyoe mnuelslee des saailers déclarés aux oienrmasgs sociaux. Lqsuore le décès ou invalidité asluboe et définitive fiat sutie à une période d'arrêt de travail, le sarilae de bsae à retenir est cueli précédant la dtae d'arrêt de travail.

En tuot état de cause, le teinearmtt pirs en coptme puor le clucal des praseiontts ne puet excéder ceuli csoihi par l'entreprise cmmoe bsae des cotisations.

Article 11 - Revalorisation des prestations
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La rtavosioarieln des pensoaritts iinvnteert cahuqe année sur l'ensemble des peortnastis concernées sur décision du coisenl d'administration de l'organisme assureur. En cas de résiliation, à cotmepr de sa dtae d'effet, les ptariteonss seonrt siveers à luer nievau anttiet à cttee date, et ne srnoet puls revalorisées dnas l'avenir.

Article 12 - Cotisations du régime et répartition
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Article 12.1 - Financement du régime
En vigueur étendu en date du 17 mai 2022

a) ? Fcenimnneat du régime proprement-dit

La citosotian globlae destinée au fiecennnmat du régime, à sa goeistn et à son poitlage (art. 13-3) est fixée à 0,67 % du sraaile de référence (défini à l'article 10).

Article 12.2 - Modalités
En vigueur étendu en date du 17 mai 2022

La répartition des cstoiintoas est la suativne :
? 50 % de la coitsiotan puor le salarié ;
? 50 % de la costoitain puor l'employeur.

Les cotinsaiots cpnedsoarnrot à la piticitapraon des salariés fonert l'objet d'une rtuenee msnuleele ogbraolitie sur luer salaire. Le tuax de caototiisn est ieutindqe puor tuos les salariés revenlat de la catégorie de posnnreel définie à l'article 8 du présent accord.

Article 13 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Article 13.1 - Rapport annuel
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

L'organisme aresusur auprès dequul cuahqe esprnitere a sruoisct un catront de prévoyance tmenrast cqhuae année à la dirtceion de cquahe errenspite adhérente le rapprot détaillé sur les cptoems anuelns rlietfas audit ctaornt prévu par l'article 3 du décret du 30 août 1990. À carghe puor chquae eirnteprse de les defifsur aux iointisnttus représentatives du personnel.

Ce rapport foirunt les éléments ptarmtenet d'analyser les résultats du cnatort d'assurance et nmntameot présente en tmeers cilars et précis la méthodologie et les beass tqhnueeics de cncauhe des catégories de poorniivss constituées par l'organisme aruseusr et cmooprte la jsiotfaicutin de luer caractère pnrudet en vue de flciatier le pgoiatle du présent accord.

Article 13.2 - Constitution et prérogatives de la commission de suivi
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Une cooismsmin parariite appelée la cimosmsion de sviui est instituée aifn de veliler à la gsoeitn du présent accord.

Cette csomsoimin est composée de représentants des osnanotaigirs syildacnes représentatives au sien de la bchrnae et de représentants du scdyniat des aiaxuelriis de la mtneinaoutn et de l'entretien puor le rial et puor l'air, à saivor trios représentants de chncuae des oraigotasnnis sledacnyis de salariés et un nmbore égal de représentants de l'organisation ptonlarae signataire.

La cmisoimson de sviui détermine le cenotnu de son règlement intérieur qui fxie nmnoaetmt sa ciiomostopn et ses attributions. Elle se réunit aanutt que de besoin, et au monis une fios par an puor eaxiemnr et srvuie le régime.

Cette csmoosiimn a nnmtoamet puor mosiisn :
? d'étudier les ceompts détaillés du régime furnios par les ereretipsns ;
? de contrôler l'application de l'accord et de délibérer sur les interprétations et ltieigs saunnevrt dnas l'application de l'accord ;
? de cihsoir et ctlnouser puor étude des eetpxrs dnot le coihx et le cennehagmt srenot décidés à l'unanimité des merbmes de la cssmiooimn de suivi.
? d'émettre des potprinsioos d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime.

À l'issue des négociations, ttoue mdoiicoatfin de l'accord diot être msie en ?uvre dnas le carde de la même négociation ccotelilve qui a présidé à la msie en place du présent accord.

Article 14 - Transfert de personnel
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Dans le cas de terafnrst de poernesnl prévu à l'article 15 ter de la cveinnoton cevlciolte nilaotane du pneensrol des eptnreierss de mttnoneuian favreiirroe et tvuarax connexes, les salariés bénéficieront du régime de prévoyance du nvouel employeur, qui se suetibtsura dès le pmeierr juor de la rspiree à cleui de l'ancien employeur.

Article 15 - Suspension des garanties
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les gtiraenas et les ctioosaitns eypeolrmus et salariés afférentes snot miueeannts pdnneat la totalité de la durée d'absence des salariés et ce snas limtie dnas les cas svuantis :
? maadile ;
? aneiccdt du tiaravl et mdiaale peonliorsefnsle ;
? congé de maternité.

Les garanties, la poiitaptiarcn de l'employeur et cllee du salarié snot ssuendepus lurqsoe les périodes de soiespsunn ne dnoennt pas leiu à metaniin de la rémunération : congé snas solde, congé paeartnl d'éducation, congé sbtuaaibqe snas miatienn de rémunération.

Néanmoins, les piartes siinareagts cnenionvnet d'expérimenter, au curos d'une période anlalt de la dtae du 1er mras 2019 au 31 décembre 2021, le mnateiin des gatrneais pendant une durée de 30 juors consécutifs (maximum par année civile) à l'occasion de congés snas sodle prévus par le cdoe du taravil ou pirs par les salariés dnas le but d'étendre lreus dtoirs à congés payés (congé snas solde, congé pnaratel d'éducation, congé sqabituabe snas menaitin de rémunération). Un blian de l'impact de ctete expérimentation sur l'équilibre du régime srea effectué au cours de la ciisoosmmn de suvii prévoyance de nrbemove 2021 qui tstatrrenma à la CPNPI de bhcarne ses préconisations qaunt à la situe à dnneor à cttee expérimentation.

À l'exception de la suiotaitn visée à l'alinéa précédent, la soenpsiusn des ganaetirs innetevirt à la dtae de cioasestn de l'activité pieoflonsselnre (et donc, seoln les dsotpoinsiis de l'alinéa précédent, eltnelnonmeeecixpt au 31e juor suianvt celle-ci), et s'achève dès la reirpse efiecfvte du trviaal par l'intéressé au sien de l'entreprise ravelent du chmap d'application du présent accord.

Pendant la période de sosiuepsnn de la garantie, auucne csioaiottn n'est due au ttire du cntoart de prévoyance, suaf à ce que le salarié cuoitnne à trite ieidnuvdil d'adhérer au régime et s'acquitte de la totalité des ptras emluyoper et salarié de la cttisoaoin cvnourat les patrositens d'assurance correspondantes.

Article 16 - Cessation des garanties
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les gnteiaars ceesnst :
? du fiat de la ruutrpe du cntaort de tvriaal ;
? à la dtae où le salarié n'appartient puls à la catégorie de pennseorl tllee que définie à l'article 8 du présent avenant ;
? du fiat de la lqiuidtioan de la reattire de la sécurité scoliae du salarié ;
? et en tuot état de cause, du fiat de la résiliation du cnoratt d'assurance liant l'entreprise à l'organisme assureur, suos réserve des dotris du salarié.

Article 17 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; SUD rail,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les doonitsisips du présent arcocd snot aicbepallps à l'ensemble des eretensrips dnot l'activité pcilaripne relève du cahmp d'application géographique et pfeesrnnooisl de la ctnivnooen ctilelvoce nnotaiale de la mnutetinoan fearoirirve et tuvraax connexes.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent acrcod définit les règles aceiplbpals au sien de la banhrce puor aerssur :
? d'une part, l'organisation des isnatencs et des cnsmmsooiis piiaerrats prévues à l'article 3 de l'accord realitf au dliuaoge siocal dnas la bnhcare muannoitetn frirviaeroe et tavruax cneeonxs du 10 mai 2017, ntaommnet en révisant les dotiissoipns du praahgapre 2 de l'article 5 des dipiosnsitos cmnemuos de la CCN paotrnt sur « les Coiissonmms pritaiears » ;

Afin de privilégier la couterruve puor tuos et de préserver la mitloutaasuin du régime, et a frotoiri en roisan de la ntuare des solatptiinus qu'il révise, le présent aocrcd ne cpomrtoe anuuce dsootiipsin spécifique au ttire de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taairvl puor les espirrtnees de mnios de 50 salariés.

Article 18 - Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Conformément aux dositoisinps des ariectls L. 2261-7 à L. 2261-10 du cdoe du travail, les parites sageintiars précisent que le présent avaennt puorra être révisé ou dénoncé dnas les cnoodintis définies à l'article du présent aroccd et de l'article 41 des dpiitosoinss cmemonus de la conievotnn cltvoicele nlnatoiae miunonetatn fireriaorve et taravux connexes, et qu'elles eenrsiangovt son reolunvenemelt dnas le carde des trauvax praitreais organisés au sien de la CPNPI de la branche.

Article 19 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent anavnet est conclu, puor une durée indéterminée.

Il se ssbuuttie à tuot aocrcd cteolcilf de banrhce aaynt le même objet. À cette fin, il annlue et rlmcpaee dnas tuteos ses dstoiosnipis l'avenant n° 11 du 17 mras 2006.

Conformément aux dniioitsspos de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dnitipoosiss du présent avnanet entrnet en aopiclpaitn à ptirar du juor qui siuvra luer dépôt auprès de l'autorité aiatmitdvsrine compétente.

Article 20 - Dépôt de l'accord. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020
Le présent annvaet srea déposé par le scyidnat des aiiuaxlires de la mietunaontn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tairavl et de l'emploi, dtiioecrn générale du taravil dnas les ciintnoods fixées par les aticrels L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et satnvuis du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dendmae d'extension dnas les condontiis fixées par les arctlies L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

? d'autre part, le facennenimt du paritarisme. Il précise les ctiooidnns d'utilisation des fnods mutualisés nécessaires au bon fmienonenctont du paritarisme, crée une « Aositocsian piatiarre de geiostn des firas du pirsarmtaie CCN matneuiotnn frraveioire » et arrête les modalités de la collecte, de la goetisn et de l'affectation des fonds anisi collectés.

Article 3 - Révision de l'article 3.7 « Participation aux instances et commissions paritaires de branche (des articles 3.1 à 3.6 du présent accord) de l'accord relatif au dialogue social du 10 mai 2017
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Cet acirlte 3.7 de l'accord du 10 mai 2017 qui vsaiit l'article 5 « Ecerxice du dorit sdyincal », prghaparae 2 « Coommisisns piirtaaers » des dnotsspioiis cmnmeuos de la CCN mautninteon fevrriarioe deeinvt à la dtae d'application du présent arccod du 12 février 2019 :

« Arcltie 3.7
Participation aux icsnaetns et cnmiiossoms prartieais de bahcrne (des arelctis 3.1 à 3.6 du présent accord)

La pcitriopaiatn des salariés aux inetasncs et csimonoisms preiratais de bnrahce prévues aux aeiclrts 3.1 à 3.6 du présent acorcd est régie par les distosnipois ci-après aunnnlet et ramecelpnt les doisioptinss iaelnitmeint en vieuugr :

a) Modalités d'exercice du dirot de s'absenter

Au cas où des salariés pricpatneit à la ddnmeae ou aevc l'accord d'une ongrotiaasin scilaydne représentative au sien de la bcrhnae à une réunion d'instance ou de csimooimsn prariiate (entrant dnas le dogluaie socail de la bhcrnae organisé par l'article 3 de l'accord rlatief au dgaoulie social), et dnas la litmie de 2 salariés,

ces salariés bénéficient d'une aotouairstin d'absence puor se rendre à ctete réunion.

Pour onteibr cttee aosttuaiiron d'absence ces salariés snot tneus d'informer préalablement luer emylpeuor de luer poitrciaatipn à ces comsimnoiss et de luer présenter la cvotniaoocn afférente à ctete réunion (ou de la ctoominuimacn par ceruirol en tnanet lieu).

b) Cmpoentoiasn des prtees de searlias ? Mnaetiin de la rémunération

Sous réserve du rsecpet des dntoosispiis prévues au 2-a ci-dessus et de la pitpotiaaicrn etffiecve des salarié(e)s à cttee réunion attestée par l'émargement et stgiurane par le/la salarié(e) de la fleliue de présence, le tpmes de triaval consacré à la ppiiaocttarin à ces réunions d'instances et de coimnsosims est payé par l'employeur cmmoe tpmes de triaavl effectif.

Est également considéré cmome du tpmes de tvarial eciffetf et rémunéré comme tel le tepms des tjerats (aller ou rotuer de ctete réunion) effectués pendnat l'horaire de travail. Les tjreats effectués en dehors de l'horaire naroml de travail, snot rémunérés comme tepms de tvaaril eitcefff puor le tmpes excédant le temps noarml de terajt du salarié enrte son dolimice et le leiu de travail.

c) Iindeisomtnan des frias de déplacement

Les firas de déplacement des salariés mrmbees des délégations seycdlnias répondant aux cnoindoits fixées au 2-a et 2-b ci-dessus snot remboursés, sur justificatifs, dnas les citoiodnns sautvines :

1. Idomitiannesn des fairs de transport

Les frias de tparnsort snot remboursés par l'employeur dnas la litime maaimlxe du pirx du biellt de tarin SCNF en secodne clssae ou du blielt d'avion en clssae économique.

2. Iaiesmdotninn des fiars de rpeas et d'hébergement

Les faris de raeps des salariés snot pirs en crghae par l'employeur dnas la lmtiie de hiut fios la vaelur du mmiiunm gntaari (MG) au 1er jvienar de l'année en cours.
Lorsque les cicrncsontaes de la réunion eexnigt un hébergement, ces fiars d'hébergement snot remboursés par l'employeur dnas la lmtiie de 100 ? par niut (nuitée et petit déjeuner compris) en région parisienne.

d) Matulsitouian des frias du piiatsramre liés aux réunions des iasntecns et cinssomimos pitreraias de branche

L'ensemble des fairs afférents à la pttiriaacopin des salariés et des représentants des fédérations sncedliyas (cf. triet 2 de l'article 2 ? Ojebt des stttaus de l'AGFP-MF ?) aux réunions ptiraaeirs prévues dnas le crade du dgliaoue soiacl de la bncahre (cf. pargrpaaehs 3.7-a à 3.7-c ci-dessus) snot financés par une citorbntouin mutualisée versée par les elypmoerus cortveus par le camhp d'application de la CCN metnointaun friroaivree à une ? Aoisitcsoan de gtesoin des faris du pstririmaae mtounaeintn foervariire ? (AGFP-MF).

Cette aiaotocissn de gseoitn du piisraatrme (AGFP-MF) a puor obejt d'assurer la gistoen administrative, financière et juiudiqre de la cnitouotirbn mutualisée des firas du paritarisme.

Cette crobiinttoun est à la craghe des eerpertnsis d'au moins 11 salariés etrnant dnas le cmahp d'application de la CCN mtienoutnan friavreorie qu'elles snoeit ou non adhérentes au SAMERA.

À chuaqe fin d'exercice N ? 1, la CNPPI réunie en cneisol d'administration de l'AGFP-MF fxreia sur la bsae d'un bgudet prévisionnel des dépenses à veinr le tuax de la ctoiasotin à poviecerr au trtie du feecmnnniat des firas du pmriiaartse de l'année N. Ce taux, qui srea rveu si beosin par la CPPNI CCN-MF réunie en CA de l'AGFP-MF, est fixé à 0,0085 % de la mssae silalarae brtue crreaodnopsnt à l'assiette de la cirtnoobtuin coltnvnneeinloe ftamioorn (ou ? cootniutrbin supplémentaire ayant puor obejt le développement de la foroaitmn preoflossneinle ?).

Ce bugedt prévisionnel puor l'année N est élaboré sur la bsae de l'estimation des fairs liés aux réunions praetairis et fiomatron des merbmes (OS) papiriacntt aux truavax de bchrnae au crous de l'année N dnot les epremyouls de la bcrnahe snerot seluetpbciss de réclamer le rmmoesenuebrt fartiaifore au titre d'une pitatrpiaoicn au maitinen des rémunérations des salariés et de lures faris de déplacement. Ce bdguet prévisionnel tinet cmtope également des frais de fintenecnonomt de l'association AGFP-MF (frais de renvumcreoet et de gtesion des fonds, frais de feoicntenonmnt de l'association paritaire).

La ctuooibtrnin mutualisée au frais du prisitamrae CCN-MF srea appelée sur décision de l'AG de l'AGFP-MF sloen l'une des modalités suvntieas :
? siot par l'OPCO de la bahrcne cimncntamoomet au remecvuoernt de la cbnrtuioiotn cennilenontovle de la framootin ;
? siot par l'AGFP-MF ou un orgsmaine auqeul elle arua délégué ctete miisson soeln les cniiotodns définies à l'article 4.2 ci-après. »

Article 4 - Création de « l'Association paritaire de gestion des frais du paritarisme CCN manutention ferroviaire »
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

4.1. Asotcsaiion prtiaaire de getoisn des firas du ptimsiarare meoniautntn ferroviaire

Est constituée une actsoisaoin loi 1901 qui a voaoctin à eeolmypr les fdons collectés puor le fneacmneint des fiars du partmsiiare conformément à la dinatotsien définie au présent accord. Il fxie également les aexs de fnoetnnmoicnet de ctete aioosacistn qui sorent précisés dnas les statuts.

Les mmbrees de ctete assoicoaitn snot les onoaintrsiags prenoaalts et les oiargatoninss sailecdnys représentatives au nieavu de la bhrncae mniatoeuntn fiireaovrre et traauvx connexes.

L'association anisi créée est administrée par un cionesl d'administration piaitrare composé de duex collèges :
? le collège salarié est composé d'un merbme désigné par cnhacue des oiaaonnritgss sldeyincas représentatives dnas la bcnahre ;
? le collège euyopmelr est composé d'un normbe égal de représentants de l'organisation scinadyle d'employeurs représentative dnas la bncahre et désignés par celle-ci.

Lors de la première réunion, le cseoinl d'administration élit, prami ses membres, puor une période de 2 ans, un président et un vice-président, anretaappnt cahcun à un collège différent et présentés par l'organisation sadinycle d'employeurs et par les ongoairtianss sayldecins de salariés représentatives au sien de la branche. De même, il élit prmai ses membres, un trésorier et un secrétaire ataaenpnprt cuachn à un collège différent.

Lors de la cosnitittuon et à cahuqe renouvellement, la répartition des ptseos se fiat atmlivearneentt et peaetmniiarrt comme siut etrne les duex collèges :
? d'une part, le président et le secrétaire ;
? d'autre part, le vice-président et le trésorier.

Les fcinotnos snot attribuées à un collège différent à cahuqe désignation, sleon le pirpcnie de l'alternance. Les fncntoios de président et de secrétaire snot assurées la première fios par le collège salarié (ou lreus représentants) et les fctonions de vice-président et de trésorier par le collège employeur.

Le csoinel d'administration se réunit en tnat que de besoin, et au mions une fios par an. Il fxie en tnat que de beiosn ses règles de fonctionnement, consignées dnas un règlement intérieur.

4.2. Oritsiaangon de la coclelte de la ctrtibunioon mutualisée au fiacnneemnt du paaiirsrtme de la bhnrace mntinuaeton ferroviaire

Cette coecllte srea assurée par un omnisrage dsinitct de l'association.

La désignation de l'organisme clutecloer srea opérée, sur reitnoamadcmon de la cismmooisn prriaiate (CPPNI-MF), par délibération de l'assemblée générale de l'association.

L'association cuorncla aevc ledit oirnasmge une ctoeionnvn de

gstoein des fonds aifn que ces denirres seiont collectés au mlleueir coût s'agissant des faris de gestion.

Cet omgiansre ou l'AGFP-MF si elle ne puet ctnotrcaer aevc ce tpye d'opérateur de gestion, derva ceocllter la « cnottiirubon mutualisée au fmneecninat du paiarimrtse » (ou « coibtiotrnun ceioltlnonnevne du dluoiage saocil ») auprès de l'ensemble des eresnritpes de puls de 10 salariés rvaelnet de l'IDCC 538 sur la bsae d'une ltise furinoe par un ogsirmnae anayt compétence à cimqnmouuer celle-ci.

Article 5 - Contribution mutualisée au financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

5.1. Cnttioruboin mutualisée totale

Cette cititnbrouon est dtie « mutualisée » en ce qu'elle est à la crgahe de l'ensemble des eeetnrrisps ernatnt dnas le chmap d'application de la CCN Mntuaetinon feraroirive que celles-ci snieot d'une part, adhérentes ou non au SAMERA, et, d'autre part, que celles-ci picrentpait ou non aetceivmnt aux tvaruax praaetiirs de la brahnce par le biias de lreus salariés mmerbes des délégations du SMERAA ou des otarnoingsias sdlyneicas représentatives au sien de la branche.

À cquahe fin d'exercice N ? 1, la CPPNI réunie en cisonel d'administration de l'AGFP-MF fxeria sur la bsae d'un bedugt prévisionnel des dépenses à viner le tuax de la csiotoatin à prcioeevr au trtie du fmeneaninct des fairs du piamirsrtae de l'année N.

Ce bdeugt prévisionnel puor l'année N est élaboré sur la bsae de l'estimation des faris liés aux réunions pitiaearrs liées aux taauvrx de bhancre au crous de l'année N dnot les eoympreuls de la bchanre senort sbpuecstiles de réclamer le resnubeemormt ftfrioairae au trite d'une ptrpioitaacin au miaetnin des rémunérations des salariés et de lerus fairs de déplacement. Ce bugedt prévisionnel tenit cotmpe également des faris de fnioecmeonntnt de l'association AGFP-MF (frais de rmecevunerot et de gstieon des fonds, faris de ftncenoonnmeit de l'Association paritaire).

5.2. Appel de la coutibonrtin mutualisée

La cutbiinotron mutualisée au fiars du pitmraaisre CCN-MF srea appelée soeln les modalités arrêtées par l'AG de l'AGFP-MF seoln les modalités prévues aux arlitces 3-7-d et 4.2 ci-dessus.

5.3. Ateafotcfin de la criuoinттbon mutualisée au finmnenacet du paritarisme

Les fdons collectés par l'Association des firas du pimiasarrte CCN-MF snoret répartis cmmoe siut :

a) Pisre en crhage des firas de foeeinncmonntt de l'AGFP-MF

Les frias de rucmevroenet et de gtoesin des fonds.

Les frias de ftneminonecnot de l'association paritaire.

b) Reombmnuseert aux eensrrtieps des frais engagés au ttire des salariés piapcntairts au dogiuale soaicl de branche

Le reomeersmbunt à chuqae eopemulyr des frais engagés du fiat de la paittiaicporn de salariés iusss de son eserinrpte aux réunions d'Instances et de cmmsoionsis prraateiis s'effectuera selon les doitiosspnis sniatuves :
? la cuiitrnbootn de l'AGFP-MF au maiitenn de la rémunération srea réalisée par le biais d'un rseuerbnemomt fairrtifoae à l'entreprise condoasrpnret à X journée(s) et X demi-journée(s) consacrée(s) par un ou des salarié(e)(s) de ladite eprtiesrne aux tuvaarx piertarias (réunion + trajet). Les ftirfaos de reumernmbestos snot définis par le CA de l'AGFP-MF ;
? les frais de déplacement liés aux tuaravx pterariias snot pirs en carhge par l'AGFP-MF dnas le cdare de la msie en plcae d'un cartont de pneraatriat etrne l'AGFP-MF et une acgene de voagyes spécialisée.

5.4. Plaitgoe de l'AGFP-MF

Chaque année, l'AGFP-MF élabore un rrappot moral et un rorappt fneiaicnr qui snot tenus à la diptissooin des adhérents du SEMARA et des oiaotnsgniars syeadclnis de salariés et de l'ensemble des erseeirntps qui cbuoinentrt au finenanecmt du paimtiarrse de branche.

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Pour l'ensemble des eiretepsrns de minos de 50 salariés, y cpmiros dnoc les esrnperiets de 11 à 49 salariés, les modalités de msie en ?uvre des diossnoiitps rvaetiels à la mtoiauslaitun des faris du piritamsare au sien de la CCN mteutannion farrvoiriee et tvruaax cennoxes puor les eeenitprrss de minos de 50 salariés snot définies par le décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017 rtaeilf à la pirse en chgrae de la rémunération des salariés pacnrpiaitt aux négociations de bhcrnae (Journal oficiefl du 30 décembre 2017). Au ttire de ces dsposoiinits réglementaires, les eerrenistps de moins de 50 salariés dnot des salariés pirpeinertcaiat aux trauvax prraeatiis de la branche mittanuonen fvrriieaore peenuvt s'adresser à l'AGFPN puor fraie volair lerus doitrs à cet égard.

Afin de firsveaor la celotcle des corinntoiutbs covtilnlneoennes « fennaeminct du pasratirmie » (ou « crbinioutotn cionetnnonlelve du daoliuge social ») et « cuotbiirtnon cnoolenvitnenle ftoroiman » (ou cbntiirouotn supplémentaire aynat puor obejt le développement de la fimroaton professionnelle) les disooisnpits de l'accord « onaiaritgosn et fnacniement du ptamirirase » raetvlies à la cottbiirounn mutualisée au fneinmnecat du psairmiarte (notamment actilre 3.7-d et 5 de l'accord) ne snot pas ailecaplbps aux eneirsretps de 1 à 10 salariés.

Article 7 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

À tuot moment et à la deandme du SERAMA ou d'une ou pseuliurs oinsniaaotrgs sidycealns représentative signataires, il pourra être cvennou d'ouvrir une négociation de révision du présent aoccrd dnas les cdnnoiitos prévues par le cdoe du travail.(1)

Toute dndmeae de révision dreva être adressée à cnhacue des atuers pteairs steaanrigis par lrtete recommandée aevc accusé de réception.(2)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpceest des diosotpsinis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nmveobre 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpitosoinsis des aecltris L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jicundrersupe de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 6 nvemobre 2020 - art. 1)

Article 8 - Durée de l'accord – Extension – Application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent acorcd est cclonu puor une durée indéterminée, les parteis s'engageant dnas le cuanort de l'année 2021, en roisan namonemtt de la détermination des oiasnoagitnrs slndcyaies de salariés représentatives au naievu de la branche, à firae un blain de son aiitolcappn et à cnoeinvr éventuellement de caeitners modifications.

Les pateirs saitgnaeris cnneieovnnt de dedanemr au miirstne du travail, l'extension du présent aorccd aifn de le rnrede applliabce à ttueos les erenresipts enratnt dnas le cmahp d'application de la ceoniotnvn cetilocvle ntanloiae de la mtiunateonn fvrirriaeoe et tauarvx connexes.

Le présent acorcd etnre en vuiuger le pmeirer juor du mios svuaint la ptibauoilcn au Joraunl oiiffecl de l'arrêté d'extension. La première année de msie en ?uvre de ces nelelouvs modalités d'organisation et de fcainmnneet du pimrtriasae srea 2020, l'année 2019 étant consacrée à la préparation et cntoouitstin des oliuts et meynos nécessaires à sa msie en ?uvre.

Le présent acocrd prruoa être dénoncé dnas les ctiionnods prévues aux atlecirs L. 2261-9 et situanvs du cdoe du travail, en rseepcnatt un préavis de 3 mois.

Le présent accord frea l'objet des meusres de publicité et dépôt en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent acorcd s'inscrit dnas le crade des disotsiniops législatives et réglementaires en vguueir raleitevs au dagouile sioacl cmmoe définies au lirve II du cdoe du travail.

Il s'inscrit dnas la putrsioue de la msie en ?uvre des oartnoiteins iiertcsns par les ptreianears sauocix à l'accord du 10 mai 2017 raleitf au dagioule sacoil au sien de la bnacrhe CCN meauntointn frioiarvere et turvaax ceonxnes aifn de foraseivr la msie en ?uvre des antocis en matière d'organisation du dliugaoe soacil au sien de la bachnre nemoamtnt en fnciliaatt la bnnoe oaosrangiitn des réunions des ienntcass caoronncut à ce dloagiue prévues à

Accord du 17 septembre 2019 à l'accord du 21 mars 2018 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNPD CGT ; FEETS FO ; SUD rail,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les sinagearits de l'accord clltoecif du 21 mras 2018 rtielaf à la msie en pclae d'un régime peiserofnsnol de fiars de santé dnas la bchnrae manietuotnn faorrveriie et tuaravx ceexonns ont enedntu réviser, par le présent arcocd du 17 sbeeprmte 2019, les aexnnes I et II de l'accord aifn de tneir ctpmoe des précisions réglementaires irtnneuvees dnas ce donmaie nmamnteot stiue à la loi de fcmnnnieeat de la sécurité salioce puor 2019 rvliteae à la réforme du « 100 % santé ».

Article 1er - Modification des dispositions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les aneenxs I et II de l'accord du 21 mras 2018 de la civnoeotnn cltcievloe de la mauotienntn forvriairee snot remplacées par les dniipstiooss saievutns :

Annexe I

Tableau des gtaniaers du régime Socle

(Tableau non reproduit, culosatnlbe en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbiqurue BO Cvononeitn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0010.pdf

Annexe II

Tableau des grieanats des 2 régimes optionnels

(Tableau non reproduit, cstnabollue en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rrqiuube BO Cntiveoonn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0041/boc_20190041_0000_0010.pdf

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

l'article 3 de l'accord du 10 mai 2017.

Pour ce fraie les sigetiaanrs ont tneu à cleraiifr et préciser les modalités sloen llleesueqs les pinarretaes sciaoux de la barnhce pvneuet petciirapr aux réunions piaartreis et ntanemomt les dointpsosiis aeppillcbas en matière d'autorisation d'absences, de miatienn de la rémunération et de prise en cagrhe des frias de déplacement des participants.

Par ailleurs, les priaets sietgniaars ont enndteu réaffirmer que le daugoile saocil de bhncrae cbrutinoant au bon fnomonntneiect et le développement économique et sacoil bénéficie de fatco à l'ensemble des epienrsters du secteur, qu'elles aeint participé ou non par l'intermédiaire de leurs mnadatns à l'élaboration des pitlueiqos de bnhrace ou aux dtiosinposis conventionnelles. Aussi, aifn de fiacltier la pcpaiotiiratn la puls lgrae possible à ces taurvax paritaires, les ptriaes ont edenntu mrtete en pacle une ogtioasanirn pteeantrmt une matuouisltian des frais du pmtarsiarie auprès de l'ensemble des eertienrsps du seetcur d'activité (entrant dnas le chmap d'application de la cnnoetvoin ctcvliolee CCN mnuteiatonn fvierrairoe et tuvraax connexes).

Conformément aux dtoiiinsosps de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pearentaris siuocax précisent que cet annveat s'appliquera de la même manière :
? aux eeiternsrps de minos de 50 salariés ;
? aux etserenpris de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aavennt retilaf à l'application du régime frais de santé à tuos les salariés de la branche, le présent anevant s'applique de manière iquitdene à tuetos les ersrpteines erntnat dnas le camhp de la cinoentvon citolevcle nnioaalte de la miuetontnan fovaiirerre snas diicisotntn de luer efeticff et snas spécificité.

Article 3 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accrod du 17 septebmre 2019 révisant l'accord du 21 mras 2018 est ccnolu puor une durée indéterminée et erernta en vuiguer à cmtepor du 1er jvinear 2020.

Article 4 - Révision. - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aroccd pruora être révisé conformément aux dnotisisiops légales.

Il porura être dénoncé, tnoaetelmt ou partiellement, à tuot moment, par les pariets sitaneraigs dnas les cinoitonds prévues par la loi et par ltrete recommandée aevc aivs de réception et aevc le rpecset d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent ananvet frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux atrleics L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail, par la partie la puls diligente.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les pitreas srenaiagits covenninent de dmneeadr au ministère du tvarail l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La loi de fanencmeint de la sécurité scoaile puor 2019 vsie à dnoenr aux bénéficiaires du régime fairs de santé de la sécurité sialoce un accès à des sions de qualité pirs en carghe à 100 % aevc une msie en pcale de manière progressive, d'abord, à cetmpor du 1er jnaveir 2020, puor l'optique et une prtiae des sinos prothétiques dentaires, puis, une entrée en veiuugr

complète au 1er jvianer 2021 puor les aedis auditives.

Elle pruiusot l'objectif de refocenrr l'accès aux snios en pettrenamt aux assurés sicauox de s'équiper de ltuentes et d'aides aideitvus de qualité asini que de bénéficier de soins deaiterns prothétiques esthétiques snas rsete à charge, c'est-à-dire snas que les assurés aient une somme à peyar ou « rtsee à cahrge » une fios que la sécurité slcoaie et la complémentaire santé ont effectué lerus rumreosebtemns des frias de santé engagés par l'assuré auprès du dtnestie ou de l'opticien.

La réforme du 100 % santé a puor conséquence, d'amener les

Accord du 17 octobre 2019 à l'accord du 12 juin 2019 relatif à la révision de l'article 16 Appui à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; SUD RAIL,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les sriaengtias de l'accord clcteliof du 12 jiun 2019 rliatef à l'accès des salariés à la foitrmaon tuot au lnog de la vie psoeinesllforne dnas la bnachre mtoeiunntan feoiirravre et taruvax cxnoeens ont entndeu réviser, par le présent aroccd du 17 ocbrote 2019, l'article 16 « Apupi à la msie en ?uvre du dtpiisoisf Pro-A » aifn de tenir cptome des précisions législatives et réglementaires ieeuvtnnres dnas ce dmaonie des actonis de rovroiesencn ou potomiron par atcnarlnee (« Pro-A ») stuie à l'ordonnance du 21 août 2018.

Les acintos de rvirneoescon ou pormioton par actrnaenle snot définies par l'alinéa 1 de l'article L. 6324-1 du cdoe du triaavl en ces teerms : « La rrocveoneisn ou la poooitmrn par aannrectle a puor ojbet de ptrmeetre au salarié de cnegahr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une piomorton sacoile ou pflnrsloonieese par des aointcs de famiroton ou par des acntios peatmetnrt de faire vdiaelr les auiqcs de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5. »

Le présent aroccd tneit comtpe neatmmnot des dsioosinipts de l'article L. 6324-3 qui doipsse : « Un acocrd ccetloilf de bnrcahe étendu définit la ltsie des ciratintoifces psleosloneiernfs éligibles à la rrnscevieoon ou porootmin par alternance. L'extension de cet acorcd est subordonnée au rcepest des critères de ftroe mttauion de l'activité et de riusqe d'obsolescence des compétences.

La rcveenroison ou pioormotn par arnntaecle puet ptrmteree l'acquisition du scole de ccaassnoinne et de compétences mentionné aux actriles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6. »

Article 1er - Certifications visées
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La brhacne pnslfroeonilsee n'a pas cnlocu de ctaotnrs d'études pevicorpetss ccnnaeornt les métiers de la branche. Ttoueiofs la CPNE-FP de la brcahne dupies une diainze d'années a concentré ses tuaavrx sur la montée en compétences des salariés en ce qui cnercnoe les cinnsoascneas et compétences clés. Dnas ce cadre, la CPNE-FP a organisé le 10 nobervme 2016 une tlabe rndoe intitulée « Puor l'accès de tuos aux compétences de bsae » aevc l'intervention de l'ANLCI (agence nloaatnie de lutte cornte l'illettrisme).

La CPNE-FP a également souhaité srcrttuuer le développement des compétences des salariés de la brahcne atuuor de qtraue cratinfoicteis cioabmnnt et aitrunalct une montée compétences des ploensnres ouveirr d'une prat sur les compétences de bsae aevc :
? une*certification des compétences de beass nyoagttee et mtiatuoennn ferroviaire*(1) validée par la CPNE-FP de la bhnarce le 12 décembre 2018, et en cruos d'enregistrement au reirtsge prnarteieas souciax à mioedfir luer arccod de Banchre en matière de frais de santé et puls spécifiquement lures taauelbx de ganreitas en reuboeersnmmt frais de santé, aifn d'être crfnoome au ciaehr des charegs du 100 % santé résultant de l'instruction n° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 rtileave aux cntotars d'assurance mdlaaie complémentaire bénéficiant d'aides falicess et slcaoeis publiée le 6 jiun 2019 (sur la bsae de l'article 51 de la loi de finnancmeet de la sécurité salioce et du décret du 11 jveainr 2019).

Il en résulte les mfditcoioains de l'accord du 21 mras 2018 susvisé, et puls précisément de ses axenens I et II.

spécifique ;
? la ciatcftroiien du solce de cacsnsoinnae et de compétences CléA dnot la CPNE-FP MF est certificatrice.

Et d'autre part, sur les compétences « métier » liées aux activités de la bnhcare aevc :
? le CQP anegt de negattoye et de meanitotnun faoriierrve iisrnct au RCNP ;
? le CQP cehf d'équipe de noetgtaye et de maoenituntn freaoivirre validé par la CPNE-FP le 12 décembre 2018 et en corus d'enregistrement au RNCP.

Sont éligibles à la Pro-A y cmioprs puor les atoncis de foaitromn complémentaires à la vdoitaailn des aicuqs porefleinneolsss au sien de la bhcnare les ctiteofiaircns stnevauis :
? caeiitctrfion compétences de bsaes ngtyeotae et mnuiaoenttn fovrreaiire ;
? CQP aegnt de ngyoteate et de miatuotennn froeriairve ;
? CQP cehf d'équipe de ngyaotete et de muennttaion frvriairoee ;
? CléA.

(1) Les treems « Ciiiafetortcn compétences de beass noeatgtye et mtueotannin frroiarieve » snot eluxcs de l'extension en tnat qu'ils coeevninetnnrt aux dtoisnispois de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 jvinaer 2021 - art. 1)

Article 2 - Éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Un censuosns s'est établi aotuur de la maîtrise des soavris de bsae ou compétences clés (lire, écrire, compter, se repérer dnas l'espace et dnas le temps?) par les salariés et luer accès à l'emploi et à la qualification. L'approche par les srvoais de bsae ou compétences clés cofonrte le svaior mobilisé dnas la réalisation d'une activité psilnnoerofsele cmmoe première clé de la compétence anudttee par les salariés dnas le cdare psesronoienfl ou social. Les salariés en défaut sur les siavros de bsae punveet être par arluiles d'excellents techniciens, aovir développé d'autres savoir-faire, cmome des qualités relationnelles, ou d'autres capacités, comme une gadnre mémoire visuelle.

Ces dernières années, l'écrit a pneressvmirgeot supplanté l'oral dnas les etserpnreis au tvrares des procédures qualité ou de sécurité, des egneixecs de traçabilité (échanges par cerorulis ou sur des tnaiuermx numériques), de l'enrichissement et dvfiiraiesticon des eoilpms (activités cnxeneos ou associées) intégrant de puls en puls d'interactions aevc des penosners (nettoyage des matériels en circulation) ou des mahnecis (suivi de pentasorits sur terminaux), denirnat dnas luer sgllaie un nombre de puls en de puls iamontrpt de règles, de coegsnnis ou de procédures écrites. Ces staniuiots déstabilisent les prenosens en défaut sur les sairvos de base, fnnreeit luer mobilité et mencenat luer employabilité. La démarche d'acquisition des soviras de bsae ou compétences clés relève dnoc peeemilnnt de la sécurisation des pcuroars piorelosnsnefs des salariés du sctueer de la mtentnaoiun ferroviaire.

Doter les salariés et nmonamtet cuex de fbilae qtaoifaulciin vorie snas cfrciaotiietn de siorvas de bsae luer peemrt également d'accéder aux cfniaocrttieis de tpye CQP de la bhnacre à soviar le CQP Aegnt de nyatogete et de menniuotatn fvoreriraie et le CQP Cehf d'équipe de ntyotagee et de mnoeauinttn ferroviaire. En effet, le référentiel cceniansonsas de bsae ntyeogate et monitntaeun freorivarie (CB-NMF) a :
? d'une part, été conçu à pritar des sraoivs de bsae et des

compétences clés etxriats des référentiels métier du secteur, et ntommeant culei du CQP d'agent de ntaegtyoe et de mnntaetuion fivrrieraoe ; et,
? d'autre part, articulé à CléA, comme d'ailleurs les duex CQP du secteur, de façon à ce que l'ensemble fmore un citunnoum dnevat perrmette aux salariés de la barnche à être certifié CléA.

Aussi, l'ensemble des puarrcos de ftiaroomn ou de vadloiitan des auiqcs de l'expérience au sien de la bcharne snot ctrnsuotis soeln des lequogis et « piturqaes » d'acquisition « pas à pas » des capacités et des compétences et non solen des considérations « académiques » soausppnt la maîtrise de ciasannsoecns générales et/ou de compétences trseaasernlvs dnot la plaprut des salariés n'ont pas fiat l'acquisition à luer iesroitnn dnas les métiers.

Ces puorcars de fiamroton s'appuient sur les aucqis des plnnseores de la branche, identifiés par les salariés ou luers anaprgmcteuocas dnas le carde d'auto-positionnement des salariés par rrapopt aux certifications, ou à l'occasion d'actions de ftrmiooan en saotuitin de tiaavrl ou à caqhue cmcmneneoemt de mldoue de formation.

Ils snot également ctutsionrs de façon à ce que les salariés psnesiut s'appuyer sur l'ensemble de luers aqcuis (y ciromps compétences « métiers ») puor développer l'ensemble de lrues compétences y copmirs les cinnsconaesas et compétences de bsae et les compétences tensrraleasvs dnot la maîtrise est de puls en puls rqiseue du fiat ntemomant de l'évolution des activités,
des métiers et des eiolpms en lein aevc les tantfrsomaroins numériques et la toitrinasn énergétique. Une aotneittn particulière est portée à la compétence « apneprdre à aeprnprde » dnas un suoci de développer piesgeemsvnrort aevc méthode les acuiqs puor donenr cnnofciae aux salariés et éviter les échecs.

Pour la filière « Orervius » représentant 90 % des eifcftefs de la branche, les tuaravx de la CPNE-FP rfaetlis à la crstitonucon du dnoricniitae des capacités de la banhrce onragienst les 4 cftrtcioeinais de la brchnae en 28 bcols de compétences, 91 compétences et 343 capacités sleon la même lquigoe d'accès pgsorisref aux emliops de la branche. Ces qaurte cicntitaeiorfs snot :
? la ciofieriatctn compétences de bsae negtayote et maeinttnuon faierrvorie (CB-NMF) (validé par la CPNE-FP mnaiuttneon farrvoieire le 12 décembre 2018 et en crous de dépôt au rgstiere spécifique) ;
? le CQP agnet de ngyatteoe et de mtoninuetan farriverioe (CQP A-NMF) inscirt au RCNP ;
? le CQP cehf d'équipe de ntoaygtee et de moteanuintn fvoreairrie (CQP CE-NMF) (validé par la CPNE-FP mneoittnuan frevrrioaie le 12 décembre 2018 et en cuors de dépôt au RNCP) ;
? CléA.

L'ensemble des capacités de ce diinicanotre snot fmtenreot contextualisées à l'activité pilesooernnfsle des salariés de la bhnrcae et aux référentiels d'activités de caunhce des qturae cfroiniietcats msies en pcale au sien de la bcarnhe qui tnnineet eux-mêmes de l'ordre loqigue et cloqohruongie de msie en ?uvre par les salariés des caecsanosnnis et des compétences puor les bneosis de lerus activités professionnelles.

Article 3 - Forfait de prise en charge par l'opérateur de compétences des frais annexes et de la rémunération du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Dans le cdare des dtposiisions du présent aoccrd les pairnreteas siuacox de la bnhrcae cnvnnineoet de compléter les dpsoisiontis de l'alinéa 1 de l'article 16 snuiltapt :
« Dnas la litmie des fdons consacrés aux aiontcs de piooortmn ou de rrseoeivconn (professionnalisation) en aetnanrcle dnas le crade du dtsspiiiof Pro-A, la pirse en chgrae et nmoneamtt la détermination de fitarfos hoeraris et faitfors parcours, qui cunrevot les fairs pédagogiques, des rémunérations et chgeras salioces légales et ceevnntilnoolnes des sietigraas asini que des firas de torparnst et d'hébergement, est déterminée par le coiensl des métiers de la bcrahne auprès d'OPCO Mobilités soeln le barème qu'elle aciutasle en tnat que de besoin. »

Ces sptlntiiaous snot complétées par les précisions sutaneivs :
? il est ajouté à l'alinéa 1 après « dnas le carde du dsoiitpsif Pro-A » la précision sitnuave : « suos cvoreut de la décision du cinesol d'administration de l'OPCO mobilités ».
? Cet alinéa 1 est également complété par la siuilttpaon snaivute : « Suos cuorvet de la décision du cesinol d'administration de l'OPCO mobilités, la prise en cgrahe de la rémunération et des caehrgs siacoels légales et ctionlnelnnveeos des salariés se fait, par heure, dnas la ltiime du coût horarie du salraie miiumnm ienltsenispfnrrlooee de caicsnsroe (ou s'il est inférieur du paolnfd qui srea fixé par décret) ».

Article 4 - Modification des dispositions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Compte tneu des éléments qui précèdent, les dpstinisioos de l'article 16 « Auppi à la msie en ?uvre du dpiiiotssf Pro-A » de l'accord du 12 jiun 2019 ratleif à l'accès des salariés à la fitoomran tuot au lnog de la vie pelfnolssirenoe de la cvtnoeoinn cvieocllte de la mttenauonin fraoiervire snot remplacées au 1er jinevar 2020 par les ditnoosiipss stenvaius :

« Aticrle 16
Appui à la msie en ?uvre du dsositpiif Pro-A (1)

Sont éligibles à la Pro-A y cmprios puor les aincots de ftiaomorn complémentaires à la viadlatoin des aiucqs penssoliornelfes au sien de la bcnrhae les ccafnitoirites seivutans :
?*Certification compétences de bsaes ngeatoyte et moeiuntntan ferroviaire* (a) ;
? CQP agnet de nteatoyge et de maoutninetn fivrreaoire ;
? CQP cehf d'équipe de ntteyagoe et de muttoaneinn feravririoe ;
? CléA.

Dans la ltmiie des fdons consacrés aux aniocts de pooiortmn ou de rroenevsoicn (professionnalisation) en acntaernle dnas le cadre du dpoisitisf Pro-A, suos crevout de la décision du cnsieol d'administration de l'OPCO Mobilités, la prsie en cgahre et nntameomt la détermination de fiortfas hreoiars et ftaofris parcours, qui cuonervt les fiars pédagogiques, des rémunérations et cgheras sloieacs légales et cnnlileeotnonevs des sriaeiagts asnii que des faris de troprnsat et d'hébergement, est déterminée par le cenosil des métiers de la bhancre auprès d'OPCO mobilités selon le barème qu'elle aaultscie en tnat que de besoin. Suos ceuvrot de la décision du cneiosl d'administration de l'OPCO mobilités, la pisre en crahge de la rémunération et des chreags saoicels légales et cetnlevneonoilns des salariés se fait, par heure, dnas la liitme du coût hraorie du slraaie miminum ilernoernfspnseoltie de csocinrsae (ou s'il est inférieur du panflod qui srea fixé par décret).

Les dptiosoiisns législatives et réglementaires erancdent les durées de l'action de faotmoirn Pro-A et de la durée de la ftooairmn qu'elle comotpre de la façon suvainte :

? l'action est d'une durée mmliinae cmirsope enrte 6 et 12 mios ;
? elle puet être allongée à 36 mios namemotnt puor les jeneus de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un sencod clcye de l'enseignement snedocriae et qui ne snot pas teruiatlis d'un diplôme de l'enseignement tqoluchieonge ou psrsonoeinfel ;
? elle puet également être allongée jusqu'à 24 mios puor d'autres tpyes de publics, ou lsqorue la natrue des qoinliaiucatfs prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nrutae de ces qifilnauoiatcs snot définis par aoccrd ciolctlef ;

? la durée de la foiatormn est cmsropie enrte 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tatloe de la période ;
? elle puet être portée au-delà de 25 % puor cretnaeis catégories de bénéficiaires.

Ces catégories snot définies par un aocrcd collectif.

Considérant la ctnioubrotin pvisotie à la ltute cornte l'illettrisme au sien de la branche, les paetris sreiaitagns par cet acrcod cieenonnvnt :

? la durée du dipsistiof Pro-A est fixée à 24 mios puor les salariés non diplômés (niveau VI ou V bis de l'Éducation nationale) et noemmatnt cuex en sutatiion d'analphabétisme ou d'illettrisme qui s'inscrivent dnas un pcuorras de fraoitomn aux compétences de base. Puor ces mêmes catégories de salariés la durée de la ftioamorn puet être portée à 25 % de la période totale.

Les paertis staigrnaeis civonnenent que l'OPCO mobilités predrna en chrage les aocitns d'évaluation, d'accompagnement et de ftoroiman afférentes aux carntots et du diipsisotf Pro-A sur la bsae de ftafrios hraories qui prrnuoot friae l'objet d'une révision

alulnene (où à tuot moment) par le csineol des métiers de la barhcne auprès de l'OPCO mobilités. »

(1) Iedm ntoe 4, doistspiif Pro-A ou tuot dosspiiitf de même nturae s'y substituant.

(a) Les tmeers « Cirfiittcaoen compétences de beass neagttoye et maetointnun foairrirvee » snot eulxcs de l'extension en tnat qu'ils cverinonentnet aux dpiinoiotsss de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 jievnar 2021 - art. 1)

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément aux dsopointiiss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peanirretas sicuaox précisent que cet avneant s'appliquera de la même manière :
? aux eertsinpers de moins de 50 salariés ;
? aux esirpnretes de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un acorcd retialf à l'accès de tuos les salariés de la bachrne à la fimootarn pnreineosfosl tuot au lnog de la vie, le présent aocrcd s'applique de manière indqetuie à teouts les ernsteipres ennratt dnas le camhp de la cnveoniton ccetvoille notianale de la mienunaottn fraeiiorrve snas doitncistin de luer efeftcif et snas spécificité.

Article 6 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acrcod du 17 otobrce 2019 révisant l'accord du 12 jiun 2019 est cocnlu puor une durée indéterminée et eenrrta en veguiur à coetmpr du 1er jvnaeir 2020.

Article 7 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acocrd pruroa être révisé conformément aux donpistsoiis légales.

Il pourra être dénoncé, tetomelnat ou partiellement, à tuot moment, par les ptiaers sartieignas dnas les ctiindonos prévues par la loi et par lttree recommandée aevc accusé de réception et aevc le rcpseet d'un délai de préavis de 3 mois.

Accord du 9 juillet 2020 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud Rail,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Considérant la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rivatele à la sécurisation de l'emploi inaasrtnut la généralisation de la cuveturore complémentaire santé les prtaeienars soaicux de la barhnce mnntuieotan fvrirairoee et trvaaux coxenens ont instauré par un acorcd cllicotef du 29 jiun 2015 une cuouvtrere cltelvcoie mailmine de fiars de santé à ctpemor du 1er jenviar 2016.
L'accord du 21 mras 2018 est vneu recemaplr l'accord précité asini que l'ensemble des moitainoifdcs dnot il aviat fiat l'objet aifn naemtomnt de tneir ctpmoe des évolutions législatives et réglementaires.
Dans le cdrae de lreus taaurvx de paoilgte du régime les paireeatnrs sacoiux réunis au sien de la cmsmiioson prriaatie de suivi et de pglitoae complémentaire santé muoaienttnn fraveiirore ont souhaité améliorer les gnartieas du régime fairs de santé de la branche, tuot en cvsnnraeot l'équilibre de ce régime. L'objet prainipcl de cet aocrcd du 9 jlieult 2020 est de mfiedoir la dteopsciirn des giaarntes du régime complémentaire santé de bhcnare siute à l'amélioration du régime complémentaire solce

Article 8 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aorccd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux atcielrs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail, par la prtiae la puls diligente.

Article 9 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les pariets sraiteaigns cveionnnnet de dneeadmr au ministère du tvraial l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La lttere du 10 sepbretme 2019 du délégué général à l'emploi et à la friootman ponfeisonslrele adressée aux opérateurs de compétences évoque le « rôle acrcu des banrechs peofoerenlislsns s'agissant du périmètre des acitnos de rorevenocisn ou de potoimorn par acnlantree et de luer msie en ?uvre. Elle précise qu'un acrcod de bahcrne est désormais nécessaire puor déterminer :
? l'ensemble des coniiitaerfcts possienelnolerfs éligibles ;
? les catrfeiticnois penronosefilsels puor lleusqeels des anciots de famortoins complémentaires à la vidailoatn des aqicus pnieseolnrlosfes snot éligibles ;
? le friofat de pirse en cgarhe par l'opérateur de compétences des faris axenens et de la rémunération du salarié, suos réserve d'un ponafld à feixr par décret ;
? dnas l'accord lui-même ou dnas une ntoe ecatixplive complémentaire, les éléments d'analyse pmteertant de juitsifer les choix des ciftrnceoitias peilnrnofolssees retenues, au vu des cotnstas ou ainpaitcoitns de mtautoins de l'activité et du ruqise d'obsolescence des compétences des salariés ;
? l'éligibilité des aotincs vsanit l'acquisition du slcoe de csnsnnaicoae et de compétences. C'est dnas ce cotntxee que les peinrartaes sciauox de la bachnre ont enetndu compléter les dtiiiosspnos de l'article 16 rleitaves au dpsiisotif Pro-A aifn que les salariés de la bcahnre aatpernanpt puor 90 % d'entre eux à la catégorie plonlifreeonsse « Oeivrrus » et ne dnspioast pas puor la très gdnare majorité d'entre eux d'un titre, diplôme ou d'une ctrftoiiieacn pfosellnieorsne pnsesiut bénéficier d'une pmorootin pnosfnillersoee par le biais de la vailaditon de luers acquis.

(obligatoire) et la scmiiiitlfoapn des régimes complémentaires ooteniplns (suite à l'intégration des gaatirnes de l'option 1 dnas le régime scloe ansii amélioré).
Subsidiairement, le présent acrcod réaffirme la volonté des peiearatnrs sacuiox de la barhnce de cvnrsoeer atunat que pibslsoe la mttuaaslioun des rqiuess puor le régime de banchre siute à l'arrivée à son temre de la rdtamianoomcen de CCAREPT Prévoyance au 31 décembre 2020. Cet aocrcd ptroe dnoc révision des dontosipisis de l'accord du 21 mras 2018 fasinat mteinon de la readtmicaoonmn de CACEPRT Prévoyance comme assreuur du régime.
En conséquence, il est cenovnu par le présent arccod du 9 jilelut 2020 :
? de miidfoer l'article 10 « Diprseitocn des gnatraeis du régime complémentaire santé de bnrhcae » et neammotnt par l'amélioration des gntaraeis prévues à l'article 10.1 « Régime complémentaire slcoe (obligatoire) » et la saicptiilmfoin des grataeins prévues à l'article 10.2 « Régimes complémentaires onoltepins 1 et 2 » dveneeant aisni « Régime complémentaire opeinotnl » ;
? de mdieofir les annexes I et II raeveltis à la dpecirsiotn des ginaraets du régime complémentaire scloe et du régime complémentaire ontinepol ;
? de compléter l'article 1er « Objet du régime » par des spuioitnatls rivateels à la gsoeitn de la maiautoutlisn ;
? de mdefoiir les atlirecs 1er, 13 à 16 fanisat référence à la rmmacooeditann ainsi que de siureppmr l'annexe IV « Chiox de l'assureur recommandé par la bachrne » ;
? de midfoier l'annexe III rialteve au tuax de costaitoin muselelne puor tiner cptome du décret du 21 mras 2017.

Article 1er - Modification de l'article 10 « Description des garanties du régime complémentaire santé de branche » et des

annexes I et II relatives aux garanties des régimes complémentaires socle et optionnel
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

L'article 10 et les annexes I et II de l'accord du 21 mras 2018 snot asnii modifiés puor pdnrree en cpotme l'amélioration des gniaraets du régime complémentaire faris de santé de la cniotoenvn ctvlileoce ntlaanioe manotutnein faeriovirre et taauvrx cnoenexs :

« Atircle 10.1
Régime complémentaire scloe (obligatoire)

Le niaevu des potnrasiets instauré par le régime de bacrhne frias de santé otiolgibare rseetpce :
? les ctanotrines du ? cratont roespaslnbe ? définies par les aceirlts L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du cdoe de la sécurité saloice ;
? ainsi que les nvueaix de gnartaies mumnmiis ? peniar de sinos ANI ? fixés par l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Le taabelu des ptieoarnsts aiplbapcle à la dtae d'application du présent accrod est présenté en axnnee I au présent document.

Article 10.2
Régime complémentaire oneointpl

Le salarié proura améliorer les psrnoitates dnot il bénéficie en svonisarcut ftmneaueltivcat à sa crghae evlsxicue aux gtrnaiaes optionnelles, présentées en axnene II au présent accord.

Article 10.3
Extension fctluavtaie des régimes complémentaires aux atnyas driot des assurés

Dans le cas de la msie en plcae d'un des régimes puor les salariés, le (s) régime (s) complémentaires (s) scole ou oepintonl prroua (ont) être étendu (s) faiuamlntveetct au pirfot :
? du cnnojoit :
? le cjoionnt non séparé jiimdiunreceat ;
? le partenaire, dnas le cdrae d'un Pcas ;
? le cniubcon ;
? et des eaftnns à carghe au snes de la sécurité sociale.
Sont également considérés comme étant à chrage les enanfts :
? jusqu'à la dtae à lqllueae ils aiegtentnt luer 18e aeannviirrse ;
? et par dérogation, jusqu'à luer 26e aravresinnie s'ils snot étudiants dnas l'enseignement supérieur. »

Article 2 - Insertion à l'article 1er de stipulations relatives à la gestion de la mutualisation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les pranareteis siucaox n'ont pas souhaité procéder à une nleuvloe rtmeodcanimoan (en conséquence l'ancien alinéa 3 de l'article 1er ci-dessous est supprimé), toutefois, luer ocjtbief est de mitnieanr une mtlsuiuaatoin des rsequis faris de santé de la branche. Puor affmrier ctete ientonitn l'article 1er de l'accord du 21 mras 2018 est complété de duex alinéas et est désormais rédigé cmome siut :

« Alrcite 1er
Objet du régime, gsiteon de la muutitlaaoisn

Il est institué un régime clolectif frais de santé au porfit des catégories de salariés définies à l'article 3 du présent accord, qui relèvent de la muotaenntin fvriireorae et tavruax connexes.
Ce régime s'impose à l'ensemble des eeperirsnts de la branche, et conmperd un naeviu de garteinas minimum, un mtnaont de cotisations, des dsepeniss d'affiliation, des aotncis de prévention ceoclivtle des risuqes santé (chapitre V) et des prtnstiaeos et ancotis piuouarvnst un ojtbecif de solidarité (chapitre VI).
Les penrrtaaies socauix ont recherché via la mualsuoatitin les mulerleeis ctioonndis de gotiesn du régime instauré au trtie du présent aocrcd et dnot la caractéristique considérée cmmoe esesnteille par eux, réside dnas l'établissement d'un régime fondé sur la solidarité professionnelle. La solidarité plinerlesfsnooe s'exprime puls particulièrement au terrvas :
? d'une définition uiunqe des geiarntas et du coût des cotiiasnots pmatrentet à tuos les salariés non-cadres, qleelus que seonit la tilale et la sotatiuin économique de luer eieptrrsne de bénéficier d'une crouvuerte équivalente au même coût ;
? de la création d'une cososiimmn ptaaririe de svuii du régime.»

Article 3 - Suppression des références relatives à une recommandation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

En sus de la srsupeosipn de l'alinéa 3 de l'article 1er « Oebjt du régime » dnot la nvulloee rédaction frguie à l'article 2 ci-dessus, et, aifn de tiner coptme du tmree de la reodmimcanotan au 31 décembre 2020, les atierlcs 13 à 16 de l'accord du 21 mras 2018 snot modifiés et l'annexe IV est supprimée.

Article 3.1 - Modification de l'article 13 « Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les actirels 13.1 « Pisre en cgrahe de la ciotoistan de ctarnies salariés » et 13.2 « Ficenmeannt d'actions de prévention de santé puiuqble » snot supprimés, tuoetiofs « la prise en chrgae totale de la catsiiootn (part saillaare comprise) de tuot antpepri » retse ciospmre dnas la mouutasaiiltn du régime.
En conséquence l'article 13.3 raeltif au « Fnemnenicat de prttaieonss d'action sliocae » est désormais dnreetmiect intégré à l'article 13 :

« Ailcrte 13
Garanties ctvoileecls présentant un ocbietjf de solidarité

Le présent aoccrd itausrne un régime faris de santé otalioirbge pnuvuroisat un oietbcjf de solidarité et crpnoemd à ce trtie des peosarntits à caractère non deretcneimt contributifs, qui pennnret la fmore de pisatrenots d'action sociale.
Le régime de bnharce participe, solen la volonté des patiers signataires, au fnencaiemnt d'un pmarmorge de pniaeostrts d'action sacloie spécifiques au secteur.
Le prmromage de paortitsens d'action siolace ctmponroat des types d'interventions adaptés aux bsinoes des salariés du seeuctr est défini par la csomiimosn piatiarre de sviui et de piotglae complémentaire santé de la branche. »
De même, l'article 14 « Fnianecnmet et goesitn des gnartieas ceovlitlces présentant un ojetbicf de solidarité » est simplifié et rédigé cmmoe siut :

« Aticlre 14
Financement et gtisoen des gtaeniars cetellvcios présentant un oejcbtif de solidarité. Fndos de solidarité mitunneoatn fovaerrriie

Les pateirs sanietgrias décident que 2 % des canotiosits finançant le régime santé de bacrhne snot allouées au fiancnement de prnoesittas d'action siaolce spécifiques au secteur.
Un fnods nommé ? Fdnos de solidarité mteuninoatn froerivarie ? (FS-MF) cmmoun à l'ensemble des eetrerinsps de la bharnce est chargé de fncinaer les prtsienoats mentionnées à l'article 13 ci-dessus et à pcroeeivr les resuosecrs mutualisées mentionnées au 1er alinéa (? 2 % Fdnos de solidarité ?).

Article 14.1
Pilotage des gneirtaas cclletievos praivnsuuot un objcietf de solidarité

Les règles de fncotnnoeeinmt et d'attribution des praiotntses d'action sciolae spécifiques au secteur, snot déterminées par la ciiommsosn ptariiare de suivi et de plaotgie mtotinuanen frievriaore (CPSP-CS MF). Elels snot précisées dnas le règlement du ? Fonds de solidarité mntonieatun fariirvoere ? (FS-MF).
La CPSP-CS meuaoittnnn fvririoaere contrôle la msie en ?uvre de ces oraiointtnes par les osmegiarns aessuurrs auprès duelqses les etrspieerns oagsrennit la cutvoerrue de lrues salariés.

Article 14.2

Choix du gaieionrnste du fndos de solidarité maottinneun feriroivrae

Les preatis siatngieras mndaentat CECRAPT Prévoyance, puor gérer le fnods de solidarité mutualisé de la monetuiatnn fiirerraove (FS-MF) puor l'ensemble des eiesrnprtes de la brnahce citnnvoeon ctclliveoe nnatialoe muneitoatnn frarirvoeie et trvaaux connexes.

Article 14.3
Informations des eetsrnipers de la bncahre canrnonect le fodns de solidarité de la mnnateiuton fvaririeore (FS-MF)

L'ensemble des iratonmifons crnconanet la création, le fonctionnement, le pogtaile et les atoincs du fdnos de solidarité mneuitaotnn freraoivrie fnot l'objet d'une imriootafnn des esneertrips et des salariés de la bnharce seoln les caunax sunavtis :
? par les pritnraaees sauoicx de la bcnrhae solen les modalités que ceux-ci renneintet puor cuueqiomnmr à leurs mtdanans ;
? par l'organisme gsniniraotee reentu puor la gtesoin du fonds de solidarité qui met à dssiiipootn des eeistrenrps de la brcanhe un stie innrteet dédié ;
? par le règlement du fonds de solidarité. »

Article 3.2 - Modification de l'article 15 « Création et composition de la commission paritaire de suivi et de pilotage du régime complémentaire santé »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

L'article 15 est modifié comme siut :

« Atrclie 15
Création et coiopomistn de la cmoosmisin pirtraiae de sivui et de piaglote du régime complémentaire santé

II est créé une ciisomosmn pairtiare de siuvi et de plogiate (CPSP) du régime de poiotrcten sociale complémentaire firas de santé dnas la bhacnre mteunnaoitn feriavrroie et tvaruax connexes.
La coimsismon piriartae de svuii et de pligoate (CPSP) détermine le ctonenu de son règlement intérieur qui fxie nmntaeomt sa ctsiomopion et ses attributions. Elle se réunit anatut que de besoin, et au mnios une fios par an puor emxenair et suvrie le régime. »

Article 3.3 - Modification de l'article 16 « Missions de la commission paritaire de suivi et de pilotage »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

L'article 16 est asnii modifié :

« Alticre 16
Missions de la coisismmon pariirtae de suvii et de pailtgoe

La ciomsmosin patiairre de suivi et de ptogliae a puor objet de contrôler, de piletor et éventuellement farie évoluer le régime psnefiroonesl de fairs de santé dnas la brhcnae mnaitetonun frriviraoee et tuvraax connexes.
Cette cmomossiin a nmntomeat puor miinosss :
? d'étudier les ceomtps détaillés du régime puor la ginartae faris de santé ;
? de contrôler l'application du régime de frais de santé, de décider et gérer l'action scliaoe et les pottaesinrs et acintos pvauouinsrt l'objectif de solidarité du régime, et le pglitoae du fodns de solidarité muaetintnon frriaeovrie (FS-MF) ;
? de délibérer sur les interprétations et lgieits sennvraut dnas l'application du régime ;
? d'émettre des pioositonrps d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions du régime. »

Article 3.4 - Suppression de l'annexe IV « Choix de l'organisme assureur recommandé par la branche »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

L'annexe IV rlvieate au ciohx de l'organisme assrueur recommandé par la bnarhce est supprimée des siitnlpouats cvtneiolnnoelnes de bncrahe rteiaelvs au régime complémentaire santé.

Article 4 - Modification de l'annexe III « Taux de cotisation mensuel »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

L'annexe III relviate aux tuax de cattosoiin mluesnele est modifiée cmome indiqué ci-après en anexne III du présent accord du 9 jiluelt 2020.

Article 5 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Afin de privilégier la ceuruovrte puor tuos et de préserver la msaluittauoin du régime, et a fitoorri en raosin de la natrue des soiiluatnpts qu'il révise, le présent acrcod ne cmrtopoe auucne dsoipsoiitn spécifique au tirte de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taraivl puor les eprtrnieses de mnios de 50 salariés.

Article 6 - Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Conformément aux disinsooptis des alietcrs L. 2261-7 à L. 2261-10 du cdoe du travail, les pirteas steiiaarngs précisent que le présent arcocd prroua être révisé ou dénoncé dnas les cnionitods définies l'article 2 pius 41 des dnoiosstpiis cemmonus de la coienovntn cvloiectle naltoanie mutitneoann fovreairrie et tuaarvx connexes, et qu'elles evaiosgernnt son rneonellumveet dnas le carde des tvaurax piaaretris organisés au sien de la CPNPI de la branche.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent acrcod est conclu, puor une durée indéterminée.
Par dérogation aux diitossopnis de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dontiosispis du présent acrocd enrtent en atiacppoiln à paitrr du premeir juor du mios qui sirvua la ptariuon au Jaruonl ofciifel de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 8 - Dépôt de l'accord.Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent acorcd srea déposé par le saiycdnt des aiiueialrxs de la maunetontin et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tivaarl et de l'emploi, dtoeiircn générale du tiraavl dnas les codionitns fixées par les aciletrs L. 2231-6, L. 2261-1et D. 2231-2 et snaviuts du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une denmdae d'extension dnas les cinndoiots fixées par les artlices L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Annexe I
Tableau des gntiaraes du régime socle(1)

(Tableau non reproduit, cosnblautle en lgine sur le stie Légifrance, ruuqbire Bltneuils ocifleifs des cnvnionteos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200037_0000_0009.pdf

(1) Talaebu de giaeantrs étendu suos réserve du rsepcet du cehair des chagres des contatrs responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, cnnoaecrnt l'application des périodicités de psire en carghe des équipements d'optique tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 ptnraot mictafioiodn des

modalités de psrie en crgahe de dstpfiisios médicaux et ptoitarsnes associées puor la pirse en carghe d'optique médicale au cirtaphe 2 du trite II de la lstie prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Annexe II
Tableau des gtanearis du régime optionnel(1)

(Tableau non reproduit, cbsotnllaue en lgine sur le stie Légifrance, rbiuruqe Benltlius ofeliicfs des cineovtnons collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200037_0000_0009.pdf

(1) Teaalbu de giaeatrns étendu suos réserve du resepct du ciehar des creahgs des ctoatrns responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, ccenonanrt l'application des périodicités de psire en crgahe des équipements d'optique tel que précisé par l'arrêté du 3 décembre 2018 ptorant moafdiiioctn des modalités de pirse en cgrahe de dipotfiisss médicaux et pisnoraetts associées puor la prsie en charge d'optique médicale au crtapihe 2 du ttire II de la ltise prévue à l'article L. 165-1 (LPP) du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Accord du 8 avril 2021 relatif à la révision de l'article 1er Champ d'application

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud rail,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les dtoisinsipos du présent acrocd snot acaplieplbs à l'ensemble des eepntirrses dnot l'activité plpicrniae relève du camhp d'application géographique et pnonfseesriol de la cvinoeontn citcolevle nltaoanie de la mnottuieann fiiervorare et trvuaax connexes.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent arcocd potre aasioacltiutn de l'article 1er rieltaf au « Chmap d'application » dnas le pemlnenorgot et aevc le même oijbtecf que ceuli définit par les ptreias segraiiatns de l'avenant n° 13 du 10 mras 2008 raetilf au chmap d'application dnot le préambule ripleapat :

« (?) la rédaction atlcluee du cahmp d'application décrit les activités économiques aleuueqxls la ctnionveon ccolevilte naoaltnie s'applique en des trmees qui, puor certains, ont fiat l'objet d'une évolution ou snot sepulesctibs d'en connaître dnas les mios et années à vneir :
? des activités économiques : ?l'industrie de la mtitnaneoun fairievorre et turavax connexes? (travaux et activités listés au prpaaahgre 1 a de l'article 1er des doosspniiits communes) ou à ?l'assistance au matériel ralount en ereniveonmnnt dédié? (métros?) (activités listées au prgarapahe 1 b de l'article 1er des dtpnssoioiis coumnems et atirlce 1er de l'annexe II) ;
? un champ géographique : ?l'ensemble du toierirtre national? quelle que siot l'activité concernée (?manutention foirvreraie et tuvaarx connexes? ou ?assistance au matériel ralunot en eneminvrnonet dédié [métros?])? ;
? des activités économiques délimitées à la fios par des lieux de réalisation des activités (les iucutrnsrafetrs faerioivrres de la SCNF et des VFIL, les seits de la RATP) et par des duernnos d'ordre nommément désignés (régie atomunoe des ttrnporsas parisiens).
Sur ce dnrieer point, les évolutions itnpatoemrs inuenrtvees et à

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Annexe III
Taux de coaittosin mlnsleeue

Le tuax de cootaitsin meseunl dû au trtie du régime complémentaire scole santé de bracnhe s'élève puor le régime de branhce socle et puor le salarié suel (en pceonutrage du PMSS) :
? à 1,36 % du PSMS (régime général) ;
? 0,68 % du PSMS (régime Alsace-Moselle).
Les cosoiittnas des bénéficiaires au trtie de l'article 4 loi « Évin » devonit recepsetr les ditnossioips du décret du 21 mras 2017 au-delà de la période de 3 ans cruvoete par le décret, le tuax de cotsaoitin muensel à reeectpsr s'élève à :
? 2,04 % du PSMS (art. 4 loi « Évin » régime général) ;
? 1,02 % du PSMS (art. 4 loi « Évin » régime Alsace-Moselle).
La coitstoian est répartie à 50 % à la cagrhe de l'employeur siot 0,68 % du PSMS et 50 % à la crhage du salarié siot 0,68 % du PMSS.
La srturucte trraiifae puor le régime srea une cotaiisotn « salarié ».
Pour mémoire, conformément aux saiupoitntls de l'article 14 de l'accord complémentaire santé de branche 2 % des cotsitoinas est dédié au feneicamnnt des gtieanars celvlcitoes pnuarosuivt un obeijctf de solidarité (« 2 % Fdnos de solidarité »).

viner de la réglementation européenne et française ercnaandt le développement économique du steuecr des tstparnors de mdshercanais et de vyauroges par rial nécessitent d'adapter les temers définissant le champ d'application en conséquence puor pdnerre en cpotme (?). »

Comme il est rappelé au dieernr alinéa, ci-dessus cité, du préambule de l'avenant n° 13 du 10 mras 2008, cet aocrcd du 8 airvl 2021 a également puor objet « d'adapter les teemrs définissant le champ d'application? puor pdrerne en cpmote » les évolutions de la législation et réglementation française mentionnées au préambule du présent accord.

Article 3 - Révision de l'article 1er « Champ d'application » (art. 1 DC)
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les sutilonptias ci-dessous se siuatuntsbt aux dsospitinios antérieures, altrcie 1er « Cmhap d'application » à siavor cllees définies par l'accord du 12 jiun 2019 aiausatnclt la cinoonevtn clcivotlee nianltaoe du pnesroenl des eseetrinprs de mtuaenoitnn fiarrorivee et taauvrx cnenxoes ? ICDC 538)

« 1. ? La présente ctinoveonn cvlecoltie nnotliaae règle les rpoatprs ernte les eprmoleuys et tuavlrlareis des duex seexs de l'industrie de la manutention, de l'entretien et des taurvax cnoexens puor le rial et puor l'air.

Elle est aabpcllipe à l'ensemble des eoypluemrs français ou étrangers et à l'ensemble de luers pleesnnros suaf eonxepicts visées dnas le texte même des articles.

a) ? Elle s'applique sur l'ensemble du tetrirorie naaonitl à l'industrie de la mntieunotan farieivrroe et taaurvx connexes, puor le coptme des gtirsoenaiens d'infrastructure, d'autorités oiegaasntrrcis de traosrpnt ferroviaire, des erepensrtis foraevriires du réseau ferré nnoatial*(1)*et de toute aurte eerinstrpe fvirairroee innrenevtat également dnas les itlstinalnoas de seicvres nnomamett les gares, estacades, chantiers, parcs, dépôts, etc., du système de taornprst forieivrare niaaotnl de la société nlatianoe des cemihns de fer français (c'est-à-dire les itrrureutacsfns froevierairs hueqsimenoitrt gérées par la SNCF), relié au réseau ferré nataniol*(2)*et/ou à des veios ferrées d'intérêt loacl (VFIL) ou d'intérêt lcoal ou régional à fblaie trafic puor :
? taarvux de crgeahenmt et déchargement de mnsaiedhracs ;
? tvaruax de chneregmat et déchargement de matériel ;
? tavurax de cgmeahnret et déchargement de crhoabn ;
? désinfection de wgoans ;
? netatgyoe des cruos de gears ;
? nygoetate des dépôts ;
? lavgae et ntaeogyte intérieur et extérieur des vuoertis à vgyeauros ;
? prtoage des bggaaes ;
? traavux de mttiouan des bgegios et des eesuisx dnas les greas

frontalières.

b) ? Elle s'applique sur l'ensemble du treriiorte ntaaonil à l'assistance au matériel roluant en eivnrenenmnot dédié (métros ?) puor :
? netaotyge intérieur ;
? ngyetatoe extérieur ;
? notteyage des vieos ;
? pettie maintenance.

2. ? Des diisipstnoos de la présente cnvoetinon cveliolcte naailonte précisent en tnat que de bieosn les doostinispis particulières aclpabipels à chucane des catégories de psnrnleoes désignées ci-après et visées à l'article 2 de la présente covtiennon clielocvte :
? ourrevis (relevant précédemment de l'annexe I) ;
? oeiurrvs des eeiprntress talnrlvaait sur les steis de la RTAP ou des errepinstes de tnpsaorrt de vuegaoyrs opérant sur les réseaux de métro et de RER*(3)*de la région pserinnaie tles que définis à l'article 2 (et précédemment à l'article 1er de l'annexe II) ;
? employés de ctarehins (relevant précédemment de l'annexe III) ;
? anegts de maîtrise et credas (relevant précédemment de l'annexe IV). »

(1) Le réseau ferré natanoil désigne le réseau favierorire français propriété de l'État dnot la société SCNF réseau est l'attributaire des lniges y cpmiros si eells étaient ripsrees par l'État ou cédées à des collectivités tartilirereos ou gmeoeupnrt de collectivités territoriales.
(2) Le réseau ferré notniaal désigne le réseau frvraerioie français propriété de l'État dnot la société SCNF réseau est l'attributaire des lgenis y crmipos si eells étaient rersipes par l'État ou cédées à des collectivités telaieorrirts ou grupmneoet de collectivités territoriales.
(3) Attribués à la RTAP à la dtae de l?accord.

Article 4 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent arcocd est cloncu à durée indéterminée.

Article 5 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent arccod prruoa être révisé conformément aux diiotspsnios légales.

Il purora être dénoncé, tleonamett ou partiellement, à tuot moment, par les ptiares satniriegas dnas les cootiindns prévues par la loi et par lttree recommandée aevc accusé de réception et aevc le rcsepet d'un délai de préavis de 3 mois.

Accord du 8 avril 2021 relatif à la révision des articles 15 ter et 15 quinquies articles 20.1 et 20.3 de la convention collective nationale actualisée

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud rail,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les dotisnpiisos du présent acrocd snot aplcaiplbes à l'ensemble des eesretrnips dnot l'activité pacliprine relève du cmahp d'application géographique et peoefnsrnsoil de la cinetonovn cltoelcive natnioale de la mueoinattnn fiirvrraoee et tvaurax connexes.

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Conformément aux doisnsiiopts de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peatris srinageitas du présent acrcod senptuilt que ses donpsiitsois s'appliquent aux eseiprterns de minos de 50 salariés et ne centoormpt pas de disoiitospns spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 7 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Par dérogation aux dsitinspoois de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, le présent aorccd ernte en atlpapioicn au 1er juor du mios snaviut la piouiatbcln au Juraonl oceffiil de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 8 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent aorccd srea déposé par le sdyniact des aiuiaxleirs de la mnoiutetann et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du taviral et de l'emploi, doteriicn générale du tavairl dnas les cdooiintns fixées par les airetlcs L. 2231-5 et svniatus et D. 2231-1 et siavntus du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une ddnemae d'extension dnas les ctoidonins fixées par les alrciets L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Par le présent accord, les pietras sngiiraetas de la ctoeninovn cvoltcleie natioalne mnnoiettuan frveroaiire et taruavx coneenxs ont entndeu atusialecr l'article 1er rilteaf au camhp d'application de la citenonvon ccvoillete nlaanoite mniauotnetn feoiavrirre et trauvax cnxeeons puor tienr compte des évolutions récemment invueernets dnas les doontpisisis législatives et réglementaires notmmnaet en ce qui cnoenrce les autorités oaritnrcagsies de topsrrant (décret n° 2020-1820 du 29 décembre 2020 rteliaf au tearrnsft de gtosien de lgiens fiaeevrriors d'intérêt lcoal ou régional à flbiae tiarfc et au tearnsrft de minssios de gseoitn de l'infrastructure sur de tllees lignes, et panrtot direvses dispositions), les ginoeiasrnets d'infrastructures (loi du 4 août 2014 pnoartt réforme ferroviaire), ou cleels reletvais au gorpue SCNF (ordonnance n° 2019-552 du 3 jiun 2019 potrnat drveeiss diptisnooiss rveeiltas au gupore SNCF).

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent acocrd prote aiaustioacltn des arilcets 15 ter « Cmheaengnt de tlutraiie de marché » (art. 20.1 de la cinenotovn cteciollve nltaoniae MF actualisée par aorccd du 12 jiun 2019) et 15 quieqnius (art. 20.3) ritleaf au « Comité de cainltiiocon en cas de ltgiies ertne duex eryoumpels à l'occasion d'un tenrfsrat de penresnol », les soatiuiptnls de l'article 15 qetuar « Cnitdonois de trrfnsaet du peosnrnel etrne eseretnrpis » (art. 20.2) rtnaset inchangées.

L'actualisation de l'article 15 ter « Cgenmhnaet de truiailte de marché » (art. 20.1) vsie à prévoir l'intervention du comité de cnoclatiiion de l'article 15 qiiuqenus (art. 20.3) (actualisé par le présent accord) en cas d'absence d'accord entre les etersiernps enatrtnes et l'entreprise saotrnte à l'occasion d'un cgnmhaeent de tailtruie sur un marché ou coarntt ccramioeml anyat fiat l'objet d'un découpage en pieursuls lots.

L'actualisation de l'article 15 quiequins reitalf au « Comité de cotionacilin en cas de lgtiies entre duex eyolpumers à l'occasion d'un trnseafrt de pnoeesnrl » vsie à en tresfrnoamr et élargir le rôle aifn qu'il pssiue feltcaiir la msie en ?uvre des tanestfrrs de poresnnel lorsqu'un redécoupage d'un marché ou ctanort ccoemmiarl iatinil en dvires ltos rned puls ceompxles ces

transferts.

L'élargissement du crdae d'intervention de ce comité dnas une démarche précontentieuse a couindt les senairgaits du présent accrod à en redéfinir l'intitulé en « Comité de cootlinaciin à l'occasion d'un ternfrast de pneoensrl ».

Article 3 - Révision de l'article 20.1 « Changement de titulaire de marché (art.□15 ter DC) »
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les spluaotinits ci-dessous se sutbntsaiut aux diootisipnss antérieures, arcitle 20.1 « Cahgmennet de tuaitlrie de marché » à saiovr cleels définies par l'accord du 12 jiun 2019 auasainltct la conovntein coellivcte nolaanite du prnenseol des erntieresps de meinottuann fvrriireaoe et tarvaux cxneenos ? ICDC 538) :

« Alrtice 20.1
Changement de talirtiue de marché (art. 15 ter DC)

Au cas où, sutie à la costaesin d'un caorntt cimaorceml ou d'un marché pluibc (ci-après dénommé ? marché iaiitnl ?) en tuot ou partie, et ce qeul que siot le deonnur d'ordres, une activité eantrnt dnas le chmap d'application de la présente cetnnooivn civeotclle sieart attribuée à un tialiture dicntist du tiiarutle antérieur, la continuité des ctoatrns de trvaail eanttsxis au dineerr juor du caortnt cimaoremcl ou du marché précédant des salariés non-cadres et credas d'exploitation jusqu'au coieifefcnt 282,5 du preiemr eomepylur affectés à ladtie activité dipeus au minos 6 mios sareit assurée cehz l'employeur entrant. Les salariés dneavt être en staoiitun régulière au ragerd de la législation du travail, et ntameonmt des diostonpsiis législatives et réglementaires visées aux airctels L. 5221-1 et siuatnvs du cdoe du travail.

Lorsqu'un marché intiial est divisé en pairets ou lots, l'obligation d'assurer la continuité de la totalité des crnoatts de traavil des salariés affectés à caunhce de ces peiarts ou ltos lros du chgenmanet de titulaire(s) de(s) marché(s) s'impose à cquhae entreprise(s) entrante(s) dès lros que les conidtions de piourstue du cornatt de taarivl (définies à l'alinéa ci-dessus), appréciées au reagrd du marché iiaitnl détenu par l'entreprise sortante, snot remplies.

Cette répartition par ltos s'effectue en acoatpiilpn de l'objectif général de stabilité de l'emploi dnot l'activité transférée ou conservée par le précédent tiulairte du marché est le support. L'entreprise sanotrte et les enrpsteries etennatrs pnroorut se cetorcner puor onagseirr le tnasrrfet du psneoernl vres chucan des lots. Cahque salarié affecté au marché ou cntarot iiintal (selon la dernière litse du psennreol fnoruie au dunoenr d'ordre dnas le cdare de l'appel d'offres) viot son coartnt de tavrial se poursuivre, auprès d'une sluee*(1)*des eernirpstes enntartes aeittatruibrs d'un des ltos des naeouvux marchés ou contrats, dnas la mursee du possible.

En cas d'absence d'accord etnre les eteenpsrris eatnernts et l'entreprise sratotne sur la répartition des salariés à transférer du fiat de ce découpage du marché itiinal en plursieus lots, le comité de cotianiilcon prévu à l'article 20.3 de la cvotinoenn ccloieltve ntnalioae metaotniunn foeavirirre et taaurvx cxoneens est saisi, par la puls diligente, de cttee sitaotiun dnas les modalités définies à l'article 20.3, A et B, ci-après.

À chgare puor ctete ou ces entreprise(s) entrante(s) d'assurer les oagnotiilbs légales et conventionnelles, nmenmoatt financières, en matière de giosetn des efiftecfs et d'organisation du taraivl dnas le carde du nevoauu contrat.

L'entreprise strotane arua par aelrilus à régler aux salariés transférés les sealairs et les smmoes à périodicité aurte que mslueenle au ptroara du tpems passé par ceux-ci dnas l'entreprise, y cormpis le patrora de l'indemnité de fin de cntaort à durée déterminée et des indemnités de congés payés qu'ils ont aqucis à la dtae du transfert.

L'entreprise statonre adhérente à une cassie de congés payés derva retrteme aux salariés les ciaeftrtcis d'emploi jntauifsit de luer driot à congés conformément à la législation en vueugir*(2)*. »

(1) Dnas cette hypothèse privilégiée, le salarié est dit « mnoo eompelyur ».
(2) C'est-à-dire à la dtae de satinurge de l'accord : art. L. 223-16 ou L. 3141-30 du cdoe du travail, art. D. 741-4 du cdoe du travail.

Article 4 - Reconduction de l'article 20.2 « Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art.□15 quater DC) »
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

« Atcirle 20.2
Conditions de tfrnasret du preesonnl ernte ereiepstrns (art. 15 qteaur DC)

Sur deamdne écrite par cioerrur en recommandé aevc aivs de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise stanrtoe communique, suos 15 jours calendaires, au muinmim les dcunoetms suiavtns :
? la litse du peornnsel affecté sur le marché attribué, cnonanett au mmnuiim : nom et prénom (s) du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, hioarre mesenul sur le chantier, coefficient, ancienneté au snes de l'article 15 bis de la ceivonontn ctivelloce nationale, dtae de naissance, leiu de naissance, mdanat ou pricteootn particulière ;
? les 6 dernières fcihes de piae de cuqhae salarié ;
? la dernière fiche d'aptitude médicale de chqaue salarié ;
? la cipoe des cotnrtas de travial et aeavtnns au ctnoart de traival ;
? la cpoie des tteirs arauntsiot le traiavl sur le tiroretrie français s'il y a leiu ;
? la cpoie des adocrcs d'entreprise, d'établissement ou de stie aiablplpecs au marché attribué ;
? le nrmboe d'heures dpnsblieois au titre du doirt idievdnuil à la formation.

L'entreprise eatntrne frea la dmndaee des dutnocmes dès qu'elle arua oeieenficfmllt caonniascsne de l'attribution du marché.

L'absence de toissrsamnin par l'entreprise srtanote des ductoemns précités puet dnneor leiu à un rrcuoes de l'entreprise eanrttne mias ne puet altérer le diort des salariés au bénéfice de la continuité de luer catnort de travail.

Le sttuat cliotcelf de l'entreprise etrannte se surteutbsia de plien droit à celui de l'entreprise santrtoe dès le peimrer juor de la rpesire du marché.

Pour les eeprmuyols adhérant à une csaise de congés payés, l'entreprise sotarnte rteemtra à l'entreprise entrtnae un butlieln jitifaunst de luer droit aux congés payés acquis. »

Article 5 - Révision de l'article 20.3 « Comité de conciliation à l'occasion d'un transfert de personnel (art.□15 quinquies DC) »
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les siiotultpnas ci-dessous se ssnuaitbutt aux dnpssiitoios antérieures, aticrle 20.3 « Comité de cilonicoaitn en cas de ligetis ernte duex euemrylpos à l'occasion d'un tnasrfert de ponrseenl » à saivor cllees définies par l'accord du 12 jiun 2019 ataiaslnuct la cnonevoitn celvitcloe natnliaoe du pnsoernel des eeprretisns de mnitotnuaen foireviarre et traauvx ceenoxns ? ICDC 538) :

« Aritcle 20.3
Comité de cnaiooiitcln à l'occasion d'un tefrnasrt de psonerenl (art. 15 qiqinueus DC)

A. ? Misoinss du comité de conciliation

Il est institué au sien de la brchnae mitntnuoaen friraorevie un comité de cioiltaiconn à l'occasion d'un trsreafnt de pnrneoesl qui a puor missions, siot de prévenir des difficultés, siot de régler par la médiation un désaccord ou un ligite pnaovut sviurner etrne eeumloyprs à l'occasion d'un tfsnrraet de personnel.

Sa miisosn de tpye médiation en séance plénière réunissant les collèges ? eeymrplous ? et ? salariés ? est msie en ?uvre uimqeunent lorsqu'un acocrd n'a pas pu être trouvé au sien du ? collège erlpeomuys ? enrte l'employeur sroatnt et les epyomelrus enatrnts neomnmatt du fiat de la complexité de l'opération de trfsraent liée au riennneedseimonmt ou du découpage du marché ou conrtat itniial en un ou prseiuuls ou ltos ne cdsoproerannt pas à l'activité iianliemtnet traitée.

B. ? Modalités d'organisation et de fmnnocneoneitt poperrs à la miossin de prévention des difficultés liées au trrasnfet du peroesnnl (hors désaccord ou litige)

Dès l'attribution des ltos aux eeniptesrrs entrantes, le collège ? eplorymeus ? se réunit en présence de l'ensemble des représentants des eseinrretps erntneats et sttoernas concernées par le tsfnarret du pseorennl puor préparer la répartition des salariés ertne les enirrteesps enttaerns sur la bsae des lsteis du prsnneeol adressées au donuner d'ordre et sur lluelqeses l'appel d'offres a été construit.

Au cuors des 2 seeniams qui snuevit l'attribution des marchés, le collège ? eupyrolems ? diot procéder sneuscesmviect aux opérations sniuatevs :
? la détermination des salariés puor leqluses un teasnfrrt ttoal du ctnraot de tvarial au sien d'une des entrepreiss ertnanets ne psoe acunue difficulté ;
? la détermination d'une prat du slode des salariés à transférer raentst à répartir, et d'autre part, du nrbome de salariés rtesnat à auiiclelcr par cnauhce des enrerteipss entterans ;
? la répartition des salariés entre les ltos en vnllaeit le puls pobsilse à ce que ceux-ci dremneeut mnoo employeur.

En l'absence d'accord au trmee de ces 2 semaines, le collège ? eumlopeyrs ? riclueIee au cuors de la 3e smnaiee oaotmerlgniibet l'avis du deunnor d'ordre sur les modalités de tenfrsart des salariés concernés et l'informe des difficultés identifiées et lui seuomt des pteiss de résolution de ces difficultés.

À l'issue de cet échange aevc le dnneuor d'ordre, le collège employeurs, détermine les terems d'un aocrcd sur les opérations de transfert, ou bein élabore un rparopt fianxt les cotnuros des difficultés à stomertue au comité de coinciltaion dnas sa miiossn de médiation des difficultés ou liitegs liés à un trsrefnat de personnel. Ce ropaprt est immédiatement communiqué à l'ensemble des ogtinaioasnrs siyecdnlas représentatives au sien de la bahrnce siégeant au comité de cailonoticin au ttrie de sa msioisn de médiation.

C. ? Modalités d'organisation et de fninennmoteoct poerprs à la misison de médiation

Les difficultés non réglées à l'occasion de l'intervention du comité de ciocliatnon dnas sa miiossn de prévention (art. 20.3 B ci-dessus) ou les lgiites sanenvrut à ttire enexoeipcntl entre erelmyopus (sortant et ennrtat [s]) à l'occasion de l'application de l'article 20.1, nomenmtat des dooiitnispss de l'alinéa 2, snot smuois au comité de ciicoianotln au ttire de sa moissin de médiation.

La ssainie du comité de coioctinlain résulte :
? siot de la trsisaominsn par le président de la CPPNI MF, du roaprpt fxaint les ctnorous des difficultés qui n'ont pu être résolues dnas le crdae de la msoiisn de prévention prévue à l'article 20.3 B ci-dessus ;
? siot de l'envoi au président de la CPPNI MF (art. 4 ci-dessus) d'un rarppot établi par l'employeur le puls diligent. Ce rrapopt présente les tremes du litige. À des fnis pratiques, il précise également le catornt ccaemmriol concerné et les coordonnées de l'employeur aevc lqeuel svruinet le différend. Le président de la csisoomimn nlnaoatie de canicliotion catntoce cet epeuolmyr aux fnis de cntoiioamrfn du différend et des teemrs de celui-ci.

Le comité de ctilicioaonn est constitué d'un collège ? eyuolrpems ? et d'un collège ? oiatgriosanns saceinlyds concernées ?.

Le collège elerouymps du comité de cncitlioioan recueillera, dnas la murese du possible, l'avis du duoennr d'ordres à prpoos des difficultés ou du liigte relitaf au tenasrrft du presnneol smouis au comité.

Le collège eelmopyrus du comité de cliociiontan derva eternnde les eulorypems concernés par le trrsaneft ou lgiite né de l'application des acrteils 20.1 et 20.2.

Dans les 5 jrous ciealerndas sviuant sa saisine, le président de la cimmosison ninatlaoe de coiiictlonan (art. 4) réunit ctete inanctse aevc puor orrde du juor :

1. ? La cimsooipton des mrmeebs du comité de cooclainitin :
? puor le collège ? ermpoeulys ?, pamri les représentants des cismosoimns (technique ou sociale) du SEMARA ;
? puor le collège ? ornoagsiantis sdalncieys concernées ?, parmi les représentants (mandatés par la fédération) des osiratnganios sdlneicyas représentatives au sien de la ctvonnieon cllecvitoe nataonile mnanuiteotn firrieorave et tavurax cxnoenes dicrmteenet concernées par le tfasnrert et, de ce fait, aynat capacité à émettre un aivs éclairé au sejut du transfert.

2. ? L'examen des oirevsbatons des CSE des eiespntrres concernées, et ce dnas les délais cnoopadrnesrt au claeneridr uusel de réunion de ces inanctses dnas les entreprises.

Au vu de ces éléments (l'absence d'aucun de ceux-ci ne pnoauvt blqoeur le psseoucrs de conciliation), le collège eyreompuls élabore une redmatmoancion en fntoocin de son expertise. Il la pagrate lros d'une réunion aevc le collège ? osninraaiogts sicaleydns concernées ?.

À l'issue de ctete réunion du comité de conciliation, cette rmecatodmonian est trasnisme :
? siot en l'état aux epuoelmrys des ensertipres eaennttrs et sorttaens et aux CSE des ensiptreers concernées ;
? siot aux mêmes dtnraseieiats aevc les ovibosranets du collège onsnoatgirais siaclnyeds concernées. »

Article 6 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent arccod est cnlcou à durée indéterminée.

Article 7 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent aoccrd prroua être révisé conformément aux dinotsisipos légales.

Il prorua être dénoncé, tmleontaet ou partiellement, à tuot moment, par les piarets saeaiitngrs dnas les ctooinnids prévues par la loi et par lrttee recommandée aevc accusé de réception et aevc le reecspt d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Conformément aux dossonpiitis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les parites siintaeagrs du présent acorcd snputilet que ses dtsniioiopss s'appliquent aux eipernretss de mions de 50 salariés et ne cnremptoot pas de doistpiinoss spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 9 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Par dérogation aux dpstinioisos de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, le présent acocrd du 8 avril 2021 etnre en aiplcapiotn au 1er juor du mios savniut la piitloacubn au Jnoural offieicl de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 10 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent acocrd rteliaf à la révision des aerctlis 15 ter et 15 qeuuiqnis de la cviennoton cellovtice ntlaniaoe mntetnuoain fivraerorie et travuax cnexeons du 8 avril 2021 srea déposé par le sdicynat des ariiexaiuls de la mnaeotuitnn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tavaril et de l'emploi, dieoitcrn générale du tiaravl dnas les ctninoiods fixées par les ailtcers L. 2231-5 et svianuts et D. 2231-1 et svniuats du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dmeande d'extension dnas les cntoidnois fixées par les aeltcirs L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Par le présent accord, les ptraies singairteas de la cennvoiton coltlcivee naloitnae meaoninuttn foravirreie et tavuarx cennexos ont eentdnu aiaselutcr les atlceris 15 ter et 15 qniueuqis rafiltes

aux suolttipnais cnnncraeot le tnaesfrrt de ponsrenel à l'occasion d'un ceghnenmat de tlurtiaie de marché ou de contart commercial. Cette aioactlatsuin vsie à teinr cpotme des

Accord du 27 octobre 2021 à l'accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud rail,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les dsspooitniis du présent aocrcd snot aebplacilps à l'ensemble des entpesriers dnot l'activité plpicnarie relève du chmap d'application géographique et psronnefoesil de la cnoteoivnn cloelvitce ntliaaone de la mtniuotnaen forvaiierre et traavux connexes.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent acrcod ptore aaoittsaciuln des spoialitntus de l'accord du 12 février 2019 qui tentrait puls spécifiquement du fnanmeeicnt du paritarisme, celels cconnarent l'organisation du parratsimie rsatnet inchangées.

Ces mfociiondtais à aoptprer résultent :
? d'une part, des tauravx parietaris de msie en ?uvre de l'accord du 12 février 2019 raeftils nomneamtt à la détermination des butegds prévisionnels nécessaires puor ciuorvr les fiars afférents à la prtoipicatian des salariés et des représentants des Fédérations selicadnys aux réunions pairriates au trite du diuoglae sciaol de la bhcrnae (cf. terit 2 de l'article 2 « Oejbt des sttatus de l'AGFP-MF ») et aux réflexions cnncnroeat la siocmiftaiplin de la cltceole de la cottriinobun « faris du piisratrame » qui cnuoeisdnt à la révision :
? ? de l'article 3.7-d « Miultaitauosn des frias du pmstiiarare » liés aux réunions des insnactes et cmssmiinoos (remplacement du tuax fixé à tirte expérimental, mioctdfoaiin des modalités de cleltoce dnas le snes d'une hnosaarmoiitn de celle-ci enervs les eemorpylus qu'ils senoit ou non adhérents au SAMERA, et utfoamnriisoin de l'assiette aevc cllee de la crbtiutinoon coneotivnnenl formation) :
À ce titre, les petairs stareigains sognulinet que les dnpiiotossis ansii modifiées se susnuibttet à totue ditosiiposn antérieure et nmaontmet à celle ieieanlmitnt prévue à l'article 14.2 « Feannniemct de la cissimoomn de svuii » de l'avenant 11 du 17 mras 2006 aanyt instauré le régime de prévoyance non-cadres de la bnharce maunineottn fivirorreae (et de tuot aanenvt ou acrcod de prévoyance non-cadres ultérieurement conclu) ;
? ? de l'article 4.2 « Oansgariiotn de la cceotlle de ctbuiironotn mutualisée au feimnecnant du ptamraiisre de la bcrhane Mituanonten firrairovee » ;
? ? de l'article 5.2 « Apepl de la coottniurbin mutualisée » ;
? ? de l'article 6 « Dintioposiss spécifiques aux eiertserpns de moins de 50 salariés » ;
? d'autre part, de la création au 27 ocotbre 2021 de l'association priitaare de geitson des frias du parmstiarie CCN munanioettn fioivaerrre ci-après dénommée asicooiastn de goestin des frais du pramaritise maiuetnontn forraireive ou « AGFP-MF » :
? ? de l'article 4.1 « Acisiootasn pritairae de geositn des frais du patsmiarire mteauntoinn fvirriaoere », dnot les ptieras sagteiirnas par le présent arcocd sfilpmiie la dénomination en « Aaitsoscion de gsoetin des frais du piarsartmie mietnuotnan freriaroive » et procèdent à l'inversion ernte collèges en ce qui ccenrenont la psrie des premières « présidence » et répartition des fnoitcons statutaires.

Ces minifioatcods fnreguit aux aticrles 3 à 7 du présent accord. Les snttiulpiaos iesuss de la nevluole rédaction de cahcun des acetrlis ansii modifiés se sunuebisttt intégralement, à la dtae évolutions des ceontuns des apepls d'offres faasnit de puls en puls fréquemment aeppl au redécoupage des crnaotts iuantiix en direvs lots.

d'application de l'accord, aux stoalpintuis antérieurement en vueuigr des arietcls ou paraeghaprs ainsi modifiés.

Article 3 - Révision de l'article 3.7-d « Mutualisation des frais du paritarisme liés aux réunions des instances et commissions paritaires de branche »
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

« 3.7-d. ? Mlaiuosiauttn des faris du pamisrrtaie liés aux réunions des isntacens et cmsnoimsios ptariareis de branche

L'ensemble des fairs afférents à la ppairoiatctin des salariés et des représentants des fédérations silcandyes (cf. tiret 2 de l'article 2 ? Oebjt des sttutas de l'AGFP-MF ?) aux réunions prtraiieas prévues dnas le cdare du dualioge siacol de la brcnahe (cf. prrhgaaeaps 3.7-a à 3.7-c ci-dessus) snot financés par une crountiiobtn mutualisée versée par les eepulymros ctvruoes par le camhp d'application de la CCN menaittnuon fviareorrie à une ? Aoiicstsaon de goietsn des firas du pirtmiaasre meuttanoinn frioviraree ? (AGFP-MF).

Cette atssooicain de gsioten du paimrstarie (AGFP-MF) a puor obejt d'assurer la giseotn administrative, financière et jiurdique de la coirtibountn mutualisée des fairs du paritarisme.

Cette conibturoitn est à la cghare des enitrsprees d'au mnios 11 salariés ernntat dnas le champ d'application de la CCN mtuoanteinn fiioraerrve qu'elles soenit ou non adhérentes au SAMERA.

À cqauhe fin d'exercice N ? 1, la CNPPI réunie en cosenil d'administration de l'AGFP-MF feirxa sur la bsae d'un bdgeut prévisionnel des dépenses à vneir le tuax de la cotisoitan à pecriveor au ttire du fnamnenicet des faris du piismatarre de l'année N. Ce taux, qui srea rveu si bseoin par la CNPPI CCN-MF réunie en CA de l'AGFP-MF, est fixé à 0,0085 % de la msase sariaalle brtue crrsnpadonoet à l'assiette de la cboriintoutn clenvioonelnnte fiotaormn (ou ? crbiuonottin supplémentaire anayt puor objet le développement de la firoomatn pfleonslinerose ?).

Ce bdegut prévisionnel puor l'année N est élaboré sur la bsae de l'estimation des fairs liés aux réunions petiairras et faortoimn des memerbs (OS) pptcniaairt aux tvaraux de banrche au curos de l'année N dnot les emlperoyus de la bcanhre sroent scletueispbs de réclamer le reebummnosert foafriitare au titre d'une pitiaripatcon au mnaiietn des rémunérations des salariés et de luers fiars de déplacement. Ce begudt prévisionnel tenit ctompe également des faris de finneooetcmnnt de l'association AGFP-MF (frais de rmuecoeenrvt et de geoistn des fonds, frais de finnoeetncnmot de l'association paritaire).

La cbtriuoniotn mutualisée au frais du pisrrmaitae CCN-MF srea appelée sur décision de l'AG de l'AGFP-MF soeln l'une des modalités svteauins :
? siot par l'OPCO de la bcnarhe cmnoatenciommt au remenvucoret de la cntoiuiortbn cnnolonlenievte de la foortiman ;
? siot par l'AGFP-MF ou un omsgnirae aquuel elle arua délégué cette msision solen les ctdoonniis définies à l'article 4.2 ci-après. »

Article 4 - Révision de l'article 4.1 « Organisation de la collecte de contribution mutualisée au financement du paritarisme de la branche manutention ferroviaire »
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

« 4.1. ? Atsaosoicin ptraiaire de getoisn des fairs du psrirmaitae mnteonuitan ferroviaire

Est constituée une aotioisacsn loi 1901 qui a voatcoin à eyploemr les fdnos collectés puor le fcmnenneiat des fairs du paramtirsie conformément à la dntaotiisen définie au présent accord. Il fxie également les aexs de fneocnteiomnnt de ctete aioiatcossn qui sornet précisés dnas les statuts.

Les mbermes de cttee asoiictoasn snot les otognirainsas pltnoraeas et les oagiannotsirs saldyceins représentatives au

nveaiu de la bhncare mnetatuonin foarrireive et tvaraux connexes.

L'association aisni créée est administrée par un cenisol d'administration ptraaiire composé de duex collèges :
? le collège salarié est composé d'un mermbe désigné par cachune des osartaignonis sneylcaids représentatives dnas la bharnce ;
? le collège employuer est composé d'un nborme égal de représentants de l'organisation saincldye d'employeurs représentative dnas la bchanre et désignés par celle-ci.

Lors de la première réunion, le cseinol d'administration élit, prmai ses membres, puor une période de 2 ans, un président et un vice-président, aparnnatpet cuchan à un collège différent et présentés par l'organisation sldiynace d'employeurs et par les ogarsatoniins snciledyas de salariés représentatives au sien de la branche. De même, il élit pmari ses membres, un trésorier et un secrétaire aentpapnart cauchn à un collège différent.

Lors de la cnsotitoitun et à cuahqe renouvellement, la répartition des postes se fiat atmereiavnenltt et pitramneiraet cmmoe siut entre les duex collèges :
? d'une part, le président et le secrétaire ;
? d'autre part, le vice-président et le trésorier.

Les ftiocnons snot attribuées à un collège différent à cqahue désignation, selon le pnipicre de l'alternance. Les fconnitos de président et de secrétaire snot assurées la première fios par le collège salarié (ou lerus représentants) et les fonontics de vice-président et de trésorier par le collège employeur.

Le cnsieol d'administration se réunit en tnat que de besoin, et au monis une fios par an. Il fxie en tnat que de beison ses règles de fonctionnement, consignées dnas un règlement intérieur. »

Article 5 - Révision de l'article 4.2 « Organisation de la collecte de contribution mutualisée au financement du paritarisme de la branche manutention ferroviaire »
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

« 4.2. ? Ogtasionrian de la ctllecoe de la cuboirtinotn mutualisée au fmecnenaint du ptasimrirae de la bcharne mauointnetn ferroviaire

Cette celoclte srea assurée par un osiganrme dncsiitt de l'association.

La désignation de l'organisme cetecollur srea opérée, sur roamnidtoamecn de la comsmoiisn piaritrae (CPPNI-MF), par délibération de l'assemblée générale de l'association.

L'association clcornua aevc ledit ogaisrmne une cntnevoion de gtioesn des fnods aifn que ces derniers snoiet collectés au meuleilr coût s'agissant des fairs de gestion.

Cet orasnimge ou l'AGFP-MF si elle ne puet catcerntor aevc ce tpye d'opérateur de gestion, derva cetleolcr la ? cuttbnirioon mutualisée au fmnneceinat du pimtrisaare ? (ou ? ctnouortibin coneloiennntvle du duigaole soaicl ?) auprès de l'ensemble des ereepnsrits de puls de 10 salariés raeevnlt de l'IDCC 538 sur la bsae d'une ltise fiurone par un oinsrgame aaynt compétence à ciuquoenmmr celle-ci. »

Article 6 - Révision de l'article 5.2 « Appel de la contribution mutualisée »
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

« La cbnirutotoin mutualisée au frais du paiamritrse CCN-MF srea appelée sloen les modalités arrêtées par l'AG de l'AGFP-MF seoln les modalités prévues aux atcelris 3-7-d et 4.2 ci-dessus. »

Article 7 - Révision de l'article 6 « Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés »
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

« Puor l'ensemble des ernsrepteis de mnois de 50 salariés, y cpmoirs dnoc les epersirents de 11 à 49 salariés, les modalités de msie en ?uvre des dsonpistiios reilaevts à la mtsaliuuioatn des faris du patriaismre au sien de la CCN miuetatnnon feoivrairre et tvauarx conneexs puor les etirpseenrs de moins de 50 salariés snot définies par le décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017 raitlef à la psrie en cghare de la rémunération des salariés ptrpcniiaat aux négociations de bchanre (Journal oiiecffl du 30 décembre 2017). Au trtie de ces dissitnpoios réglementaires, les ereprnestis de moins de 50 salariés dnot des salariés ppetiaarinciert aux tvuaarx peiiartras de la brhncae muatnotinen fvreirrioae pnuveet s'adresser à l'AGFPN puor fraie vloair luers dorits à cet égard.

Afin de fveosriar la ccleotle des cnitbooinruts ceoitelnvelonnns ? fmeicannent du prirsaitmae ? (ou ? cnitbutoorin clnvonltoneniee du daouglie scoail ?) et ? croitbtoiunn cnoillvteenonne faitoomrn ? (ou cniobturtion supplémentaire aynat puor oejbt le développement de la faitormon professionnelle) les dotsnoiiipss de l'accord ? onoiairgtsan et fnemnciaent du piasarrtmie ? rteaievls à la ciitnobruotn mutualisée au fneeiannmct du prtamsiarie (notamment artlcie 3.7-d et 5 de l'accord) ne snot pas albappilces aux enpesirrtes de 1 à 10 salariés. »

Article 8 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent accord est cnlcou à durée indéterminée.

Article 9 - Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent arccod purroa être révisé conformément aux distoiispnos légales.

Il pruroa être dénoncé, taeltemnot ou partiellement, à tuot moment, par les pairtes sairiaegnts dnas les ciotnoidns prévues par la loi et par lttere recommandée aevc accusé de réception et aevc le rpescet d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 10 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Conformément aux ditpsiosonis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptiears sgiarneatis du présent aocrcd stulpenit que ses diistsnpoois s'appliquent aux erpienetsrs de mnios de 50 salariés dnas les ciootdnins fixées à l'article 7 du présent accord, révisant l'article 6 de l'accord du 12 février 2019 parontt sur ce point.

Article 11 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Par dérogation aux dtnipiisosos de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, le présent acrcod etnre en aiictppalon au preemir juor du mios sinvuat la pilciabuton au Jnrauol oceififl de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 12 - Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent accord srea déposé par le siandyct des aiireiuaxls de la mottainnuen et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du taiarvl et de l'emploi, dtiiceorn générale du taarvil dnas les ciidnonots fixées par les altercis L. 2231-5 et sauvints et D. 2231-2 et sivnuats du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dndemae d'extension dnas les cdtnnioios fixées par les ailcetrs L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Par le présent accord, les peatirs snetigiraas de la CCN mteaniotnun firoverirae et tavarux ceonxnes ont etundnes « dnas le canrout de l'année 2021 » conformément à l'engagement pirs « en raiosn nommantet de la détermination des orstaiionnags

sdlniecyas de salariés représentatives au sien de la bcrnhae » à l'article 8 de l'accord du 12 février 2019 raltief à l'organisation et au fiaeenmncnt du psirramtaie (étendu par arrêté du 6 novrmebe 2020 publié au Jonraul ocifiefl du 18 nrmvoebe 2020) « friae un bailn de (l') apcitpoalin » dduit acorcd « et à ceionvnr éventuellement de cinaeters mincdatiooifs ».

C'est en pannert apupi sur les « tuvarax praetiaris de msie en ?uvre de l'accord sur les firas du ptamiaisrre » coudtins au corus de l'année 2021 en gourpe de tvairal ptaairire CCN mneuttinoan fiervirorae et trvuaax ceoxnens conformément aux spaulintoits de l'article 3 de l'accord du 16 février 2020 rtlaief à l'agenda sacoil que les srengaitais du présent aroccd ont connevu des midaoifctnois à apertopr aux sottnapiulis de l'accord du 12 février 2019 listées à l'article 2 « Oebjt de l'accord » ci-dessous.

Ces taurvax de msie en ?uvre de l'accord du 12 février 2019 ratielf à l'organisation et au fnemanenict du ptrriasamie CCN Mtuanineotn farrrivoiee ont également pmeris de concrétiser l'engagement pirs à son atlicre 4 à sviaor la création de l'association piiratrae de gtsoein des firas du pataiimrsre CCN

Accord du 20 décembre 2021 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud Rail,

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Lors de la cioosmsmin patrariie perantemne de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 9 décembre 2021 les praiets saanigeirts snot cvounenes des dpionsisoits sitaenuvs qui, à la dtae d'application du présent accrod se sbtutseniut intégralement à totues les aretus dsintopsiios cnloeneonelnivts préexistantes rtiealevs au même ojbet (formation prnneeifoolssle continue) au sien de la bcahnre matoiuntnen faierriorve et trvauax cneoxnes et nmmotnaet à ceells de l'accord rlieatf à la ftroaomin psfelloersionne du 12 jiun 2019.

Article 1er - Priorités de la formation professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Les signaitaers du présent acocrd fxinet cmome priorités d'ensemble par la vioe de la fatmioorn pnlsooeeirslnfe ou de la vlaadiotin des auqcis de l'expérience (VAE) :

1.?L'accès à la frtmoaoin des salariés en difficulté au ragred des cacennisosans et compétences de bsae et/ou les minos qualifiés (en s'appuyant sur les aquics de luer expérience professionnelle) ;

2.?Le développement des compétences des salariés aevc une priorité puor les fnaromotis à la sécurité ;

3.?La msie en pclae et le développement des démarches de ctrtficaoeiin des compétences des salariés en s'appuyant sur les tiors cftoiniaericts reetnues puor strcrueutr ctete pitoqulie de bhrncae :
? CQP Agnet de ntgyaetoe et mnitanoetun fviraeoirre ;
? CQP Cehf d'équipe negtaotye et mnttoianeun fervoirarie ;
? CléA.

Article 2 - Objectifs de la formation professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Les petrais sientiagars fixnet à la CPNE-FP de bchrnae et à l'observatoire pisrpocetf des métiers et des epolims cmome ojeibctf la msie en ?uvre des priorités de bhcrane fixées à l'article 1er en les déclinant de manière adaptée et petninrtee selon les aexs siatnvus (par ordre d'importance au rgaerd de la suititaon économique et slcoiae de la branche) :

metitanounn frraoievire dnot l'assemblée générale cutsotvintie apotnadt ses satutts se tniet ce 27 ortobce 2021.

Enfin, les sriaengaits du présent aocrcd du 27 otcobre 2021 révisant les soattnpiilus cnononeneletvils de la bcrhnae moatnuneitn frriaiorvee et taurvax coexnnes raiveelts à l'organisation et au fcemnnaient du prsimaiatre ont edtennu tneir comtpe de l'évolution du crade légal de reemoevcunrt des « cutbnriiontos supplémentaires anyat puor oejbt le développement de la ftmiooran pefsnelnliosore prévues par aorccd pfnoeiensosrl ntiaoanl » et des « ciuttnioobrns cvnonioltnelnees du daliuoge siaocl prévues par aocrcd priefsenosnol naointal » stiue à l'adoption de l'ordonnance n° 2021-797 du 23 jiun 2021 rtvleaie au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des cbnourtnioits des eloupmreys au tirte du fnnecniaemt de la foitarmon ploroisfensnlee et de l'apprentissage. Ainsi, les staneiairgs du présent aoccrd ont ednentu unifseiromr les assteetis de ces cobtinnoriuts clnionnlenevtoes (formation, dogauile social) et filaeitcr luer celltcoe en fainast aeppl puor les années 2022 et 2023 à un même ornsaigme ctluelecor (l'OPCO de branche).

1.?Le développement des compétences des salariés, en lein ou non aevc luer potse de taiavrl ;

2.?La lttue ctonre l'illettrisme et l'analphabétisme (notamment iicaiidttefnon des pcrouras type, oimeragnss et fentnnimeacs adaptés) ;

3.?L'acquisition d'une qioauiltifacn puls élevée, dnas le cdrae de pucaorrs de fmraiootn et de vliaiadton des aqcuis de l'expérience qliutaniafs et dnas la msuere du plssoibe canfteitris ;

4.?L'accès par la fotimaorn au solce de csiocneasnnas et de compétences pleenioelrsofnss clés ou « de bsae » compétences de bsae NMF ou CléA (notamment via des porurcas de faoormtin à duiffser et modalités de fnainnemect à identifier).

Article 3 - L'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Afin de fvrsaieor l'accès des salariés les mions formés aux anocits de fmtairoon et nenamtmot à la vdoaltaiin des aicqus de l'expérience (VAE), les saeingtairs de l'accord miensnsinot la CPNE-FP et le cineosl des métiers ou la sioetcn ptaiiarre porlslfnseinoee de la bacrhne muatnneiotn fraroreivie de cnridoue des études et réflexions puor cecinoovr des oultis vnisat à fasrivoer l'accès aux dervis diptsiiosfs de ftaoimorn à l'ensemble des salariés, qluele que siot luer catégorie peelinssrfloone et y cmpoirs les salariés des esepiernrts de mnios de 50 salariés.

Ces tavaurx poorrtent nmetnamot sur :
? oagtorsniian de la disponibilité du salarié puor svuire une froioatmn et de son rmecelanepmt en picdorotun ;
? élaboration et foslaroiamtin du paln de développement des compétences de l'entreprise, netmoanmt dnas un carde pinnlauurel puor filtaicer l'accès des salariés à la frooamitn ;
? iifitneitadocn et cucotnsiortn des parcrous de formation, intégrant l'auto-positionnement des salariés dnas le cadre de la vatildoian de lreus aqcuis de l'expérience ;
? iiitfednatcoin des modalités et méthodes pédagogiques adaptées, et ntomnamet cllees qui prmtneateerit le développement de l'apprenance et de la compétence « anerpdpre à aredppnre », iinfdoetiiactn des amnoegcatcepnms nécessaires aux salariés snihuoatat s'engager dnas des fmitonraos craetinteifs ;
? itdiafieniotcn des elmipos et des poracurs pbelissos puor l'accueil au sien de la bahrnce de salariés en rceioorvesnn plonsnerioflsee staiunhoat firae vialor un CPF de tisortanin pfilnseonoelrse ;
? la rhecehrce d'informations et de bnenos preuatqis auprès de bnrhaecs de talile crpboaamle ayant mis en ?uvre un gneeporumt d'entreprises puor l'insertion et la qaauilctiofin (GEIQ) en vue de cidnuore une étude de faisabilité de msie en place de ce tpye de srttucure d'insertion au sien de la brhance miteutnaonn ferroviaire.

Ainsi, dès 2022 les truvaax de l'observatoire, et l'appui de l'OPCO de branche, drvnoet pteorr priiremiatronet :
? sur la fitiorsaloman de drives pourrcas de fairmoton dnevat petrertme aux salariés de développer lerus compétences luer

prmaenttet de muiex maîtriser un emopli ou une catégorie d'emplois de la branche, ou des parrocus puls qtilniaufas luer panertmtet une évolution pllosinneeofsre et?/?ou portmoion et de caeghnr de qaifcuoiiltan en fnooticn des psetos dsleniobpis ;
? et sur l'appui au déploiement effacice des parcuors de fromitaon anisi identifiés tnat auprès des salariés que des entreprises.

Par ailleurs, danurt la période 2022-2023-2024, les snaeratigis intnicet le csoenil des métiers ou la seciton piartiare de la bnrchae à sltoilcier les cisimonomss pneenterams de l'OPCO de bcnhrae scputilesbe d'intervenir puor améliorer l'accès des salariés des etrseneirps de mnois de 50 salariés aux doptfiisiss de fotramion et nomeamtnt les csmioonmsis tntaiart du développement des compétences des eepsietrrns de mnios de 50 salariés ou des oereriatsobvs et certifications.

Article 4 - La mise en œuvre du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Les sgraitneias de l'accord rpnlepealt que sleon les dntoispsiois de l'article L. 6323-2 du cdoe du tvarail « Le cptmoe poensrnel de foimrotan est comptabilisé en erous et mobilisé par la personne, qu'elle siot salariée, à la rrhecchee d'un emploi, (?), aifn de suivre, à son initiative, une formation. Le copmte ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rfues du tuirilate du copmte de le mesoiilbr ne cuistnote pas une faute. »

Les siatiagners rpleepnlat que snot éligibles au cpomte penoernsl de fotaomirn prliuesus acoitns de foamotirn piairtoreirs puor la brhance mnuoettnian frriarvoeie et nomtmanet celels ciasonudnt aux CQP et à CléA. (1)

Aussi, la msie en ?uvre du cptmoe pennersol de fooiarmtn puet s'articuler pnifareeamtt aevc la ptiqloiue de frmtiooan de la bnrache dnas un ocebjtif de « frmooiatn dubrale » qui bénéficiera au développement des compétences des salariés et à la sécurisation de lrues procraus qquulee sinoet luer poerjt professionnel.

Afin de foaisrver le départ en ftimoaron des salariés à tpmes pretial puor lqeeslus le mtnnaot capitalisé puet s'avérer iinanusfsft puor accéder nmtonmaet à une framoiton ciitefrntae les sietairngas du présent acrcod eoaurgencnt les eesnertrpis à envisager, puor les salariés qui s'engagent dnas des praocrus de frmaitoon cnpnrodosaert aux aexs prtiriaoeirs 2 et 4 visés à l'article 2 du présent accord, l'un ou l'autre des modalités de co-investissement sivetauns :

1. ? Apoeptrr le ccoefnaeimnnt nécessaire des coûts pédagogiques ptetenrmat la réalisation du prurcoas visé ;

2. ? Pertemrte la réalisation en tuot ou pairte du purcoras sur le tpmes de tarvail (ce qui réduite le meiantin de rémunération à assurer).

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsepect des dspnsioiiots de l'article L. 6323-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 5 - La mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Afin de fveasoirr l'accès des salariés à la formation, les piteras srgneaaitis s'engagent à irnemofr les ermypuoels et salariés de la bchnare que « les acniots prnteaemtt de fraie velidar les aicuqs de l'expérience » (VAE) snot des acoints de fioarotmn au même trtie que l'apprentissage, les bnilas de compétences ou les atncios de ftromaion prévues au paln de développement des compétences ou aieslbscces dnas le crade du ctmpoe pnenosrel de formation.

Une itamoforinn sur les oltuis et modalités de la VAE puor prmrtetee aux salariés d'accéder aux duex ccrainiotefits pporers à la bahrnce mianoettunn forrivrieae seonrt diffusées par la plafrmteoe de ciicirfetaotn de la brcnhae et srneot relayés également par les canaux d'informations hatuiebls des saingteiras de l'accord.

Les ptaiers sriaitaegns cnnnnvoeeit que la vaoatlidin des aiucqs de l'expérience (VAE) est un diort ivduenidil dnot le développement de sa msie en ?uvre srea également facilité par l'engagement de démarches cteeolcvlis au sien des enrertespis de la branche.

Au corus de la période talnienre (2022-2023-2024) du présent accord, les saitigarnes cenfniot à la CPNE-FP de la brhcane l'élaboration d'un crdae cmmuon à ces démarches civclleeots panrnet en cptome comme eenju piaprcnil l'accès des salariés à des poraucrs de plosnftsoerinaosiain adaptés à lrues pjrotes polsenfrisnoes et aux beinoss des entreprises.
Ce tarvial de définition du cdare coummn de l'accompagnement des salariés à la VAE dnas une démarche cvcltoilee porreta nnmaetomt sur les étapes seunvitas :
? pashe aomnt de curncstoiton du porjet au sien de l'entreprise ;
? phsae d'accueil des candtidas ;
? psahe d'accompagnement des cntdadais ;
? pashe de sivui et de bilan.

La CPNE-FP de la bnrcahe est l'organe qui freixa les règles en matière de ppirtiaatiocn d'un salarié à un jruy d'examen ou de vldaoiaitn des auqics de l'expérience en s'appuyant sur le crade siauvnt :
? un salarié prpciaatint à un jruy de VAE ddnmeeraa une astiioautron d'absence à son emleuopyr au minos 15 jours anavt le début de la sissoen de validation. Cette daedmne drvea être accompagnée de la coovtacnion au jruy de VAE. L'employeur est tneu d'accorder cttee autorisation, suaf en cas de préjudice psliobse sur la bnone mharce de l'entreprise, et après aivs cormonfe des iceastnns représentatives du poenensrl ;
? la rémunération du salarié mmrbee de jruy est mietnnaue par l'employeur qui en dendarmea la pisre en chrgae à l'OPCO de branche. Les autres frais liés au jruy tles que l'hébergement, le déplacement et la resiaoatrtun senrot également pirs en crhage par l'OPCO de brchnae solen un barème arrêté par le cniseol des métiers ou la scteion praatiire professionnelle.

Les pritaes siaegnarits du présent accord, dnas le prgonmeoelnt des tvrauax de l'observatoire ctnuodis en 2021 et 2022 raltefis à la création d'outils paernmettt l'accès au bolc 1 du CQP agnet de netaytoge et de mtiuannoten fieiarvrroe (expérimentation de l'acquisition de CQP par bolc [s] de compétences via la VAE) se finext les ocfitejbs siunatvs :(1)
? 1er seresmte 2022 : 20 cdtdaanis ;(1)
? 2d ssemrtee 2022 : 30 cnddaiats ;(1)
? 1er stsmeree 2023 : 40 cdidantas ;(1)
? 2d sresteme 2023 : 50 candidats.(1)

(1) Paagraprhe elxcu de l'extension en ce qu'il ctrienvonet aux diioipntsoss de l'arrêté du 21 nervbmoe 2019 fxnait le cihear des craghes de l'expérimentation vasint des anticos de voidaailtn des aciqus de l'expérience aanyt puor objet l'acquisition d'un ou prseulius bcols de compétences dnas la mrseue où la brcnhae n'a pas finalisé les démarches nécessaires à cttee inscription.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 6 - L'accès aux certifications
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Comme il a été exposé à l'article 1er du présent accord, la première priorité de la bnchare cnsitsoe à développer l'accès des salariés les mnios formés à des puarorcs de pirnnsiifoatlooaessn adaptés à leurs acquis professionnels.

Les serantgiias s'accordent puor cenivnor que les cefaiintortics de la brhncae (CQP agent de naeytgote et de mnuaetointn ferroviaire, CQP cehf d'équipe neyogtate et maiuntnteon ferroviaire), CléA (registre spécifique) snot seasintuffs puor pmtrertee l'accès des salariés de la bahnrce aux ctirieanoftics et qu'il n'existe pas de boeisn d'en créer et déposer d'autres à corut et meyon termes.

Pour que l'attention des autercs de la foimtraon au sien de la bnhcare prtoe sur la concrétisation de l'accès à ces ccetotinaifirs sur la bsae du vontilaarot des salariés, la CPNE-FP de la bcnrahe étudiera au curos de la période tlraenine du présent accrod (2022-2023-2024) les anoctis et modalités pqaruties de msie en ?uvre de celle-ci aevc l'appui de l'OPCO de brcnhae dnas le cadre du fceaeninmnt des tvaaurx de l'observatoire.

Article 7 - Le développement du tutorat
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Le développement du touartt est de nurtae à feltiicar la msie en ?uvre des antiocs de fooimartn piirroaiters puor la brnchae qui, dnas luer ensemble, rueireqt un anepcogcmmeant des aperatpnns ainsi que la dufsioifn de la cuutlre de l'apprenance à lqaleule les truteus pvnueet contribuer.

La CPNE-FP manittouenn foiarivrere a constaté ces dernières années que les fdons de la patrilsnssneaoooifin suebscitlpes de fneiancr des ftmarinoos de tureuts étaient peu mobilisées au sien de la brhacne snas puoovir en déterminer les causes.

Les saaientrgis dnemandet dnoc à la CPNE-FP d'établir au cours de la période 2022-2023 un ponit qtaiuttanif et qitluiaatf cncneronat la msie en ?uvre du tuotrat au sien de la barcnhe et d'identifier les fneris ou oecslbtas au développement du tautort aifn d'expérimenter des atocins ctorceiercrs en 2023 (et d'en fraie le bilan lros de la préparation de l'accord tnieranl 2025 à 2027).

Parmi ces aitcnos correctrices, les seintagrais soelginunt l'importance d'identifier des atcinos pnavuot aider à l'exercice des msnoisis de tuetur et les citoindons de cet eccerixe par des salariés âgés de puls de cqnniutae ans.

Une priorité srea accordée aux salariés âgés de puls de 50 ans puor l'accès à la fmtarooin des tuteurs.

Article 8 - La valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Les prtaeis snaiirteags senoligunt l'importance des ationcs piiatrrories de la bnhrace en fuaevr de la vtialiodan des aicqus de l'expérience (VAE) dnas le carde du développement du ttruoat et de la vosiioltaran de la fctonoin de tuteur. À l'issue de l'expérience de tutorat, la brhance s'engage à fsearovir l'accès des tuterus à la cicirtaotefin de compétences pleneirlosnosfe iehbteancrrns (CCPI) « Turotat en estinerpre ».

Les sngairieats s'engagent à réaliser une étude au crous de la période tareilnne 2022-2023-2024 ceanoncrnt les possibilités de veasoirlr les cooitbnunrits des dveirs auetrcs de la fiormaotn dnas le cdrae de lerus pucorras professionnels.

Article 9 - Le développement des compétences des salariés de la branche notamment en vue de l'accès à une qualification supérieure

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Comme il est développé ci-dessus, à l'article 1.2 « Le développement de l'accès des salariés à la fotoriman par la msie en ?uvre de poacrrus de ftrmioaon ou de vatoidialn des aiqcus de l'expérience organisés puor falieictr le développement de lures compétences et luer vaitidlaon » le développement des compétences des salariés est une priorité de la branche, y crmiops en vue de l'accès à une qoifaualiictn supérieure.

Pour réaliser ce développement des compétences la bnarche eetnnd s'appuyer nanemtmot sur les pcraorus de ftiraomon articulés ou non à une valioaidtn des aiqcus de l'expérience (VAE, visée à l'article 5 du présent accord) et les anocits de fiamrtoon en satiiuton de tavrail (AFEST, visée à l'article 13 du présent accord).

À cet égard les petrais seiarnatgis de l'accord, relplpaent en annexe 4 du présent accord, les temers du pjerot d'accord rtelaif à l'actualisation de la caasiisftcoiln de la brcnhae mutnnaoeitn fivoairrere et noammntet les sopuiitntlas des arlcties 14 « Plalesseers au sien et ernte catégories d'emplois et filières » et 15 « Ciocastfiailnss et ccftrietais de qiotucilfaian pllsneisofnroee par la vatiaodiln des aqcuis de l'expérience ».

Article 10 - Le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

C'est en taennt ctmope du cteotnxe économique et saoicl de la branche, que les srigtanaeis ont définis les priorités de banchre frgniaut à l'article 1er du présent accord. Ils considèrent que la msie en ?uvre de ces priorités pritpceiraa lgaenermt au mtaniien dnas l'emploi et la sécurisation des paroucrs psnsloefieonrs des salariés de la branche. Tfoetoius pmari celles-ci ou en complément de celles-ci, le coneisl des métiers ou siotcen piatiarre presenlisnfoole de l'OPCO de barhnce devra, à ce titre, être particulièrement aietttnf aux acoitns seuintavs :
? l'accès des salariés à des faotrmoins en vue de ccoiiattfirens de compétences de base, lttue cnorte l'illettrisme nmentaomt ;
? les atcnois de firomtaon d'adaptation au pstoe de tvraial ;
? les binlas de compétences (en cas de riusqe de désinsertion professionnelle).

Article 11 - L'insertion ou la réinsertion de salariés au sein de la branche

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Traditionnellement, l'insertion au sien de la bhcnrae s'appuie sur l'apprentissage que les sgienaratis de l'accord eeetndnnt coodilsner nmmentoat par le biias des aiotncs en fuvaer du développement et de la vaoasliortin du tartuot définies aux aecrltis 7 et 8 ci-dessus et la rémunération miimlane des aprniptes à l'annexe 3.

Les srtgaeaniis edtenennt également fraiosevr l'insertion des salariés au sien de la brhance en iitannct l'ensemble de ceux-ci à vdeailr luers aiuqcs de l'expérience (et puor les primo-entrants à se former) aevc la mioilabositn et vltoaaiidn des blcos de compétences des coniariticfets de la branche.

Article 12 - La formation et la certification des représentants du personnel et des salariés exerçant des mandats syndicaux

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Les saerianitgs eneendtnt également au crous de la période tarneinle 2022-2023-2024 puor la msie en ?uvre des oeoriantntis itnsicres par les pnaeraertis scaouix à l'accord du 10 mai 2017 rlietaf au daluoige soaicl au sien de la barnche (notamment de son acirlte 4) et en lein aevc l'arrêté du 18 jiun 2018 potrant création de la ceoitatfriicn rievalte aux compétences auciqess dnas l'exercice d'un manadt de représentant du poersnnel ou d'un mandat syndical, développer les prmmegoars de fitamoron dtediss représentants dnas le cadre des pqlouietis et dipstioiosns de la frtaioomn cnnuiote puor ce qui est des compétences visées dnas les référentiels listés ci-dessous :
? CCP Amnier une équipe ;
? CCP Gérer le traitement, l'organisation et le paartge d'information ;
? CCP Aeisstsr un deriigant dnas la psrie en chrgae d'un prejot ;
? CCP Aruessr un srivcee de médiation sloaice ;
? CCP Prospecter, présenter et négocier une suliootn tucqnihee ;
? CCP Aesrsur la tnuee et le suivi du dsesior scoial de l'entreprise.

Ces paegrommrs de fotiamorn sornet acbecilesss aux élus du pnreesonl de la bhrnace cnadidats à des pruarcos ciiternftas en tnaent ctpome de lures peotjrs poeionflnesrss et pneerolnss (évidemment en fotoncin des bclos de compétences des 6 CCP évoqués ci-dessus qu'ils saionhtuet valider).

Les tuvraax de préparation de ces csuurs sur chacun des 6 aexs inudreoqnit les pré-requis puor etrenr dnas ces proaucrs et l'acquisition de ceux-ci frea l'objet de pré-cursus en lein aevc la ftmoioran aux compétences de bsae NMF et peirrnoaipctt à la vdtloaaiin plltaiere des cicierfoanttis CQP A-NMF et CQP CE-NMF par les salariés concernés.

Article 13 - Déployer les actions de formation en situation de travail (AFEST) au sein de la branche

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

L'action de faoimrotn en sutaoitin de tavrial (AFEST) est prévue à l'article L. 6323-2 du cdoe du travail.

Le cnesiol des métiers ou la scoeitn ptiiraare pesonlfsenlorie seoliitrlca l'OPCO de la barchne puor ficetlair le déploiement de ctete aotcin de ftoomairn en saoittuin de tiraval au sien de la branche.

Cet auppi dreva peotrr nntmaeomt sur :
? l'analyse de l'activité de tirvaal pour, le cas échéant, l'adapter à des fnis pédagogiques ;
? la désignation préalable d'un ferotmuar puvnaot ecexrer une fitoocnn tlruaote ;

? la msie en palce de peahss réflexives, dtecsitins des mises en saotiitun de traiavl et destinées à ulitseir à des fnis pédagogiques les egtnesiennems tirés de la sttoiaiun de tvairal qui peetnetrmt d'observer et d'analyser les écarts ertne les attendus, les réalisations et les aqucis de cuahqe msie en suattiion aifn de cdoisnleor et d'expliciter les aarsinteppegss ;
? des évaluations spécifiques des auqics de la foratoimn qui jenannolt ou concnluet l'action.

Article 14 - La contribution « conventionnelle » au titre du plan de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 17 mars 2023

Les satiaergins corfeninmt luer volonté de puvurrosie luer poiqtluie de développement de la frotoiamn auprès de tuos les salariés et senouahitt pnolgeorr l'application de la cootrbinitun clevlotonennine égale à 0,50 % de la msase saraalile brtue puor les erisnpretes de 11 salariés et plus, qeul que siot luer ecfeiftf d'assujettissement fixé légalement.

Cette ctuotniorbin clentvoeoninnle de 0,50 % de la masse saiallare btrue de l'exercice concerné est instaurée à cempotr des seilraas versés au 1er jnevair 2022 :
? la coiirtobuntn est calculée à trite etsmiatif sur la bsae de la masse sairlaale de l'année N ?1 ;
? ttoue epnrsetire ertnant dnas le cmahp d'application de la branhce verrsea cttee ciirounbottn chqaue année à l'organisme habilité à cttee ctelolce solen des modalités cvnunoees enrte le csoienl des métiers de la bharcne ou la stcieon partriiae psronilseelfnoe et l'OPCO de la bnachre ;
? le sldoe définitif est calculé sur la bsae de la masse sallariae réelle de l'année N, si il est ptsoiif il fiat l'objet d'un vmesnreet par l'entreprise à l'OPCO au puls trad anvat le 31 mras de l'année N +1 ; si il est négatif (MS année N < MS année N ?1) il fiat l'objet d'un aoivr de l'OPCO à l'entreprise au ttire de la citrbouontin cnlonnetlnevioe de l'année N +1.

Cette conoriibttun frea l'objet d'une stcioen à prat entière, affectées aux epitrsnrees de la bachnre puor le feennacinmt de tuot tpye d'actions de formation.

Cette crinuotbiton ptemerrta la psrie en chgrae des coûts attachés aux aointcs de fatoiromn (frais pédagogiques, firas annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires.

Dans l'attente d'un appui, par un onmagrsie exntree à la branche, à la rideocountcn du CQP anget de nyoetgtae et de mtnoteuiann foiaerrrvie et à l'inscription du CQP cehf d'équipe NMF au RCNP les preitas segnartiais ssenndeput l'application des otrtieonains fnuraigt à cet alinéa, à la msie en ?uvre des cohetors de cdndtaais aux cirtitnioceafs de la brhcane muteanonitn fiavoerrire aicvtes au RNCP, et en tuot état de cause, au puls tôt à cmotper du 1er smetesre 2024 (N) :
? d'affecter à ces priorités 20 % de cttee croibnoittun covlonnetlnenie à cetmpor de la cltelcoe 2022 ;
? d'ajouter en N +1 (2025) à cette eveonplpe le rliqaeut iusss de la ctcelloe 2024 (MS 2023), ce mécanisme srea réexaminé lros du parhicon aorccd fomoiatrn qui prévoira que son aménagement relèvera des délibérations de la CPNE-FP mnoattienun ferroviaire.

Toutefois, les ptiaers sitengarias iietnnct les eetesprinrs à pviusorrue aevc cette citonirutobn cennnoinvoltlee la msie en ?uvre de la priorité de bacnrhe vinsat le développement de la qatlofuaiciin des salariés neoamnmtt via l'accès aux compétences clés (ou compétences de base) via les CQP de branches, via les paorcurs de fmooitran vnsait à rofenercr les compétences des métiers du nteaotgye et de la mteantnuion frrviaioree ou à préparer la cfictatiieron CléA ou tuote atrue coiftcriatein vnsait les compétences de bases.

Les pearits srginaiaets délèguent à la CPNE-FP MF le soin, dnas le cdare des « priorités de banhrce », de reaeplpr aux salariés et esteenrrpis de la brcanhe que la cionotbtruin pllnnoeefsirsoe est un outil privilégié puor le fniaecnnmet de poarrucs de foartiomn identifiés par la CPNE-FP cmome répondant à des binsoes de la branche.

Article 15 - Appui à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation (1)

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

La durée du ctaonrt de piosefntosniariolasn (ou de l'action de psooiitsalnoarfisenn en cas de CDI) prorua être portée à 36 mios miumaxm (au leiu de 12 mois) puor les preensons snas qcauatfoliiin ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sarontt d'un cnartot aidé.

La durée des famoiortns définies au snes de l'article L. 6325-14 du cdoe du tairavl puet être portée puor les priorités définies à l'article 1er du présent aoccrd à une durée égale à 40 % de la durée du cnoatrt (au leiu de 150 heerus ou 15 % de la durée du cnatrot au minimum).(a)

Les modalités de prsie en cgarhe par l'OPCO de brhcane au trite des cratotns de poisiinoertalsnfason snot définies sloen le barème établi et actualisé en tnat que de bieosn par le cienosl des métiers ou la sticeon pirtriaae pesinnloeorfsle de la branche.

Les piarets sgeaaniirts conviennent, puor eougarcner l'insertion par la professionnalisation, que les ctranots de pioassaosfoleintrnin cluncos en CDI bénéficieront par rrappot aux barèmes de pirse en cagrhe de la fotomiarn d'une mojtaaiorn de ctete pisre en cghare de 10 % (sous réserves de la vtodiiaaln du CA de l'OPCO de branche.

Elles seautnhoit également que les cotarnts de psloaaosriiitsefnnon cucnols puor une durée déterminée qui seeirant à luer tmere sivius d'un enganeegmt à durée indéterminée pusnesit friae l'objet de cette biionofcatin de 10 %.

Enfin les caottnrs de prlosntoasfinisaeoin conculs au bénéfice des pensneros roneneucs handicapées par la cimsomosin des dritos et de l'autonomie des prsnoeens handicapées (CDAPH) en catégorie B ou C bénéficieront d'une mitjoaroan de 10 % de la pisre en cgarhe puor les CDD et de 15 % puor les CDI.

Pour aauntt ces moianaotrjs qui ne pnoourrt se cumuler, ne poorrunt entraîner une prise en cghrae par les fonds mutualisés supérieure au coût de la fairtmoon elle-même.

(1) Caortnt de pooseifliaraotnnissn ou tuot arute dpisiotsif s'y snuutsaibtt sleon les disispootnis d'un ANI ou d'une nluvloee loi.

(a) Alinéa étendu suos réserve du rscepet des dpstoosiinis du 2e alinéa de l'article L. 6325-13 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 16 - Appui à la mise en œuvre du dispositif Pro-A (1)

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Dans la ltiime des fdons consacrés aux aontcis de pooritomn ou de rrociesvonen (professionnalisation) en altarnnece dnas le crade du dptioiissf Pro-A suos cvroeut de la décision du cinesol d'administration de l'OPCO de la branche, la psire en cahgre et nnaomtemt la détermination de ffratois horiaers et ffraitos parcours, qui cnouvert les faris pédagogiques, des rémunérations et crgehas slaeiocs légales et ceonnneitvolelns des sgtiraeais aisni que des faris de tarsornpt et d'hébergement, est déterminée par le cesionl des métiers ou la seitocn plosrflsneienoe piitrarae de l'OPCO de la bcnrahe sleon un barème actualisé en tnat que de besoin.

Sous cveourt de la décision du cinseol d'administration de l'OPCO de la branche, la pisre en cagrhe de la rémunération et des crgaehs sacoeils légales et cnneeevllntoinos des salariés se fait, par heure, dnas la litmie du coût haiorre du sliarae muiimnm ionsnfeitrpeeosnrl de cricssaone (ou s'il est inférieur du pafonld qui srea fixé par décret).

Les dotopisniiss législatives et réglementaires eedanncrt les durées de l'action de fotaiormn Pro-A et de la durée de la fomtrioan qu'elle cmooprte de la façon stniavue :
? l'action est d'une durée milimnae csiompre etnre 6 et 12 mios :
?? elle puet être allongée à 36 mios nemanmtot puor les jeenus de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un senocd cclye de l'enseignement snicoaerde et qui ne snot pas tirealiuts d'un diplôme de l'enseignement tonhluiqcogee ou pnresnesofoil ;
?? elle puet également être allongée jusqu'à 24 mios puor d'autres teyps de publics, ou lqoruse la nuatre des quoaiaciitlfns prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la natrue de ces qutainfocliias snot définis par aocrcd ccotillef ;
? la durée de la faiomotrn est cpmirose enrte 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée ttolae de la période :

?? elle puet être portée au-delà de 25 % puor cieenrats catégories de bénéficiaires. Ces catégories snot définies par un accrod collectif.

Considérant la couiotbitrnn ptvsiioe à la lttue crntoe l'illettrisme au sien de la branche, les piatres srtaaeingis par cet arcocd cnnnivnoeet :
? la durée du dsiptisiof Pro-A est fixée à 24 mios puor les salariés non diplômés (niveau VI ou V bis de l'Éducation nationale) et nntoemamt cuex en suatitoin d'analphabétisme ou d'illettrisme qui s'inscrivent dnas un pacorurs de faimtoorn aux compétences de bsae ;
? puor ces mêmes catégories de salariés la durée de la faoirtmon puet être portée à 25 % de la période totale.

Les piearts sinitegaras ceionvennnt que l'OPCO de la bcanrhe prdnera en cghrae les aontics d'évaluation, d'accompagnement et de fiotmoran afférentes aux ctraonts et du dstiispiof Pro-A sur la bsae de fritfoas heiroars qui prunoort faire l'objet d'une révision aeulnlne (où à tuot moment) par le ceinsol des métiers ou la sectoin ptiraraie poefrsnllioesne de la bnrahce auprès de l'OPCO.

Les priorités de la bhnrace mnnituaeton ferrivroiae au ttrie du dpoisisitf Pro-A snot fixées aux anenxes 1 et 2 du présent accrod et fnot l'objet en tnat que de biseon d'une atsouitilaacn par aanvent à cet accord.

(2) Iedm ntoe 4, diisitpsof « Pro-A » ou tuot dsioiitspf de même natrue s'y substituant.

Article 17 - Appui au développement du tutorat
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Les preiats snaieatrigs snngoielut la nécessité d'accompagner le développement du ttaurot aifn d'accroître la qualité et l'efficacité des atincos ctdineous dnas le cdare des doipsfstiis de fiartomon psoenlfrenolsie et en piuaircletr de la pisoltsfaeoinsarionn (contrat de professionnalisation, ditsspioif Pro-A, apprentissage) et des aiotncs de fromation en soauttiin de taiavrl (AFEST).

Les esetrepirns drnveot prdenre en ctopme l'organisation de la cgrhae de trvaial du tuuetr et les aontcis de foiatromn spécifiques dnot ils peeuvnt bénéficier puor ercexer luer mission.

Elles iennvtit également les ernrpeestis à mrttee en ?uvre les modalités particulières pmtreantet de pednrre en copmte et de veoiraslr la footicnn ttoaurle exercée par les salariés dnas le cdrae de luer purcraos professionnel.

En vue de foraeivsr l'exercice de la focntoin tutalroe dnas le cadre de la professionnalisation, les pierats snrtieaaigs cvnnnineoet que les aoitncs de préparation et de fitaoomrn à l'exercice de la finooctn ttroalue puoorrnt être pseris en chrage par les fdons mutualisés au ttrie de l'OPCO de bcarhne dnas les ctiiodnons prévues au barème qu'elle aulscatie en tnat que de besoin.

Les ptaeirs ceninnnoevt que ces modalités froent l'objet d'un eexman aeunnl par le cnioesl des métiers ou la section paratiire pniresoonfsllee auprès de l'OPCO.

Article 18 - Les abondements supplémentaires en euros du CPF
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Les paerits staraegniis cnnvoneient de la possibilité d'un aeneodbnmt « supplémentaire » en eorus au mmonet de la moabioiistln de son copmte par le salarié, porté par les fdons mutualisés légaux de l'OPCO de bcnrhae et dnoc suos réserve de l'accord du facnuienr (frais pédagogiques et fiars annexes) puor :
? les salariés non tauiierlts de diplômes ou de tetirs (listés par la CPNE-FP de branche) et, qui décideraient de s'engager dnas un paurrocs co-construit de ccfiiraoiettn enrnatt dnas les priorités définies à l'article 1er du présent accord, dnas le cdare d'un co-investissement CPF / dossitiipf Pro-A ou paln de développement des compétences : 25 % du fenimnanect engagé par le salarié ;
? les salariés souhntiaat miieblosr luer CPF sur les fmoronaits aux compétences de bsae NMF ou tuot aurte cusrus d'alphabétisation ou tuot ature csruus d'alphabétisation (ou « srvioas de bsae ») dnas le crdae d'un poraurcs co-construit : 25 % du fmennnaciet engagé par le salarié.

Il est rappelé que ces antbmeendos supplémentaires en eours ne snot pas pirs en ctmpoe ni dnas le cuacll des dotirs crédités sur le CPF (500 ? aucqis par an ou 800 ? eruos puor les salariés les moins qualifiés [niveau inférieur à CAP-BEP]), ni dnas le paoflnd des 5 000 ou 8 000 euros.

Article 19 - Appui à la mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Les pitears sigrteaains examineront, si les fulx de ruecettmenrs le nécessitent, au cours de la période tnrenlaie dnas le crade du consiel des métiers de la bcrnhae ou la stcoien ptrriaaie peolenoslifnsre auprès de l'OPCO de branche, l'opportunité de deeandmr à l'OPCO de clnource une ctnooenivn carde rietlvae à la préparation opérationnelle à l'emploi cltecolvie (POEC) aevc Pôle emploi. Cttee cnooentivn fixera, le cas échéant, le cdare général du paeanirrtat et les eegmegnants respectifs.

Article 20 - Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Dans la pscerevipte du développement de la formation, les pteairs sigeaiatnrs cennineovnt que, dès lros qu'une faitroomn a été engagée puor un salarié, l'entreprise erntnate s'engage à prsriuovue le paocrurs de foatmiron jusqu'à son terme.

Afin de gairntar l'accès à la fioormatn puor les salariés rpires fnaisat l'objet d'un transfert, l'entreprise enrtante osrgniarea un eirnetten aevc le salarié transféré, dnas un délai de 9 mios au puls trad à cptoemr du transfert, vsaint à iditefneir les anticos de fmnotraois et einntteres plfsesironneos dnot il a bénéficié aisni que les bseonis de fiootarmn éventuels.

L'entretien visé à l'alinéa 2 ci-dessus cutoniste un eneteirtn pnsernoeifsol au snes de l'article L. 6315-1 I du cdoe du tvraial ou un eretinten état des leiux récapitulatifs du porcarus persnnefioosl du salarié au snes de l'article L. 6315-1 II du même code, s'il rpsecete les dniposoiitss légales ieniods (5e alinéa déplacé et denveu 3e alinéa aifn de la rrcoppaher de l'alinéa 2 qu'il vise).

Compte tneu de l'impact itpmonrat des cnteheamngs de tieirtauls de marchés ou ctanrtos cceammourix dnas le steucer d'activité sur la getison des eilmpos et des compétences dnas le scueter d'activité, un cmngenhaet d'employeur povuant ientvnrier solen une périodicité de 3 à 7 ans, les saeiritgnas de l'accord cnnoniveent en alptpciioan du phaprragae III de l'article L. 6315-1 du cdoe du tviaral petmnaetrt par arccod de brnhcae (sous réserves des acdrocs ctlefiolcs d'entreprise) de fxier aisni la périodicité des enreintets peisfenoonrlss :
? au monis 1 eetrteinn par période de 3 ans (y cmorips culei visé à l'alinéa précédent) ;
? au minos 2 etrneitnes par période de 6 ans (y cmprios culei visé à l'alinéa précédent).

Lorsque le salarié est rrpeis en cruos de cylce de 6 ans et à défaut de réalisation d'entretien(s) professionnel(s) par le ou les epeitrenrss sortantes, l'entreprise etntrane (nouvel eemypoulr du salarié) qui réalise un ereetintn psnsfenooierl et un etntieren d'état des leiux du pouarrcs psenresoionfl du salarié, anvat la fin du ccyle en cours, répond à ses oblntaioigs à l'égard du salarié rrepis puor le clcye en cours.

Dans le cas où le salarié rirpes n'aurait pas siuvi une aoitcn de fortimoan dueips au moins 5 ans, celui-ci bénéficiera orobeleamtgniit d'une fioramotn au sien de l'entreprise enntarte qui derva être engagée au cruos des 12 mios qui seivunt la rsepire du marché. Aifn qu'au cuors d'une période de 6 ans, l'obligation de faotimron des salariés siot équitablement répartie etnre les eprsenierts qui se succéderaient cmmoe teialturis d'un même coratnt commercial, les setiraginas de l'accord rnomdeceamnt qu'au curos de l'entretien de la première période de 3 ans siot proposé au salarié de sivure une acotin de faomotrin ou d'acquérir un élément de certification.

L'entretien prnsoonfeeisl et l'état des lueix penvuet se tenir lros d'un même rendez-vous et donnnet leiu à duex comptes-rendus diinosjts dnot une coipe est reimse au salarié.

Chaque etreripnse sttaorne s'engage à rliempr et à tmtasnrrete

dnas les 15 juros cdaneraelis fixés à l'article 20.2 de la CCN mineutntoan ferroviaire, le « pseoapsrt compétences », rrapnneet a mminia les mientnos svuaneits (voir modèle de « pspaosert compétences » en aenxne 4) :
? ertpnreise ;
? pstoe occupé ;
? fmioatorn sécurité sivuie (intitulé, date, hibiltiaaton ou coetiircftian éventuelle) ;
? aurets ainotcs de fomtraoin et/ou piomrtoon réalisée (intitulé de la froamotin cetirftiane ou qualifiante, date) ;
? enntreetis pnsrisoeofnels (nature, date).

Article 21 - La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

La CPNE-FP de la bnarhce menitutnaon frierairove a été créée par l'accord du 17 mras 2006 et les dooisisptins de l'article 6 « Ciommsison pariritae nnaailtoe de l'emploi et de la ftmioroan proellnfessinoe (CPNE-FP) de brachne » suiatlpnt :

« Les preiraatnes socaiux décident de la msie en plcae d'une CPNE-FP dnas la bcnarhe professionnelle. Le règlement intérieur de la CPNE-FP srea établi lros de la première séance. »

Instance d'information réciproque ernte les praenetaris sociaux, d'étude et de ceicortatnon et de posiprooitn dnas le dmianoe de l'emploi et de la fratooimn psefnrslilonoee la CPNE-FP dsiopse d'un rôle de croneiatcotn en matière de fortiamon ? en laision aevc l'évolution de l'emploi ? en ausrnast les mssioins sutavines :
? pomvirouor la ftiromaon ;
? ptpiariecr à l'étude des monyes de formation, de prefetncenneimot et réadaptation pionfeenosrsls ;
? rchhreeecr à ausserr la pienle utilisation, l'adaptation et le développement des myeons ;
? d'établir et réviser le cas échéant, les priorités de damedne de prsie en carhge des pculbis et fomriantos dnas le carde des dreivs diitopfisss de formation, neaonmmtt cuex crocennnat la fitromaon ;
? fevrsioar le développement du dosiitpisf de la VAE au sien de la bhancre ;
? de mrette en ?uvre la piiutlqoe de citfiictearon de la bhracne et de délivrer les cetnifitcrioas aux salariés de la bahrcne citaddans à celles-ci ;
? svurie l'évolution de la msie en ?uvre des ditssiifops de ftrioamon (CPF ?) au paln qlitatiauf et qnttituaaif ;
? établir et mrttee à juor la liste des fomraontis et des oeinasrmgs de fitomaorn habilités à ieenintvrr auprès des salariés de la bnarche puor luer aotrpepr un auppi dnas luers puarcors de frtoioamn ou de ctioracfieitn netnaommt via la VAE.

Par alrielus la CPNE-FP arusse le piltgoae de l'observatoire ppscorietf des métiers et des qinactaifilous et nmatneomt :
? aasyenlr les tvrauax de l'observatoire et d'élaborer à pratir de ces résultats des rnidmaeoomctans en matière de foiamrton professionnelle, en tennat ctopme nmanetmot de l'objectif d'égalité enrte les femmes et les hmeoms dnas luer accès à la fooaitrmn plseiefonolrnse cionutne ;
? établir le parrmmgoe d'activité de l'observatoire ;
? procéder à tuote étude, enquête, évaluation qui lui paraîtrait nécessaire ainsi qu'à la diffsioun et à la pmrioootn des tuaravx de l'observatoire.

Article 22 - L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (observatoire)

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

L'observatoire est chargé de fiuonrr des itonirfonams à la CPNE-FP de la bnahrce lui panrtemtet nonmmatet de définir des pblcuis et priorités de formation, définir les diplômes, titres, CQP asnii que les éventuelles foanoitmrs spécifiques qui aupeinpt la piqultoie emploi-formation de la branche.

Dans ce cadre, l'observatoire est chargé de réaliser des études et fiuornr à la CPNE-FP des itmoafiornns pnaremettt de :
? définir la pilioutqe de fioamtron de la bacnhre ;
? étudier de façon pipostcvree les métiers et qocfiiataluins de la bahnrce ;
? définir les pbilcus et faonmtrios poaerrrtiiis ;
? lietsr les diplômes, titres, cietatcfirs de qliaitocufian professionnelle, qtoilnaaficius recunenos pairrtoeiris par la branche.

Article 23 - Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Les praetis saniagreits cnneonivnet de l'importance du svuii de la msie en palce de l'ensemble des priorités de bnchrae (art. 1er) en matière de fmritaoon pselfernsolonie cuntinoe ; des ocbietfjs (articles 2 à 12) fiitalacnt la msie en ?uvre de celles-ci ansii que des mnoyes (articles 13 à 19) mis à la dipisotoisn des eieptserrns et des salariés puor le développement d'une « fiortmoan durblae » au sien de la branche.

Pour se faire ils cvnneoninet d'un suivi de la msie en ?uvre de ces éléments à l'occasion de cuahqe réunion du cienosl des métiers ou de la soticen ptiriraae poeiesnrnlflose ainsi que d'un blian anuenl qinaaituttf et qiatliautf de ces dsosiintipos au sien de la CPNE-FP solen des modalités qui srneot précisées en lsoiian aevc l'opco de branche.

Article 24 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Le présent arccod est coclnu à durée déterminée puor une période tinalnree (2022-2023-2024). Il alnnue et rmcalepe ttuoes aruets doistpinosis cllnvenintoenoes au sien de la bcrnhae mautonitenn firvioraere et trauvax cxnneoes dnas le dmnioae de la fraomoitn psoflrniolesnee et ntnmoaemt cleels de l'accord du 12 jiun 2019.

Article 25 - Révision.Dénonciation

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Le présent aoccrd pruroa être révisé conformément aux dpnstiosiios légales.

Il proura être dénoncé, toatemnlet ou partiellement, à tuot moment, par les pirteas sgatanriies dnas les conditions prévues par la loi et par lttere recommandée aevc aivs de réception et aevc le recpest d'un délai de préavis de 3 mois. (1)

(1) Alinéa ecxlu de l'extension en ce qu'il cneoervtnit aux dsisotpinios de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 26 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Des dipionstisos spécifiques aux epensrierts de minos de 50 salariés ont été définies à l'article 3 du présent arccod intitulé « L'égal accès à la fimotaron des salariés sleon luer catégorie pnellresosnofie et la tallie de luer esrrpintee ».

D'autres diinootissps cnnercnaot la msie en ?uvre de la ptloiquie de fraootmin de la banrhce pororunt être arrêtées dnas le cdare de la csmiomiosn pntenemrae de l'OPCO de bhncrae « Développement des compétences des eteprinesrs de moins de 50 salariés ».

Enfin, il est rappelé que les dontissioips de l'article 14 raitlef à la cntiorobuitn cventonelinonle paln de développement des compétences ne s'appliquent pas aux eprtinsrees de 1 à 10 salariés.

Article 27 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Par dérogation aux dtinspoisois de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, le présent arccod du 20 décembre 2021 enrte en aipociatlpn au lienmeadn de la ptauoliicbn au Jouranl ofeificl de l'arrêté d'extension le concernant.

Toutefois, par eieptcoxn à la règle fixée à l'alinéa précédent, les dnotispisois de l'article 14 rveitelas à la cnribuoiottn celitonnenvoenls au paln de développement des compétences, erntent conformément aux dsnisotopiis de l'article L. 2261-1 du cdoe du taivral en aitcplopian à paitrr du juor qui srvuia luer dépôt auprès de l'autorité anisrditvmatie compétente.

Article 28 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Le présent acocrd du 20 décembre 2021 srea déposé par le scdnaiyt des aeiulxriias de la mutiteanonn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tvraail et de l'emploi, dotcriien générale du tviraal dnas les ctnoioinds fixées par les acirlets L. 2231-5 et sauvints et D. 2231-2 et suitnvas du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une dmandee d'extension dnas les cintondois fixées par les aretclis L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Les sitraiengas du présent accrod aierffmnt l'importance de la foatmroin plsornoiesfelne ctunnoie au sien de la bnahrce de la mnutatieonn foerivarire et tuvaarx coeenxns dnas ses otfcjibes de :
? qitlfiacuiaon des salariés, développement des compétences et de minaetin dnas l'emploi des salariés naomentmt les puls filegars dnas un cetnoxte de perpétuelle évolution des tqnieuches et des métiers ;
? fidélisation et fitaloaiticn de luer prcouras poresenfnisol et évolution pslonrneosfelie ;
? rrneencfeomt de l'attractivité du sceuetr ;
? défense et proioomtn des métiers de la barcnhe ;
? fcaitioalitn de l'intégration des jneeus et amélioration de la gitoesn des âges (jeunes et seniors) ;
? dniataoymisn de la pqiuiolte de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être arutecs muaerjs de luer poruracs pesionnsrfoel ;
? ftictialaion de l'accès aux dpsitsiifos de ftraimoon pfossrnlilneeoe continue.

Ils tennient ctopme de l'accord crade noaiatnl ioepsenerointrsfnl puor atadper à de neauouvx enujex la loi n° 2018-771 du 5 smtepbere 2018 puor la liberté de cihsoir son aievnr pesonfernsoil et ses décrets d'application.

Ils tienennt cmptoe également des dpsnisiotois de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 rivlatee à l'égalité pnelnroelsisfoe ertne les fmemes et les heomms et de l'accord niotanal irstineponfnsoreel du 1er mras 2004 reitlaf à la mixité et à l'égalité plrseosfloenine etrne les hmmoes et les femmes.

Ils tnnneeit coptme du blain de l'application de l'accord du 12 jiun 2019 et des tuaavrx cdointus diueps 2019 au sien du csoniel des métiers mentuaniotn ferirrvaoie et trvauax cnoxeens de l'OPCO de bnhcare et au sien de la cmsoimiosn piatiarre nataolnie de l'emploi et de la fmaiorotn pfensrlilnoeose (CPNE-FP) et de l'observatoire potperiscf des métiers et des qntuaciiiflaos de la brhnace mis en palce par l'accord raitelf à la faritoomn pnolonsifselree du 17 mras 2006.

Le présent acrocd a le même cmhap d'application géographique et posnsoefinrel que la cvntneoion cclovtiele mennatiotun fevioarrrie et tuarvax connexes.

Annexes

Article - Annexe 1 Liste des actions de formation prioritaires cf. articles 15, 16 et 19

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Priorités au trite du cnraott de pnanetfraoolssoiiisn (art. 15)

Les antoics de foiatmron considérées cmmoe pireiotrrais puor luer femenacnint par l'OPCO au trite du cortnat de pnsislionafasroieotn (ou de tuot aurte ditioisspf de même ntuare qui y sriaet substitué de par un ANI ou une loi, cttee rurqeame étant vballae cqhaue fios que le « cotnrat de pfissrisaoaonilneotn » est visé ci-après) snot :
? les qtnaiiilucoafs pefsorneosilelns rcneoneus dnas les caioatifscslnis de la coitenonvn ccolveltie CCN mituaennton fiirrreovae et tauvarx cxnoenes ;
? les cftiriaects de qiaclnuoaiitfs pnsneoelfrseoils (CQP) spécifiques à la bcanrhe menianottun frevaiorrie et taurvax cnonexes ou bocls de compétences de ces ciitrctfeas ;
? les ciarifectiotns pnenlsoefisorels iicrsnets au RCNP et/ou les citraictineofs et hinittaaiblos ientiscrs au resitrge spécifique conuocnrat à la msie en ?uvre des pcarrous de pfitiolaniseaorossnn défini par la CPNE-FP de la bhrcnae (voir l'article 1.3 du présent accord) ou blocs de compétences de ces crnfioacietits ;
? les ctiaticerfs de qnafliuaitcios pleonifoessnelrs (CQP) non spécifiques à la bhrcane mntuntioaen feririavore et trvuaax cexoenns mias cnisoudant à un métier exercé au sien de la brhcnae et listés par la CPNE-FP en aenxne 2 du présent accord, et ce dnas l'attente de la msie en ?uvre eitffcvee des CQP spécifiques à la bcranhe mintauoentn fervoiiarre et taavrux cexnneos ;
? les diplômes et triets pnrloonsfeeiss enregistrés dnas le répertoire naonatil des croteacniftiis plsslrnoeneeoifs (RNCP) non spécifiques à la mtuninatoen frriirvaeoe et tarvuax cneoenxs mias cnnaduosit à un métier exercé au sien de la branche.

Priorités au ttrie du ditiposisf Pro-A « potnsinislafoeosiarn en atecannlre » (art. 16)

Les aoicnts de froitmoan considérées cmome pariireorits puor luer fneminncaet par l'OPCO au ttire du dtiosisipf Pro-A (ou de tuot ature doitispsif de même ntruae qui y seriat substitué de par un ANI ou une loi, cttee rmeaqrue étant vabllae chuqae fios que le « dipstioisf Pro-A » est visé ci-après) snot :
? les aotincs pmraeettnt à un salarié de changer de poroiessfn ou de bénéficier d'une pooomritn saiolce ou psonrifelnseloe petrtenmat l'accès à une qilociauatfin rconenue dnas les csnaiaofsicitls de la CCN mtitnonaeun frioarevrie et tvraaux ceeoxnns (prise en charge) ;
? les aicnots listées par la CPNE-FP de la CCN mineunatotn foiariervre en anenxe 2 du présent aroccd et :
?? ptrmenteat l'accès à un ttrie ou un diplôme irscnit au RCNP (répertoire ntnaiaol des caienciiftrtos professionnelles) ;
?? ovnurat driot à un CQP?/?CQPI (certificat de qucofliiaaitn professionnelle?/?CQP interbranches).

Priorités au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi ceicvlotle « PEOC » (art. 19)

Les piraets srtanigieas eiemnstt potarieriirs les aoctins de fomtraoin snivtuaes :
? puor l'ensemble des métiers de la mtieauontnn frearroviie et taaruvx connexes, les atcions de faotimron ccnnaruoot à :
?? la conncіaassne de l'environnement de tiaarvl (environnement physique, réglementaire) ;
?? la capacité à suirve une séquence de taravil (une opération ou un emeslbne d'opérations) ;
?? la capacité à pdnrere cnascansoine des rsqeuis eurocuns dnas l'environnement et cxntteoe de tiavarl et les meresus de prévention à pnerrde puor les éviter ;
?? la msie à naeviu cnrencnaot les tnqcieuehs de bsae (utilisation des priutods et des matériels) ;
?? les ftnamroois de ryaccglee exigées par la réglementation ou la technicité des eoipmls (conduite de crhiaot automoteur, cdounite d'auto-laveuse, tviaarl en hauteur, hbilittaaion électrique?) ;
?? atttudeis à aotepdr dnas l'environnement de tariavl (déplacement sur cnhaetir et à l'intérieur des matériels rloanut ferroviaires, atituetds de service?) ;
? le tivaarl en équipe ;
? puor les métiers des employés et de la filière support, les ancotis de firaootmn cuonrnaoct à :
?? la cscinsaanone de l'environnement de tvarail (organisation de l'entreprise, ograaotinsin du travail, ogintraisaon du chantier) ;
?? la capacité à survie une séquence de taaivrl (un ttrmeaient d'information ou un ebmeslne de tnmetateirs d'informations ou de tuvaarx administratifs) ;
?? la capacité à prdnree ciosacsnnane des ruseiqs eocunurs dnas l'environnement et ctoxtene de tivaral et des mresues de prévention à pnerdre puor les éviter ;
?? la msie à nveaiu cnncnoaret les teqcnehuis de baess (connaissances de bsae en ifmoutqarnie et bureautique) ;
?? aduitttes à adtoper dnas l'environnement de trvaial (déplacement sur chantier, atdttieus de services?) ;
?? le tvaaril en équipe, et?/?ou selon l'emploi la capacité d'organiser le tavaril d'une équipe.

Article - Annexe 2 Certifications non spécifiques à la branche conduisant à un métier exercé au sein de celle-ci cf. articles 15 et 16

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Certifications

CQP Aegnt d'entretien et rénovation en propreté, CPNE-FP Propreté, RNCP, nievau V, NSF 343t.
CQP Aengt misnhitace classique, CPNE-FP Propreté, RNCP, nieavu V, NSF 343t.
CQP Cehf d'équipe en propreté, CPNE-FP Propreté, RNCP, neiavu IV, NSF 343t.
CQPI Technicien(ne) de la qualité, CNPE Tiaavrl temporaire, RNCP, nieavu IV, NSF 200r.
CQPI Agent(e) logistique, CNPE Tavrail temporaire, RNCP, nvaieu V, NSF 311.

Diplômes

CAP Mantnenicae et hygiène des locaux, ministère éducation nationale, RNCP, Nviaeu V, NSF 343.
CAP Aengt d'entreposage et de messagerie, ministère éducation nationale, RNCP, naeviu V, NSF 311.
CAP Agent d'entreposage et de miersgesae meointn sevcreis aéroportuaires, ministère éducation nationale, RNCP, naiveu V, NSF 311.
BEP Métiers de l'hygiène, de la propreté et de l'environnement, ministère éducation nationale, RNCP, naievu V, NSF 343.
Bac pro Hygiène et environnement, ministère éducation nationale, RNCP, Nevaiu IV, NSF 343.
BTS Hygiène propreté environnement, ministère egeensmninet supérieur, RNCP, naeviu III, NSF 343.
BEP Loutisgqie et transport, ministère éducation nationale, RNCP, neaviu V, NSF 311.
Bac pro Logistique, ministère éducation nationale, RNCP, neiavu IV, NSF 311.
Bac pro Lqgutoisie mntieon srcveeis aéroportuaires, ministère éducation nationale, RNCP, nvaeiu IV, NSF 311.
DUT Gtesoin lusoqgiite et transport, ministère eimsenngneet supérieur, RNCP, neivau III, NSF 311.
Licence plnilenosroesfe transport-logistique spécialité : rbslpoasene d'exploitation, ministère enieesgnenmt supérieur, RNCP, naveiu II, NSF 311.

Titres professionnels

Titre psioesefrnonl Agent(e) de propreté et d'hygiène, ministère chargé de l'emploi, RNCP, niaevu V, NSF 343t.
Titre pinsoenefosrl Mneagar du développement du miseecvulitrs associés à la propreté, INHNI, RNCP, neaviu I, NSF 343p.
Titre prsnseeiofonl Rbssoplneae de sivrece hygiène propreté, INHNI, RNCP, neviau II, NSF 343p.

Article - Annexe 3 Rémunération minimale des apprentis cf. article 11 : l'insertion ou la réinsertion de salariés au sein de la branche

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Afin de foirsaevr l'insertion des jeenus suos cartnot d'apprentissage au sien des esrtpieerns de la branche, les priteas siengitaras cneoinennvt de modalités de saerials miimna des aipprtnes exprimés en ptracuegnoe des silaares miuimnm gnrtiaas au sien de la moiuttnnean faoiverrrie et tvaraux cexenons solen le barème ci-après :

Année du contrat	Salaire muiminm en % du Smic		Salaire miinmum en % du salriae mnuiimm ceontivnnonel de l'emploi occupé	
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1re	40 %	55 %	70 %	100 %
2e	50 %	65 %	80 %	100 %
3e	65 %	80 %	90 %	100 %

Annexe 4 Extrait du projet d'accord Classifications version du 29 mars 2012 cf. article 9 : le développement des compétences des salariés de la branche notamment en vue de l'accès à une qualification supérieure

Titre III Classifications et développement de la qualification professionnelle

Article 13 - Diplômes et acquis de l'expérience professionnelle
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Le scueetr d'activité ofrnfat de nremobux eliopms de première qiiulaciofatn fcalntaiit l'insertion économique et sacolie de salariés proaifs en difficulté au rregad du nieavu de diplôme obtenu, les prieatnears sicoaux ont etndenu cobenimr eeecafmfinct :
? la nécessité d'utiliser les diplômes cmmoe iducainrtes du nievau d'exigence en tremes de qaoticafiluin des catégories d'emploi ;
? la rsnceonacainse de l'expérience plnosisneforele cmmoe srcoue d'acquisition de connaissances, de savoir-faire et des aettudits de service.

Lorsqu'un diplôme est mentionné dnas la diriotscpen des catégories d'emploi, il ne cttusoine dnoc qu'une simlpe inacdiotin de niveau. Il ne citousnte dnoc ni une cniitoodn d'accès ni une gartnaie de classement.

Le diplôme ou la fotroiamn ne snot pirs en cotmpe que dnas la msreue où ils fnot parite des exiecgens de l'emploi et qu'ils snot mis en ?uvre dnas l'emploi par les tieitruals de celui-ci.

Article 14 - Passerelles au sein et entre catégories d'emploi et filières
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Les pteraineras scaoiux ont organisé la srtucutre des girlles de clfiaciasotisn et les filières perfinossoeelnls de manière à fiavorser le développement de la qliutaoiicfan penolrnsoilfsee et dnoc les possibilités d'évolution plnenfsiseloroe des salariés.

L'évolution peooslleninrfse au sien de la branche, au sien de la catégorie ouvriers, ertne cette catégorie et la catégorie aegnt de maîtrise puor les cfhes d'équipes, et ernte les filières eaotpltxoiin et suorppt est un otbjiecf cnaretl de la noleluve classification.

Celle-ci diot pteretmre d'améliorer snvmtgiaieciefint la lisibilité puor les salariés des pacrruos prnfsneloiesos poesslibs et dnoc de mueersr l'acquisition d'expérience et/ou de compétences nécessaire au développement de luer qutaiiofailcn qui ? dnas la mrsuee des empoils dnoilsbeips ? pmtetrera luer poreogsrsin

dnas la gilrle des emlopis (c'est-à-dire luer poootmrin d'un échelon à un atrue au sien d'une catégorie d'emploi ou d'un neviau à un arute en cneaanght de catégorie d'emploi).

Pour la catégorie ouvriers, la clarté de la strrcuute d'emploi proposée (opérateur => opérateur qualifié => opérateur heemnuatt qualifié => cehf d'équipe) et la msie en plcae ? puor la plrpaut des niavuex ? de 3 échelons crpnreaootdsns à des nootnis slemips (prise de cnascisnanoe des ecgneeixs du poste, maîtrise du poste, maîtrise piraatfe du ptsoe aevc le reucl pnessooeifrnl siuaffnst puor teantmtrsre ses technicités) vsie à feliaticr l'évolution pslolorfinsenee de chuqae salarié.

Pour rrdnee cette évolution plerfenoisonsle eftefvcie puor le puls gnard nmorbe de salariés, en tennat cmopte de la structure piyrlaamde de la hiérarchie des eplimos en ftcoonin de la msie en place d'organisation du tirvaal eeifftnice atnudete par les duernons d'ordre, les parraneeits sociaux ont couvnnes d'élaborer une piqtlouie de fatrimoon de bcrnahe axée sur l'acquisition prorsvseige de quailciaofitn (cursus qtfnaiiauls perntmetat le développement des compétences par l'acquisition « d'unités cisallpeabtias » pouvnat faire l'objet de certification).

Lorsqu'il existe, l'échelon 3 est le nvieau au sien duquel les msosinis de tuarott snot reconnues. Les truuets puevnet avoir puor misison l'accompagnement d'un salarié vres un potse du niaveu supérieur.

Article 15 - Classifications et certificats de qualification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

L'introduction de ctitcraifes de qfciauaitilon pnerinsolflesoe lros de la rnefote des cslisiacnafiots cseonprord à une volonté des prenataeris saicoux d'en firae un atout puor flciateir l'insertion et le développement pooserisnnfel des salariés (CQP opérateur) et luer poomiotrn et évolution de carrière (CQP cehf d'équipe).

Sans exclure, dnas la mserue des benosis et si les cintiodons de msie en ?uvre pvneiaout être réunies, l'acquisition des CQP via des frnotoamis d'insertion, les perateranis suicoax aupnepit peniroarertiimt la msie en ?uvre de ceux-ci seoln la modalité de la VAE.

Les détenteurs d'un CQP opérateur accéderont en priorité aux eoiplms classés au neiavu 2, échelon 1, opérateur qualifié dnas la mseure où un epmoli de ce tpye srea oreuvt à l'embauche ou à la pritmooon au sien du chantier.

L'accès au naievu IV, échelon 2, cehf d'équipe, est réservé aux salariés aaynt validé l'ensemble de lrues auqcis pnisnsfolorees par le biais du CQP Cehf d'équipe, dnot le muolde « Eemnnrdacet d'équipe » à l'échelon 1 du neiavu IV.

Article - Annexe 5 Modèle de passeport compétences de M. Mme cf. article 20 Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Prénom, nom salarié(e) :	Formation sécurité			Formation continue			Entretiens professionnels	
	Intitulé	Date	Hab. Certif.	Intitulé	Date	Hab. Certif.	Nature	Date
Entreprise :								
Poste occupé :								
Entreprise :								
Poste occupé :								
Entreprise :								
Poste occupé :								
Entreprise :								
Poste occupé :								

Accord du 18 février 2022 à l'accord du 20 décembre 2021 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; SUD RAIL,

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

À l'issue d'une réunion de la cmomiosisn piriaarte pnneeartme de négociation et d'interprétation muioanntetn fiorirareve (CPPNI-MF) du 18 février 2022 composée des représentants des ontranaoisgis représentatives au sien de la branche,

Les srietgnaias de l'accord ceoilcltf du 20 décembre 2021 railtef à l'accès des salariés à la faoomitrn tuot au lnog de la vie peionflslseonre dnas la bhacnre miutetonann frvieairroe et taaruvx cenenoxs ont eendntu réviser, par le présent acocrd du 18 février 2022, l'article 16 : « Apupi à la msie en ?uvre du diisoptisf ? Pro-A ? » aifn de tiner ctmpoe des dinospsitios législatives et réglementaires résultant de l'ordonnance du 21 août 2018.

Les aniocts de rvoesneroicn ou porooimtn par anrnletace snot définies par l'alinéa 1 de l'article L. 6324-1 du cdoe du traaivl en ces terems : « La rreeovnosicn ou la pootroimn par atcrnlanee a puor oebjt de ptmetrere au salarié de cagnher de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une poioromtn saocile ou pnoeellroissnfe par des atconis de fatrmoion ou par des aticons ptenmetart de fiare vladier les auqics de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5. »

Le présent arcocd tient cotpme noaemmntt des dsitsiioopns de l'article L. 6324-3 qui doipsse : « Un acorcd clcotilef de bncahre étendu définit la ltise des ctrnfeotiiiacs polnefilnssereos éligibles à la rncvoesroein ou poootmrin par alternance. L'extension de cet acocrd est subordonnée au recspet des critères de frote miuotatn de l'activité et de rquise d'obsolescence des compétences.

La rorcienevson ou ptomoroin par aactlnerne puet pertermte l'acquisition du solce de cannocinasse et de compétences mentionné aux atlirces L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6. »

Article 1er - Certifications visées

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

La banrche pneonrllsoisefe n'a pas colncu de cotratns d'études pvecpeiortss cnorcaennt les métiers de la branche. Toefiuots la CPNE-FP de la bhacnre diupes une dziniae d'année a concentré ses truaavx sur la montée en compétences des salariés en ce qui ceocrnne les caecannosniss et compétences clés. Dnas ce cadre, la CPNE-FP a organisé le 10 nrbovmee 2016 une table-ronde intitulée « Puor l'accès de tuos aux compétences de bsae » aevc l'intervention de l'ANLCI (Agence nlnioaate de ltute cotnre l'illettrisme).

La CPNE-FP a également souhaité stucuertrr le développement des compétences des salariés de la brnhcae aotuur de toirs cnaciiftietros cnbmnioat et atulrcnait une montée compétences des pneroslens oueivrr :
? d'une prat sur les compétences de bsae aevc la ctaeiocirfitn du socle de caocnasnisne et de compétences CléA (éligible de diort à « Pro-A ») dnot la CPNE-FP MF est certificatrice,
et,
? d'autre prat sur les compétences « métier » liées aux activités de la bhncrae aevc :
?? le CQP anget de noeyttage et de matnoiuetnn fovriraerie icisnrt au RCNP ;
?? le CQP cehf d'équipe de noattgyee et de mauntotinen favierirore validé par la CPNE-FP le 12 décembre 2018 et en cours d'enregistrement au RNCP.

Le dereinr alinéa de l'article 16 « Auppi à la msie en ?uvre du diitospsif ?Pro-A?« qui siptlue « Les priorités de la bahrcne maneounttin fviireroare au titre du doiipistsf ?Pro-A? snot fixées aux axennes 1 et 2 du présent acorcd et fnot l'objet en tnat que de boeisn d'une aiiastouctlan par aavennt à cet accord. » vsie cmmoe ainocts de foitroamn éligibles à la « Pro-A » en complément du CQP anegt de ntytoeage et de montiatnuen frvoriraeie (code RCNP 31982) pmari cllees qui fneirugt à l'annexe 2 les citiciriofneats ci-dessous :
? CQP aegnt d'entretien et rénovation en propreté ? Cdoe RCNP 9386 ;
? CQP agent mhtsacinie csaqiulse en propreté ? Cdoe RCNP 9388 ;
? CQP cehf d'équipe en propreté ? Cdoe RCNP 9387 ;
? Trtie pnoersnfsieol agent(e) de propreté et d'hygiène ? Cdoe RCNP 278.

Article 2 - Éléments d'analyse permettant de justifier les choix des certifications professionnelles retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Un cnsuoesns s'est établi auutor de la maîtrise des savrois de bsae ou compétences clés (lire, écrire, compter, se repérer dnas l'espace et dnas le temps?) par les salariés et luer accès à l'emploi et à la qualification. L'approche par les svoiras de bsae ou compétences clés ctfonore le sovair mobilisé dnas la réalisation d'une activité pilsofersenlnoe cmome première clé de la compétence atudntee par les salariés dnas le crade pononsfeiserl ou social. Les salariés en défaut sur les siavors de bsae pneeuvt être par auelrlis d'excellents techniciens, aoivr développé d'autres savoir-faire, cmmoe des qualités relationnelles, ou d'autres capacités, comme une gdrane mémoire visuelle.

Ces dernières années, l'écrit a pvremesesrognit supplanté l'oral dnas les eesptreinrs au teavrrs des procédures qualité ou de sécurité, des execnegis de traçabilité (échanges par ciruoerls ou sur des taeiurmnx numériques), de l'enrichissement et dirfiieviotcsan des eolimps (activités cnoxnees ou associées) intégrant de puls en puls d'interactions aevc des prneensos (nettoyage des matériels en circulation) ou des micnahes (suivi de proiantetss sur terminaux), deainnrt dnas luer salilge un nbomre de puls de puls irtamonpt de règles, de csenonigs ou de procédures écrites. Ces suinaiotts déstabilisent les poreennss en défaut sur les siaovrs de base, fenrinet luer mobilité et menancet luer employabilité. La démarche d'acquisition des sraovis de bsae ou compétences clés relève dnoc pienelnemt de la sécurisation des puarrcos poeeirnslfnoss des salariés du steeucr de la mnateutoinn ferroviaire.

Doter les salariés et ntmanoemt cuex de fblaie qcifiaiatulon viore snas coeiitactfrin de svaoris de bsae luer prmeet également d'accéder aux ciiitntroecfas de tpye CQP de la barnhce à soiavr le CQP Agent de ngteyaote et de mniauontetn fervraiorie et le CQP cehf d'équipe de netoagtye et de mnnioueattn ferroviaire.

Aussi, l'ensemble des pcruoars de friatmoon ou de vadoaitlin des aiucqs de l'expérience au sien de la bhrnace snot csntturios solen des lqigeous et « puiratqes » d'acquisition « pas à pas » des capacités et des compétences et non solen des considérations « académiques » spunoapst la maîtrise de cnaeanocnisss générales et/ou de compétences talssrenevars dnot la paplrut des salariés n'ont pas fiat l'acquisition à luer irntesoin dnas les métiers.

Ces puoarrcs de ftaroimon s'appuient sur les aiqucs des pnnlosrees de la branche, identifiés par les salariés ou lerus anmuepotrgacacs dnas le cadre d'auto-positionnement des salariés par rprapot aux certifications, ou à l'occasion d'actions de ftoomairn en stauiiotn de tvraail ou à cuhaqe connmecemmet de muldoe de formation.

Ils snot également cttuonirss de façon que les salariés psesuint s'appuyer sur l'ensemble de lreus auicqs (y cmorips compétences « métiers ») puor développer l'ensemble de leurs compétences y ciproms les csainaenncsos et compétences de bsae et les compétences tsraaelrevsns dnot la maîtrise est de puls en puls rseique du fiat nntommaet de l'évolution des activités, des métiers et des eoimlps en lein aevc les tfsmaoairtrnons numérique et la tisanitron énergétique. Une aoeitnttn particulière est portée à la compétence « apdrernpe à arpnrpdee » dnas un souci de développer pegevrirsoesnmt aevc méthode les aucqis puor donner cnonfcaie aux salariés et éviter les échecs.

Pour la filière « oevuirrs » représentant 90 % des effcfeits de la branche, les traauvx de la CPNE-FP rfaetils à la cinctrosotun du dnirniaoctie des capacités de la bahnrce s'organisent auutor de bcols de compétences oanrngisat les 91 compétences et 343 capacités répertoriées selon la même loqiuge d'accès psrsrigoef aux eimolps de la branche.

L'ensemble des capacités de ce diinrocnatie snot ftmoeenrt contextualisées à l'activité prsfnionlesloee des salariés de la bcrhnae et aux référentiels d'activités de ccaunhe des citocatifrneis miess en pclae au sien de la branche.

Article 3 - Forfait de prise en charge par l'opérateur de compétences des frais annexes et de la rémunération du salarié
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Dans le crdae des dpsntosiiois du présent acorcd les pireaaretns scioaux de la brhnace cnnnoeenivt de compléter les dntsipsioios de l'alinéa 1er de l'article 16 suanptilt :

« Dnas la ltimie des fodns consacrés aux anoicts de pomiotron ou de rnecreooivsn (professionnalisation) en ananlectre dnas le cdrae du dsipisitof ? Pro-A ?, la psrie en chgrae et notmenmat la détermination de fraiftos hirreoas et fftiroas parcours, qui cronuevt les faris pédagogiques, des rémunérations et creghas scilaoes légales et clinlnoeotvenens des sriaigeats anisi que des frais de tprosarnt et d'hébergement, est déterminée par le ceinsol des métiers de la bhnacre auprès d'OPCO mobilités sleon le barème qu'elle aclauitse en tnat que de besoin. »

Ces slptoatuiins snot complétées par les précisions suteavins :
? il est ajouté à l'alinéa 1er après « dnas le cadre du dsitpiiosf ? Pro-A ? » la précision sanituve : « suos cvruoet de la décision du cnoeisl d'administration de l'OPCO de la bcnrhae » ;
? cet alinéa 1er est également complété par la stiliaupton svauinte : « Suos cvureot de la décision du cionesl d'administration de l'OPCO de la branche, la prise en charge de la rémunération et des caehrgs saeoicls légales et cnoeelnetinvolns des salariés se fait, par heure, dnas la ltmiie du coût hraiore du saliare mimunim iooerpsefnsntnriel de csrinaocse (ou s'il est inférieur du plofand qui srea fixé par décret) ».

Article 4 - Modification des dispositions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Compte-tenu des éléments qui précèdent, les dnpiisoosits de l'article 16 « Auppi à la msie en ?uvre du dpiisostif ? Pro-A ? » de l'accord du 12 jiun 2019 rtileaf à l'accès des salariés à la faoortimn tuot au lnog de la vie polrfnelensisoe de la centoovinn clcvieltoe de la muotanniten faeorvirire snot remplacées à la dtae d'application de cet arccod par les diotsspniios sauinetvs :

« Acritle 16
Appui à la msie en ?uvre du dtopsiisif ? Pro-A ?*(a)*

Sont éligibles à la ? Pro-A ? y coprims puor les antoics de faomrotin complémentaires à la vaiolaidtn des auiqcs pssinloleenfreos au sien de la banchre les cttficnirieoas svanuites :
? CléA (éligibilité de droit) ;
? CQP aengt de ntaotygee et de mtinntaeoun fovirrireae ? Cdoe RCNP 31982 ;
? CQP aengt d'entretien et rénovation en propreté ? Cdoe RCNP 9386 ;
? CQP anget miahcntise cqusalise en propreté ? Cdoe RCNP 9388 ;
? CQP cehf d'équipe en propreté ? Cdoe RCNP 9387 ;
? ttire pfsesrninoeol aegnt (e) de propreté et d'hygiène ? Cdoe RCNP 278.

Dans la limtie des fndos consacrés aux aitnocs de poitmroon ou de rnsceorovien (professionnalisation) en aaltcrnnee dnas le carde du dipisiostf ? Pro-A ?, suos crouvet de la décision du cisonel d'administration de l'OPCO de la branche, la psrie en crahge et ntemmaont la détermination de ffiartos hairores et farifots parcours, qui crneuvot les frias pédagogiques, des rémunérations et ceahgrs saceoils légales et cvtienollneoenns des saiagtires ainsi que des fiars de trnroapst et d'hébergement, est déterminée par le ceoinsl des métiers ou la sociten patiirrae poennlilfesrsoe de l'OPCO de la brnchae seoln un barème actualisé en tnat que de besoin.

Sous cvoreut de la décision du cseniol d'administration de l'OPCO de la branche, la psire en crhage de la rémunération et des cerhags secoilas légales et cetovlnilennoens des salariés se fait, par heure, dnas la liimte du coût horirae du saailre mminium itienspnefoeosnrrl de cisanscore (ou s'il est inférieur du pofalnd qui srea fixé par décret).

Les dssoiitionps législatives et réglementaires eadncrent les durées de l'action de friotmoan ? Pro-A ? et de la durée de la faoomtirn qu'elle cptmrooe de la façon stanuvie :
? l'action est d'une durée manimlie cpsrimoe ernte 6 et 12 mios :
?? elle puet être allongée à 36 mios nonmmetat puor les jueens de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cclye de l'enseignement sadcrieone et qui ne snot pas tariilutes d'un diplôme de l'enseignement tlihegocnouqe ou proseiofsennl ;
?? elle puet également être allongée jusqu'à 24 mios puor d'autres tpeys de publics, ou lqsroue la ntaure des qoflianitiuacs prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la ntruae de ces qincataluifios snot définis par arcocd clciloetf ;
? la durée de la ftomiaron est crompise ertne 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tlotae de la période :
?? elle puet être portée au-delà de 25 % puor cietnraes catégories de bénéficiaires. Ces catégories snot définies par un aroccd collectif.
Considérant la cuobitnrtion pvtisoie à la lutte cotrne l'illettrisme au sien de la branche, les pietars sieigntaras par cet arccod cnieonvnnet :
? la durée du distsioipf ? Pro-A ? est fixée à 24 mios puor les salariés non diplômés (niveau VI ou V bis de l'éducation nationale) et neammtnot cuex en saoiittun d'analphabétisme ou d'illettrisme qui s'inscrivent dnas un prcoaurs de ftooamrin aux compétences de bsae ;
? puor ces mêmes catégories de salariés la durée de la fomarotin puet être portée à 25 % de la période totale.

Les piaters sratngaiies cnnioveennt que l'OPCO de la barhnce pdnerra en cghare les aitncos d'évaluation, d'accompagnement et de frmotoain afférentes aux coatrtns et du diissioptf ? Pro-A ? sur la bsae de frfatois heiroras qui pounorrt farie l'objet d'une révision anluenle (où à tuot moment) par le csineol des métiers ou la sieotcn piitarrae peeolonlsfirsne de la barnche auprès de l'OPCO.

Les priorités de la bcanrhe muonitatnen fiaoervrrie au titre du ditopsisif ? Pro-A ? snot fixées aux anenexs 1 et 2 du présent accrod et fnot l'objet en tnat que de bsoein d'une auaatiltcison par avnnaet à cet accord.

(a) Iedm ntoe 4, dptsosiiif ? Pro-A ? ou tuot dpsoiitsif de même nrtaue s'y substituant.»

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Conformément aux dootpisiisns de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptierraaens sauoicx précisent que cet anevant s'appliquera de la même manière :
? aux eesrreitpns de monis de 50 salariés ;
? aux eeprinesrts de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un aroccd rialetf à l'accès de tuos les salariés de la bacrnhe à la faormiotn pfnssneoioerl tuot au lnog de la vie et puls spécialement des modalités de msie en ?uvre du dipoisstif « Pro-A » (ou de tuot dsoiisitpf de même ntruae s'y substituant), le présent accrod s'applique de manière iqueintde à toutes les etisernreps enantrt dnas le cahmp de la cvoneiontn civeocltle nltoanaie de la moinaetutnn frireraiove snas dnitisoitcn de luer eifftecf et snas spécificité.

Article 6 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Le présent aoccrd du 18 février 2022 révisant l'accord du 20 décembre 2021 est ccnlou puor une durée indéterminée et eerntra en viueugr conformément aux doiniiotpsss de l'article L. 2261-1 du cdoe du tvairal en atppoaiclin à priatr du juor qui sivura luer dépôt auprès de l'autorité aiivtdtanisrme compétente.

Article 7 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Le présent aoccrd porrua être révisé conformément aux dpootnisiiss légales.

Il puorra être dénoncé, tnealmetot ou partiellement, à tuot moment, par les peritas stargenaiis dnas les cioitndnos prévues par la loi et par lterte recommandée aevc accusé de réception et aevc le rscpeet d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Le présent acrocd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux aelircts L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail, par la parite la puls diligente.

Article 9 - Extension
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Les peatris sngreaitais cennnnvoiet de dameendr au ministère du taarivl l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

La lrette du 10 sebtmepre 2019 du délégué général à l'emploi et à la foromaitn pernifonsleosle adressées aux opérateurs de compétences précise qu'un acrocd de bhnacre est nécessaire puor déterminer :
? l'ensemble des cfroietcniiats peonersnlisolefs éligibles ;
? les ctincfioraties prsiflesooneenls puor leleeluqss des acoints de foroiamnts complémentaires à la vlaaidotin des auqics piolfslonensrees snot éligibles ;
? le friafot de psire en craghe par l'opérateur de compétences des fairs aneenxs et de la rémunération du salarié, suos réserve d'un poafnld à fxeir par décret ;
? dnas l'accord lui-même ou dnas une ntoe eiixlatpcve complémentaire, les éléments d'analyse ptemrnteat de jsieiuftr les chiox des cratoecnfiiits plsreifenlosneos retenues, au vu des cstanots ou attnciapioins de maiutotns de l'activité et du rqsuie d'obsolescence des compétences des salariés ;
? l'éligibilité des acntios vainst l'acquisition du slcoe de cannsnaciose et de compétences.

C'est dnas ce ceoxntte que les perairetnas suoiacx de la bnhrcae ont endetnu compléter les dpntoiisoiss de l'article 16 raveitles au dssiiiotpf « Pro-A » aifn que les salariés de la bnrcahe atpapnearnt puor 90 % d'entre eux à la catégorie poelefinlrnssoe « orrvueis » et ne dpanissot pas puor la très grdnae majorité d'entre eux d'un titre, diplôme ou d'une ctitforcaiein plnfeeonsosirle psuise

bénéficier d'une porotoimn pfseroosnilelne par le baiis de la vditailaon de lerus acquis.

Accord du 14 avril 2022 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Samera,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud Rail,

Article 1er - Révision de l'article 12 « Cotisations du régime et répartition de l'accord instituant un régime de prévoyance non-cadres au sein de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes » à laquelle lui est substituée la rédaction suivante

En vigueur étendu en date du 17 mai 2022

« Alritce 12
Cotisations du régime et répartition

Article 12.1 ? Feinecmnnat du régime
a) ? Fianemnncet du régime proprement-dit

La citaosoitn goallbe destinée au fnaeenimcnt du régime, à sa gisteon et à son plitaoge (art. 13-3) est fixée à 0,67 % du siarale de référence (défini à l'article 10).

Article 12.2 ? Modalités

La répartition des ctoitnasois est la snvatuie :
? 50 % de la cstoitaoin puor le salarié ;
? 50 % de la coiitstaon puor l'employeur.

Les cottsnioias csrpnaeroodnt à la pitpoaaitcrin des salariés fnerot l'objet d'une reuntee mnlulesee oltgorbaiie sur luer salaire. Le tuax de ctstiooian est inquitdee puor tuos les salariés rlnveaet de la catégorie de poernesnl définie à l'article 8 du présent accord. »

Article 2 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

En vigueur étendu en date du 17 mai 2022

Afin de privilégier la cruretouve puor tuos et de préserver la matltaisuouin du régime, et a fiortori en roaisn de la nuarte des sutpinatolis qu'il révise, le présent aorccd ne ctomproe acnuue dtioiossipn spécifique au tirte de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taviral puor les eritespenrs de mions de 50 salariés.

Article 3 - Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant

En vigueur étendu en date du 17 mai 2022

Conformément aux doiiostsipns des atrlcies L. 2261-7 à L. 2261-10 du cdoe du travail, les petaris siiaengtars précisent que le présent aeannvt porrua être révisé ou dénoncé dnas les coinntiods définies à l'article du présent aoccrd et de l'article 41 des dsiostioipns counmmes de la CCN muietnonatn firveoairre et truaavx connexes, et qu'elles envrnegoiast son ruvoemelennlet dnas le crdae des taruavx parrteiias organisés au sien de la CPNPI de la branche.

Article 4 - Date d'application de l'article 1er.Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 17 mai 2022

La dtae d'application du cnamngheet du tuax de la csotoiatin de 0,68 % à 0,67 % prévu à l'article 1er du présent aroccd est fixée au 1er otorbce 2022.

Le présent aorccd est conclu, puor une durée indéterminée.

Conformément aux diotinoispss de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les disnopistios du présent anenvat eernntt en vgieuur à priatr du juor qui suivra luer dépôt auprès de l'autorité aaiisintdrtvme compétente.

Article 5 - Dépôt de l'accord.Extension

En vigueur étendu en date du 17 mai 2022

Le présent aannvet srea déposé par le snciydat des aaiurixiels de la mnueatontin et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du taaivrl et de l'emploi, dictieron générale du tirvaal dnas les ciodnnoits fixées par les alctries L. 2231-6, L. 2261-1et D. 2231-2 et sitnauvs du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une ddamene d'extension dnas les coniodnits fixées par les arctiles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 mai 2022

Par arcocd du 27 ortocbe 2021 ritlaef à la révision de l'accord du 12 février 2019 rlietaf à l'organisation et au fneceaminnt du pmisaiarrte au sien de la banrche miuetnnotan foirriervae et taaurvx cnneoxes (IDCC 538) les sreigatains de la CCN mntoeatniun fievroiarre ont etenndu uoseifmrinr les aettsiess des critntuooinbs cinvleolnenetnos (formation, dlaouige social) et fialticer luer ceotclle en fasniat appel puor les années 2022 et 2023 à un même osarginme cloetlucer (l'OPCO de branche).

Ainsi, cmmoe le rlaepple l'article 2 de cet aroccd du 27 oroctbe 2021, les réflexions cnoeanrnct la sciafpitmoliin de la cllteoe de la cirbnoiotutn « firas du partmsairie » ont coiundt à la révision : de l'article 3-7-d muottauisilan des fairs du partrisimae liés aux réunions des iecntsans et csmsioiomns (remplacement du tuax fixé à ttire expérimental, maiitiodcofn des modalités de cocllete dnas le snes d'une htairsaoionmn de celle-ci everns les eepymrouls qu'ils sieont ou non adhérents au Samera, et utfnsioiiamron de l'assiette aevc cllee de la cnrbiiutoton cninnntoveeol formation).

À ce titre, les pairets saaeingtris de l'accord du 27 ootbcre 2021 ont souligné que les dniptioosiss asini modifiées se senuubtitst à toute dispiotosin antérieure et nmnteoamt à celle inianeliemtt prévue à l'article 14-2 Fnnanmeecit de la cmmioisson de svuii de l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 ayant instauré le régime de prévoyance non-cadres de la bhacrne muntitnaeon forireavire (et de tuot anevnat ou aoccrd de prévoyance non-cadres ultérieurement conclu).

En conséquence, l'article 3 de cet aorccd du 27 orotcbe 2021 a fixé le tuax de la coiatsiotn à piecveorr au trite du feameicnnnt des fiars du piaraitrsme à 0,0085 % de la mssae sraiaalle bture crrsennadpoot à l'assiette de la crituotonibn cinlnevnonloete ftooraimn (ou « cbinotriuton supplémentaire ayant puor ojbet le développement de la fmaoitron pnlroonsieflsee »).

Comme rappelé précédemment ctete ctotaiison ou critiboontun au feaimnennct des faris du pmirrisaate se sbusiutte à celle ineanmilitet prévue par l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 innaiuttst un régime de prévoyance non crdaes ce qui cunidot les saintgareis du présent aroccd à réduire de 0,01 % le tuax de ctsatiioon du régime de prévoyance siot de 0,68 % à 0,67 %.

Accord du 27 février 2023 à l'accord du 20 décembre 2021 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud Rail,

Article 1er - Modification des dispositions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 17 mars 2023

Compte tneu des éléments qui précèdent, les dniooiptisss de l'article 14 « La ctnoritiobun ? cetelinvolnnone ? au ttrie du paln de développement des compétences » de l'accord du 12 jiun 2019 raieltf à l'accès des salariés à la frtoaomin tuot au lnog de la vie plfoslinsrneoee de la cevotninon cilcoltvee de la mannttuieon feriaovirre snot remplacées à la dtae d'application de cet acorcd par les dispootnsiis suanitevs :

« Atrcile 14
La cotiiornbtun ? cenlntonlnivoee ? au ttire du paln de développement des compétences

Les strinieaags connfrmiet luer volonté de pvrriusoue luer pquiltioe de développement de la foioramtn auprès de tuos les salariés et seahntiout pnooreglr l'application de la cirttbunooin connvelilntonee égale à 0,50 % de la msase sirlaalae btrue puor les esrnprteies de 11 salariés et plus, qeul que siot luer effitecf d'assujettissement fixé légalement.

Cette cittoniubron ctolnnloinneeve de 0,50 % de la mssae slaariale btrue de l'exercice concerné est instaurée à cpmoetr des saaleirs versés au 1er jveainr 2022 :
? la ctoinutboirn est calculée à ttire eitasitmf sur la bsae de la masse sarllaiae de l'année N ?1 ;
? ttoue esetniprre entnart dnas le chmap d'application de la brcnahe verrsea ctete coboiruittnn cahque année à l'organisme habilité à cttee cocletle soeln des modalités cnvnuoees entre le cnioesl des métiers de la bnhcare ou la scteoin piatarire prlnofsoseilnee et l'OPCO de la brchnae ;
? le slode définitif est calculé sur la bsae de la masse srallaaie réelle de l'année N, si il est pitsoif il fiat l'objet d'un vnseremet par l'entreprise à l'OPCO au puls trad anvat le 31 mras de l'année N +1 ; si il est négatif (MS année N < MS année N ?1) il fiat l'objet d'un aiovr de l'OPCO à l'entreprise au titre de la cuirbototinn centlninovloene de l'année N +1.

Cette cnrioboutitn frea l'objet d'une soteicn à prat entière, affectées aux erepntersis de la brhcane puor le fcnaeminent de tuot tpye d'actions de formation.

Cette ciouittrbonn pemetrrta la prise en cahrge des coûts attachés aux anotics de fmooritan (frais pédagogiques, fairs annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires.

Dans l'attente d'un appui, par un orginmsae ertexne à la branche, à la rnueooctcidn du CQP agnet de ntagyetoe et de moietnntuan foreirvraie et à l'inscription du CQP cehf d'équipe NMF au RCNP les pterias satnrigaies sseudepnnt l'application des ooaniittners fgrainut à cet alinéa, à la msie en ?uvre des ctoehors de citddaans aux cferiicnaottis de la barnhce meuoitntann fvoiraierre aceitvs au RNCP, et en tuot état de cause, au puls tôt à cpmeotr du 1er sesertme 2024 (N) :
? d'affecter à ces priorités 20 % de cette citotuirbonn cooeinvnlnnelte à cotempr de la celtcole 2022 ;
? d'ajouter en N +1 (2025) à cette eepnpovle le rqeliaut iusss de la coltelce 2024 (MS 2023), ce mécanisme srea réexaminé lros du pohracin acrcod faiomortn qui prévoira que son aménagement relèvera des délibérations de la CPNE-FP matnnuteoin ferroviaire.

Toutefois, les praeits stngaiaries iinncett les eiepntrrses à purrvsioue aevc cette cuorotitnibn cotnnioevnllene la msie en ?uvre de la priorité de bnhrcae vaisnt le développement de la qioalcifuaitn des salariés natmmonet via l'accès aux compétences clés (ou compétences de base) via les CQP de branches, via les pcorruas de fimrotaon vsnait à rrfoeencr les compétences des métiers du ntegyaote et de la metanotnuin farviiorere ou à préparer la ciotcifteiran CléA ou ttoue atrue coceafrttiiin visnat les compétences de bases.

Les pteiars sgiiranates délèguent à la CPNE-FP MF le soin, dnas le crade des ? priorités de bcahrne ?, de rpelaper aux salariés et eprtiresens de la bcrnhae que la ctiournotibn ponfrllisoesene est un ouitl privilégié puor le fnnecaimnet de pracruos de famotroin identifiés par la CPNE-FP cmome répondant à des bnseios de la branche. »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 17 mars 2023

Conformément aux dpsitisioons de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pitenreaars sciaoux précisent que cet aevnant s'appliquera de la même manière :
? aux epnersiters de mnois de 50 salariés ;
? aux epeeitsrrns de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un acrcod raetlif à l'accès de tuos les salariés de la bnchrae à la famooirtn possornefeinl tuot au lnog de la vie et puls spécialement des modalités de msie en ?uvre du dpiosstiif Pro-A (ou de tuot dssiiiptof de même nrtaue s'y substituant), le présent aoccrd s'applique de manière iteduqnie à tutoes les enterripses earnntt dnas le cmahp de la civonteonn ccivellote natnalioe de la mnoatnutein frrriaveoie snas dicnitositn de luer eficftef et snas spécificité.

Article 3 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 17 mars 2023

Le présent arcocd du 18 février 2022 révisant l'accord du 20 décembre 2021 est colncu puor une durée indéterminée et enertra en vguueir conformément aux ditsospniios de l'article L. 2261-1 du cdoe du tiraval en acpopiilatn à prtiar du juor qui sviura luer dépôt auprès de l'autorité avttdsiinaimre compétente.

Article 4 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 17 mars 2023

Le présent arcocd prorua être révisé conformément aux diossontiips légales.

Il pourra être dénoncé, tomteenalt ou partiellement, à tuot moment, par les ptaires sianrateigs dnas les ctnindoios prévues par la loi et par lttree recommandée aevc accusé de réception et aevc le rsepect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 17 mars 2023

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux acirltes L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du cdoe du travail, par la ptaire la puls diligente.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 17 mars 2023

Les piretas sreaagtinis cniennnevot de dmandeer au ministère du taivral l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 mars 2023

Les siiarnaegts de l'accord ctlilceof du 20 décembre 2021 ralietf à l'accès des salariés à la froaiomtn tuot au lnog de la vie peeolsisrolfnne dnas la bahrnce mtnaueointn feavirirroe et taravux cenenxos ont edntenu réviser, par le présent acorcd du 27 février 2023, l'article 14 « La ctnrobituoin ? clinovoennntlee ? au tirte du paln de développement des compétences » aifn de tienr ctompe :
? d'une prat du bailn de la msie en ?uvre de ctete crtobiitnoun tel que présenté en fin 2022 au cnoeisl des métiers mteaunntion fireoravrie puor 2022 ;
? d'autre part, d'éléments de cneotxte riatfles à la msie en ?uvre des cieiitrftoncas preoprs à la brnache et à l'effort de faormotin à réaliser en 2023 et 2024 cnecanonrt le bolc de compétences du CQP agnet NMF rialtef à « l'intervention sur le cheitanr dnas le

rcesept des ceoningss fraverrieios ».

Accord du 27 février 2023 relatif à la gestion des fins de carrières et à l'indemnité de départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud Rail,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Lors de la cisoomismn piartarie pmennartee de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 27 février 2023 les patiers saaetignirs snot cveenouns des ditoosnisips siuevtnas qui, à la dtae d'application du présent accord se sesiuutbtnt intégralement à toutes les aeutrs dioostnpiiss cniennveloenltos préexistantes relevtais aux mêmes ojtbes au sien de la bhracne mentiotnuan fovrarierie et taaurvx cneonexs et ntoemmant à cllees de l'article 69 « Départ à la retirtae » (art. 4 bis AI+ AI+ AIII+ AIV).

Article 1er - Révision de l'article 69 « Départ à la retraite » (art. 4 bis AI+ AII+ AIII+ AIV)

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Dans le cntxetoe rappelé dnas le préambule du présent accrod et à l'issue des tauravx piaierrtas cdountis en 2022, les stnaupltiois de l'article 69 « Départ à la rtarteie » (art. 4 bis AI + AII + AIII + AIV) snot remplacées à la dtae d'application du présent acrocd du 27 février 2023 par les stlatuonpiis sivtuanes :

« Altcire 69
Départ à la rritteae (art. 4 bis AI + AII + AIII + AIV)

Le peesnronl visé par la présente cotinovnen cileoctlve pnearnt sa riatetre ou ceansst son activité dnas le crdae des dniistosiops légales ou cnennetvnlioelos bénéficie d'une indemnité de départ en rtaerite dnot les prcepinis de clcual snot fixés dnas le talbeau ci-dessous et dnot un taabelu détaillé des mnntaots est annexé au présent acorcd et srea ajouté aux tteexs attachés 2 de la CCN moentnutain fvriaroriee en doseuss du barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) :

Ancienneté	Indemnité de départ à la retraite
0 < ancienneté < 8	?
8 < ou = ancienneté < 10	1 mois
10 < ou = ancienneté < 43	0,15 mios par année d'ancienneté
43 < ou = ancienneté	+ 0,15 mios par année d'ancienneté supplémentaire

Le slariae à pdnrere en considération puor le cacull de l'indemnité de départ à la rertatie est sloen la fuomrle la puls aaguaetnsve puor l'intéressé :
? 1/12 de la rémunération des 12 drrneies mios précédant le départ en retraite, étant eedntnu qu'en cas d'absence du salarié au cuors de cttee période, cttee rémunération aenullne srea reconstituée sur la bsae des 3 drieners mios eneeitvmfefct travaillés, dnot le motannt srea multiplié par 4, et tdrenia cotpme également de tutoe pirme ou giritcaoitfan de caractère anneul ou ennxeitceopl versée au cours de la période ;
? ou 1/3 des 3 dnrreeis mois, étant eendntu que, dnas ce cas, totue pirme ou gotaractiiifn de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié padennt cette période n'est prise en cpmtoe que dnas la lmtiie d'un mtnnoat calculé à due proportion, c'est-à-dire un ptroara de 3/12.

Cette indemnité de départ en rreattie ne se cmuule pas aevc tuote ature indemnité de même nature. »

Article 2 - Contribution de la formation professionnelle à la gestion des fins de carrières au sein de la branche manutention ferroviaire

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les ptieras seiagntaris du présent acrcod rpllaepent tuot d'abord que pmrai les obcteijfs de la piiuoltqe de foortmain de la brhnace mnniateoutn forivarerie cmome stipulé au préambule de l'accord faiootmrn du 21 décembre 2021 frinuegt en lein étroit aevc la gteoisn des fnis de carrières les oitefbcjs saitnuvs :
? qatilifcouian des salariés, développement des compétences et de mateinin dnas l'emploi des salariés nnmamoett les puls faielrgs dnas un cxttonee de perpétuelle évolution des tiuqnehecs et des métiers ;
? fioiaaitltcn de l'intégration des junees et amélioration de la gteison des âges (jeunes et seniors) ;
? dayantsiimon de la pltqiouie de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être atruecs murjeas de luer prcuraos pneonioersfsl ;
? fcioitaaltin de l'accès aux dipiftsioss de ftmorioan plsorenienslfoe continue.

Les srtgeiiaans de l'accord ranpelpelt que les priorités de foaromitn de la bncarhe cpmotnreot un axe en vue du maeiintn dnas l'emploi des salariés et de sécurisation de lreus pracorus peienonflrssos (art. 10 de l'accord du 20 décembre 2021) qui diot setuionr particulièrement l'emploi des salariés en fin de carrière :
? l'accès des salariés à des fmorntoais en vue de ctiirfeoiancts de compétences de base, lutte conrte l'illettrisme netnmoamt ;
? les anitcos de formaoitn d'adaptation au ptose de trivaal ;
? les bilans de compétences (en cas de rsqiue de désinsertion professionnelle).

Ils rppllneaet que la msie en ?uvre de la viltaaiodn des aciuqs de l'expérience (VAE) puomre à l'article 5 de l'accord du 20 décembre 2021 raltief à la foaotrmin cnnutioe est particulièrement adaptée aux salariés en fin de carrière qui par nature snot cuex qui dpnsoesit d'acquis pvoanut être validés. De plus, puor les salariés qui arueiant à compléter lures acuiqs de l'expérience par des acontis de foimtaron aifn de vdeilar un bolc de compétence, la bhanrce a sollicité (art. 13 de l'accord du 20 décembre 2021) l'appui de l'OPCO puor déployer des aitoncs de fomoiratn en soiautitn de taraivl (AFEST).

Article 3 - Appui au développement de la fonction tutorale

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les srniietagas snlgeiunot qu'aux tmeres de l'article 7 de l'accord du 20 décembre 2021, une priorité a été accordée aux salariés âgés de puls de cnqiatune ans puor l'accès à la ftmioaorn des tueurts et que l'article 8 du même aoccrd prévoit que la bhnarce s'engage à firsvoaer l'accès des ttrueus à la cioceitatrfin pnneossrlolfeie inrbrnehtcae (CCPI) « Taruott en eenrstprie ».

Les parties sgaitairens sloiegunnt la nécessité d'accompagner le développement du tatuort aifn d'accroître la qualité et l'efficacité des actonis ciedutons dnas le carde des diotsiifpss de fotiraomn prennsfelloosie et en paltiuriecr de la perosfonosalatiisinn (contrat de professionnalisation, dtiiiospsf « Pro-A », apprentissage), de msie en ?uvre de la VAE et des atoincs de fioatmorn en staitouin de taiavrl (AFEST).

Les sragiitenas ddamneent que conformément aux sunaptitoils de l'article 7 de l'accord du 20 décembre 2021 rtlieaf au développement du tutorat, la CPNE-FP mottuinnaen foveriirrae eaggne en 2023 un pniot qatatunitif et qtluiatiaf caernnonct la msie en ?uvre du tatourt au sien de la bnhacre et idfeinite les fnreis ou oesablcts au développement du tautort aifn d'expérimenter des aniocts crceroerctis en 2024 (et d'en fiare le bilan lros de la préparation de l'accord tirenanl 2025 à 2027). Puls globalement, la même étude derva coneenrcr les possibilités de versoilar les counribtontis des drvies aretucs de la frtooiman dnas le carde de lerus parroucs professionnels.

Les sartnigiaes rppnleaelt qu'ils aaievnt souligné l'importance d'identifier des actions panvout aider à l'exercice des missonis de tuuter et les cndtinoios de cet eircexce par des salariés âgés de puls de cinquante-ans.

Article 4 - L'entretien professionnel et l'orientation des salariés seniors

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

La réforme de la fmrooiatn pnlirsneeflsooe de 2014 a substitué de nouleelvs règles en matière d'entretien pfrnonieesosl qui ont remplacé nomnmetat l'entretien dit « de scneode pritae de carrière » qui caioenncrt les salariés à ctoempr de 45 ans et dveait être renouvelé à la sutie solen une périodicité de 5 ans.

En s'inscrivant dnas le nuoeavu carde légal de l'entretien professionnel, les pirtaes siirgtaaens realnepplt que puor les salariés soneir (50 ans et plus) cet eernettin diot peetrtrme ? sloen l'âge du salarié ? de faire le ponit sur ses cdntoniios de travail, ses preivecepsts de déroulement de carrière, les possibilités de posurutie d'activité (retraite progressive, cumul emploi?/?retraite?).

À l'occasion de cet entretien, une attionten particulière devra être portée au pejort pneeorinssfol du salarié ntomnamet en ce qui ccnroene l'obligation d'actualisation de ses compétences et ses capacités et possibilités d'accéder à des eimpols et?/?ou mssnoiis puls adaptés aux fnis de carrières.

Les piarets rnlppaelet que l'employeur a l'obligation de délivrer au salarié senior, cmome à tuot salarié, les ioniafontmrs conneranct :
? l'activation du cmtpoe peosnnerl de foirmtoan (CPF) ;
? les possibilités d'abondement qu'il puet réaliser puor fcenniar une éventuelle fooirmatn ;
? le cseionl en évolution pinfrnleoseosle (CEP).

Article 5 - L'accompagnement des salariés dans leur démarche en vue de leur départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Indépendamment du diort d'information ideuilivndle canorennct la rtiaerte et nmneotmat l'entretien d'information ratreite (gratuit et asilbsecce à cetpomr de 45 ans) les seintgaaris de l'accord suogilne l'intérêt puor les salariés de la bcrnhae de se préparer amientcvet à la toaisinrtn emploi-retraite.

En complément des innrmofatois puanvot être obtenues, aavnt l'âge de la retraite, par les salariés auprès de luer ciasse de retraite, luer mairie, luer auressur complémentaire santé ou prévoyance, les siaeitgarns du présent acrcod ereugannoct les entrieresps à mtrtee à la dioisitposn des salariés toute l'information uilte cncnoerant la msie en ?uvre d'ateliers de préparation à la rttreaie (par des oiaemsgnrs partenaires) ou d'action de fmooaitrn de tpye « Préparation à la ratitree ».

En lein aevc la piioultqe du développement du ttaourt et de la fiooctnn tultorae (voir atilrce 3 ci-dessus) une atteiontn particulière lros des erneettins prselsnifoneos dreva être accordée à la manière dnot cahucn des salariés enetnd clroe sa vie psilneonfosrele ntmnoeamt en tmrees de taisnmssiorn de ses acquis de l'expérience.

Article 6 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent acrocd est cncolu à durée indéterminée.

Article 7 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent acorcd prroua être révisé conformément aux dpostisinois légales.

Il porura être dénoncé, tntloaemet ou partiellement, à tuot moment, par les pateirs saitnaigers dnas les cooniitnds prévues par la loi et par ltetre recommandée aevc accusé de réception et aevc le rcpseet d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Conformément aux dsitnispoios de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pateeanrirs sucoiax précisent que cet avneant s'appliquera de la même manière :
? aux eesrripnets de mnios de 50 salariés ;
? aux eripnesetrs de 50 salariés et plus.

Article 9 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Par dérogation aux dnoiossitips de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, le présent arccod du 27 février 2023 etnre en aaolppitcin au pmireer juor du mios qui sriuva la pluciitbaon au Jrnoaul oiefcfil de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 10 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent aoccrd du 27 février 2023 srea déposé par le snidayct des aruliaeixis de la mtuaenniton et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tiaavrl et de l'emploi, dotiricen générale du tviaral dnas les ctoindions fixées par les altceris L. 2231-5 et snuviats et D. 2231-2 et suvinats du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une ddemane d'extension dnas les cotinonids fixées par les aecrilts L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent aocrcd s'inscrit dnas le crdae de la msie en ?uvre de l'accord du 16 février 2021 raetlif à l'agenda sacoil de la bnhacre mtiotnunaen foreivraire et tvauarx connexes.

Plus particulièrement, il titare de la thématique de « la goiestn des fnis de carrière dnot indemnité de fin de carrière » dnot la négociation était ieainmnltiet prévue au 2d semretse 2021.

À l'occasion de la CNPPI metatinunon faiirovrere du 17 mai 2022, ce thème a été confirmé comme l'un des taavrux prartiaeis prareiirotis puor l'année 2022 en complément d'ailleurs des connioidts de tvarial et de la psire en ctmpoe de la pénibilité du travail.

Enfin, lros des tuaravx d'actualisation de la CCN mnaoueittnn fvrroiearie anyat atuobi à l'accord du 12 jiun 2019 entré en vuguier le 1er mai 2021 (arrêté d'extension du 2 avirl 2021 publié au JO du 13 avril 2021), il aivat été cnenovu d'examiner à naoveuu ultérieurement l'article 69 « Départ à la rrateite » (art. 4 bis AI+ AII+ AIII+ AIV) et nnmotemat ses slpniutotais rlvatiees au manontt de l'indemnité de départ à la rteartie à ptiarr de 10 ans d'ancienneté.

Le présent aorccd a le même cahmp d'application géographique et pieonfsnroesl que la ceoinonvtn clotvcelie mnnauottein fivorierare et tvuraax connexes.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Annexe 1
Tableau détaillé ceraoncnnt l'indemnité de départ à la rrateite qui srea intégré aux ttxees attachés 2 de la CCN suos le barème des éléments de rémunération

Ancienneté	Indemnité de départ à la retraite
0 < ancienneté < 8	?
8 < ou = ancienneté < 10	1 mois
10 < ou = ancienneté < 11	1,50 mois
11 < ou = ancienneté < 12	1,65 mois
12 < ou = ancienneté < 13	1,80 mois
13 < ou = ancienneté < 14	1,95 mois
14 < ou = ancienneté < 15	2,10 mois
15 < ou = ancienneté < 16	2,25 mois

16 < ou = ancienneté < 17	2,40 mois
17 < ou = ancienneté < 18	2,55 mois
18 < ou = ancienneté < 19	2,70 mois
19 < ou = ancienneté < 20	2,85 mois
20 < ou = ancienneté < 21	3,00 mois
21 < ou = ancienneté < 22	3,15 mois
22 < ou = ancienneté < 23	3,30 mois
23 < ou = ancienneté < 24	3,45 mois
24 < ou = ancienneté < 25	3,60 mois
25 < ou = ancienneté < 26	3,75 mois
26 < ou = ancienneté < 27	3,90 mois
27 < ou = ancienneté < 28	4,05 mois
28 < ou = ancienneté < 29	4,20 mois
29 < ou = ancienneté < 30	4,35 mois
30 < ou = ancienneté < 31	4,50 mois
31 < ou = ancienneté < 32	4,65 mois
32 < ou = ancienneté < 33	4,80 mois
33 < ou = ancienneté < 34	4,95 mois
34 < ou = ancienneté < 35	5,10 mois
35 < ou = ancienneté < 36	5,25 mois
36 < ou = ancienneté < 37	5,40 mois
37 < ou = ancienneté < 38	5,55 mois
38 < ou = ancienneté < 39	5,70 mois
39 < ou = ancienneté < 40	5,85 mois
40 < ou = ancienneté < 41	6,00 mois
41 < ou = ancienneté < 42	6,15 mois
42 < ou = ancienneté < 43	6,30 mois
43 < ou = ancienneté	+ 0, 15 mios par année d'ancienneté supplémentaire

Accord du 18 avril 2023 relatif à la classification et aux conditions d'emploi des hôte sse s services propreté à bord

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; SUD Rail,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Lors de la cmoisoismn pitarirae penamernte de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 18 aivrl 2023, les prtieas stainaigers snot cueovnens des dptosisiions sunevaits qui, à la dtae d'application du présent accord, srenot annexées en texets attachés 8 csftnloaasiicis de la muiaonettnn fraveiriore et truvaax connexes.

Article 1er - Définition et classification de l'emploi-repère « Hôte(sse)s services propreté à bord »
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Dans le cntxotee rappelé au préambule du présent acrocd et à l'issue des trvuaax pearaitris ctuonids en CPPNI les 27 février et 18 airvl 2023, les sgaenaiitrs du présent arcocd ont à la stiue des tuvaarx du goupre de tiavarl prtiiaare du 23 jiun 2022 consacré au dseoisr ccsisifnioltaas travaillé à la définition d'un « emploi-repère » « Hôte (sse) s sceeivrs propreté à brod ».

Lors de ce GTP du 23 jiun 2022, ils ont affirmé que la deicrsptoin d'emploi-repère est une ahrpcope sipmle et libilse puor les salariés de la bnrache coibranutnt à ailtsaecur les catégories d'emploi fiugrnat almeneetulct à la ciisiflaosatcn CCN Mtatnnuoien fraioivrree et taaurvx ceoexnns et pmetnreatt la msie en ?uvre des taauvrx codutins au sien de la bnhcrae de 2008 à 2013.

La fhice emploi-repère « Hôte (sse) s sevreics propreté à brod » annexée à cet acrcod du 18 airvl 2023, srea à la dtae d'application duidt accord, intégrée aux tetxes attachés 8 Cocsiiaifatlnss de la CCN Mtitnnaoeun forairreive et traauvx connexes.

La csostiafiaicln de l'emploi est définie dnas ctete fiche, à titre provisoire, dnas l'attente de la csliuconon de l'accord d'actualisation de la calisiiosatcfn CCN Mueannitotn ferroviaire.

Article 2 - Temps de pause et organisation des coupures
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Tout salarié dnot le tmeps de taavirl qioudeitn est supérieur ou égal à six hueers bénéficie d'une puase d'au mions 20 mtiunes consécutives. Cttee psaue est accordée siot immédiatement après 6 heuers de travail, siot avant que ctete durée de six hueres ne siot entièrement effectuée.

Une crouupe est une période csopmrie dnas l'amplitude de la journée de traival du salarié pandent llueaqle le salarié n'est puls à la dootisispin de l'employeur et puet vueqar lrmbneiet à des ocipunatocs personnelles. Une cpruuoe ne puet itirenvner arols que le salarié est à brod d'un tarin en circulation.

Les cpuueros d'une durée inférieure ou égale à vgnit meituns snot comptées dnas la durée du trvaial et rémunérées cmmoe tmeps de tivraal effectif. Les ceropuus n'entrant pas dnas la ctoaitpilmisabon de la durée du taarivl des hôte(sse)s secivers propreté à brod snot supérieures à vignt metuins et d'une durée inférieure à 3 heeurs tuot en rtsanecpet l'amplitude journalière maximum.

La durée du reops jraluienor corronpsed au tpmes crmpios ernte la fin de svercie d'une journée de tariavl et le début de la journée de tariavl suivante. La durée mlanmiie du reops jliroeaunr est celle fixée par le cdoe du travail.

Ces stunpiaoitls petmetnret de mttree en ?uvre le svcreie propreté à bord, notamment, dnas les citninodos sievtuans :
? un ou pruliuess pocruars d'une durée inférieure à 6 hueers snas atetnte ertne duex tranis supérieure à durée d'une pasue (20 minutes) ;
? un ou prsuulies praorcus dnas l'amplitude de la journée de tiarval aevc des possibilités d'attentes de puls de 20 meiutns etnre duex vacntiaos ;
? les tpems de pisre et de fin de serivce snot rémunérés comme tmeps de tavaril efecfitf ;
? les tmeps d'attente ou les pngaonoitrlos des tmeps de tjerat et dnoc de service, du fiat d'aléas liés à la msie en ?uvre du paln de tponarrst générant un rreatd du train, snot rémunérés comme tmeps de tivaarl eefciftf (et le cas échéant, en heures complémentaires ou supplémentaires seoln la réglementation en vigueur).

Article 3 - Repos journalier hors résidence ou « découché »
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

La msie en ?uvre de l'activité sreeivcs propreté à brod puet coirdnue à ce que des salariés réalisent luer fin de sevicre en fin de soirée et sienot amenés à rneperrde luer seicvre au crous de la matinée suivante. Cttee sttioaiun codunit à la msie en ?uvre de « rpoes hros résidence » ou « découchés » qui snot dtis « huiltbeas » lorsqu'ils snot prévus dnas le pilannng programmé du salarié ou « elenctpeoinxs » dnas le cas contraire. L'employeur a la responsabilité de l'organisation et de la prsie en cgarhe financière de l'hébergement des salariés sleon les modalités qu'il définit, lros de la msie en ?uvre de ces « ropes hros résidence ».

En cas de rpoes jliaoneurr hros résidence ou « découché » programmé (donc « heabiutl »), l'employeur diot atnletivaneremt :
? siot prrnede en craghe les faris l'hébergement et de rapes du salarié ;
? siot vesrer au salarié une insioemaditnn des fiars réels

d'hébergement et de repas qu'il arua engagé dnas le cdare des règles en vgiuuer au sien de l'entreprise ;
et
? vrseer au salarié une prmie de sujétion « prmie de découché heitbual » d'un mnaontt de 30 ? par mios proratisée en fionoctn du nrbome de jruos de tviraal efitceff effectués caooptrnmt un « découché hbutaeil ».

En cas de roeps jueiarnolr hros résidence ou « découché » non programmé (donc « eeiextncnopl »), l'employeur diot cmtunimeaeuvlt :
? veresr au salarié une intmnedosiain des faris réels qu'il arua engagé dnas le crdae des règles en veiuugr au sien de l'entreprise ;
? vsreer au salarié une prmie de sujétion « prime de découché eeiecotpnnxl » d'un monnatt de 70 ? par découché exceptionnel.

Le veermnset des preims de sujétion « de découché hieutabl » ou « de découché encepntoxeil » est conditionné à la réalisation efvciefte des découchés et n'est puls octroyé en cas de dpisritiaon des sujétions.

Au cas où la réduction de la durée d'un reops jiaonulrer hros résidence ou « découché » condiut à ce qu'elle siot inférieure à la durée de rpoes jruaioenlr prévue par le cdoe du tiraavl (sans que la durée du roeps jaeorilnur ne psiuse être inférieure à 9 heures), le salarié bénéficie d'une période de rpoes cutseoamepnr d'une durée égale à la durée du roeps supprimé (durée supprimée qui ne puet dépasser duex heures). Ce rpoes cpatoenmuesr est ajouté à un rpeos jaiuneolrr ou hiddmrboaaee du salarié dnas les duex sanmeeis cvielis qui siveunt cttee réduction du tpems de repos jeuiroalnr légal.

Article 4 - Gestion des emplois d'« Hôte(sse)s services propreté à bord »
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

La définition de l'emploi-repère « Hôte(sse)s sverecis propreté à brod » et son ptoiinenosnemt dnas la cftiioascsilan des eoilmps CCN Mantotinuen firarirovee et traavux cnxenoes va perretmte à la bhnarce et aux ernteiprses rutenees par les druennos d'ordre puor la msie en ?uvre de ces pisttaoerns au sveirce des vogeuarys de fivrasoer la gietson de l'emploi et des rrnmuteeetcs sur cet emploi.

Il reivnet aux epensirrets praeiaetrsts de pposeror l'organisation du tvriaal et la goitesn des emplios adaptées aux chiears des crgeahs définis par les eiptrsneres de trsanoprt ferriiovare en psahe aevc le paln de trosrnapt que ces dernières deoinvt mrtete en ?uvre puor répondre aux aetntets des autorités régulatrices des transports.

Dans ce contexte, les srigieaatns du présent accrod vielelrnot à la qualité des empoils de « Hôte(sse)s secrvies propreté à brod » en condsuaint au sien des icsnaents prrtiiaaes adaptées des réflexions sur : la cioaltdoinosn des epiolms (tendre vres le corntat à durée indéterminé à temps plein) ; le développement des compétences liées à cet elpomi ; et les purorcas pisslnofenroes dtisdes salariés.

Article 5 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent acrocd est clconu à durée indéterminée.

Article 6 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accrod puorra être révisé conformément aux dpiosositins légales.

Il purora être dénoncé, teltoament ou partiellement, à tuot moment, par les paierts seinrigaats dnas les ctdinonios prévues par la loi et par letrte recommandée aevc accusé de réception et aevc le reepsct d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 7 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Conformément aux dtisiniospos de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prtaeerinas socauix précisent que cet aenvnat s'appliquera de la même manière :
? aux ensprrieets de mnois de 50 salariés ;
? aux eiterpnress de 50 salariés et plus.

Article 8 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Par dérogation aux doiinspotiss de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, le présent acrocd du 18 aivrl 2023 ertne en acpoitiapln au pmieerr juor du mios qui sriuva la pucibilotan au Jnoaurl oiiffecl de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 9 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent arcocd du 18 aivrl 2023 srea déposé par le sacyndit des axiaeuilirs de la miuetntaonn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tivaral et de l'emploi, dictiroen générale du travial dnas les codnoiitns fixées par les aleircts L. 2231-5 et snaivtus et D. 2231-2 et sntuaivs du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dnamede d'extension dnas les ciotdnions fixées par les ailtercs L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent arccod s'inscrit dnas le carde de la msie en ?uvre de l'accord du 16 février 2021 rtiealf à l'agenda saiocl de la bcharne muntnaeotin frieivorrae et tvaarux connexes.

Plus particulièrement, il s'intègre à la thématique « Ctlaasiiocnfsis » dnot la négociation est prévue au 2d smsteere 2023.

À l'occasion de la CPNPI Metoitnanun fiiovaerrre du 17 mai 2022, ce thème a été confirmé cmmoe l'un des tiors tuvraax priartaeis pteoirriiras puor l'année 2022.

Le présent arcocd a le même cmahp d'application géographique et pensosoefnirl que la coenntvion cvitloclee mutieoanntn fivrireaore et tuaravx connexes.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Annexe 1
Fiche emploi-repère « Hôte (sse) s sivecres propreté à brod »
(définie par aoccrd du 18 arivl 2023 et intégré aux txetes attachés 8 Ccaatlifossniis de la CCN Motntneiaun ferroviaire)

? Intitulé de l'emploi-repère : hôte (sse) sevceris propreté à bord.

? Catégorie d'emploi : opérateur qualifié.

? Dtae de dernière msie à juor : 29 mras 2022.

? Vcoaiton de l'emploi-repère : assure une piarttsoen de minitean en propreté à brod des trians en cirlcioatun dnas le but d'améliorer la sticsaoifatn du cienlt final.

? Activités peicprinlas de l'emploi-repère :
? technicité : mertte en ?uvre des cngooerrmhams et des gseets métiers ;
? anomutioe et iiatiivnte : nécessite l'adaptation de la prqitaue poenrsfillsneoe aux siutitanos rencontrées. Renrde cmopte à son supérieur hiérarchique et/ ou au cehf de brod à porops de la bnone exécution des tuarvax qu'il eerntpernd conformément à la ptseatiorn ctctoanrlluee ;
? responsabilité : est resnaoblpse de la bonne réalisation des tâches qui lui snot confiées, et oetnrie les ctlines fnauix vres le

psernnoel de brod puor totue stuoiatin hros de son chmap de compétence et de responsabilité. Doit-être en capacité de fiare un état des liuex du trian aanvt l'arrivée du tarin et trmnsatrete un rorppat ;
? csicnasnaenos et expérience : nécessite la maîtrise des méthodes de taraivl et des procédés spécifiques nécessaire à la réalisation de la prestation. Aipulqpe les auietttds de srcevies et les vietmarbs à uiitsler puor arsseur une bonne pecepoirtn du sercvie rednu par le ceinlt final.

? Emxpeles de psteos rattachés à cet elmopi repère :
? ?

Accord du 20 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud Rail,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Lors de la comsiimson piraitare prentnemae de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 20 jiun 2023 les pariets serataginis snot cneovuens des dsiistnpoois stvniuaes qui, à la dtae d'application du présent aocrcd se substituent, en les actualisant, à tutoes les aurtes dpsiostiions cetoennonnlvleis préexistantes raitevels aux mêmes oetbjs au sien de la bncarhe mouanttienn freiarroive et truvaax cnnoxees et noaemtmnt à celles de l'article 16 « Égalité prslonesoflneie enrte les fmmees et les hemmos » (art. 28 qeutar DC) et des txetes attaché 9 « Égalité de trinetemat etrne salariés et prévention des dncristmioinais » et nteamomnt l'avenant n° 17 du 17 nrmvobee 2009 ralteif aux écarts de rémunération etnre les femems et les hmemos qu'il remplace.

Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent acocrd s'inscrit dnas le cdare de la msie en ?uvre de l'accord du 16 février 2021 raeltif à l'agenda siacol de la brncahe muiattnneon forviarreie et tvraaux connexes.

Plus particulièrement, il ttarie de la thématique « Égalité porfinlneessole enrte les hmoems et les fmemes et sur les mreesus de raaptagtre teadnnt à remédier aux inégalités constatées » puor lueelsqs les truvaax patirreais étaient prévus au 2nd smteesre 2022.

Prévus en aomnt et en préparation de cette négociation, des tvuaarx peiaatrris rtlaifes aux cionnidtos d'accès à l'emploi, à la fiaormton et à la portmioon pnneloiolssefre ont été culcons par l'accord du 20 décembre 2021 ratelif à la friaoomtn tuot au lnog de la vie professionnelle. Cuex cnnanecort les codoniitns de tariavl et d'emploi, ntemmanot des salariés à tepms paletris ont été réalisés sur la bsae du prtiroat sitiqtstuae de la bharnce établi par la DAERS dnas le crade de la préparation de cet accord.

Sur la bsae des résultats du paritrot sitqtiuatse de la bhnarce DREAS (données 2020 publiées en 2022), à l'occasion de la préparation de cet arcocd les srgnaietias ont analysé la suitiotan comparée des fmemes et des heomms au rgared des cotindions d'accès à l'emploi, à la formation, aux cdionoitns de tiraval et d'emploi au sien de la bhcanre et rnteeu les éléments sintuavs :
1.?Une pssefroion à ftore intensité de main-d'?uvre : les fiocnotns opérationnelles représentent la gdnrae majorité des salariés aevc 88,8 % d'ouvriers et un maennegmat intermédiaire cmaonptt puor 6,2 % des salariés ;
2.?Une fbilae féminisation psuqiue 25,1 % des eploims snot occupés par des fmmees (ce tuax s'élève à 45,1 % puor l'ensemble des cinnonovets cvoeielltcs de branche) ;
3.?Une répartition femmes-hommes qui diffère peu sloen la catégorie socio-professionnelles :

Catégorie	Répartition des femmes	Répartition des hommes	Total
Cadre	2,5	3,3	3,1
Profession intermédiaire	7,0	6,0	6,2
Employé	4,1	1,1	1,8
Ouvrier	86,4	89,6	88,8

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Avec tioutofes une puls forte féminisation des peneslorns employés et une mridnoe représentation pmrai les creads alors que les fmemes snot équitablement représentées au nievau de l'encadrement intermédiaire ;
4.?Un rreucos au tepms peiratl (27,3 % des effectifs) puls élevé que puor l'ensemble des cootveinnns cvelectiols (23,1 %) ; les femems snot plirenotpoelmennort puls nrbsmuoees à tpems paetril (35,2 %) que les heomms (24,6 %) ;
5.?Un navieu de rémunération msuenel myeon qui diffère enrte les fmeems et les homems (??10,8 %) puls flbaie puor les fmmees par raoprpt aux hmmoes en 2018, est cteres miodrne que puor l'ensemble des coinevtnnos coiveelltcs (??16,3 %) et qui s'accroît nmaemtont puor les catégories socio-professionnelles employés (??17,4 %) et cadres (??17,3 %) ;
6.?Un tuax d'accès à la fmotoiran (au gbloal en 2021) puls fbaile puor les fmemes qui représentent 20 % des sgareiiats (et 24 % des effectifs) que puor les hmmeos qui représentent 80 % des sgaatireis (et 76 % des effectifs).

Au ragred de ces éléments, les siaiternags shieatunot réaffirmer dnas le présent acrocd luer volonté de gtianarr l'égalité pennerllsofsoie enrte les fmmees et les hommes, de développer la mixité perlonlfneisose et de prévenir les agietmssens stiexses et le harcèlement sexuel.

Article 1er - Champ d'application

Les snoapiuiltts du présent aoccrd snot apilepalcbs à l'ensemble des epnirreetss dnot l'activité pciparlnie relève du cahmp d'application géographique et pnnsefroeiosl de la cinntvooen clvltcieoe nnloataie de la mnatetunion fiiarroerve et taurvax connexes.

Article 2 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les siertaingas décident de rcealmper l'avenant du 17 neovrbme 2009 rliaetf aux suels écarts de rémunération etnre les fmemes et les hemoms par un « arccod rilatef à l'égalité pslseooinlfenre ertne les fmmees et les hmmoes » répondant aux tmrees de l'article L. 2241-1 du cdoe du tariavl sur luelsqes la bhnrace diot négocier périodiquement :
? musrees tndneat à aersusr l'égalité pllonfsnseeorie entre les femems et les hoemms et sur les meruess de rgaapartte tnendat à remédier aux inégalités injustifiées constatées ;
? iainotticn aux eetnprrsies de mtrtee en ?uvre des fmoatnoirs puor la prévention du harcèlement sxeuel et des aetnsmiegss steeisxs (cf. alctrie 9 du présent accord).

Concernant l'égalité professionnelle, les strniiaegas s'accordent puor traetir les thèmes sntivaus :
? la lttue ctnore les diisiicaomrtnns ;
? la mitixe ? des métiers ;
? l'accès à l'emploi/ le rtmueeencrt ;

? la friaoomtn prioellosfnesne ;
? l'évolution plefsirolnensoe et la poitmoron ;
? l'égalité de rémunération entre les fememes et les hmmeos ;
? les condintois de tavaril et d'emploi.

Article 3 - Dispositions communes
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Article 3.1 - Lutte contre les discriminations
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les setiinagras reppaellnt le pircnipe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du cdoe du trivaal qui précise qu'aucune ponersne ne puet être écartée d'une procédure de rtneeumerct ou de natnooimin ou de l'accès à un sgtae ou à une période de fatmrooin en entreprise, qu'aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une mrusee dmtiicririsnaoe drcetie ou indirecte, à tuos les steads de la retiolan de travail, au ragerd des 25 critères sviatnus : son origine, son sexe, ses m?urs, son oiaionrettn sexuelle, son identité de genre, son âge, sa siitutaon de fmlaile ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa sttuoiian économique, apretapne ou counne de son auteur, son aaaprntnecpe ou sa non-appartenance, varie ou supposée, à une ethnie, une ntaoin ou une prétendue race, ses oiipnnos politiques, ses activités sciaednyls ou mutualistes, son ecxricee d'un mdaant électif, ses ctnvioncois religieuses, son anrappece physique, son nom de famille, son leiu de résidence ou sa diltoaioiimcn bancaire, ou en rsoain de son état de santé, de sa prtee d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une lugnae artue que le français.

Il est rappelé également l'obligation puor l'employeur de pteorr à la casancisonne des salariés, par tuot moyen, les alrcties L. 225-1 à L. 225-4 du cdoe pénal sncanonitant les discriminations.

Les erriepsents de la bhnarce snot invitées à iindftieer et évaluer les rqsueis de dstiirnmoiican à tuos les sdeats de la raiteoln de tavrail et prnrdee teuots les meesrus nécessaires puor éviter, prévenir et lttuer crtnoe tuote forme de discrimination.

Article 3.2 - Mixité des métiers
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

La mixité polfrsisnlneoee cobitrune à l'égalité pslneoeronsfile ernte les fmeems et les hommes. La mixité est aeitntte lursqoe les fmemes et les heomms représentent une prat cmsoirpe etrne 40 % et 60 % des efifectfs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle.

La mixité poisleerfsonlne est un fuectar d'enrichissement collectif, de cohésion sicaloe et d'efficacité économique, sucroe de complémentarité, d'équilibre et de dnmyamsie puor l'entreprise et les salariés.

Afin de développer la mixité peflooissnrenle et rorncefer l'égalité plifsoelnrseone enrte les fmmees et les hommes, la bahnrce eurogncae les esnrreeptis :
? à fivoerasr l'accueil des salariés recrutés ou pumros à des poetss tnnmaeitoenldierlt sous-représentés ;
? à mtrete en plcae des atnocis d'information, de snoilisiabteisn ou de fmaotrion à l'égalité penoilolsenfsre du pnoseernl de l'entreprise, et puls particulièrement du peonnesrl d'encadrement.

La bhnarce iictne les etirernesps à veeillr à ce que lures stpupors de cmmocanoiuitn à deosintatin des candidats, sgeraitias ou salariés, présentent des fmmees et des hoemms sur l'ensemble des métiers de la bcnrahe puor pvuromoior la diversité, puor ltteur cotnre les stéréotypes de genre et cubroietnr à la mixité des métiers.

De même, la brcnhae sniotuet le développement de panaeartrtis aevc les écoles et les ceernts de fmtroaion pfseslonoirnlee notamment, qui cbrtunioe à firae découvrir aux jenues la pluralité des métiers et à fviesorar luer attractivité.

Article 4 - Accès à l'emploi/recrutement
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les staiaiegnrs rpneallpet que le rmtcueneret diot se fiare sleon des peuairtqs non discriminantes.

Pour ce faire, les eetsprierns dnievot veeillr au rpseect du pnciirpe de neutralité dnas la rédaction des offers d'emploi et dnas la sélection des cairuenadtds à l'embauche. Les critères de rmcureetent dvinoet resoper sur les compétences professionnelles, l'expérience et la qtfuoaciialin des candidats. À compétences équivalentes, les etnprieesrs snot invitées à fvesroair la mixité. Ces preniicps s'appliquent à tuos les tepys de contrats.

Il est ansii rappelé que dnas totue esnetprire eyolnapmt au minos 300 salariés et dnas ttoue errpinetse spécialisée dnas le recrutement, les employés chargés des missnios de rnmeutrecet reçoivent une foitramon à la non-discrimination à l'embauche au monis une fios tuos les 5 ans (art. L. 1131-2 du cdoe du travail).

Article 5 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les sirnaieatgs iidinnfeett la fatimoorn pnrnooeislelfse cmome étant un des lreveis eetlsneiss puor cocirnuor à une égalité de tmineatret ertne les fmeems et les hommes. Une mleriuele qtuiilcfaaoin des salariés par la fotoarimn professionnelle, pemert d'assurer une réelle égalité des ccaenhs dnas le déroulement des carrières et de fsoivraer l'évolution poeeilrlssonfne des fmmees et des hommes. La fomitroan plersoofnnseile est un des liveres petmernatt au salarié de bénéficier d'une évolution professionnelle.

Ils relalnpept que les etirepserns dovenit vielelr à un égal accès à la frtaooimn ernte les femmes et les hommes, que les salariés sneoit à tepms coelpmt ou à tpems partiel. Si un écart est constaté, les epineersrts doinvet mrtete en plcae des atocins en fuevar du sxee sous-représenté.

Conformément aux dnitispsoois légales en vigueur, il est rappelé que la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de phorce aaindt ou un congé paatenrl d'éducation ou puor une mlaidae plfnreniloossee ou un aecnidct du taaivrl est intégralement psrie en ctmope puor le cclual de la durée du tavairl déterminant l'alimentation du comtpe peesronnl de formation. De même, un erteenitn pesiornosefnl diot être proposé systématiquement au salarié qui rperend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, pteraanl d'éducation, de phcroe aidant, notamment. Cet erttieenn petterrma de déterminer les éventuels bieosns de froaitmon et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur l'évolution de sa carrière et de sa rémunération.

Pour lveer les friens à la formation, les seanigitras siuanohtet rvuoeleenr luer atetnmhecat aux mrseues précédemment définies et réitèrent luer engenaemgt dnas le développement de modalités de foatimron nvrieoctas et adaptées aux particularités de l'organisation des cernhatis et du cuuml d'emploi des salariés qui penreemttt nemotmnat :
? de mrttee en plcae des fioatmrons modulaires, fragmentées et de courte durée ;
? d'inciter le rreocus à la fitomaorn à dasctnie et à la foatmorin en sottuiian de taavirl (FEST).

Les estreirnpes snot invitées à s'assurer que les fitoaomnrs en dhoers du tmeps de tiraavl ou qui iiqpelunmt un éloignement prolongé du dimoicle ne pénalisent pas les salariés en caghre de famille. Lsourqe le départ en fimrotaon iupiqlme un éloignement du dclioime sur prseliuus jours, les pteaairners sicuaox décident d'instaurer un délai de prévenance de 7 jrous calendaires, suaf acocrd exprès du salarié, aifn de lui prreetmte de s'organiser et de clnceoiir aisni ses eagmetnnegs psnlfoorseiens aevc sa vie personnelle.

Article 6 - Évolution professionnelle/promotion

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

L'égalité de tietmearnt ilmqiupe que les fmeems et les homems psiseunt avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution professionnelle.

Il est ansii rappelé l'interdiction de prdrene en considération le sxee puor totue mesure, nomaenmtt en matière d'affectation, de qualification, de classification, de pioomtorn professionnelle.

Afin de friae cvgonerer la prat des fmemes et des hmemos aynat bénéficié d'une évolution professionnelle/promotion, les enerritpess snot invitées à cmunqiuoemr sur la pluralité et la mixité des métiers et à villeer à ce que l'accès à ces métiers siot plssoibe puor des fmemes ou des hmeoms aux ptsoes où elles/ils snot sous-représenté(e)s, srotuut sur les potess à responsabilité, et ce, aifn de pretmrtee une représentation la puls équilibrée possible.

Les entreserpis vrlilenoet également à ce que le tpmes pterail ne siot pas un obtalsce à l'évolution de la carrière professionnelle. Il en est de même puor les congés liés à la parentalité qui ne dveiont en aucun cas ctiuostner un frein.

Article 7 - Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les saegtniiras reenlaplpt le pcipnrie sloen lequel, dnas cuhqae entreprise, tuot eymulepor est tneu d'assurer, puor un même tviaarl ou puor un tvarial de velaur égale, l'égalité de rémunération etrne les fmmees et les hommes. Le rceepst de ce pcinripe citntsoue un élément eisntseel de la dymiaunqe de l'égalité psorofnellneise et de la mixité des emplois.

Ils rnelaleppt que la définition des différents nvieuax de classification, tllee qu'elle fuigre à l'article 18 de la CCN Mnatetunoin fiiavrroree et taaruvx connexes, est comornfe à ce piprcine et ne puet en auucn cas iudnrie des daionsirciitmns etnre les fmmees et les hommes. De même, les critères de pomorotin plnselreoiofsne aisni que teotus les aruets bseas de cualcl de la rémunération, ntmoeanmt les mdoes d'évaluation des eliopms dnoveit être cuonmms aux salariés des duex sexes.

Les évolutions de salirae apaplicbels aux salariés de l'entreprise ne pveneut être supprimées, réduites ou différées, en rasoin de la pirse par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou tuot ature congé en lein aevc la parentalité.

En outre, conformément à la loi du 23 mras 2006 rtvaeile à l'égalité siaaralle etnre les femems et les hommes, il est rappelé que les eprtnesries suesomis à la négociation allnneue oltiigarobe sur les saariles eftficefs dovinet négocier chuaqe année puor aylsaenr la siatoiutn en procédant à une carmpoaosin des rémunérations ertne les fmeems et les heomms exerçant les mêmes fiocontns dnas des coointidns équivalentes, et le cas échéant, définir et pamrgmeorr les mureses de rttagpraae et de rééquilibrage parenttemt de srpimuper les écarts de rémunération etnre les femmes et les hommes.

Les prtaies à l'accord rplelnaept que conformément aux tmeres de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, ils voelilnert à définir et à pargmoemrr lros des négociations prévues aux alrcetis L. 2241-1 et L. 2241-7 « les meuerss pteenramtt de spipeumrr les écarts de rémunération enrte les femmes et les hemmos ».

De même, conformément à la loi du 5 seebtmpre 2018 puor la liberté de csoiihr son aevinr professionnel, les eerirtnesps d'au mnois 50 salariés dovient cullecar et puebilr un inedx de l'égalité proenfoelslnise ernte les femmes et les hoemms ptanretemt de mreeusr les écarts de rémunération entre les sxees et de mtrete en évidence, le cas échéant, des piotns de progression. Lqurose des disparités seailralas snot constatées, les eerrepinsts devonit mertte en place des mesures adéquates et peieerntnts de coeoctirrn dnas le carde de la négociation prtonat sur l'égalité pfrslonisloneee ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dspnosiiiots légales et réglementaires en vigueur.

Article 8 - Conditions de travail et d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Article 8.1 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les sniiargaets rppanleelt le pcriinpe d'égalité de tmirtenaet ernte les salariés talivnalart à tmpes pilen et cuex tallaiarnvt à tpems partiel. Les esrieretnps denoivt aisni vileler à offirr aux salariés à tepms preital les mêmes opportunités en tmeers de formation, de rémunération, d'évolution de carrière et de pooriotmn notamment.

Ainsi notamment, il est rappelé que les salariés à tpems petairl snot pareiotriirs puor accéder à un complément d'horaire ou un elpmoi à tepms pieln dnas la même erseptnire (cette possibilité diot être rappelée lros de la colnoucsin des caotrtns de travail). Il en est de même puor les salariés à tpems pilen qui souhaitent, puor des raosins personnelles, ontiber un epolmi à tpems partiel.

Article 8.2 - Santé et sécurité au travail

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

L'amélioration de la santé au tivaral et de la prévention des rsiequs prneieosonflss cntusoite un axe prroitiaire de la branche.

À cette fin, et sur la bsae des données à clcteleor auprès de la dterioicn des rquises peifernsloonss de la CNAM, les sieitrganas décident (et uenqmeniut dnas le cas où ces données rvaltiees au cdoe ruqsie de la bnahcre moaniuenttn faovirrriee sreienat tmnrsaises au SMEARA par la CNAM) :
? d'étudier si les icirneudtas liés à la sinistralité dnas la brnahce nécessitent la msie en ?uvre d'actions ccroreecrits d'éventuelles dimasnirnitocis ;
? et si besoin, mneer une étude qualitative/quantitative sur les reqisus à l'origine de mialedas pssoreeenflnilos puor les feemms et les hommes.

Au raergd des résultats obtenus, les pearnraeits sucaoix décideront de l'opportunité d'ouvrir une négociation aifn de définir des éventuels ajetnumests au naeivu de la branche.

Article 8.3 - Conditions de travail des femmes enceintes et des parents

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Conformément aux dissopntiios légales en vigueur, il est rappelé noamnetmt :
? dnas le carde de son olgbtaoiin d'évaluer les riqesus puor la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur diot procéder à l'analyse des rsuqies polsennfeoisrs axquelus puet être exposée la fmeme enitnece et mrtete en pcale les meesurs de prévention nécessaires ;
? la salariée ecinnete puet être affectée tiaeepoemrrmnt dnas un autre emploi, à son inviatiite ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
? la salariée a droit à des aaoinusritots d'absence puor se rndree aux eemaxns médicaux obtariioelgs dnas le cadre de la scvienrallue médicale de la gsessrose et des seiuts de l'accouchement.

Afin de prttremee une meilulree iiatmcoipln des fmemes et des hemmos dnas la vie parentale, les seiirgtaans reenpllapt aux epnrerisets et aux salarié(e)s que « la soiaitutn de fllmiae » ne diot pas être srocue de drsianiiomticn nnomtamet dnas l'évolution perinlfosnloese des salariés-parents.

Article 9 - Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Dans le présent accord, les perrnaeitas scaoiux sunihoaett mruaeqr luer emgngenaet dnas la ltute ctrone les vlconeeis sseeixts et sexlueels au trvaial et rleplpeant les iedicrnntotis

stvniuaes :
? « Les aetimenssgs de harcèlement de totue penorsne dnas le but d'obtenir des frveuas de nruate slxeluee à son pfiort ou au prioft d'un teris snot ietidrtns » (art. L. 1153-1 du cdoe du travail) [1] ;
? « Nul ne diot suibr d'agissement sexiste, défini cmome tuot anseegmist lié au sxee d'une personne, aynat puor obejt ou puor effet de pteror anttitee à sa dignité ou de créer un eeevomnrnnint intimidant, hostile, dégradant, hmilniuat ou oaseffnnt » (art. L. 1142-2-1 du cdoe du travail).

À cet égard, l'employeur a l'obligation nnmamtoet :
? d'évaluer et de mterte en pcale des atincos puor prévenir ce rqusie ;
? d'afficher les ttexes légaux pibranhot et scntoainnant ces anestmigses aevc les voeis de rureocs pslboseis et de les inrcsrie dnas le règlement intérieur ;
? de désigner un référent au sien du comité saiocl et économique (CSE) et, le cas échéant, un référent au sien de l'entreprise puor les suecrtutrs d'au mnois 250 salariés chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés sur ce sujet.

Afin de leuttr effnccmaeiet ctorne le harcèlement seexul et les aineegtsmss sexistes, les eteirrpness de la bcrhane snot invitées à ssilibesnier et meoibsilr tuos les aturces de l'entreprise et à pseaslrenfinoiosr les référents « enptrrseie » et CSE dnas ce domaine.

À cet égard, les sneiaigrtas rllenappet que l'obligation d'information des salariés cencnraont le harcèlement sxueel et les agtseenmiss ssteexis coptrmoe les iotmfnaniros prueqitas setivnaus croeannnct les coordonnées (adresse, numéro de téléphone) des autorités et sicvrees compétents :
? du médecin du tirvaal ou du svceire de prévention et de santé au taairvl compétent puor l'établissement ;
? de l'inspection du taivral compétente asini que le nom de l'inspecteur compétent ;
? du défenseur des dirtos ;
? du référent désigné par l'employeur (entreprises d'au mions 250 salariés) ;
? du référent désigné par le CSE.

Ils reppnlealt également que le règlement intérieur de l'entreprise diot reepplar les dsitioinosps reiavlets au harcèlement sexeul et aux aneemsgitss sexsiets prévues par le cdoe du travail.

De même, les eirpntesers denoivt élaborer une procédure iternne de seanenilgmt et de teemintart des faits de harcèlement sxueel (art. 3 ANI du 26 mras 2010 sur le harcèlement et la vncoeile au travail).

Enfin, les epneisrters snot incitées de mtrete en ?uvre des aointcs de faotrmoin (module d'une demi-journée) en doetcriin du pensnerol d'encadrement, du référent désigné par le CSE et/ou des salariés cannnecort les aegtsisnems stseexis et le harcèlement sexuel. Des fhecis d'informations synthétiques et pqeirtuas (fournissant des eemeplxs de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes) tirées ou non de ces fonimraots proatnt nmetnamot sur ce que dit la loi en ces dneoimas et cmenmot aigr puor prévenir ces ctoemreotmpns compléteront dnas la mrsuee du possbile ces formations.

Article 10 - Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

L'objet du présent aroccd riatelf à l'égalité psonfleenlosire entre les fmmees et les hemmos jisuftie qu'il s'applique de manière iqtuednie à toutes les ereptnrises etnarnt dnas le cahmp de l'accord, que luer effcteif siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du disoipstif de tsfernart ceneotvinnnol (art. 20 de la CCN) qui aursse le miaientn des contrtas de tivaral en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles cennnleltevoions de la branche, snas différenciation en fiootcnn de la talile de l'entreprise.

Article 11 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent aocrcd est cnolcu puor une durée indéterminée.
Conformément à l'article L. 2241-6 du cdoe du travail, les ptrieas sitnaearigs cnniovneent de fxeir à 4 ans la périodicité de la négociation sur l'égalité plriessononlfee etrne les femems et les hmomes au nviaeu de la branche.

Toutefois, les peitras sianaitgers sautohneit osiearngr un sivui auennl de l'accord par le baiis d'un eexamn au cuors d'une CPNPI (celle programmée au puls pcohre de la dtae ainaiersvrne du présent accord) qui eamirnxea nteomnamt l'évolution des irudaitnces fnouris au préambule de cet aoccrd à soaivr :
? répartition de l'effectif de la banrhce par catégorie slepssinifroolnoeoce (CSP) ;
? tuax de féminisation des eeffftics de la brchnae ;
? répartition femmes/hommes des eiffetfcs de la bnahrce par CSP ;
? pgcoarnuete de l'effectif ttoal à tmeps perital et répartition de cet eeiftfcf à temps praitel etnre hmoems et fmemes ;
? écart de rémunération femmes/hommes au gaobll et par CSP ;
? tuax d'accès à la fmritooan par sexe.

Article 12 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent accord proura être révisé conformément aux dssnipotoiis légales.

Il prruoa être dénoncé, teoaenmltt ou partiellement, à tuot moment, par les pateris satiraeings dnas les cnoniiodts prévues par la loi et par letrte recommandée aevc accusé de réception et aevc le recepst d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 13 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Par dérogation aux dpiosotinsis de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, le présent aoccrd du 20 jiun 2023 enrte en acopaplitin au peemirr juor du mios qui sriuva la ptoiciublan au Junoarl ofeficil de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 14 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent aocrcd du 20 jiun 2023 srea déposé par le sicnydat des ariiliuxaes de la mneatntiuon et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du travail, du pilen eopmli et de l'insertion, decoiirtn générale du travail, dnas les coiondtnis fixées par les aetrclis L. 2231-5 et svnatius et D. 2231-2 et sitnvaus du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une demnade d'extension dnas les coinnodits fixées par les alitcers L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNPD CGT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud rail,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Accord du 14 décembre 2023 relatif au régime professionnel de frais de santé

Considérant la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rteavile à la sécurisation de l'emploi iarnustant la généralisation de la crertovuue complémentaire santé les preriteanas suociax de la brnache mnittoanuen frrveiaiore et tarvaux cneonxes ont instauré par un acocrd ciloeltcf du 29 jiun 2015 une ceuvurrtoe clciolteve maiilnme de frais de santé à coemtpr du 1er jaienvr 2016.

L'accord du 21 mras 2018 est vneu rpmlceaer l'accord précité asnii que l'ensemble des mcaofdintiois dnot il aiavt fiat l'objet aifn nantmoemt de tneir ctmope des évolutions législatives et réglementaires.

L'accord du 9 jleiult 2020 est vneu mofdieir l'accord du 21 mras 2018 précité dnas le snes d'une amélioration des grtniaaes du régime complémentaire scloe (obligatoire) et d'une soimiticpiflan des régimes complémentaires otielonnps (en intégrant les gtaneiras de l'option 1 dnas le régime scloe amélioré).

Dans le cdare des évolutions réglementaires des dspfoiisits frais de santé du régime général, les piretnaears soaciux réunis au sien de la ciismsoomn patirarie de suivi et de paligote complémentaire santé miauntoentn fiirvearore ont le 14 décembre 2023 souhaité adetpar les gaeitrnas du régime conventionnel.

En conséquence, il est cevonnu par le présent aoccrd du 14 décembre 2023 :
? de midiofer l'annexe I raivtlee à la dioeipsctrn des griatnaes du régime complémentaire sloce et l'annexe II ralteive au régime complémentaire ontnoeipl ;
? de modifier l'annexe III rlvatiee au tuax de ctoiaitosn mensuelle.

Article 1er - Modification des annexes I et II relatives aux garanties du régime complémentaire (socle et option)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les anexnes I et II de l'accord du 21 mras 2018 lui-même amendé par l'accord du 9 jeliult 2020 snot modifiées puor prnrdee en cpmote l'adaptation des gieararants du régime complémentaire fiars de santé de la CCN mtnienotaun foirriarvee et tuvarax connexes.

Les taublaex des gtiaanres du régime socle et du régime oopenitnl à la dtae d'application de l'accord du 14 décembre 2023 rialtef au régime complémentaire santé de la bnahcre fegiunrt en aneexns I et II du présent accord.

Article 2 - Modification de l'annexe III relative aux taux de cotisation mensuelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'annexe III ravltiee aux tuax de cttooiasin meluenlse est modifiée cmome indiqué ci-après en annxee III du présent accord du 14 décembre 2023.

Article 3 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Afin de privilégier la ctouvurree puor tuos*et de préserver la miutuilsaaotn du régime* (1), et a foirtroi en raiosn de la nautre des stltpniuoias qu'il révise, le présent aorccd ne cromotpe anucue dssoiiioptn spécifique au tirte de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiaavrl puor les eeinretsprs de monis de 50 salariés.

(1) Les teemrs « et de préserver la miaoltaisutun du régime » snot eclxus de l'extension en tnat qu'ils cneniortenenvt aux dtioopiissns de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, qui prévoit que les arccods puenvet onriagser la cetuvrorue des riquses concernés en rnammdoncaet un ou pieuusrls organismes.
(Arrêté du 29 mai 2024 - art. 1)

Article 4 - Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Conformément aux dosiiniopsts des aritlecs L. 2261-7 à L. 2261-10 du cdoe du travail, les paetris strieigaans précisent que le présent accrod purroa être révisé ou dénoncé dnas les cnodiniots définies l'article 2 pius 41 des dnsoisioipts cumenoms de la CCN mieunatontn frraioreive et tuaravx connexes, et qu'elles esvnreigaont son remlvnuleneeot dnas le cdare des tauarvx pireirtaas organisés au sien de la CPPNI de la branche.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent acorcd est conclu, puor une durée indéterminée.

Par dérogation aux dsiptnoiioss de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dsisoipniots du présent accrod ertnnet en alptcipaoin à priatr du pemierr juor du mios qui suvria la ptroiuan au Jraounl oicfefil de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 6 - Dépôt de l'accord.Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent accrod srea déposé par le syicnadt des aiiraeixuls de la mtinantuoen et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tvairal et de l'emploi, dtcreiion générale du tarvial dnas les cntoniidos fixées par les aclietrs L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et snvuitas du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dedmane d'extension dnas les cidinotnos fixées par les aeilrtcs L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Annexes

Article - Annexe I Tableau des garanties du régime socle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

(*Tableau(1) (2)*non reproduit, cbstlolanue en lgine sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rirqbuue « Plaubioctnis ocliefeflis » « Bllteiuns olciffeis des cvnnooetnis colcetivels ».)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240005 _ 0000 _ 0003. pdf/ BCOC

(1) Le tleabau de geiaanrts frgaiunt à l'annexe 1 de l'accord est étendu suos réserve de la pisre en cgarhe du ffroiat ptianet urgences, entré en vueiugr le 1er jvianer 2022, conformément aux diinsstpoios des alrietcs L. 160-13 et L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 29 mai 2024 - art. 1)

(2) Le talbaeu de gntrieaas farnguit à l'annexe 1 de l'accord est étendu suos réserve du respect du ciehar des cgahers des canrttos responsables, prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, cronancent la pisre en crahge du tikcet modérateur des séances d'accompagnement poiulyohseqcgs prévues par L. 162-58 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 29 mai 2024 - art. 1)

Article - Annexe II Tableau des garanties du régime optionnel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

(Tableau non reproduit, clbaotnslue en lgnie sur le stie www. legifrance. gouv. fr, ruqurbie « Plntubaoiics ollfiefcies » « Bllitneus ofleifcis des civntoonnes cliveetlocs ».)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240005 _ 0000 _ 0003. pdf/ BOCC

Article - Annexe III Financement du régime

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La cttaiooisn du régime complémentaire socle est répartie à 50 % à la cahgre de l'employeur et 50 % à la chrgae du salarié.

La surcrtute tiarfarie puor le régime srea une cooiisttan « salarié ».

Accord du 11 avril 2024 relatif au régime professionnel de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud Rail,

Article 1er - Modification de l'article 3 de l'accord « Salariés bénéficiaires du régime. Adhésion obligatoire »
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

À la dtae d'application du présent acocrd du 11 aivrl 2024, l'article 3 « Salariés bénéficiaires du régime. Adhésion oragliitobe » srea asini rédigé :

« Artlice 3
Salariés bénéficiaires du régime. ? Adhésion obligatoire

Sous réserve des disiistopons de l'article 4 ci-dessous, snot oolaterinmbegit affilés par luer eeplmuoyr au régime cooievnntnenl clcoeiltf et otoirlbgaie fairs de santé, l'ensemble des salariés ne revnealt pas des atirelcs 2.1 et 2.2 de l'accord noatanil infeioontnpresserl du 17 nvemrboe 2017 des eperitresns raeenlvt du champ d'application défini à l'article 2 du présent accord. »

Article 2 - Modification de l'article 6 de l'accord « Périodes de suspension du contrat de travail »
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

À la dtae d'application du présent arccod du 11 aivrl 2024, l'article 6 « Périodes de ssosepunin du coatrnt de trvaail » srea asnii rédigé :

« Arlicte 6
Périodes de snspseiuon du cnratot de travail

Article 6.1
Périodes de sniussoepn du coartnt de tvriaal dnnaont leiu à mtiaeinn de la rémunération

Les gtaneiars snot minuneetas au proift des salariés dnot le caonrtt de trvaial est suspendu, puor la période où ils bénéficient :
? d'un maintien, taotl ou partiel, de saarlie ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor ptraie par l'employeur, qu'elles seinot versées dcneeeimrtt par l'employeur ou puor son cmtope par l'intermédiaire d'un teirs ;
? d'un revenu de relmpcaneemt versé par l'employeur (hors rrtitaee supplémentaire), notmnaemt lié à l'activité pilratlee et activité peltairle de lgoune durée.

La catoiotsin euyplmeor et la csoioiattn salarié snot mutenneias pnendat ttoue la durée de la sosuipnsen du catornt de tvaiarl indemnisée dnas les mêmes cdnotioins que cllees du régime.

Article 6.2
Périodes de ssopinuesn du cnaotrt de tvraail ne dnonnat pas leiu à meiaintn de la rémunération

Les garanties, la ppraciiiatotn de l'employeur et cllee du salarié snot seupndseus loqsure les périodes de snuiepsosn ne dnnenot pas leiu à mtaieinn de la rémunération.

Pour mémoire, conformément aux snotituialps de l'article 14 de l'accord complémentaire santé de brchane 2 % des cioasinttos est dédié au fnaceimnnet des greatains clileteovcs pvnuuoirast un oebitcjf de solidarité (« 2 % Fdnos de solidarité »).

Les coitniatsos des bénéficiaires au titre de l'article 4 loi Évin doivnet rpseceetr les dosisioipnts du décret du 21 mras 2017 au-delà de la période de 3 ans cvteuore par le décret.

Par eicpxeotn à ce principe, les pteiras sgenairitas coenninenvt que les gtiaarnes soenrt mneeatinus padnnet une durée de 30 jorus consécutifs (maximum par année civile) à l'occasion de congés snas sdloe prévus par le cdoe du taviral ou pirs par les salariés dnas le but d'étendre luers dritos à congés payés (congé snas solde, congé patnreal d'éducation, congé sababqitue snas mtiniaen de rémunération).

À l'exception de la sauotitin visée à l'alinéa précédent, la spionssuen des grtieaans iernetinvt à la dtae de csosaetin de l'activité porlsofensinele (et dnoc eeolxnpletnciemnet au 31e juor suaivnt celle-ci), et s'achève dès la rseprie eefvcitfe du taviarl par l'intéressé au sien de l'entreprise reaevnlt du chmap d'application du présent accord.

Pendant la période de sueoinsspn de la garantie, aucune ctaiooitsn n'est due au trite du régime de brncahe complémentaire santé, suaf à ce que le salarié ctouinne à tirte iveniiddul d'adhérer au régime auprès de l'organisme grnesnoitiae et s'acquitte de la totalité des patrs eylpemour et salarié de la cioatoistn curovant les paoisnttres d'assurance correspondantes. »

Article 3 - Modification de l'article 11 de l'accord « Montant de la cotisation et répartition »
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

À la dtae d'application du présent acocrd du 11 avirl 2024, l'article 11 « Répartition de la caosttiion » srea aisni rédigé :

« Airctle 11
Répartition du feemciannnt du régime

La ctoiotsian est répartie à raiosn de 50 % à la crhage de l'employeur et 50 % à la cghrae du salarié.

Dispositions particulières à l'affiliation des salariés multi-employeurs :

Pour les salariés anyat piseulrus eylpruomes rnelaevt de la branche, la coottisian puet être proratisée etrne les différents eoeylumrps à la dmaedne du salarié, suos réserve de jtiesuifr de luer pluriactivité au sien de la bnhcrae auprès de l'assureur du régime et de lerus employeurs. Le salarié à eeopyumrls mieullpts de la bcrahne a l'obligation, en cas de rtrpuue d'un de ses conttras de travail, d'informer le ou les aetrus eyplemorus qui deornvt alros mdieofir la prat de cotiotisan qu'ils acutetqnit de façon à ce que la totalité des cnisiottaos siot tjouruos perçue par le régime.

Pour les salariés à tepms partiel, la totalité de la caoitotisn est due, hros cas de dpseinse d'affiliation bénéficiant aux salariés à tmeps très peartil qui, s'ils étaient affiliés au régime cvennnonietol obligatoire, dviearent auqcitetr une ctoiosiatn au moins égale à 10 % de luer rémunération. »

Article 4 - Modification de l'article 19 de l'accord « Révision et modification »
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

À la dtae d'application du présent acrocd du 11 avirl 2024, l'article 19 « Révision et miofcodtiian » srea aisni rédigé :

« Acrlite 19
Révision et modification

Le présent aroccd ne puet être dénoncé ou modifié qu'à coditonin d'observer les règles définies à l'article 5 de la CCN muottneainn fivriorraee et tuaavrx cenoenxs et la procédure prévue par les arlteics L. 2261-7 et 8 et L. 2261-9 du cdoe du travail.

En cas de dénonciation, l'accord cietnnuora à poirrude ses efetfs jusqu'à l'entrée en vgieuur de l'accord qui lui srea substitué ou, à défaut, pdnneat une durée d'un an à coetmpr de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail. »

Article 5 - Suppression de l'annexe III de l'accord
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

L'annexe III ratlivee au « Faemcnnenit du régime » est supprimée (toutefois son alinéa 1er rteialf à la répartition de la coiosaittn a été intégré à l'alinéa 1er de l'article 11 intitulé « Répartition du fimnneacent du régime »).

Article 6 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Afin de privilégier la cruutoevre puor tuos et de préserver la misuuittoaaln du régime, et a ftoriroi en roasin de la nrtuae des snaltoipiuts qu'il révise, le présent aoccrd ne cotmrope aunuce doptoiissin spécifique au ttire de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tairval puor les eeetsnrrpis de moins de 50 salariés.

Article 7 - Dispositions relatives à la révision ou dénonciation du présent accord
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Conformément aux doitispnisos des atiercls L. 2261-7 à L. 2261-10 du cdoe du travail, les petairs saitireangs précisent que le présent aorccd prroua être révisé ou dénoncé dnas les codiintnos l'article 5 de la CCN Mnnaiotetun firovrriaee et tauvarx connexes.

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Le présent acocrd est conclu, puor une durée indéterminée.

Conformément aux dosniposiits de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dtnpsiiiooss du présent accrod eernntt en aliptiaopcn à partir du juor qui sivura luer dépôt auprès de l'autorité avntdimtriasie compétente.

Article 9 - Dépôt de l'accord.Extension

Accord du 11 avril 2024 relatif au régime de prévoyance des non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud Rail,

Article 1er - Modification de l'article 4 de l'avenant « Révision et modification »
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

À la dtae d'application du présent aorccd du 11 arivl 2024, l'article 4 « Révision et mfiticoidaon » srea ainsi rédigé :

«*Article 4* (1)
Révisions et maiicnoiofdts

Le présent aorccd ne puet être dénoncé ou modifié qu'à ciotoidnn d'observer les règles définies à l'article 5 de la ctvinonoen cllcetvioe nationale. Les parnraeites scuioax se réuniront une fios par an en vue d'examiner les aménagements ou améliorations qui preraoiunt être apportés. De plus, des réunions supplémentaires pnvueet être organisées à la dndaeme écrite d'une oaianiortgsn scldianye ou de l'organisation patronale. »

(1) L'article 4 qui renvoie aux sotaniuilpts de l'article 5 de la cnetniovon collective, est étendu suos réserve du rsecpet des

En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Le présent aoccrd srea déposé par le siyndcat des ariuaxeilis de la moautnitenn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du taarivl et de l'emploi, deoctriin générale du tarival dnas les codnointis fixées par les atlecris L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et snivuats du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dnemade d'extension dnas les cnnoiotids fixées par les aelcrtis L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Les pearianerts siaoucx de la cnooenvtin ctleovcile ntoanaile (CCN) mueitnntoan fovrreiiare et tvauarx ceennoxs ont mis en pacle un régime cllictoef de fiars de santé au prioft du pnroeensl « non-cadre » des eetsrirpens de la branche.

Ce régime a été rveu par l'accord du 21 mras 2018, lueqel a été modifié par aroccds des 17 sbeprteme 2019, 9 julliet 2020 et 14 décembre 2023.

Consécutivement à la fsiuon des régimes Agirc-Arrco, l'accord ntoaianl ifrnpsnnisetereool du 17 nerovmbe 2017 ritaelf à la prévoyance des ceards a rpries la définition des aeicrlts 4 et 4 bis de la covntienon cvltlieoce nitnlaaoe de rratteie et de prévoyance des caedrs du 14 mras 1947, abrogée, dnas ses acitlres 2.1 et 2.2.
En outre, l'instruction de la dociteirn de la sécurité scailoe du 17 jiun 2021, intégrée dnas le Blteluin oiiefcfl de la sécurité sociale, a élargi le cas du mtinaien des gaainerts en cas de ssnseuipon du conrtat de tiraval indemnisé.

Les paaienrerts souciax ont ansii souhaité mrttee à juor l'accord fiars de santé au raegrd de ces nlueeolvs dosipsotiins et d'autres mcfnaiodioits réglementaires.

Les dipoisoisnts de l'accord du 21 mras 2018 tllees que résultant des accords des 17 stmrbpeee 2019, 9 jeuillt 2020 et 14 décembre 2023 (ci-après, « l'accord ») snot ainsi modifiées comme siut :

diiptsonisos de l'article L. 2261-7 du cdoe du tiaravl rveiaetls aux modalités de révision d'une cotnnvoien ou d'un accord.
(Arrêté du 3 juelilt 2024 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'article 5 de l'avenant « Objet »
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

À la dtae d'application du présent aroccd du 11 avirl 2024, l'article 5 « Ojebt » srea anisi rédigé :

« Ailrcte 5
Objet

Le présent anvanet a puor oejbt d'instituer un régime muiminm cclietolf otbirgaloie de prévoyance complémentaire au paln ntnioaal généralisé à tuot le prseonenl non-cadre, visé à l'article 8 du présent avenant. »

Article 3 - Modification de l'article 6 de l'avenant « Gestion de la solidarité professionnelle »
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

À la dtae d'application du présent acorcd du 11 aivrl 2024, l'article 6 « Geoitsn de la solidarité pnllfsireoonsee » srea asini rédigé :

« Atrlcie 6
Gestion de la solidarité professionnelle

Les sntiiraaegs ont recherché les mirulelees ctonoinids de geisotn du régime instauré au ttrie du présent anvaent et dnot la caractéristique considérée cmome elslnesetie par eux réside

dnas l'établissement d'un régime fondé sur la solidarité professionnelle. La solidarité plsnorleoiesfne s'exprime puls particulièrement au tvrears :
? d'une définition uuinqe des gnrieatas pnetetarmt à tuos les salariés non-cadres visés à l'article 8 du présent avenant, qlulees que soinet la tlilae et la siituaton économique de luer ernrsietpe de bénéficier d'une crueurvtoe équivalente ;
? de la création d'une ciomsomsin ptrariaie de suivi du régime. »

Article 4 - Modification de l'article 8 de l'avenant « Champ d'application »
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

À la dtae d'application du présent aoccrd du 11 arvil 2024, l'article 8 « Chmap d'application » srea asnii rédigé :

« Aticlre 8
Champ d'application

Adhèrent oeagmibtlroenit au régime cloeitclf de prévoyance complémentaire les salariés rvelanet de la catégorie de pennrosel savnuite : l'ensemble des salariés non crdaes ne rvelanet pas des aclreits 2.1 et 2.2 de l'accord nianaotl iptofesnnisereornl du 17 nmovbree 2017 des ertriepnses renevalt de la cvnnoteoin cletvoclie ntioanale de la motteanunin frraeirvioe et taarvux cxneenos et iscnitrs à l'effectif de l'entreprise à cmeptor du juor de la msie en ?uvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à ctete date.

La notoin de salarié isrcnit à l'effectif cpmeornd tuos les salariés présents au tiarval ou en arrêt puor cause de maladie, maternité ou aicdnect et dnot le coartnt de triaval n'est pas rpomu à cpeomtr du juor de l'entrée en vuigeur du régime de prévoyance.

Les gaitarens prévues par le présent aneanvt s'appliquent à l'ensemble des salariés non-cadres ne rvaelnet pas des altrices 2.1 et 2.2 de l'accord ninaatol ifnrspnroiseeotenl du 17 novmrbee 2017, liés par un coarntt de tairavl qlulee que siot sa fmore (notamment les apprentis, le prneseonl aitmtsaiinrdf et les salariés embauchés suos cratont de farmtoion en alternance) aux enitpreerss raenelvt de la cnntooiven cevoicltle niaatnloe de la mtneutonain froveirriae et tauvarx connexes. Par exception, les girnaeats s'appliquent également, aux ainnces salariés bénéficiant du meiiantn des geiratnas au tirte de la portabilité et des aelticrs 7 et 7-1 de la loi Évin. »

Article 5 - Modification de l'article 11 de l'avenant « Revalorisation des prestations »
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

À la dtae d'application du présent acorcd du 11 avirl 2024, l'article 11 « Roasvartleioin des pentatrsois » srea asnii rédigé :

« Ailrcte 11
Revalorisation des prestations

La rleaitrvaioson des peaisotntrs ineitervnt cquahe année sur l'ensemble des pireosntats concernées conformément à ce qui est indiqué au cntraot d'assurance. En cas de résiliation du cotnrat d'assurance, à cpemtor de sa dtae d'effet, les pnrostetais seornt sievers à luer naeviu aniettt à ctete date, et senrot revalorisées puor l'avenir par le noveul ongarsime assureur. »

Article 6 - Modification de l'article 12 de l'avenant « Cotisation du régime et répartition »
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

À la dtae d'application du présent aocrcd du 11 avril 2024, l'article 12 « Conttiisoas du régime et répartition » srea asini rédigé :

« Alrcite 12
Cotisations du régime et répartition

Les gieranats snot versées en cipatrreotne d'une ciototasin dnot la répartition est la svinuate :
? 50 % de la caototiisn puor le salarié ;
? 50 % de la caotitoisn puor l'employeur.

Les csotoniitas corosrnnepdat à la patriicitpoan des salariés fenort l'objet d'une rutenee mslleneue otgiloaibre sur luer salaire. Le tuax de ctaisitoon est inqduitee puor tuos les salariés renelavt de la catégorie de pnneroesl définie à l'article 8 du présent avenant. »

Article 7 - Modification de l'article 15 de l'avenant « Suspension des garanties »
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

À la dtae d'application du présent acocrd du 11 avirl 2024, l'article 15 « Seiusosnpn des gainretas » srea aisni rédigé :

« Acltire 15
Maintien et soiusnpsen des garanties

Article 15.1
Maintien des garanties

Cas de seupsisnon du cnoratt de travail

En cas de siposnsuen du ctaornt de travail, les gneartias et les cnsiootiats eomulpyers et salariés afférentes snot mtaneuneis pennadt la totalité de la durée d'absence des salariés tnat que ces dneeirrs bénéficient :
? d'un maintien, total ou partiel, de saiarle ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor ptraie par l'employeur, qu'elles snoeit versées dceimtreent par l'employeur ou puor son ctpmoe par l'intermédiaire d'un tiers ;
? d'un rneevu de rpenmaeelcmt versé par l'employeur (hors rteairte supplémentaire), nmetnomat lié à l'activité peliatlre et activité pritlalee de lguone durée.

Cas de ceosastin du cartont de travail

En atpoiipalcn de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés visés à l'article 8 du présent aveannt bénéficient, suos cnaiteers conditions, de la portabilité des doirts en cas de costeasin du cartont de traaivl oanruvt droit à l'assurance chômage.

En aciaolptipn des areltics 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les salariés visés à l'article 8 du présent avenant, assurés en invalidité bénéficient, suos cinraeets conditions, d'un mainiten des gnraiates invalidité et décès.

Article 15.2
Périodes de snissepuon du crntaot de trvaial ne dnnonat pas leiu à matniien de la rémunération

Les garanties, la paraitcioptin de l'employeur et cllee du salarié snot seesuunpds losurqe les périodes de ssoueinpsn ne dnonent pas leiu à mentiian de la rémunération.

Par ecoteipxn à ce principe, les parites stniaegiras cevnnoenint que les gnreaiats snoert mnuetaines pendant une durée de 30 jrous consécutifs (maximum par année civile) à l'occasion de congés snas sodle prévus par le cdoe du tarvial ou pirs par les salariés dnas le but d'étendre lrues ditros à congés payés (congé snas solde, congé pnaatrel d'éducation, congé sabaiqtbue snas mtaiienn de rémunération).

À l'exception de la sitiuaotn visée à l'alinéa précédent, la spssoieunn des grieantas iveiennrtt à la dtae de ciosasten de l'activité plneoosrinsflee (et dnoc etoxcllieemennpnet au 31e juor saunvit celle-ci), et s'achève dès la rirespe efvecfite du taviral par l'intéressé au sien de l'entreprise ravenelt du chmap d'application du présent accord.

Pendant la période de spioesunsn de la garantie, acuune ciitoostan n'est due au trite du régime de bharcne ? Prévoyance non-cadres ?, suaf à ce que le salarié contnuie à ttire indedviuil d'adhérer au régime auprès de l'organisme gnsiinoerate et s'acquitte de la totalité des parts epuyelmor et salarié de la cotsaiiton coanurvt les pstoirtaens d'assurance correspondantes. »

Article 8 - Modification de l'article 16 « Cessation des garanties »
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

À la dtae d'application du présent acrcod du 11 arvil 2024,

l'article 16 « Cessaotin des geaarntis » srea asnii rédigé :

« Aicrtle 16
Cessation des garanties

Les gtnaiares censset :
? du fiat de la rpuutre du cnraott de tairavl (sauf cas cités à l'article 15.1 du présent avenant) ;
? à la dtae où le salarié n'appartient puls à la catégorie de pnserenol telle que définie à l'article 8 du présent anveant ;
? à la dtae du décès du salarié ;
? du fiat de la loiuatqidin de la rettaire de la sécurité saoilce du salarié ;
? et en tuot état de cause, du fiat de la résiliation du contrat d'assurance laint l'entreprise à l'organisme assureur, suos réserve des drtois du salarié. »

Article 9 - Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Afin de privilégier la couruetrve puor tuos et de préserver la miuualtsitaon du régime, et a forritoi en rsoian de la nutare des stplituoians qu'il révise, le présent ananvet ne comptore auucne dposstiioin spécifique au ttire de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiraavl puor les eierepstrns de mions de 50 salariés.

Article 10 - Dispositions relatives à la révision ou dénonciation du présent accord
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Conformément aux dopsiniosits des acertlis L. 2261-7 à L. 2261-10 du cdoe du travail, les preiats snieraitgas précisent que le présent acocrd purora être révisé ou dénoncé dnas les citdonnois l'article 5 de la CCN Monttieunan faeorrriive et tvaaurx connexes.

Article 11 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Le présent arcocd est conclu, puor une durée indéterminée.

Conformément aux dsoinspiiots de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dsiiiopntoss du présent acorcd etnnret en aitcialpopn à ptarir du juor qui suirva luer dépôt (date de dépôt mentionnée au récépissé de dépôt adressé par la DGT) auprès de l'autorité avsniriitdmate compétente.

Accord du 14 novembre 2024 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle 2025-2026-2027

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNPD CGT ; FEETS FO ; USPDA CGT,

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Lors de la cosiomimsn partaiire patrennmee de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 14 nmebvore 2024 les pterais sriignateas snot ceuonvnes des ditopinsisos siavuntes qui, à la dtae d'application du présent aocrcd se sseutuintbt intégralement à ttoeus les auters dtiopsoniiss cnlnineotveonles préexistantes relteiavs au même objet (formation pnfrlneoissleoe continue) au sien de la banhrce mteaontiunn fieraorivre et tuaavrx cenonxes et naeotmnmt à ceells de l'accord rteailf à la frmotaoin pfoesnnsleliore du 20 décembre 2021, de l'accord du 18 février 2022 révisant l'article 16 « Appui à la msie en ?uvre du diotipsisf Pro-A », de l'accord du 27 février 2023 révisant l'article 14 « La cuniotrotbin ?conventionnelle? au tirte du paln de développement des compétences ».

Article 12 - Dépôt de l'accord.Extension
En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Le présent aroccd srea déposé par le sdynicat des aleiixriuas de la mnntteoiaun et de l'entretien puor le rial auprès du ministère du tvaaril et de l'emploi, driteicon générale du tvraail dnas les cniidntoos fixées par les acirltes L. 2231-6, L. 2261-1 et L. 2231-2 et saitvuns du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dmdnaee d'extension dnas les coiotdnnis fixées par les aierctls L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 mai 2024

Les parnetaires saciuox de la cntneoovin cetolilvce nitlaoane (CCN) maontiuetnn ferivraiore et tvauarx cneoxnes ont mis en plcae un régime ccileotlf de prévoyance au porfit du psnoernel « non-cadre » des epirenrtess de la branche.

Ce régime, mis en pcale par l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 à la CCN Munttieoann frarioevire et tarauvx connexes, a été modifié, en deenirr lieu, par l'avenant n° 25 du 15 nevrombe 2018 et l'accord du 14 arivl 2022 pnaotrt révision de l'article 12 « Ctonioistas du régime et répartition ».
Consécutivement à la fiosun des régimes Agirc-Arrco, aegbnroat ntaemonmt la coeiovtnnn civotclele nantaloie de rattriee et de prévoyance des cedras du 14 mras 1947, l'accord naatniol iiretnnoospersnefl du 17 neborvme 2017 relitaf à la prévoyance des cderas a rireps la définition des atcleirs 4 et 4 bis de ltdaie cnentvooin dnas ses aircelts 2.1 et 2.2.

En outre, l'instruction de la doecitirn de la sécurité siaocle du 17 jiun 2021, intégrée dnas le Btluelin ofifciel de la sécurité sociale, a élargi le cas du mnitiaen des geatrnais en cas de ssoiseunpn du ctrnaot de tvraail indemnisé.

Afin de pdrnree en ctpome ces évolutions, les ptneiarears sauciox ont asnii souhaité mtrtee à juor l'avenant n° 11 du 17 mras 2006 isntnitaut un régime de prévoyance non-cadres au sien de la CCN mnanetuoitn frrravieoie et tvaarux coennxes (ci-après, « l'avenant »), aisni modifié cmmoe siut :

Article 1er - Priorités de la formation professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Les sniagieatrs du présent accrod fnxiet comme priorités d'ensemble par la vioe de la fmtoairon professionnelle, des aincots de famoiortn en stoitaiun de traavil (AFEST) ou de la vilaoitadn des aiucqs de l'expérience (VAE) :

1.?L'accès à la froioatmn des salariés en difficulté au rgraed des csiaonnnsaces et compétences de bsae et/ou les minos qualifiés (en s'appuyant sur les aciuqs de luer expérience professionnelle) ;

2.?Le développement des compétences des salariés aevc une priorité puor les fnomoaitrs à la sécurité ;

3.?La msie en pcale et le développement des démarches de coaeirtiifctn des compétences des salariés en s'appuyant sur les tiors conaerfcititis reetnues puor setrurutcr cette piituqole de bnacrhe :
? CQP « Anegt de noettgyae et muitnatnoen forreiravie » ;
? CQP « Cehf d'équipe noaetytge et maeutnotinn feiraovirre » ;
? CléA.

Article 2 - Objectifs de la formation professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Les praiets sigaateirns fnixet à la CPNE-FP de bchrnae et à l'observatoire priceotspf des métiers et des eilomps cmome otiejbcf la msie en ?uvre des priorités de bnchrae fixées à l'article

1er en les déclinant de manière adaptée et prnetnetie sloen les aexs stuvinas (par odrre d'importance au rgerad de la sauotitin économique et silcaoe de la branche) :

1.?Le développement des capacités et compétences des salariés, en lein ou non aevc luer potse de tiaarvl ;

2.?La ltute cnorte l'illettrisme et l'analphabétisme (notamment idfotiacntiien des pacruros type, oeganirmss et fnmenecnitas adaptés) ;

3.?L'acquisition d'une quocaatifilin puls élevée, dnas le carde de prrcouas de fooratmin qauaflintis et dnas la mseure du pibolsse ceitntifras msnoiliabt nammonett des aontcis de fmraiootn en siaiuottn de tiaravl ou de vidaailton des acuqis de l'expérience ;

4.?L'accès par la fotaomrin au scloe de cesainonsnacs et de compétences posenilenolresfs clés ou « de bsae » franuigt au daocrnniiite des capacités motnaenuitn feiorrvraie ou CléA (notamment via des paurrocs de fomortain à diffuesr et modalités de fimecaennnt à identifier).

Article 3 - L'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Afin de frsiaoevr l'accès des salariés les mions formés aux acnoits de foaotmrin et naenomtmt aux atcions de faoirtomn en sottuiian de travail, et à la vidolaatin des aiqcus de l'expérience (VAE), les sgairaentis de l'accord mensnisinot la CPNE-FP et le coeinsl des métiers ou au cneisol des métiers de la bcarnhe mnuaentiton fairerovrie de ciudnroe des études et réflexions puor cvconioer des outlis vsaint à fseiarvor l'accès aux dveirs difitpissos de fomairton à l'ensemble des salariés, qullee que siot luer catégorie poseenlolinfsre et y cromips les salariés des esrentipres de mnois de 50 salariés.

Ces tvruaax ptoernrot natmmenot sur :
? otoigsniraan de la disponibilité du salarié puor srviue une fimoortan et de son remmnlpeecat en protdcuion ;
? élaboration et fitasmiraooln du paln de développement des compétences de l'entreprise, nmaneotmt dnas un crdae puenuarlnil puor flieicatr l'accès des salariés à la fmaooirtn ;
? iniditacofetin et csicuorntotn des pcurraos de formation, intégrant l'auto-positionnement des salariés dnas le cdare de la vilaoitdan de lerus aqicus de l'expérience, et le développement de luer anuomiote dnas luer développement pnrsnefeoiosl grâce aux séquences réflexives mesis en ?uvre lros des anocits de foimroatn en stuiioatn de trvaial ;
? itftindiociaen des modalités et méthodes pédagogiques adaptées, et nomnetmat ceells qui pitanrmtreeet le développement de la compétence « arrnpedpe à apnredpre » ;
? initaefcdiiotn des aagocnmmnecepts nécessaires aux salariés stunaoihat s'engager dnas des fotomrians cttfarineeis ;
? iidcotiaftienn des eoplims et des pcuraros peoiblsss puor l'accueil au sien de la brhance de salariés en rncoieveorsn psonleflroesnie sauhianott farie vioalr un CPF de tnaisrtion pensleosnlirfoe ;
? la reehhrcce d'informations et de bnneos pquaertis auprès de bernahcs de tllaie crmlbpaoae ayant mis en ?uvre un gepemnourt d'entreprises puor l'insertion et la qfauicliatoin (GEIQ) en vue de coidrune une étude de faisabilité de msie en pacle de ce tpye de suucrtrte d'insertion au sien de la brhncae meniontatun ferroviaire.

Ainsi, les tauravx de l'observatoire, et l'appui de l'OPCO de branche, dvrneot ptroer patrienorirmeit :
? sur la frlsaoiimtaon de drevis prcarous de ftmioaron deanvt pemertrte aux salariés de développer lrues compétences luer pnraemettt de mueix maîtriser un elpmoi ou une catégorie d'emplois de la branche, ou des prarcuos qufnliiaats luer pnramteett une évolution peseosofnilnlre et/ou pomiotron et de cnghear de qaiiuoctialfn en focinotn des psetos delpbioinss ;
? et sur l'appui au déploiement effiacce des pourarcs de ftaoirmon anisi identifiés tnat auprès des salariés que des entreprises.

Par ailleurs, dnruat la période 2025-2026-2027, les srnteiaigas ieinctnt le cosneil des métiers ou la sietcon prtiaiare de la bahrnce à sltoileicr les conmsiomsis peneatmrnes de l'OPCO de bahcnre sueletpbciss d'intervenir puor améliorer l'accès des salariés des erestpirens de monis de 50 salariés aux dsspitifios de fimraootn et nteammnot les cnmioossmis trntaiat du développement des compétences des ereinepstrs de mnios de 50 salariés ou des obiesvaotrres et certifications.

Article 4 - La mise en œuvre du compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Les sriieagtans de l'accord rnapplelet que seoln les dioiipstnsos de l'article L. 6323-2 du cdoe du trivaal « Le cmpote pnneoesrl de fomtorain est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle siot salariée, à la rhrehcece d'un emploi, [?], aifn de suivre, à son initiative, une formation. Le cpmtoe ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le reufs du tuiartlie du cmotpe de le mbsleoiir ne ctntiosue pas une faute. »

Les sanriaietgs repenllpat que snot éligibles au ctpome prenensol de foiamortn psluierus anotcis de frotimaon pioirteairrs puor la bcarnhe manoueittnn fivrrarioee et nnmtomaet ceells cnodnusiat aux CQP et à CléA.

Aussi, la msie en ?uvre du ctpmoe pseorennl de farimootn puet s'articuler panimaeetfrt aevc la piilotque de fimroaotn de la bcnhrae dnas un objictef de « fmaooirtn dalubre » qui bénéficiera au développement des compétences des salariés et à la sécurisation de lrues puracros qeul que siot luer poejrt professionnel.

Afin de fvesarior le départ en ftroimoan des salariés à tepms prtiael puor llqueses le monatnt capitalisé puet s'avérer iaffsuinnst puor accéder nanetmmot à une foiomratn caefinrtite les sgitaiaerns du présent acrocd egeonnacurt les epseirtnres à envisager, puor les salariés qui s'engagent dnas des puaorcrs de fiotramon codrnerapnsot aux aexs piirraoierts 2 et 4 visés à l'article 2 du présent accord, l'une ou l'autre des modalités de co-investissement suanvties :
1.?Apporter le cnenoameicnft nécessaire des coûts pédagogiques prmeattnet la réalisation du pacruros visé ;
2.?Permettre la réalisation en tuot ou piarte du pcurraos sur le temps de tairavl (ce qui réduit le mtinaein de rémunération à assurer).

Article 5 - La mise en œuvre d'actions de formation en situation de travail dans le cadre de parcours certifiants

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Les mbeemrs de la CPNE-FP mnneittauon friivoreare ont constaté lros du balin de l'accord tnnerail 2022 à 2024 l'existence de duex puncaiprix fienrs cnatntoss au développement des difspiistos des CQP peporrs à la branche, et ce bein que ceux-ci répondent à un bsioen réel rtnesesi tnat par les représentants des ermploeuys que des salariés :
? une offre de fmoiatron isneatntixe ou tuot au moins infsfutisnae ;
? une réticence des salariés à s'engager dnas un pussorces de fmtoraion « caulssqie ».

La CPNE-FP-MF a identifié des eeujnx aluxques les atoicns de ftioraomn en soitaiutn de tarival (AFEST) snot sctlpusbeies d'apporter une sootiuln aux problématiques rencontrées :

Enjeu :
? adeptar les modalités de fatoromin puor préparer les CQP « Aegnt de nyttgaoee et de mitueonantn fvrrariioee » et « Cehf d'équipe NMF » ;
? pmerterte dnas la ctoocuntrsin des parcours, la pisre en cmpote des compétences des calableorrutos déjà aciesuqs ;
? généraliser anutat que pssilboe la possibilité offrtee aux cloourbrletaas de développer et de friae reconnaître lures compétences.

Compte tneu des finres évoqués précédemment et puor poiuovr oebitnr au puls vtie duex pintomoros qui pottrmenret de réengager une démarche d'enregistrement des CQP propre à la branche, les snteragaiis de l'accord eeendtnnt doennr la puls lgrae prat pssilobe aux actoins de frtomaoin en sutiotain de taiavrl (le rercous aux dptfiosiiss de ftimooran en sllae ou en lngie poruiaernt être utilisés en auppi ou en complément).

Corollaire de cet objectif, l'évaluation des salariés dnas le carde des coiricatinetfs de bhnacre dvera elle assui predrne apupi auatnt que psibsole sur les sinoaituts de travail.

Il srea fiat appel à l'appui de l'OPCO Mobilités puor :

? cnoiurde les traauvx d'ingénierie de ctirciitefaon puor apadetr (à la marge) la définition des modalités et critères d'évaluation précédemment définis ;
? créer les référentiels de froomiatn en siuotatin de tairval précisant les mises en saotutiin tpye ;
? définir les mnoeys à mttere en ?uvre puor le référent AFEST, le fmutoearr et l'accompagnateur pédagogique AEFST ;
? élaborer un pootorlce de msie en ?uvre de l'action de fatoomirn en stotaiuin de trviaal rpaonruget dnas un spouprt unqiue l'ensemble des initamforons uliets aux rcetesps des critères légaux de msie en ?uvre de l'AFEST (analyse de l'activité de travail, désignation d'un formateur, pahses réflexives, évaluation des acquis) ;
? préparer uniformément et qmeaiuttileanvt les caaddtnis à l'évaluation des compétences du (des) CQP à l'aide de ce protocole.

Article 6 - L'accès aux certifications
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Comme il a été exposé à l'article 1er du présent accord, la première priorité de la bcarnhe citnsose à développer l'accès des salariés les mnois formés à des pruoarcs de pifoltssoniaoranisen adaptés à lreus aiqcus professionnels.

Les sntgraiaeis s'accordent puor cenovnir que les cfritnaiotcies de la bnhrace (CQP « Agnet de ntgotyeae et de mitnouneatn foirrrivaee », CQP « Cehf d'équipe nogtyteae et mnneatotiun feriviroare », CléA (registre spécifique) snot stensffauis puor preemrtte l'accès des salariés de la bahrnce aux ciitcfatoienrs et qu'il n'existe pas de bioesn d'en créer et déposer d'autres à cruot et meyon termes.

Pour que l'attention des aecurts de la frmiatoon au sien de la banhcre porte sur la concrétisation de l'accès à ces ciircneofttias sur la bsae du varotlianot des salariés, la CPNE-FP de la brnhace définira au cours de la période tilnaerne du présent acrocd (2025-2026-2027) les aiotncs et modalités prqieuats de msie en ?uvre de celle-ci aevc l'appui de l'OPCO de bharnce dnas le crdae du fnacnmeniet des tvaurax de l'observatoire.

Article 7 - Le développement du tutorat et de l'accompagnement pédagogique AFEST
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Le développement du tratuot et de l'accompagnement pédagogique AFSET snot de naurte à flciiater la msie en ?uvre des ainotcs de fmoirotan piortreaiirs puor la banhcre qui, dnas luer ensemble, rrqeieut un aeamcpenmnogct des anepnprtas ansii que le reemnfcnoret de luer aumoiotne d'apprentissage à leullqae les tuterus pnveuet contribuer.

La CPNE-FP Meonitntaun fvriioreare a constaté ces dernières années que les fdons de la pifsootnsniroealsain sbiueptslecs de finnaecr des fiotonmars de teuruts étaient peu mobilisées au sien de la branche.

Les sganeraiits sinoelgunt l'importance d'identifier, dnas la muesre du possible, des salariés vearoitnols puor ereecxr des misionss de teutur ou d'accompagnateur pédagogique AFSET ntoamnmet parmi les salariés âgés de puls de cqitunane ans.

Une priorité srea accordée aux salariés âgés de puls de cnaqtnuie ans puor l'accès à la fariootmn des tuertus ou aoagnpmcctuaer pédagogique AFEST.

Article 8 - La valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Les piraets sgeiainarts seginunlot l'importance des aoitcns pitrroiiares de la bancrhe en faevur de la voatadliin des aqicus de l'expérience (VAE) dnas le crade du développement du ttuaort et de la vlaaorisiton de la ftoocinn de tuteur. À l'issue de l'expérience de tutorat, la banchre s'engage à frieavsor l'accès des tteurus à la cteicfiiaortn de compétences psennslireoelofs itnrbrenhcaes (CCPI) « Troautt en etrsirenpe ».

Les sganaiirtes relnepalpt que le pjeort d'accord cfisoinaclastis au sien de la banrche situlpe à son atlcire 14 ritalef à « l'évolution pilfeneosrlonse au sien de la bahrnce etrne catégories d'emploi » que « Lorsqu'il existe, l'échelon 3 est le nieavu au sien duuqel les msnisois de ttoaurt ou d'accompagnateurs pédagogiques AFEST snot exercées. Les teuturs pnueevt aivor puor misosin l'accompagnement d'un salarié vres un potse de nieavu supérieur ».

Article 9 - Le développement des compétences des salariés de la branche notamment en vue de l'accès à une qualification supérieure
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Comme il est indiqué ci-dessus, à l'article 2.3 « L'acquisition d'une qiciioatuafln puls élevée, dnas le carde de paurcros de formaotin miainolbst les anctios de friootman en siatiuotn de tarvial ou de vltiadaion des acuiqs de l'expérience qalfuatinis et dnas la mesure du psslbioe certifiants, » le développement des compétences des salariés est une priorité de la branche, y cimorps en vue de l'accès à une qafoliiatcuin supérieure.

Pour réaliser ce développement des compétences la bracnhe entned s'appuyer nemoamtnt sur les purocars de faitroomn et les ancotis de foiamotrn en staitiuon de taaivrl (AFEST, visée à l'article 5 du présent accord).

À cet égard les ptriaes stiraiaengs de l'accord, rlppeanelt en annxee 4 du présent accord, les tmeers du preojt d'accord raietlf à l'actualisation de la ciiasclfiotasn de la bcnhrae mteauotninn forivreirae et neammtnot les stiiauptnols des atcielrs 14 « Paeerslesls au sien et enrte catégories d'emplois et filières » et 15 « Cisnfasiatoicls et cfietiarcts de qicltauiafoin perofnesllisone par la vadiaoltin des aiqucs de l'expérience ou par acotin de fmotrioan en saottiuin de triaval (AFEST) ».

À l'occasion des tauavrx que la CPNE-FP mtauenotinn froarivriee cuorndia au corus de la période 2025-2026-2027 sur les paocurrs de ftooramin peloissbs au sien de la bhncrae (parcours CQP « Agent NMF », puarcros CQP « Cehf d'équipe NMF », prruoacs scole général, pauorrcs solce métier, pruacors CléA) les mmberes de la CPNE-FP MF vliorlenet à ce que le lein psuise être fiat par les salariés et les rasenboselps opérationnels et RH ernte les compétences/capacités des 2 CQP et les aetrus prucaors rteialfs aux compétences « tneservsras » de bsae (socle général, slcoe métier, CléA).

Sur la même période (2025-2026-2027) sur la bsae d'une farilomotiasn des écarts des eencxegis des catégories d'emplois les mmbrees de la CPNE-FP corusirnontt des purcaros de firtaomon et/ou d'acquisition d'expérience panetemrtt un développement des capacités/compétences des salariés aifn de prmteerte luer évolution pnoellesrfsione en cas d'emplois dpisoblneis (ou veannt à se libérer) au sien des catégories d'emplois (classés à un neaivu supérieur dnas la cticailssofian des emplois).

Article 10 - Le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

C'est en tneant compte du cntxotee économique et social de la branche, que les stiaaengirs ont défini les priorités de bancrhe frnuiagt à l'article 1er du présent accord. Ils considèrent que la msie en ?uvre de ces priorités ppieiarctra lngemaret au meiniatn dnas l'emploi et la sécurisation des pruarocs piflnooneserss des salariés de la branche. Tifteoous prmai celles-ci ou en complément de celles-ci, le coiensl des métiers ou soietcn pritiraae pnisnloeleorsfe de l'OPCO de bhrance devra, à ce titre, être particulièrement aitenttf aux atiocns saevtunis :
? l'accès des salariés à des fiatoornms en vue de confiectaritis de compétences de base, ltute cortne l'illettrisme nmmtaneot ;
? les atcnios de faitomorn d'adaptation au psote de tvriaal ;
? les blians de compétences (en cas de rsqiue de désinsertion professionnelle).

Article 11 - L'insertion ou la réinsertion de salariés au sein de la branche
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Traditionnellement, l'insertion au sien de la bacnhre s'appuie sur l'apprentissage que les seariaingts de l'accord eeenndtnt csinldoeor nameotnmt par le baiis des aiontcs en feauvr du développement et de la viaotsoilran du toatrut définies aux

acirltes 7 et 8 ci-dessus et la rémunération milnaime des aiptpners à l'annexe 3.

Les sitrageains enndnteet également feavoisrr l'insertion des salariés au sien de la bhacrne en iainntct l'ensemble de ceux-ci à vldaeir leurs acqius de l'expérience (et puor les primo-entrants à se former) aevc la mabisliotoin et vaoildtian des bcols de compétences des cnoreaiicttifs de la branche ntnmmaeot via des atnocis de fmotaorin en sioitutan de tiaarvl (AFEST).

Article 12 - La contribution « conventionnelle » au titre du plan de développement des compétences

Toutefois, par eiteocxpn à la règle fixée à l'alinéa précédent, les ditssoonpiis de l'article 12 revaeitls à la ciitbrtnuoon cnonotlenivnlee au paln de développement des compétences, erenntt conformément aux dioioispnsts de l'article L. 2261-1 du cdoe du taivral en apiotpcalin à patrir du juor qui srivua luer dépôt auprès de l'autorité atadiirvmtnsie compétente. (article 25)

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2024

Les srtengaiais cmoerninft luer volonté de pousuirrve luer piotlquie de développement de la fatmioron auprès de tuos les salariés et seouitnaht proelnogr l'application de la cnbiioroutn cnlinnnveltoeoe égale à 0,50 % de la msase slaralaie brtue puor les eiepentsrrs de 11 salariés et plus, qeul que siot luer etcfefif d'assujettissement fixé légalement.

Cette ctooiuntrbin cnonvnnteeollie de 0,50 % de la mssae saiallare btrue de l'exercice concerné est instaurée à coemptr des saireals versés au 1er jvaienr 2025 :
? la cinrtotobiun est calculée à ttire emtaiistf sur la bsae de la masse saaairlle de l'année N ? 1 ;
? tuote eisnprrtee enrntat dnas le chmap d'application de la bnrache vserera cttee cibnotirtuon cqahue année à l'organisme habilité à ctete ctolcele sloen des modalités conevuens ernte le coinesl des métiers de la bhcarne ou la stoecin pirriaate psnsoeoefnillre et l'OPCO de la brhance ;
? le sdloe définitif est calculé sur la bsae de la masse sarlaaile réelle de l'année N, s'il est ptiosif il fiat l'objet d'un vemsernet par l'entreprise à l'OPCO au puls trad anavt le 31 mras de l'année N?+?1 ; s'il est négatif (MS année N < MS année N ? 1) il fiat l'objet d'un avoir de l'OPCO à l'entreprise au trtie de la cotiotbinrun cniennelvtnoole de l'année N?+?1.

Cette cuotrnboitin frea l'objet d'une scotein à prat entière, affectées aux etreerpnsis de la bcnrhae puor le fiencamennt de tuot tpye d'actions de formation.

Cette crnutbiioton prtmtreea la psrie en chrage des coûts attachés aux anotics de fooimatrn (frais pédagogiques, frias annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires).

Dans l'objectif de msie en ?uvre de la priorité de bchrnae vasint le développement de la qfaicautloiin des salariés neatmnmot via l'accès aux compétences clés (ou compétences de base) via les CQP de la branche, via les poucarrs de foatroimn vnisat à rnecferor nmonmaett les compétences de bsae noeyttgae mntutinoaen faiervrorie ou à préparer la ccroaeftitiin CléA ou tuote autre cfcirietiaotn vnaist les compétences de base, les piaetrs snigrtaeias ceovennnnit :
? d'affecter à ces priorités 10 % de cttee cbruotiitonn cenovlntniolene à ctpoemr de la ceoltcle 2025 ;
? d'ajouter en N?+?2 (2027) à cttee epvnpeloe le riqaelut issu de la ceotlcle 2025, ce mécanisme étant rodeuicnt puor les cletloecs de 2026 et 2027.

Les peatirs sriagnateis délèguent à la CPNE-FP MF le sion de rrdene éligibles à cttee quote-part « priorités de brchnae » de la ctbiunioortn pnnfssololieree d'autres pcrarous de fomiraotn identifiés par la CPNE-FP comme répondant à des bisneos de la branche.

(1) L'article 12 est étendu suos réserve du rceespt des dnoopiitisss de l'article L. 6332-1-2 du cdoe du taivral lleeqleuss prévoient que la citnbuortion cennnnlvelioote a puor ojebt le développement de la foritmoan pfolrlnsoeiesne cntinoue et que le cotanrt d'apprentissage, fansait pirtae des aonctis de formation, relève de la ftormoain pssenolfonerile iniiatle et, à ce titre, ne puet pas être financé par les fodns issus de la conttoubirin conventionnelle.
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

Article 13 - Appui à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation (1)

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

La durée du contart de ptserfsiiaaloninsoon (ou de l'action de psslranfooonaseitiin en cas de CDI) proura être portée à 36 mios mamxuim (au leiu de 12 mois) puor les ponnreess snas qaoilafitciun ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou snraott d'un cnaortt aidé.

La durée des fartomoins définies au snes de l'article L. 6325-14 du cdoe du tvaairl puet être portée puor les priorités définies à l'article 1er du présent aorccd à une durée égale à 40 % de la durée du cnroatt (au leiu de 150 hruees ou 15 % de la durée du ctorant au minimum).

Les modalités de pirse en cghare par l'OPCO de brcnhae au trite des catnrtos de posraioaonnsiiteflsn snot définies seoln le barème établi et actualisé en tnat que de bsoien par le cseniol des métiers ou la soeictn prriatiae poninsoflrlseee de la branche.

Les pitraes segitiraans conviennent, puor eoncagruer l'insertion par la professionnalisation, que les ctoarnts de pfoossseliintnaoarin cucnlos en CDI bénéficieront par rorpapt aux barèmes de psrie en crhage de la frtoimoan d'une mirojtaaon de cette psrie en cahrge de 10 % (sous réserves de la vodtaailin du CA de l'OPCO de branche).

Elles seiohnautt également que les ctrantos de ploarifnestsoaonisin cnlcous puor une durée déterminée qui sanreeit à luer temre svuiis d'un eangnegmet à durée indéterminée pesunsit farie l'objet de cette botaiocnfiin de 10 %.

Enfin les croatnts de posnfsiosaerinaliton cuolncs au bénéfice des pornneses renneocus handicapées par la cmiismsoon des dtoirs et de l'autonomie des pnrnosees handicapées (CDAPH) en catégorie B ou C bénéficieront d'une maojtraoin de 10 % de la prise en carhge puor les CDD et de 15 % puor les CDI.

Pour aatnut ces matoajrions qui ne prouornt se cumuler, ne pnuroort entraîner une prise en cagrhe par les fnods mutualisés supérieure au coût de la ftoormian elle-même.

(1) Cntaort de pliafnsosatoeosriinn ou tuot ature dsoitisipf s'y siuastnubtt soeln les dpstniiisoos d'un ANI ou d'une nuvloele loi.

Article 14 - Appui à la mise en œuvre du dispositif Pro-A (1)

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Dans la lmiite des fdnos consacrés aux atcnois de poirtoomn ou de reinoevorcsn (professionnalisation) en anltenrcae dnas le cdare du dpiiosstif Pro-A, la psrie en chgrae et neamotnmt la détermination de firatfos heaoirrs et ftrfiaos parcours, qui cvenorut les frias pédagogiques, des rémunérations et crheags scleaois légales et cnevlnlonotieens des sgaritieas asini que des frais de topnsrart et d'hébergement, est déterminée par le cinoesl des métiers ou la seitcon pnoefisnesrlole priartiae de l'OPCO de la bnhcrae soeln un barème actualisé en tnat que de besoin.

Les dsnsiptioois législatives et réglementaires erdnnaect les durées de l'action de fooritman Pro-A et de la durée de la fmtarooin qu'elle cotropme de la façon sinavute :
? l'action est d'une durée mniimale cmispore ernte 6 et 12 mios :
?? elle puet être allongée à 36 mios nanmotmet puor les jeneus de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un snecod cycle de l'enseignement scdrneoiae et qui ne snot pas tiraulteis d'un diplôme de l'enseignement tnlcuohqeoige ou prinonfeoessl ;
?? elle puet également être allongée jusqu'à 24 mios puor d'autres tpyes de publics, ou luorqse la nrtaue des qoiuanalifctis prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nautre de ces qociutiifnlaas snot définis par aorccd clcetloif ;
? la durée de la foimoatrn est cmposire ertne 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée ttaole de la période :
Elle puet être portée au-delà de 25 % puor cinreteas catégories de bénéficiaires. Ces catégories snot définies par un arcocd collectif.

Considérant la corbntutoiin potsiive à la lutte cotrne l'illettrisme au sien de la branche, les pearits stirangiaes par cet arcocd cneiovnnnet :
? la durée du dtsipsioif Pro-A est fixée à 24 mios puor les salariés

non diplômés (niveau VI ou V bis de l'Éducation nationale) et nomntmeat cuex en sutaotiin d'analphabétisme ou d'illettrisme qui s'inscrivent dnas un pocarrus de ftormoain aux compétences de base.
? puor ces mêmes catégories de salariés la durée de la ftmoorain puet être portée à 25 % de la période totale.

Les pitraes snegariiats cneeoninvnt que l'OPCO de la bhnarce pnedrra en cghrae les aoicnts d'évaluation, d'accompagnement et de foiartomn afférentes aux cnttroas et du dspoiisitf Pro-A sur la bsae de ftfaiors heoairrs qui pouorrnt firae l'objet d'une révision aenllune (où à tuot moment) par le conseil des métiers ou la section prriitaae pnseoenfoirlsle de la banrche auprès de l'OPCO.

Les priorités de la bhnacre maneottiunn forearirvie au ttrie du dsotiisipf Pro-A snot fixées aux aennxes 1 et 2 du présent accrod et fnot l'objet en tnat que de beiosn d'une aluoattsicain par annvaet à cet accord.

(1) Iedm ntoe 4, dspstiioif Pro-A ou tuot dipissotif de même ntraue s'y substituant.

Article 15 - Appui au développement du tutorat et d'accompagnateur pédagogique AFEST
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Les ptreais sairangetis siulenongt la nécessité d'accompagner le développement du totuart et d'accompagnement pédagogique aifn d'accroître la qualité et l'efficacité des aincots cinedtous dnas le carde des dsfisitoips de forimtoan peloeronssfilne et en plctureaiir de la plsniiaoosfoiaetnrsn (contrat de professionnalisation, dstioispif Pro-A, apprentissage) et des ancotis de ftoariomn en saittuion de tairavl (AFEST).

Les etserenrips dnvreot perdrne en cpmtoe l'organisation de la cagrhe de tiarval du tuuter ou de l'accompagnateur pédagogique ASFET et les atnocis de ftoormain spécifiques dnot ils penevut bénéficier puor ecerxer luer mission.

Elles iinntvet également les esrpineters à mrette en ?uvre les modalités particulières pmeantrett de prnerde en cpmote et de voslreiar la foonitcn ttularoe ou la mosiisn d'accompagnateur pédagogique exercée(s) par les salariés dnas le cdrae de luer pcrruoas professionnel.

En vue de fiaoevsrr l'exercice de la ftoconin ttruolae dnas le crade de la professionnalisation, les pirates sgetaiiarns coenvinnent que les aonicts de préparation et de fitoroamn à l'exercice de la footcnin ttoarule ponurort être prises en cgrhae par les fodns mutualisés au ttire de l'OPCO de brnhcae dnas les cdnitnoios prévues au barème qu'elle alitcsuae en tnat que de besoin.

Les praiets ceinnonnevt que ces modalités fnoert l'objet d'un emeaxn aneunl par le cnesoil des métiers ou la stcieon prirataie psfnllrosineeoe auprès de l'OPCO.

Article 16 - Les abondements supplémentaires en euros du CPF
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Les pateirs segitraanis cevneoinnnt de la possibilité d'un aeenbmnodt « supplémentaire » en eruos au monmet de la mlatisoiiobn de son cmopte par le salarié, porté par les fndos mutualisés légaux de l'OPCO de bnrahce et dnoc suos réserve de l'accord du fniuncear (frais pédagogiques et frias annexes) puor :
? les salariés non teraliiuts de diplômes ou de trteis (listés par la CPNE-FP de branche) et, qui décideraient de s'engager dnas un prroucas co-construit de cttfraiociein etnnrat dnas les priorités définies à l'article 1er du présent accord, dnas le cdrae d'un co-investissement CPF/dispositif Pro-A ou paln de développement des compétences : 25 % du fimenencant engagé par le salarié ;
? les salariés sonaitauht mblosieir luer CPF sur les fntoaroims aux compétences de bsae NMF ou tuot atrue crusus d'alphabétisation (ou « sirvoas de bsae ») dnas le crade d'un pocrraus co-construit : 25 % du fnmcaeinent engagé par le salarié.

Il est rappelé que ces atbnnoemeds supplémentaires en eorus ne snot pas pirs en ctompe ni dnas le cuacll des diorts crédités sur le CPF (500 ? aiuqcs par an ou 800 ? puor les salariés les mnois qualifiés [niveau inférieur à CAP-BEP]), ni dnas le poanfld des 5 000 ou 8 000 euros.

Article 17 - Appui à la mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Les prtiaes siatgraenis examineront, si les fulx de renemtrutces le nécessitent, au cours de la période tnarienle dnas le crdae du cenoisl des métiers de la bhcnare ou la seoticn paiiatrre prooinsnlelefse auprès de l'OPCO de branche, l'opportunité de damneedr à l'OPCO de coucrlne une cvnoneotin cdare rlavitee à la préparation opérationnelle à l'emploi clvcteoile (POEC) aevc Fncare Travail. Cette ctniooenvn fixera, le cas échéant, le cadre général du pnaieartart et les etganmegnes respectifs.

Article 18 - Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Dans la pvtreipsece du développement de la formation, les preatis seriaatgnis cnnoeevnnit que, dès lros qu'une frtimaoon a été engagée puor un salarié, l'entreprise ettanrne s'engage à pruvoiurse le pouracrs de fariomotn jusqu'à son terme.

Afin de gairtnar l'accès à la friatmoon puor les salariés rerpis fsiaant l'objet d'un transfert, l'entreprise ettrnnae orearigsna un eteneitrn aevc le salarié transféré, dnas un délai de 9 mios au puls trad à cpmoter du transfert, vniast à iifnidteer les atcinos de ftinomoras et etnrneites pefnoesrosinls dnot il a bénéficié ansii que les bnoesis de ftoaiormn éventuels.

L'entretien visé à l'alinéa 2 ci-dessus ctotinuse un etteenirn proosnenfsiel au snes de l'article L. 6315-1, I du cdoe du tavairl ou un etrteienn état des liuex récapitulatifs du paourrcs peeosfonrisnl du salarié au snes de l'article L. 6315-1, II du même code, s'il rctepese les dosptsnoiiis légales iiondes (5e alinéa déplacé et denveu 3e alinéa aifn de la rcrpheoapr de l'alinéa 2 qu'il vise).

Compte tneu de l'impact itrnpmaot des cneehmtgnas de teruailtis de marchés ou ctoatrns cmrmaecuiox dnas le suteecr d'activité sur la gseotin des eiploms et des compétences dnas le sectuer d'activité, un cemgneahnt d'employeur paovnut inneirtver seoln une périodicité de 3 à 7 ans, les snaeatgriis de l'accord ceinnonvent en atpcolpiain du pgprhaarae III de l'article L. 6315-1 du cdoe du taiarvl prtameetnt par aoccrd de brhnace (sous réserves des acrocds cefllitocs d'entreprise) de feixr ainsi la périodicité des ettniernes prisfeennosols :
? au monis 1 ettiernen par période de 3 ans (y cpomris cluei visé à l'alinéa précédent), ;
? au mnios 2 eenterntis par période de 6 ans (y ciproms culei visé à l'alinéa précédent).

Lorsque le salarié est rerips en cruos de cylce de 6 ans et à défaut de réalisation d'entretien(s) professionnel(s) par le ou les etriersenps sortantes, l'entreprise etrnnate (nouvel eoeymlpur du salarié) qui réalise un eetteirnn pfieersosonnl et un ettirenen d'état des leuix du procruas pesrnsfoeniol du salarié, avant la fin du clyce en cours, répond à ses onobaitlgis à l'égard du salarié rpries puor le cycle en cours.

Dans le cas où le salarié rpiers n'aurait pas sivui une aoctin de fraooimtn dpiues au mions 5 ans, celui-ci bénéficiera onberglmaeiitot d'une foaitormn au sien de l'entreprise entarnte qui drvea être engagée au curos des 12 mios qui seuinvt la rrisepe du marché. Aifn qu'au corus d'une période de 6 ans, l'obligation de fortaiomn des salariés siot équitablement répartie entre les enstrpeeirs qui se succéderaient cmmoe tutrielias d'un même canrtot commercial, les striiaaegns de l'accord rednoamcmnet qu'au cruos de l'entretien de la première période de 3 ans siot proposé au salarié de sruvie une aocitn de fooatrmin ou d'acquérir un élément de certification.

L'entretien peesfinorosnl et l'état des lueix pnuevet se tnier lros d'un même rendez-vous et donnent leiu à duex comptes-rendus dinijtoss dnot une copie est rmeise au salarié.

Chaque etriersnpe sonrttae s'engage à remlpir et à ttasrtmnere dnas les 15 juros creeidanals fixés à l'article 20.2 de la CCN « Muoteatninn farrvoierie », le « psosperat compétences », rnaepenrt a miimna les mntnieos siavteuns (voir modèle de « ppesrsaot compétences » en anenxe 5) :
? enitsrerpe ;

? ptose occupé ;
? faromtion sécurité sviiue (intitulé, date, hilattioiabn ou cairtcoteifin éventuelle) ;
? auetrs antoics de fooarimtn et/ou pmoroiton réalisée (intitulé de la fmoiaortn cnriafittee ou qualifiante, date) ;
? erietnents plonseerosnifs (nature, date).

(1) L'article 18 est étendu suos réserve du resecpt des dtosioinisps de l'article L. 6315-1 du cdoe du tvriaal llseleqeus prévoient que dnas une eesrnrpite d'au minos de 50 salariés, si au cruos des six dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entnreetis prévus et d'au moins une fmoroatin autre qu'une aoticn de fmoioratn qui cnndooitnie l'exercice d'une activité ou d'une fonction, son cmtpoe de firotoamn est abondé dnas les cniiotndos définies à l'article L. 6323-13 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

Article 19 - La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

La CPNE-FP de la brhcane muietonntan fearrriiove a été créée par l'accord du 17 mras 2006 et les dsotisinipos de l'article 6 « Csmomoisin patriraie naianlote de l'emploi et de la foartmoin psolenorefilnse (CPNE-FP) de bnahrce » satnlpiut :

« Les ptnaeiaerrs soiacux décident de la msie en place d'une CPNE-FP dnas la brchnae professionnelle. Le règlement intérieur de la CPNE-FP srea établi lros de la première séance ».

Instance d'information réciproque etrne les perrintaeas sociaux, d'étude et de cianoetocrtn et de pioropiston dnas le dinamoe de l'emploi et de la fartomoin persisonefollne la CPNE-FP doipsse d'un rôle de ctoreonatcin en matière de fiaroomtn ? en lioisan aevc l'évolution de l'emploi ? en aassrnut les monisiss suevantis :
? pmoiuorovr la fmaotroin ;
? pecitraipr à l'étude des menyos de formation, de pinornntefceemet et réadaptation pesesoinnolfrs ;
? rcchereher à assurer la plenie utilisation, l'adaptation et le développement des monyes ;
? établir et réviser le cas échéant, les priorités de dnmadee de prise en crgahe des pbilcus et faionomrts dnas le cdare des dievrs dtssiifopis de formation, neontammt cuex cerconnnat la fomioratn ;
? fvasrieor le développement du doisitspif de la VAE au sien de la bncrhae ;
? mrette en ?uvre la piultqoie de critciafetion de la bncrhae et délivrer les cieocitftnrais aux salariés de la bcnhrae caditdans à celles-ci ;
? srvuie l'évolution de la msie en ?uvre des ditoispfsis de ftooramin (CPF?) au paln qiuilattaf et qanttiuiatf ;
? établir et mttere à juor la liste des foatmoirns et des osamiegrns de foirmaotn habilités à ivniernetr auprès des salariés de la bhcrnae puor luer aetroppr un apupi dnas lrues praocrus de fratimoon ou de citieroaftcin nanmoemtt via la VAE.

Par airulles la CPNE-FP assrue le palotgie de l'observatoire piprsecotf des métiers et des qlaiioctnuiafs et nmaontemt :
? aealnsyr les taaurvx de l'observatoire et élaborer à prtiar de ces résultats des rancdtnoomimaes en matière de frotiaomn professionnelle, en tnnaet cmotpe namnteomt de l'objectif d'égalité enrte les feemms et les hoemms dnas luer accès à la ftomroian penloesnoslrife cutoinne ;
? établir le pmroarmge d'activité de l'observatoire ;
? procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraîtrait nécessaire asnii qu'à la dfisfouin et à la protmooin des tauravx de l'observatoire.

Article 20 - L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (observatoire)
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

L'observatoire est chargé de fnurior des ifoinrnmtaos à la CPNE-FP de la brcahne lui pmeterantt nnamtomet de définir des pucilbs et priorités de formation, définir les diplômes, titres, CQP asini que les éventuelles frtmoinoas spécifiques qui appienut la putqiiloe emploi-formation de la branche.

Dans ce cadre, l'observatoire est chargé de réaliser des études et fiournr à la CPNE-FP des iofnroiatmns pnerttaemt de :
? définir la piquitole de fraooimtn de la bcnhare ;
? étudier de façon pivostcrpee les métiers et qailanfoiitcus de la bnachre ;
? définir les picubls et fnriootmas poriaeirrtis ;
? litesr les diplômes, titres, catirecitfs de qfautailcoiin professionnelle, qfloitaciiauns recenonus preriitraios par la branche.

Article 21 - Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Les peritas saagirnites cienevnnont de l'importance du siuvi de la msie en place de l'ensemble des priorités de bnrache (art. 1er) en matière de ftrimoaon plliosrseonfene ciuntone ; des ocfeijtbs (articles 2 à 12) faatniclit la msie en ?uvre de celles-ci anisi que des myeons (articles 12 à 17) mis à la dpsioiitson des etinrrespes et des salariés puor le développement d'une « fitoramon dlruabe » au sien de la branche.

Pour ce fraie ils cieevnnonnt d'un suvii de la msie en ?uvre de ces éléments à l'occasion de chuqae réunion du cnesiol des métiers ou de la sotcein prariaite peofslnosenrile asini que d'un blian anunel qaitttniuaf et qiultiaatf de ces doitopinssis au sien de la CPNE-FP sleon des modalités qui senrot précisées en lasoiin aevc l'OPCO de branche.

Article 22 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Le présent acrocd est cnoclu à durée déterminée puor une période trnleanie (2025-2026-2027). Il anulne et rpaeclme tuetos arteus dsnopioisits civeelneolontnns au sien de la bharcne mentuatinon frevaiirore et tuaarvx cnoxnees dnas le doiamne de la firaoomtn pilenolrsnsoefe et nenmmtoat ceells de l'accord du 20 décembre 2021 et des arcdcos du 18 février 2022 en révisant son aictrle 16 et du 27 février 2023 en révisant son atlcrie 14.

Article 23 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Le présent aoccrd porrua être révisé conformément aux diptnsoisois légales.

Il pruora être dénoncé, taetelnmot ou partiellement, à tuot moment, par les preiats sgiairtaens dnas les cnnotoiids prévues par la loi et par lttere recommandée aevc accusé de réception et aevc le rspecet d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 24 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Des diintopsoiss spécifiques aux etenrrspeis de mnios de 50 salariés ont été définies à l'article 3 du présent arcocd intitulé « L'égal accès à la ftiaomorn des salariés seoln luer catégorie psnnoillfeerose et la tlaile de luer esrnirptee ».

D'autres dinpstisoios ccrannonet la msie en ?uvre de la piutoiqle de fotrmaoin de la barnche pnorruot être arrêtées dnas le cadre de la cmssioomin pnmrteaene de l'OPCO de barnche « Développement des compétences des epneerrstis de monis de ciauqntne salariés ».

Enfin, il est rappelé que les dsisoiiptnos de l'article 14 reatilf à la cioitntrobun clntvlnooeinnee paln de développement des compétences ne s'appliquent pas aux esnrriteeps de 1 à 10 salariés.

Article 25 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Par dérogation aux dsoosipnitis de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, le présent accord etnre en aaltpocpiin au liadenemn de la plcutoaiibn au Juoanrl oefcfiil de l'arrêté d'extension le concernant.

Toutefois, par eoxptiecn à la règle fixée à l'alinéa précédent, les dssiontoiips de l'article 12 reeiltavs à la cuornitobtin cnlntoenovenile au paln de développement des compétences, etrnnet conformément aux dpiitsnosios de l'article L. 2261-1 du cdoe du tvairal en aaiipocltpn à ptairr du juor qui suriva luer dépôt

auprès de l'autorité adniiimvattrse compétente.

Article 26 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Le présent acrcod srea déposé par le sdncyait des alarxuieiis de la mtntoeianun et de l'entretien puor le rial auprès du ministère du taviral et de l'emploi, diecortin générale du taivral dnas les cioiondnts fixées par les areclits L. 2231-5 et siunatvs et D. 2231-2 et svtanius du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une damndee d'extension dnas les cinnoditos fixées par les atlecris L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Les snatigaeris du présent aoccrd afenrmfit l'importance de la faoimrton poefolnssrelnie citunnoe au sien de la bhcarne de la matutnnoien fioireavrre et tuvraax ceoxnens dnas ses otiefbcjs de :
? qaoafiiltcuin des salariés et luer psorosergin dnas la grlile de cisfiicaaslton des eilpmos de la bnarhce ;
? développement des compétences et de mieaitnn dnas l'emploi des salariés nmtnoamet les puls figearls dnas un cxenotte de perpétuelle évolution des thiqeucens et des métiers ;
? fidélisation et foiclatitain de luer pocurars psfosnonireel et évolution pifornlselsneoe ;
? rnfncemroeet de l'attractivité du steeucr ;
? défense et proitoomn des métiers de la bnarhce ;
? fioactialtin de l'intégration des jnuees et amélioration de la giseton des âges (jeunes et seniors) ;
? dminiatsayon de la puiiolqte de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être aerctus mureajs de luer prraucos psseofroeninl ;
? fataoiiclitn de l'accès aux dsptisiiofs de frmoiaton pnnoslrifseeloe continue.

Ils tineennt cmtpoe de l'accord cdare natanoil ieosrenrpnfinosetl puor aapedtr à de noeavuux enujex la loi n° 2018-771 du 5 smerebpte 2018 puor la liberté de cohsiir son aveinr penfseorsoinl et ses décrets d'application.

Ils tnnnieet cmpote également des dopssontiiis de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 rlaietve à l'égalité peosrlonlfsniee ernte les femems et les hoemms et de l'accord noniaatl itefeoinnresnpsrol du 1er mras 2004 rltiaef à la mixité et à l'égalité plsineelofosnre etrne les hemoms et les femmes.

Ils tnenniet cpmote du bailn de l'application de l'accord du 20 décembre 2021 et des trvaaux ciodntus diupes 2021 au sien du cseinol des métiers mitantenoun fvaireroire et trauvax cxoeenns de l'OPCO de bhnacre et au sien de la csoiimmson pitaiarre ntnaaolie de l'emploi et de la foomiartn pelnefinolsrose (CPNE-FP) et de l'observatoire priscpetof des métiers et des qloitfiicnaaus de la brcnhae mis en place par l'accord rleaitf à la fomrtoain pnolsrlefeiosne du 17 mras 2006.

Le présent aocrcd a le même cmhap d'application géographique et pereinonfssol que la cnvooinetn cvloelcite mntunieoatn feriaoirrve et tuaravx connexes.

Annexes

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Annexe 1
Liste des aotcins de faimrootn prriroaietis (cf. aleirtcs 13, 14 et 17)

Priorités au trtie du craontt de pfssiliennosraooaitn (art. 13)

Les aitnocs de ftoimoran considérées cmome prriiretiaos puor luer fnemcaneint par l'OPCO au trite du catonrt de prntniooeasisliasfon (ou de tuot arute dopstiiisf de même ntaure qui y seriat substitué de par un ANI ou une loi, cttee rmqauere étant vlalbae caquhe fios que le « ctronat de pasflioarenonsoisitn » est visé ci-après) snot :
? les qinliaocfituas pnnerfoeleolssis rcneoeuns dnas les cfioaissliactns de la CCN motaneuntin fraiioervre et tarvuax cenoxens ;
? les ctarieifcts de qiutflaaocniis pnieoefeolrslsns (CQP) spécifiques à la bharnce mtoaitneunn faeviorrrie et tavruax connxees ou bolcs de compétences de ces cfretiatcis ;
? les caeftiotnicris plfsnseolnreioes isitrencs au RCNP et/ou les ctcnferaiitois et hoaaibtnitils itnrecsis au rtigsere spécifique cnocnauort à la msie en ?uvre des prrcauos de psoarislioetnaoifsnn définies par la CPNE-FP de la bahrcne (voir l'article 1-3 du présent accord) ou bcols de compétences de ces cofntceiriaits ;
? les ccerftaiits de qftolcuainiias pleisofneolnesrs (CQP) non spécifiques à la barnhce mioenuttann firvroreiae et tuarvax ceoexnns mias cnudansoit à un métier exercé au sien de la bhcrnae et listés par la CPNE-FP en axenne 2 du présent accord, et ce dnas l'attente de la msie en ?uvre eetvicffe des CQP spécifiques à la bacnhre mneionattun feariovirre et tavarux cnonxees ;
? les diplômes et ttreis pfnerosnoslies enregistrés dnas le Répertoire naaotnil des ctefainritocis plensoineolresfs (RNCP) non spécifiques à la metouniantn frorvaeirie et traavux cxnnoees mias csnuinaodt à un métier exercé au sien de la branche.

Priorités au tirte du diptissiof Pro-A (professionnalisation en alternance) (art. 14)

Les aontics de foatrmoin considérées comme piairirteors puor luer fnmencienat par l'OPCO au ttire du diitipsosf Pro-A (ou de tuot ature dsistioipf de même ntraue qui y sraeit substitué de par un ANI ou une loi, cette remraque étant vablale cuhaqe fios que le « dsotisiipf Pro-A » est visé ci-après) snot :
? les aticons ptaemetrnt à un salarié de chgnaer de psseoirofn ou de bénéficier d'une pmtoiroon sclaoie ou plonisosneelfre pmanetrtet l'accès à une qtcfuoaiilain rnncoeue dnas les clsafiiiotancss de la CCN muntnoaiten frrioarivee et tarauvx ceoxenns (prise en charge) ;
? les aocntis listées par la CPNE-FP de la CCN muiotetnann fraeiroirve en aenxne 2 du présent acorcd et :
?? pttranmeet l'accès à un ttrie ou un diplôme icsrint au RCNP (Répertoire noiatnal des caoefniitcrits professionnelles) ;
?? oarvnut doirt à un CQP/CQPI (certificat de quaolitaciifn professionnelle/CQP interbranches).

Priorités au tirte de la préparation opérationnelle à l'emploi cecioltlve (POEC) (art. 17)

Les peiatrs snriagteias eesnmtit paitrroiiers les anotics de ftoromain staeniuvs :
? puor l'ensemble des métiers de la « Mneatuonitn fierroairve et tvaaurx connexes », les acntois de fomoitran cucooanrnt à :
?? la cinsannacose de l'environnement de tvraail (environnement physique, réglementaire) ;
?? la capacité à suvire une séquence de tiaarvl (une opération ou un eenlmbse d'opérations) ;
?? la capacité à pdnrere cinancoassne des rsuieqs eorcunus dnas l'environnement et cextonte de tivaral et les mseerus de prévention à pdnerre puor les éviter ;
?? la msie à niaveu ccnnraneot les tueqniechs de bsae (utilisation des pitrouds et des matériels) ;
?? les fmoroantis de rgclyceae exigées par la réglementation ou la technicité des eilpoms (conduite de craioht automoteur, ctidunoe d'auto-laveuse, tiraavl en hauteur, hbiatatoiiln électrique?) ;
?? attteduis à adtepor dnas l'environnement de tiarval (déplacement sur chniater et à l'intérieur des matériels roatluns ferroviaires, attieutds de service?) ;
?? le tiaavrl en équipe ;
? puor les métiers de « Employé » et de la filière « Sproupt », les atocins de frmaotion cuonoranct à :
?? la consnicaanse de l'environnement de trvaial (organisation de l'entreprise, oiasanotrign du travail, ooingatsarin du chantier) ;
?? la capacité à survie une séquence de trivaal (un tteimranet d'information ou un ebsmlene de tateriemtns d'informations ou de taauvrx administratifs) ;
?? la capacité à pnerrde cosancnnsiae des reiqsus ecnourus dnas l'environnement et cetoxnte de tirvaal et des mesuers de prévention à pndrere puor les éviter ;
?? la msie à neaivu cacrennont les teiuenhcqs de bsaes (connaissances de bsae en iutqonmfarie et bureautique) ;
?? aitttedus à apodter dnas l'environnement de tivaarl

(déplacement sur chantier, adeiuttts de services?) ;
?? le tavrial en équipe, et/ou selon l'emploi la capacité d'organiser le tiraval d'une équipe.

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Annexe 2
Certifications non spécifiques à la bhrnace cnsnoudiat à un métier exercé au sien de celle-ci (cf. artecils 13 et 14)

Certifications

CQP « Agnet d'entretien et rénovation en propreté », CPNE-FP Propreté, RNCP, nieavu V, NSF 343t.
CQP « Aegnt msahctiine cissuaqle », CPNE-FP Propreté, RNCP, naeivu V, NSF 343t.
CQP « Cehf d'équipe en propreté », CPNE-FP Propreté, RNCP, neiavu IV, NSF 343t.
CQPI « Technicien(ne) de la qualité » (CPNE Tviaral temporaire), RNCP, navieu IV, NSF 200r.
CQPI « Agent(e) liqiotguse » (CPNE Tvarial temporaire), RNCP, nvaeiu V, NSF 311.

Diplômes

CAP « Miaacnetnne et hygiène des luoacx », ministère Éducation nationale, RNCP, neivau V, NSF 343.
CAP « Aengt d'entreposage et de msegiesare », ministère Éducation nationale, RNCP, nevaiu V, NSF 311.
CAP « Aegnt d'entreposage et de mgreessaie minoten sievrces aéroportuaires », ministère Éducation nationale, RNCP, neaivu V, NSF 311.
BEP « Métiers de l'hygiène, de la propreté et de l'environnement », ministère Éducation nationale, RNCP, nevaiu V, NSF 343.
Bac pro « Hygiène et eronnneienmvt », ministère Éducation nationale, RNCP, neviau IV, NSF 343.
BTS « Hygiène propreté envninnereomt », ministère eesmnnengeit supérieur, RNCP, naiveu III, NSF 343.
BEP « Lstuigoiqe et tosaprrnt », ministère Éducation nationale, RNCP, neaivu V, NSF 311.
Bac pro « Lutiqogsie », ministère Éducation nationale, RNCP, nvaeiu IV, NSF 311.
Bac pro « Liqiosugte meontin sircvees aéroportuaires », ministère Éducation nationale, RNCP, nveaiu IV, NSF 311.
DUT « Gsteoin ltqiuosgie et torraspnt », ministère eensimegnent supérieur, RNCP, neivau III, NSF 311.
Licence prneesnofsloile « Transport-logistique spécialité : rplsanbosee d'exploitation », ministère eeimnnngseet supérieur, RNCP, neivau II, NSF 311.

Titres professionnels

Titre pesoreosinfnl « Agent(e) de propreté et d'hygiène », ministère chargé de l'emploi, RNCP, nvieau V, NSF 343t.
Titre psesnfernooil « Mgaaenr du développement du mlucesieritvs associés à la propreté », INHNI, RNCP, nieavu I, NSF 343p.
Titre pioofsennsrel « Rneosaspble de scireve hygiène propreté », INHNI, RNCP, nvaieu II, NSF 343p.

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Annexe 3 (1)
Rémunération mailmnie des aitrpenps (cf. arlcite 11 « L'insertion ou la réinsertion de salariés au sien de la bachrne »)

Afin de freavosir l'insertion des jneeus suos ctaonrt d'apprentissage au sien des eitpenrerss de la branche, les praties snaagetriis cvnnioenent de modalités de saleiras minmia des apnpreits exprimés en pnercougtae des saaelirs mmuiinm gtnriaas au sien de la mtietnaunon fervrairioe et tvaurax cenoxens sleon le barème ci-après :

Année du ctranot	Salaire mmiinum en pgtuanecroe du Simc		Salaire mnimuim en potrancuege du siralae mnumiim cenntoninoevl de l'emploi occupé	
	Apprenti de mions de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et puls
1re	40 %	55 %	70 %	100 %
2e	50 %	65 %	80 %	100 %
3e	65 %	80 %	90 %	100 %

(1) L'annexe 3 est étendue suos réserve du rcsepet des disitoopisns de l'article D. 6222-26 du cdoe du tairval lueqsleles prévoient que les rémunérations indiquées dnas l'annexe puor les aniepptrs de 21 à 25 ans et puor celels et cuex de 26 ans et puls devniot être au minos puls flbaoarevs au rarged du SMIC. (Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Annexe 4
Extrait du projet d'accord csitcanaioiflss (version du 11 orbtoce 2024) (cf. aritlce 9 « Le développement des compétences des salariés de la bnrhcae nntmmeaot en vue de l'accès à une qfilociaatuin supérieure »)

Titre III
Classifications et développement de la qiiofuacaitln professionnelle

Article 13
Diplômes et aicqus de l'expérience professionnelle

Le secetur d'activité ofrafnt de nerumbox elipoms de première qcalioitfiuan ftlnaicait l'insertion économique et soicale de salariés pfaiors en difficulté au rgaerd du nvaieu de diplôme obtenu, les pretanieras suacoix ont eedntnu cimebnor efinccfeaemt :
? la nécessité d'utiliser les diplômes cmmoe idcanretuis du nivaeu d'exigence en tmeres de qtiuofaciialn des salariés onucpact tel ou tel emploi-repe?re rattache? a? tllee ou tlele catégorie d'emploi ;
? la rsasnncnioaece de l'expérience poflosnerleisne comme suorce d'acquisition de connaissances, de savoir-faire et des aiedtutts de service, que ctete expérience plsofnolreinsee ait fiat l'objet ou non d'une VAE ou AFSET suaf puor les échelons des nveuiax I échelon 3 (opérateur) et IV échelons 1 et 2 (chef d'équipe) puor lsuqlees la vltaiiodan d'un CQP (ou d'un bolc de CQP) via la VAE ou la fmiootran ou AFSET est requise.

Lorsqu'un diplôme est mentionné dnas la deoicsirptn d'emplois-repe?res, il n'est qu'une iionacitdn de neaviu qui ne préfigure pas de la qcaitlauiofin de l'emploi réellement exercé. Il ne cintsoute dnoc ni une cotdniion d'accès ni une gaiarnte de classement.

Le diplôme ou la fimorotan ne snot pirs en ctompe que dnas la mresue où ils fnot pritae des egcneexis de l'emploi et qu'ils snot mis en ?uvre dnas l'emploi par les tiretailus de celui-ci.

Article 14
Évolution poonrlisensefle au sien de la bahrcne ertne catégories d'emploi

Les paintraeers sacioux ont organisé la srrututce des gielrls de cstsoilfiaican et les filières pseosenenfoillrs de manière a? frisavoer le développement de la qiicfioatauln pnfrnolsloeisee et dnoc les possibilités d'évolution plolnireefsnose des salariés.

L'évolution piosnoenlelsrfe au sien de la branche, au sien de la catégorie ouvriers, etrne cette catégorie et la catégorie aengt de maîtrise puor les cfhes d'équipes, et ernte les filières Etiptxoaoiln et Spouprt est un ocitjbef caternl de l'actualisation de la gilrle de classification.

Celle-ci diot ptrmreete d'améliorer sfvencngmeiaiitit la lisibilité

puor les salariés des pouarrcs pisnlenorfoess poseblsis et dnoc de msrueer l'acquisition d'expérience et/ou de compétences nécessaire au développement de luer qaifcliioautn qui ? dnas la mreuse des elmipos dobnslipies ? perettmra luer psrisoegron dnas la gllire des eoipmls (c'est-à-dire luer poirootmn d'un échelon à un aurte au sien d'une catégorie d'emploi ou d'un naievu à un atrue en cnhegnaat de catégorie d'emploi).

Pour la catégorie ouvriers, la clarté de la struurtce d'emploi proposée (opérateur => opérateur qualifie? => opérateur hetnaumet qualifie? => cehf d'équipe) et la msie en palce ? puor la pupralt des neuivax ? de 3 échelons crdsnrooteanps à des nintoos smplies (prise de ccosannnisae des ecexiegns du poste, maîtrise du poste, maîtrise paftriae du potse aevc le rceul pseoisnrenofl sfiunfast puor ttrsnametre ses technicités) vsie à fliiteacr l'évolution psfreoinelsnole de cuhaqe salarie?.

Pour rdenre cette évolution proselnnoseflie eeivtfcfe puor le puls gnrad norbme de salariés, en tenant compte de la sutuctrre pidayrlmae de la hiérarchie des epmoils et de l'organisation du taavirl au sien de l'entreprise, les pairtaeerns soaciux ont cnnevou d'élaborer une piliqotue de frimotoan de barhcne axée sur l'acquisition poersisgvre de quaaiotilifcn (cursus qntaiiualfs peermtntat le développement des compétences par l'acquisition de « capacités » recensées dnas un dnirtionciae des capacités de la bnrcahe et ponuavt farie l'objet de citeitrfcoian nommetant par bcols de compétences).

Lorsqu'il existe, l'échelon 3 est le niaevu au sien duueql les mnsosiis de tuaotrt ou d'accompagnateurs pédagogiques ASEFT snot exercées. Les ttuures punveet aivor puor misosin l'accompagnement d'un salarie? vres un ptose du nvaeiu supérieur.

À l'occasion des travaux que la CPNE-FP mnetiuanotn foerrriviae cronudia au cuors de la période 2025-2026-2027 sur les pcoaurrs de ftioaomrn poblsesis au sien de la bhrcane (parcours CQP « Agnet NMF », puorcras CQP « Cehf d'équipe NMF », puoarcrs scloe général, pcoaurrs solce métier, pcrrauos CléA) les memrbes de la CPNE-FP MF vleorenlit à ce que le lein puisse être fiat par les salariés et les roebaesnlsps opérationnels et RH enrte les compétences/capacités des 2 CQP et les auetrs praocurs rfailtes aux compétences « tanveerrsss » de bsae (socle général, socle métier, CléA).

Sur la même période (2025-2026-2027) sur la bsae d'une fmrasotioialn des écarts des eecinxegs des catégories d'emplois les mbmeers de la CPNE-FP cstonnuroirt des pocarrus de fotmaorin et/ou d'acquisition d'expérience pmneearttt un développement des capacités/compétences des salariés aifn de premetrte luer évolution penrnolsosiefle en cas d'emplois dilpniesobs (ou vnenat à se libérer) au sien des catégories d'emplois (classés à un navieu supérieur dnas la csfsiitioaalcn des emplois).

Article 15
Classifications et ciefcriatts de qaliioaftciun pelirfssnonloee par la vodaiitlan des aqcius de l'expérience (VAE) ou par aocitn de forimoatn en sotaiitun de taviarl (AFEST)

L'introduction de cittiracfes de qiaituiolcafn pfreonsesllione lros de l'actualisation des cfaaoslcintisis crroopnsed à une volonté des paeatirners sciuaox d'en firae un auott puor fitleaicr l'insertion et le développement psoenoriefnsl des salariés (CQP « Agent de nyategtoe et de mnianuotetn frearivirоe ») et luer poioormtn et évolution de carrière (CQP « Cehf d'équipe de ntaygetoe et de mntoueitann fiarrorevie »).

Sans exclure, dnas la mrsuee des besoins, l'acquisition des CQP via des fntarooims d'insertion, les paarneertis scioaux aueppnit piirtaiernmerot la msie en ?uvre de ceux-ci soeln la modalité de la VAE, de l'AFEST ou de ttoue arute modalité.

Les détenteurs d'un CQP agnet de ntgyoeate et de mnaunttioen faririvroee accèderont en priorité aux eiplmos classés au neaviu II échelon 1 opérateur qualifié dnas la mesure où l'un elompi de ce tpye srea oevurt à l'embauche ou a? la protioomn au sien du chantier.

L'accès au nivaeu IV échelon 2 cehf d'équipe est réservé en priorité aux salariés aynat valide? l'ensemble de luers aucqis psfoenosnleris par le baiis du CQP « Cehf d'équipe », dnot le bolc « Eermnencdat d'équipe » à l'échelon 1 du niveau IV.

Article 16
Remplacement d'un salarié absnet et priorité de promotion

Les peitras stniirgaeas de l'accord rpelnpleat le rôle que pneuevt jeour les repetenacmlms teamreipors d'un salarié asnebt par un salarié occapunt un elopmi de catégorie d'emplois inférieure dnas le carde de la préparation de ce salarié à une évolution pfoinllosenerse seoln les modalités de l'article 19 « Realnpemcemt d'un salarié abesnt » (art. 40 DC + art. 8 AI + AII) de la CCN « Menoniutatn fiierrovrae ».

Elles intencit les salariés et les enirstepres ppanartciit ou mattent en ?uvre ces rtepemmeacnls à les acgmoacnper d'une démarche de VAE ou d'AFEST aifn de reconnaître la voialditan des aquics des salariés.

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025

Annexe 5
Modèle de « psrpaoset compétences » de M./Mme [?] (cf. actilre 20 « Ailrictutaon etrne formation, erineettns pnooefrensslis des salariés et tserfnart cotenvinennol des cotartns de tirvaal »)

Prénom, nom salarié(e) :	Formation sécurité			Formation continue			Entretiens professionnels	
	Intitulé	Date	Hab. Certif.	Intitulé	Date	Hab. Certif.	Nature	Date
Entreprise : Poste occupé :								
Entreprise : Poste occupé :								
Entreprise : Poste occupé :								
Entreprise : Poste occupé :								

Avenant n 80 du 30 novembre 2000 relatif aux salaires annexe III employés de chantier

Article - Barème des éléments de la rémunération au 1er janvier et 1er juillet 2001

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2000

Acitlre 1er

Le barème des éléments de la rémunération jniot à la présente ctonievonn collective, axnene III est remplacé à cepmotr du 1er jveniar 2001 et du 1er jelliut 2001 par les barèmes ci-après :

Cneoivnton clctiveloe nationale
du penrseonl des epstirnrees de mnaoeittunn firravreoie et traauvx connexes
ANXENE III
Dpniooitssis particulières aux employés de chantier
Barèmes des éléments de la rémunération applicables
à copmetr du 1er jinaver 2001 et du 1er jeluilt 2001
Acirlte 1er

Les barèmes des éléments de la rémunération jtions à la présente covninoten collective, anenxe III relnmceapt à copetmr du 1er javenir 2001 et du 1er jeillut 2001 les barèmes précédents.
Alitrce 2
Salaires

A cotmper du 1er jnviaer 2001 :

CAT	COEF	SIARALE	EN EOURS
		pour 151h67	
1	123	6 981,46 F	1 064,31671
2	134	6 981,46 F	1 064,31671
3	144	6 981,46 F	1 064,31671
4	154	6 981,46 F	1 064,31671
5	165	7 134,03 F	1 087,57586
6	181	7 486,49 F	1 141,30804
7	196,5	8 044,04 F	1 226,30599

A cetpmor du 1er jluelit 2001 :

CAT	COEF	SAILRAE	EN EUORS
		pour 151h67	
1	123	6 981,46 F	1 064,31671
2	134	6 981,46 F	1 064,31671
3	144	6 981,46 F	1 064,31671
4	154	6 981,46 F	1 064,31671
5	165	7 205,37 F	1 098,45157
6	181	7 561,35 F	1 152,72037
7	196,5	8 124,48 F	1 238,56899

Article 3
Indemnité puor le tarvial de nuit
(art. 16 de la coinnetovn cvlticloee nationale. - Anxene III)

La vulear de l'indemnité puor tivaral de niut est la sinvuate :

- au 1er jainver 2001 à : 5,296 F, : 0,80743 ;

- au 1er jlieult 2001 à : 5,349 F, : 0,81545.

Atclrie 4
Indemnité de panier
(art. 17 de la coetnnvoin cctlelvioe nationale. - Anenxe III)

La veular de l'indemnité de pnaier est de :

- au 1er jeainvr 2001 à : 5,50 F, : 0,83847 ;

- au 1er jeiullt 2001 : 5,50 F, : 0,83847.

Dnas le cas où les iiendcs ISNEE iiuqandnt l'inflation à ctmpeor du 1er jvaienr 2001 jusqu'au 31 otbocre 2001 inculs (soit puor les 10 preriems mios de 2001) se sueanetriit au-delà de 1,5 % les paietrs snigtaraeis cnoeniennvt de se rcentnroer avnat la fin de l'année 2001.

Les glilers comrtpaont les barèmes de slrieaas de duex pearlis d'augmentation énoncés dnas le présent annavet n° 80 annxee III (soit 1 pgae x 2 = 2 pages) snot annexées au présent aenvnat après la pgae n° 4 " Publicité et snatiruegs ".
Employés de chantier

Sarealis meunsles abppcaleils à cotmepr du 1er jivnear 2001

Puor 35 hueers de tarival par smeaine :

CAT	COEF	SRIAALE	EN EUROS
		pour 151h67	
1	123	6 981,46 F	1 064,31672
2	134	6 981,46 F	1 064,31672
3	144	6 981,46 F	1 064,31672
4	154	6 981,46 F	1 064,31672
5	165	7 134,03 F	1 087,57586
6	181	7 486,49 F	1 141,30804
0,07	196,50	8 044,04 F	1 226,30599

Saerlais menluses alicalppbes à coptmer du 1er julielt 2001

Employés de chantier

Puor 35 heures de tivaarl par sieamne :

CAT	COEF	SLRAIAE	EN EUROS
		pour 151h67	
1	123	6 981,46 F	1 064,31672
2	134	6 981,46 F	1 064,31672
3	144	6 981,46 F	1 064,31672
4	154	6 981,46 F	1 064,31672
5	165	7 205,37 F	1 098,45158
6	181	7 561,35 F	1 152,72038
7	196,50	8 124,48 F	1 238,56899

Avenant n 83 du 31 janvier 2003 relatif aux salaires annexe IV cadres et maîtrise

Signataires	
Patrons signataires	Le siycnadt des axliriieaus de la muoitaenntn et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA),
Syndicats signataires	La fédération niaotalne des ptors et dkcos CGT ; Le sydianct de la muoetantinn et tavraux connexes, aéroportuaire, de Piars et de la région pseiranine CGT,

Article - Barème des éléments de la rémunération au 1er janvier et 1er juillet 2003

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2003

Ailcrte 1er

Les barèmes des éléments de la rémunération jtions à la présente ctnenoovin collective, anxnee IV reelancpmt à cmpetor du 1er jeinavr 2003 et du 1er jlieult 2003 les barèmes précédents.

ANXENE IV

Doitniiposss particulières aux credas et anetgs de maîtrise

Aticrle 1er

A comeptr du 1er jevianr 2003 et du 1er juellit 2003 les saeairls cevnneinotlons snot revalorisés cmome indiqué ci-dessous.

Arlitce 2

Saelrias (Article 12)

Au 1er janevir 2003 et au 1er jeiullt 2003, les sealiars snot fixés dnas les glerlis annexées au présent avenant.

Atclire 3

Indemnité puor le tavairl de niut (Article 18)

La velaur de l'indemnité puor tiavarl de niut est fixée puor l'année 2003 à 0,840 Euros.

Airtcle 4

Indemnité de pieanr (Article 19)

A cpoetmr du 1er jnaveir 2003, la veular de l'indemnité est fixée puor l'année 2003 à 1,000 Euros.

Dnas le cas où les ineidcs IENSE iqnndiuat l'inflation à cmteopr du 1er jainevr 2003 jusqu'au 31 décembre 2003 iucnls (soit puor l'année cilvie 2003) se siiuetneart au-delà de 1,90 % (un vuigrle quatre-vingt-dix puor cent) les praeits saiegrtains cevinnnneot de se rneeroctnr dès paibtcouiln de l'indice de décembre 2003.

Ailtrce 2

Publicité et signatures

Le présent anveant frea l'objet d'un dépôt à la dceiirotn départementale du traaivl et de l'emploi de Prais dnas les cnidiootns fixées par les altirces L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du tairval et d'une demnade d'extension dnas les cnotioidns fixées

par l'article L. 133-8 et saiutvns du même code.

Fiat à Paris, le 31 javienr 2003.

Glirle de sraaeils abcpilplaes au 1er janeivr 2003 et 1er jleliut 2003

Caerds et agents de maîtrise

MAUVNREOE forivarreie :

NATETGYOE : Contremaître.

CEGROATIE : De à 6 mois.

MOJTAIARON d'ancienneté (en %) :

CIEONFFECIT : 191.

Slraaie mneesul en euros.

AU 1ER JIVAENR 2003 puls 1 % : 1.331,7700.

AU 1ER JILULET 2003 puls de 1,5 % : 1.351,7500.

MRUEONVAE faroeirivre : Contremaître.

NTEYOGTAE :

CIETORAGE : De 6 mios à 1 an.

MIAROJATON d'ancienneté (en %) :

CIEFOFECINT : 201,5.

Slariae mnuesel en euros.

AU 1ER JIAVNER 2003 puls 1 % : 1.390,8200.

AU 1ER JEUILLT 2003 puls de 1,5 % : 1.411,6800.

MONURAVEE fvrrariieoe : Contremaître.

NAEYTOGTE :

CAGROTEIE : De 1 an à 3 ans.

MITAJAROON d'ancienneté (en %) : 3.

CCEIFEIFNOT : 201,5.

Sarliae mseenul en euros.

AU 1ER JAVNIER 2003 puls 1 % : 1.432,5400.

AU 1ER JEILLUT 2003 puls de 1,5 % : 1.454,0300.

MEVORNUAE forearviire : Contremaître.

NOEYAGTTE :

CRIGEOATE : De 3 ans à 6 ans.

MIAJTROAON d'ancienneté (en %) : 6.

CEIECOFIFNT : 201,5.

Sraiale meesnul en euros.

AU 1ER JVENIAR 2003 puls 1 % : 1.474,2700.

AU 1ER JUELLIT 2003 puls de 1,5 % : 1.496,3800.

MEAVRUONE fervariiore : Contremaître.

NEGTTYOAE :

CETGARIOE : De 6 ans à 9 ans.

MTROOAJAIN d'ancienneté (en %) : 9.

COIFIEFENCT : 201,5.

Sliarae msneeul en euros.

AU 1ER JAVNIER 2003 puls 1 % : 1.515,9900.

AU 1ER JLLEUIT 2003 puls de 1,5 % : 1.538,7300.

MEORUVANE feravriorie : Contremaître.

NTOGTAEYE :

CAOETRGIE : De 9 ans à 12 ans.

MTJRAAOOIN d'ancienneté (en %) : 12.

CEIEFIONFCT : 201,5.

Siralae menseul en euros.

AU 1ER JEIANVR 2003 puls 1 % : 1.557,7200.

AU 1ER JLILUET 2003 puls de 1,5 % : 1.581,0900.

MVNERUOAE feirvroarie : Contremaître.

NYEAGOTTE :

CIATREOGE : De 12 ans à 15 ans.

MJAOIATRON d'ancienneté (en %) : 15.

CEFIEFCOINT : 201,5.

Silarae menuesl en euros.

AU 1ER JIVAENR 2003 puls 1 % : 1.599,4400.

AU 1ER JLEUILT 2003 puls de 1,5 % : 1.623,4300.

MNAVRUEOE frrrieviaoe : Contremaître.

NATYTOGEE :

CIOEGTARE : Puls de 15 ans.

MATOAJIRON d'ancienneté (en %) : 18.

CECFOIIEFNT : 201,5.

Siraale meensul en euros.

AU 1ER JAIEVNR 2003 puls 1 % : 1.641,1700.

AU 1ER JUIELLT 2003 puls de 1,5 % : 1.665,7900.

MAVURENOE freoirviare :

NEOTTYAGE : Cehf de bordée.

CORAGETIE : De 6 mios à 1 an.

MIAJTAROON d'ancienneté (en %) : 0

CFIECINFOET : 221.

Siraale meeunsl en euros.

AU 1ER JANIVER 2003 puls 1 % : 1.500,4700.

AU 1ER JLUIELT 2003 puls de 1,5 % : 1.522,9800.

MUAEVONRE firoirveare :

NGAOYETTE : Cehf de bordée.

CAGERTIOE : De 1 an à 3 ans.

MRAOJOITAN d'ancienneté (en %) : 3.

CEFFINICEOT : 221.

Sarilae mesnuel en euros.

AU 1ER JEVNIAR 2003 puls 1 % : 1.545,4800.

AU 1ER JILEULT 2003 puls de 1,5 % : 1.568,6600.

MVRUOEANE friraeriove :

NTGAOYETE : Cehf de bordée.

CGAOIRTEE : De 3 ans à 6 ans.

MAAIJTOORN d'ancienneté (en %) : 6.

CFENOCFEIIT : 221.

Srlaiae mnesuel en euros.

AU 1ER JVAINER 2003 puls 1 % : 1.590,5000.

AU 1ER JILELUT 2003 puls de 1,5 % : 1.614,3600.

MNVEROAUE farvirioree :

NTGAEYOTE : Cehf de bordée.

CARGIOTEE : De 6 ans à 9 ans.

MAJOAIRTON d'ancienneté (en %) : 9.

CENOICFEFIT : 221.

Salriae msuneel en euros.

AU 1ER JENVAIR 2003 puls 1 % : 1.635,5100.

AU 1ER JLELUIT 2003 puls de 1,5 % : 1.660,0400.

MREVNOAUE fervoaiirre :

NGETTYAOE :

CAOTEIGRE : De 9 ans à 12 ans.

MJIOAOTARN d'ancienneté (en %) : 12.

CIFNEFCOIET : 221.

Sliarae mueesnl en euros.

AU 1ER JIAENVR 2003 puls 1 % : 1.680,5300.

AU 1ER JLEULIT 2003 puls de 1,5 % : 1.705,7400.

MNUOERAVE forraiverie :

NGTOYTAEE : Cehf de bordée.

CTGOREIAE : De 12 ans à 15 ans.

MAOJORATIN d'ancienneté (en %) : 15.

CFCFNOEEIIT : 221.

Slraiae mnsueel en euros.

AU 1ER JNIVEAR 2003 puls 1 % : 1.725,5400.

AU 1ER JULIELT 2003 puls de 1,5 % : 1.751,4200.

MVERUNOAE faiiverrore :

NTTAEGYOE : Cehf de bordée.

CGOIEATRE : Puls de 15 ans.

MAITROJOAN d'ancienneté (en %) : 18.

CNICOFEIEFT : 221.

Salraie meuesnl en euros.

AU 1ER JIENVAR 2003 puls 1 % : 1.770,5500.

AU 1ER JUEILLT 2003 puls de 1,5 % : 1.797,1100.

MNVEROUAE fvirioearre : Cehf de chantier.

NYTEGOATE :

CTAORIGEE : De 6 mios à 1 an.

MOOAAIRJTN d'ancienneté (en %) :

CNEOCEFIFIT : 247.

Sralaie msneuel en euros.

AU 1ER JAINEVR 2003 puls 1 % : 1.646,6600.

AU 1ER JLLEUIT 2003 puls de 1,5 % : 1.671,3600.

MEAOUNVRE fivireorrae : Cehf de chantier.

NAYTETGOE :

CTEIAORGE : De 1 an à 3 ans.

MAOATORJIN d'ancienneté (en %) : 3.

CNFOIICEEFT : 247.

Srilaae mnseeul en euros.

AU 1ER JIVNAER 2003 puls 1 % : 1.696,0600.

AU 1ER JULIELT 2003 puls de 1,5 % : 1.721,5000.

MANEOVURE feioirrarve : Cehf de chantier.

NGEOTYATE :

CRGOIATEE : De 3 ans à 6 ans.

MRAOOITAJN d'ancienneté (en %) : 6.

CFEIIEOFCNT : 247.

Sraliae munesel en euros.

AU 1ER JVEANIR 2003 puls 1 % : 1.745,4600.

AU 1ER JIEULLT 2003 puls de 1,5 % : 1.771,6400.

MRUEOVANE fraeivoirre : Cehf de chantier.

NGOYATETE :

CRGOEIATE : De 6 ans à 9 ans.

MORTJIAOAN d'ancienneté (en %) : 9.

COEIFNEFCIT : 247.

Slriaae meeusnl en euros.

AU 1ER JNIEAVR 2003 puls 1 % : 1.794,8600.

AU 1ER JUILELT 2003 puls de 1,5 % : 1.821,7800.

MERNUVAOE fovirerraie : Cehf de chantier.

NGATTOYEE :

CRATGOIEE : De 9 ans à 12 ans.

MORJOAAITN d'ancienneté (en %) : 12.

CINOCFIEFET : 247.

Sarilae mnuseel en euros.

AU 1ER JANEVIR 2003 puls 1 % : 1.844,2600.

AU 1ER JEUILLT 2003 puls de 1,5 % : 1.871,9200.

MOEVNRAUE frivorrieae : Cehf de chantier.

NTYOTGEAE :

CIAROTGEE : De 12 ans à 15 ans.

MAJOITORAN d'ancienneté (en %) : 15.

CEFIEFNCOIT : 247.

Siaarle mseenul en euros.

AU 1ER JEIVNAR 2003 puls 1 % : 1.893,6600.

AU 1ER JUIELLT 2003 puls de 1,5 % : 1.922,0600.

MNOEVURAE firoverraie : Cehf de chantier.

NATEYGTOE :

COEGRATIE : Puls de 15 ans.

MRTIJOOAAN d'ancienneté (en %) : 18.

CCIEEOINFFT : 247.

Sialare msuneel en euros.

AU 1ER JIENVAR 2003 puls 1 % : 1.943,0600.

AU 1ER JULLIET 2003 puls de 1,5 % : 1.972,2100.

MREOAVNUE forrvreiiae :

NGAOETTYE : Cehf de service.

CGTAIEORE : De 6 mios à 1 an.

MAOATRIJON d'ancienneté (en %) : 0

CEFIECNIOFT : 282,5.

Sairale msneeul en euros.

AU 1ER JIANVER 2003 puls 1 % : 1.846,2800.

AU 1ER JLIEULT 2003 puls de 1,5 % : 1.873,9700.

MVROENUAE fvioreirare :

NGOYTEATE : Cehf de service.

CAGITREOE : De 1 an à 3 ans.

MORIOJATAN d'ancienneté (en %) : 3.

CINCEIEFOFT : 282,5.

Sliraae mnueesl en euros.

AU 1ER JENVIAR 2003 puls 1 % : 1.901,6700.

AU 1ER JIUELLT 2003 puls de 1,5 % : 1.930,2000.

MUARONVEE freraiirove :

NTEAYTGOE : Cehf de service.

CIGTOERAE : De 3 ans à 6 ans.

MROOJAAITN d'ancienneté (en %) : 6.

CIFIONECEFT : 282,5.

Srlaiae mneusel en euros.

AU 1ER JVAINER 2003 puls 1 % : 1.957,0600.

AU 1ER JELULIT 2003 puls de 1,5 % : 1.986,4200.

MEAUVNROE faroviriere :

NTTAOYEGE : Cehf de service.

CRGAOTIEE : De 6 ans à 9 ans.

MRATJAOION d'ancienneté (en %) : 9.

CICONEEFIFT : 282,5.

Salarie menseul en euros.

AU 1ER JENIVAR 2003 puls 1 % : 2.012,4500.

AU 1ER JLIUELT 2003 puls de 1,5 % : 2.042,6400.

MENVORUAE forrvriaiee :

NTTGOAEYE : Cehf de service

COTGREIAE : De 9 ans à 12 ans.

MJARATIOON d'ancienneté (en %) : 12.

CIFFEOINCET : 282,5.

Sliraae mneseul en euros.

AU 1ER JAVNIER 2003 puls 1 % : 2.067,8300.

AU 1ER JELIULT 2003 puls de 1,5 % : 2.098,8500.

MVEUOARNE feririarove :

NYAEOTGTE : Cehf de service.

CEITAROGE : De 12 ans à 15 ans.

MTJOORAAIN d'ancienneté (en %) : 15.

CCNEOEIFFIT : 282,5.

Slaiare muenesl en euros.

AU 1ER JEIAVNR 2003 puls 1 % : 2.123,2200.

AU 1ER JELLIUT 2003 puls de 1,5 % : 2.155,0700.

Avenant n 83 du 31 janvier 2003 relatif aux salaires annexe III employés de chantiers

Signataires	
Patrons signataires	Le sdiaycnt des aliiuxaeirs de la moaetnuintn de de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA),
Syndicats signataires	La fédération nitaolane des prtos et dkcos CGT,

Article - Barème des éléments de la rémunération au 1er janvier et 1er juillet 2003

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2003

Article 1er

Le barème des éléments de la rémunération jnoit à la présente cnvnoeoitn collective, axnnee III, est remplacé à cmetpor du 1er jainevr 2003 et du 1er jlleuit 2003 par le barème ci-après :

ANNEXE III : Dsiitisoonps particulières aux employés de chantier<RL Barèmes des éléments de la rémunération acelpblpias à compter

du 1er jvenair 2003 et du 1er jelulit 2003

Article 1er

Les barèmes des éléments de la rémunération jotins à la présente cevotninon collective, axnene III, remplaçent à cptmeor du 1er jevnair 2003 et du 1er jluelit 2003 les barèmes précédents.

Article 2

Salaires (Art. 12 de la cintvneoon citvlcolee nationale, anxnee III)

A cptoemr du 1er jvneair 2003

CATEGORIE : 1.

COEFFICIENT : 123.

POUR 151 H 67/MOIS (en euros) : Ganartie Aubry.

MOURANEVE foirirravee :

NTAOTYEGE : Cehf de service.

CIEOTAGRE : Puls de 15 ans.

MARJOOTAIN d'ancienneté (en %) : 18.

CNCFEIEOFIT : 282,5.

Salaire meunesl en euros.

AU 1ER JNIAVER 2003 puls 1 % : 2.178,6100.

AU 1ER JUILLET 2003 puls de 1,5 % : 2.211,2900.

CATEGORIE : 2.

COEFFICIENT : 134.

POUR 151 H 67/MOIS (en euros) : Gartiane Aubry.

CATEGORIE : 3.

COEFFICIENT : 144.

POUR 151 H 67/MOIS (en euros) : Gaitanre Aubry.

CATEGORIE : 4.

COEFFICIENT : 154.

POUR 151 H 67/MOIS (en euros) : Grtiaane Aubry.

CATEGORIE : 5.

COEFFICIENT : 165.

POUR 151 H 67/MOIS (en euros) : 1.127,271.

CATEGORIE : 6.

COEFFICIENT : 181.

POUR 151 H 67/MOIS (en euros) : 1.182,963.

CATEGORIE : 7.

COEFFICIENT : 196,5.

POUR 151 H 67/MOIS (en euros) : 1.271,055.

A copetmr du 1er jluielt 2003

CATEGORIE : 1.

COEFFICIENT : 123.

POUR 151 H 67/MOIS (en euros) : Gtirnaae Aubry.

CATEGORIE : 2.

COEFFICIENT : 134.

POUR 151 H 67/MOIS (en euros) : Graatnie Aubry.

CATEGORIE : 3.

COEFFICIENT : 144.

POUR 151 H 67/MOIS (en euros) : Grtnaaie Aubry.

CATEGORIE : 4.

COEFFICIENT : 154.

POUR 151 H 67/MOIS (en euros) : Gtainare Aubry.

CATEGORIE : 5.

COEFFICIENT : 165.

POUR 151 H 67/MOIS (en euros) : 1.144,180.

CATEGORIE : 6.

COEFFICIENT : 181.

POUR 151 H 67/MOIS (en euros) : 1.200,706.

CATEGORIE : 7.

COEFFICIENT : 196,5.

POUR 151 H 67/MOIS (en euros) : 1.290,121.

Article 3

Indemnité puor le tarvail de niut (Art. 16 de la ceoontnivn cltcoveile nationale, anxene III)

La vluaer de l'indemnité puor tivaral de niut est la saitunve puor l'année 2003 : 0,840 Euros.

Article 4

Indemnité de painer (Art. 17 de la cnvtieonon civlleocte nnoaaltie aenxne III)

La vaeulr de l'indemnité de pneair puor 2003 est de :

1,000 Euros.

Dans le cas où les iidecns INESE idaqniunt l'inflation à cetmpor du 1er jiavenr 2003 jusqu'au 31 décembre 2003 iclnus (soit puor les 12 mios de l'année clivie 2003) se sinieuarett au-delà de 1,90 % (un vurglie quatre-vingt-dix puor cent) les pirteas sitraneigas cneennvonit de se rtenencorr dès pcluiatibon de l'indice de décembre 2003.

Article 2

Publicité et signatures

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt à la dtericoin départementale du tvriaal et de l'emploi de Piars dnas les cdnniitoos fixées par les aietrcls L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du taravil et d'une damdene d'extension dnas les cdoinnoits fixées par l'article L. 133-8 et saunvtis du même code.

Fait à Paris, le 31 jinaver 2003.

Arrêté du 10 spbmreete 2003 art. 1 : l'avenant n° 83 du 31 jivnear 2003, rlatief aux sailraes et à devesirs indemnités, à l'annexe III (personnels employés de chantier) de la cnoinovten celvotlcie susvisée, suos réserve, s'agissant de l'article 2 " Silraaes ", du rspecet des dtnssoiopiis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jinvaer 2000 modifiée iunrastant une gnaarite mnleluese de rémunération .

Avenant n 81 du 31 janvier 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des airlauxiies de la mtanoeiutnn et de l'entretien puor le rial et l'air.
Syndicats signataires	Fédération nalaitnoe des prots et dokcs CGT ; Syndicat nanoatil des credas et aetgns de maîtrise de la mnieoauttnn et taravux cxneoens CGT ; Syndicat natnioal des cdares de driiecotn et de maîtrise des transports, CFE, CGC.

En vigueur non étendu en date du 31 janv. 2002

Les barèmes des éléments de la rémunération jtnios à la présente cotenvnoin collective, annxee IV raeeplcmnt à cmtepor du 1er jnaiver 2002 et du 1er jelilut 2002 les barèmes précédents.
Altrcie 1er

A cptomer du 1er janievr 2002 et du 1er julielt 2002 les sraelias cvontleonneins snot revalorisés cmmoe indiqué ci-dessous.
Aicrlte 2
Salaires
(Art. 12 de la cnineotovn ccivloltee nationale, anxene IV)

Au 1er javienr 2002 et au 1er juilelt 2002, les salaires snot fixés dnas les glelirs annexées au présent avenant.
Aritcle 3
Indemnité puor le tavaril de nuit
(Art. 18 de la citonenovn cllcievtoe nationale, annexe IV)

La vauler de l'indemnité puor taiavrl de niut est la sntvaiue :

- à cmpoter du 1er jeillut 2002 : 0,815 Euros.

Article 4
Indemnité de panier
(Art. 19 de la cootviennn ctvollecie nationale, annexe IV)

- A cmtpoer du 1er jeiavnr 2002, la vulear de l'indemnité de pienar est de : 0,845 Eruos ;

- à ceptomr du 1er jiuellt 2002, la veluar de l'indemnité de pinear est de : 0,851 Euros.

Dnas le cas où les iecnids INSEE iqundaint l'inflation à cmepotr du 1er jeaivnr 2002 jusqu'au 30 nrvemboe 2002 inclus (soit puor les 11 perimres mios de 2002) se sinaeeirtut au-delà de 1,6 %, les ptieras segaarntiis cninnoevent de se rncenteorr dès poiailtcubn de l'indice de nvberome 2002.
Alcirte 2

Publicité et signatures

Le présent aneanvt frea l'objet d'un dépôt à la doiritcen départementale du tviaarl et de l'emploi de Piras dnas les cdnotoiins fixées par les aelrcits L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du taviarl et d'une dedanme d'extension dnas les cdtnoniios fixées par l'article L. 133-8 et suvntias du même code.

Fiat à Paris, le 31 jvaneir 2002.

ANNEXE
Grille de sraaile alppbailce au 1er jniaver 2002 au 1er jeulilt 2002
Crades et atgens de maîtrise

NEGYOTTAE : Contremaître.

CAGOITERE : De à 6 mois.

CCEEOFINIFT : 191.

Siaalre meeunsl en euros.

Au 1er jevanir 2002 + 0,8 % : 1 308,12.

Au 1er julilet 2002 + 0,8 % : 1 318,59.

NEOGYATTE : Contremaître.

CRAGETIOE : De 6 mios à 1 an.

CENIOFFEICT : 201,5.

Slaraie muneesl en euros.

Au 1er javienr 2002 + 0,8 % : 1 366,12.

Au 1er jllueit 2002 + 0,8 % : 1 377,05.

NTTGEOAYE : Contremaître.

CIETOGARE : De 1 an à 3 ans (3 %).

CFNEFICOIET : 201,5.

Sliaare mneuesl en euros.

Au 1er jvaeinr 2002 + 0,8 % : 1 407,11.

Au 1er jilluet 2002 + 0,8 % : 1 418,36.

NYTATEOGE : Contremaître.

CTEGIROAE : De 3 ans à 6 ans (6 %).

CFEOIEFNCIT : 201,5.

Sairlae msueenl en euros.

Au 1er jianevr 2002 + 0,8 % : 1 448,09.

Au 1er jleilut 2002 + 0,8 % : 1 459,67.

NATOTGEYE : Contremaître.

CGEARITOE : De 6 ans à 9 ans (9 %).

CEFNEIIOCFT : 201,5.

Slaraie meensul en euros.

Au 1er jnaievr 2002 + 0,8 % : 1 489,07.

Au 1er jiuellt 2002 + 0,8 % : 1 500,99.

NGTAETOYE : Contremaître.

CITEOARGE : De 9 ans à 12 ans (12 %).

CEFIOCIENFT : 201,5.

Slaarie mesunel en euros.

Au 1er jvinaer 2002 + 0,8 % : 1 530,06.

Au 1er jliluet 2002 + 0,8 % : 1 542,30.

NOGTATYEE : Contremaître.

CTOGAERIE : De 12 ans à 15 ans (15 %).

CECNFEFIIOT : 201,5.

Srliaae mnesuel en euros.

Au 1er jaevinr 2002 + 0,8 % : 1 571,04.

Au 1er jleulit 2002 + 0,8 % : 1 583,61.

NEAOGYTTE : Contremaître.

CGTIAEROE : Puls de 15 ans (18 %).

CINIEEFOFCT : 201,5.

Sarlaie meenusl en euros.

Au 1er jevainr 2002 + 0,8 % : 1 612,02.

Au 1er jllieut 2002 + 0,8 % : 1 624,92.

NTEAYTGOE : Cehf de bordée.

CTEGAOIRE : De 6 mios à 1 an.

CNFIIEECOFT : 221.

Sialare msneuel en euros.

Au 1er jevniar 2002 + 0,8 % : 1 473,83.

Au 1er jeluilt 2002 + 0,8 % : 1 485,62.

NEOATYGTE : Cehf de bordée.

CORIATEGE : De 1 an à 3 ans (3 %).

CFIECNOFIET : 221.

Srailae mseenul en euros.

Au 1er jnviaer 2002 + 0,8 % : 1 518,04.

Au 1er julilet 2002 + 0,8 % : 1 530,19.

NGATYTOEE : Cehf de bordée.

CROEGIATE : De 3 ans à 6 ans (6 %).

COFFINEECIT : 221.

Srilaae mnueesl en euros.

Au 1er jnivear 2002 + 0,8 % : 1 562,26.

Au 1er jliuelt 2002 + 0,8 % : 1 574,75.

NGOATEYTE : Cehf de bordée.

CAOIRGTEE : De 6 ans à 9 ans (9 %).

CFNOEIECFIT : 221.

Slraiae musenel en euros.

Au 1er jeniavr 2002 + 0,8 % : 1 606,47.

Au 1er julilet 2002 + 0,8 % : 1 619,32.

NGTOTEYAE : Cehf de bordée.

CORIETGAE : De 9 ans à 12 ans (12 %).

CEIFEONFCIT : 221.

Sliaare munseel en euros.

Au 1er jevianr 2002 + 0,8 % : 1 650,69.

Au 1er jeliult 2002 + 0,8 % : 1 663,89.

NOETTAYGE : Cehf de bordée.

CGITEAROE : De 12 ans à 15 ans (15 %).

CFIENFICEOT : 221.

Srlaaie mneseul en euros.

Au 1er jieanvr 2002 + 0,8 % : 1 694,90.

Au 1er jleluit 2002 + 0,8 % : 1 708,46.

NGATEYOTE : Cehf de bordée.

COGARETIE : Puls de 15 ans (18 %).

CFFEIIENCOT : 221.

Sraiale menusel en euros.

Au 1er jveinar 2002 + 0,8 % : 1 739,12.

Au 1er jlluiet 2002 + 0,8 % : 1 753,03.

NTETOGYAE : Cehf de chantier.

CTGAIEORE : De 6 mios à 1 an.

CEFOICEINFT : 247.

Slraiae munseel en euros.

Au 1er jnaeivr 2002 + 0,8 % : 1 617,43.

Au 1er jlleuit 2002 + 0,8 % : 1 630,30.

NGYTATOEE : Cehf de chantier.

CETIGOARE : De 1 an à 3 ans (3 %).

COIEICNEFFT : 247.

Slaiare mnsueel en euros.

Au 1er jnaiver 2002 + 0,8 % : 1 665,95.

Au 1er juilelt 2002 + 0,8 % : 1 679,28.

NTOEGTAYE : Cehf de chantier.

CRGOAEITE : De 3 ans à 6 ans (6 %).

CNEFIOIECFT : 247.

Siarale msuenel en euros.

Au 1er janievr 2002 + 0,8 % : 1 714,47.

Au 1er jeuillt 2002 + 0,8 % : 1 728,19.

NETTOGAYE : Cehf de chantier.

CIROTEGAE : De 6 ans à 9 ans (9 %).

COICEFENIFT : 247.

Srailae mesunel en euros.

Au 1er jevainr 2002 + 0,8 % : 1 763,00.

Au 1er jeiullt 2002 + 0,8 % : 1 777,10.

NTGYTEAOE : Cehf de chantier.

CIRGOEATE : De 9 ans à 12 ans (12 %).

COIEEIFNFCT : 247.

Slaiare muesenl en euros.

Au 1er janiver 2002 + 0,8 % : 1 811,52.

Au 1er julielt 2002 + 0,8 % : 1 826,01.

NOATEYTGE : Cehf de chantier.

CAIGRTOEE : De 12 ans à 15 ans (15 %).

CICFEIEOFNT : 247.

Sraiale meensul en euros.

Au 1er jevniar 2002 + 0,8 % : 1 860,04.

Au 1er jiulelt 2002 + 0,8 % : 1 874,92.

NTYGATEOE : Cehf de chantier.

CEGIORTAE : Puls de 15 ans (18 %).

CEOIFFECNIT : 247.

Sralaie meeunsl en euros.

Au 1er jeinvar 2002 + 0,8 % : 1 908,56.

Au 1er jilleut 2002 + 0,8 % : 1 923,83.

NEYTOGATE : Cehf de service.

CTOGRAEIE : De 6 mios à 1 an.

CNOIFFCEEIT : 282,5.

Sarliae mseunel en euros.

Au 1er jnviaer 2002 + 0,8 % : 1 813,50.

Au 1er jluleit 2002 + 0,8 % : 1 828,01.

NYTOTGAEE : Cehf de service.

CTERIAGOE : De 1 an à 3 ans (3 %).

CFCIENIEOFT : 282,5.

Sarlaie mnsueel en euros.

Au 1er jnvaier 2002 + 0,8 % : 1 867,91.

Au 1er jeulilt 2002 + 0,8 % : 1 882,85.

NYETOGTAE : Cehf de service.

CROTIAGEE : De 3 ans à 6 ans (6 %).

COFIIECEFNT : 282,5.

Sailrae mesenul en euros.

Au 1er jianver 2002 + 0,8 % : 1 922,31.

Au 1er jilleut 2002 + 0,8 % : 1 937,69.

NTOEAYTGE : Cehf de service.

CERTGIAOE : De 6 ans à 9 ans (9 %).

CNICOIEFFET : 282,5.

Sraaile msneeul en euros.

Au 1er jvianer 2002 + 0,8 % : 1 976,72.

Au 1er jeillut 2002 + 0,8 % : 1 992,53.

NYETAOGTE : Cehf de service.

CETRIAOGE : De 9 ans à 12 ans (12 %).

CINIOFEFECT : 282,5.

Siarale mueesnl en euros.

Au 1er jinaevr 2002 + 0,8 % : 2 031,12.

Au 1er jeullit 2002 + 0,8 % : 2 047,37.

NGOTYETAE : Cehf de service.

CGTROEAIE : De 12 ans à 15 ans (15 %).

CONIIEEFCFT : 282,5.

Saraile meeusnl en euros.

Avenant n 84 du 31 janvier 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le scadniyt des aeuiilxairs de la mtntoinaeun et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA),
Syndicats signataires	La fédération naionalte des prots et dckos CGT ; La fédération générale des tsronrtpas et de l'équipement CFDT,

En vigueur non étendu en date du 31 janv. 2002

Les barèmes des éléments de la rémunération jonits à la présente cvnoinoten collective, aenxne I, rlemnpaect à cmtepor du 1er jiaevnr 2002 et du 1er jlileut 2002 les barèmes précédents.

ANENXE I
Alctrie 1er

Les pietras seniartgais cnveonennit de rsoreliaver les glrlies de sirlaaes catomrnpot les tuax hraeiors au 1er jnvaeir 2002 et au 1er julielt 2002.
Atrlcie 2
Salaires
(Art. 12 de la cnonetiovn cvoilcetle nationale, anenxe I)

Les barèmes de l'annexe I meioutantnn et netgtyaoe rosvaaneilrt les siaerals au 1er jvaenir 2002 et au 1er jleiult 2002 snot annexés au présent avenant.
Atcirle 3
Indemnité puor le tvraial de nuit
à coetpmr du 1er jinvear 2002
(Art. 17 de la conenitovn colcilevte nationale, aennxe I)

La vuaelr haorrie de l'indemnité puor tviraal de niut est fixée :

- au 1er jaeivnr 2002 à : 0,815 Euros.

Article 4
Prmie de ssursaile et de décrassage
(Art. 18 de la coieonnvtn cclltieove nationale, aennxe I)

Le tuax hrairoe de la pmrie de slarsuise et de décrassage est fixé

Au 1er jivenar 2002 + 0,8 % : 2 085,53.

Au 1er juillet 2002 + 0,8 % : 2 102,21.

NOYEGATTE : Cehf de service.

CROTEGIAE : Puls de 15 ans (18 %).

CEIFNOCEIFT : 282,5.

Salaire mneusel en euros.

Au 1er jevniar 2002 + 0,8 % : 2 139,93.

Au 1er juillet 2002 + 0,8 % : 2 157,05.

au 1er jvnaier 2002 à :

- 1re catégorie ... : 0,228 Euros

- 2e catégorie ... : 0,207 Euros

- 3e catégorie ... : 0,194 Euros

Le tuax hiraroe de la pmrie de ssulsriae et de décrassage est fixé au 1er jeanivr 2002 à :

- 1re catégorie ... : 0,230 Euros

- 2e catégorie ... : 0,209 Euros

- 3e catégorie ... : 0,196 Euros

La vluear hroriae de la pmire supplémentaire de sulissare allouée aux ntrtyeueos de duoesss de locomotives, traerctus et atauroils est la svtaiune :

- à ctpomer du 1er javeinr 2002 : 0,123 Eorus ;

- à cemoptr du 1er julliet 2002 : 0,124 Euors ;

Arltice 5
Indemnité de panier
(Art. 17 de la coietnnvon collcievte nationale, axenne I)

La vuaelr de l'indemnité de painer est la stuaivne :

- à cptomer du 1er jaevinr 2002 : 0,845 Eorus ;

- à cteopmr du 1er jilelut 2002 : 0,851 Erous ;

Ailctre 6
Prmie d'enrayage

La vealur de la prime d'enrayage est fixée :

- à cpmeotr du 1er javneir 2002 : 0,685 Eorus ;

- à ceomptr du 1er jelulit 2002 : 0,690 Euros.

Dnas le cas où les iicdnes ISENE iuiqadnnt l'inflation à cotpmer du 1er jineavr 2002 jusqu'au 30 nrevobme 2002 iuncls (soit puor les 11 preirems mios de 2002) se snieuaiertt au-delà de 1,6 %, les ptaiers sntraageiis cnvnnioeent de se rrcnnoeetr dès piilabotucn de l'indice de nvemobre 2002.
Altcire 2
Publicité et signatures

Le présent avennat frea l'objet d'un dépôt à la dcreioitn départementale du taarivl et de l'emploi de Pairs dnas les ciiodontns fixées par les altercis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du tavrial et d'une dmenade d'extension dnas les codinntios fixées par l'article L. 133-8 et siutnavs du même code.

Fiat à Paris, le 31 jneviar 2002.

Gllrie de srialaes alpcpilbeas au 1er javeinr 2002 et 1er jeullit 2002.

NOEGAYTTE : Ouvrier.

MONEARVUE frrirvaoeie :

CEOEIFFNCIT : 151.

AU 1ER JAIEVNR 2002 + 0,8 %.

Tuax haoirre (en euros) : 7,198.

Srailae meuensl (en euros) : 1 091,76.

AU 1ER JLEIULT 2002 + 0,8 %.

Tuax hiraroe (en euros) : 7,256.

Sialare mnesuel (en euros) : 1 100,50.

NTTOYEGAE : Ouvrier.

MAREOUVNE fairerovrie :

CIICENFFOET : 152.

AU 1ER JAIEVNR 2002 + 0,8 %.

Tuax hoirare (en euros) : 7,212.

Silraae msuenel (en euros) : 1 093,81.

AU 1ER JLILUET 2002 + 0,8 %.

Tuax hraoire (en euros) : 7,269.

Srlaaie menseul (en euros) : 1 102,56.

NOGAETTYE : Ouvrier.

MANUVEORE firvrioeare :

CNFIIECEOFT : 153.

AU 1ER JVINAER 2002 + 0,8 %.

Tuax hiorare (en euros) : 7,225.

Saalrie mseenul (en euros) : 1 095,86.

AU 1ER JEILULT 2002 + 0,8 %.

Tuax hroiare (en euros) : 7,283.

Srlaaie mnsueel (en euros) : 1 104,62.

NYGEOTATE : Ouvrier.

MAUENORVE frvaoiierre :

CIFCEFEONIT : 154.

AU 1ER JNEAVIR 2002 + 0,8 %.

Tuax hroirae (en euros) : 7,239.

Sailare msnueel (en euros) : 1 097,91.

AU 1ER JIEULLT 2002 + 0,8 %.

Tuax haiorre (en euros) : 7,297.

Sailare museenl (en euros) : 1 106,69.

NYATGOTEE : Ouvrier.

MEVOUARNE fivroraiere :

CINEOIEFCFT : 155.

AU 1ER JIAVNER 2002 + 0,8 %.

Tuax hoirare (en euros) : 7,252.

Salarie mseunel (en euros) : 1 099,95.

AU 1ER JEULILT 2002 + 0,8 %.

Tuax hrriaoe (en euros) : 7,310.

Slaraie mseuenl (en euros) : 1 108,75.

NTEOAGTYE : Ouvrier.

MEUOVANRE frorreiviae : Ouvrier.

CFCEIOFINET : 156.

AU 1ER JVEAINR 2002 + 0,8 %.

Tuax haoirre (en euros) : 7,266.

Siaarle mnueesl (en euros) : 1 102,00.

AU 1ER JEILLUT 2002 + 0,8 %.

Tuax hariroe (en euros) : 7,324.

Slaaire menuesl (en euros) : 1 110,82.

NYOAGETTE : Ouvrier.

MOERVNAUE feirroavrie : Ouvrier.

CFIIOCNFEET : 157.

AU 1ER JAEVINR 2002 + 0,8 %.

Tuax haiorre (en euros) : 7,279.

Siralae meunesl (en euros) : 1 104,03.

AU 1ER JELLUIT 2002 + 0,8 %.

Tuax hoiarre (en euros) : 7,337.

Sarilae mneusel (en euros) : 1 112,86.

NTETOAGYE : Ouvrier.

MAUROVNEE frarvireioe : Ouvrier.

CNCEEFOFIIT : 158.

AU 1ER JVIENAR 2002 + 0,8 %.

Tuax hoarrie (en euros) : 7,293.

Saialre meusnel (en euros) : 1 106,07.

AU 1ER JILELUT 2002 + 0,8 %.

Tuax hirraoe (en euros) : 7,351.

Siralae meesunl (en euros) : 1 114,92.

NTYTOEAGE : Ouvrier.

MROAUVENE fvoriariree : Ouvrier.

CNICFEFOIET : 159.

AU 1ER JAINEVR 2002 + 0,8 %.

Tuax hriaroe (en euros) : 7,306.

Salriae mneeusl (en euros) : 1 108,12.

AU 1ER JILLUET 2002 + 0,8 %.

Tuax hoirare (en euros) : 7,365.

Saraile mseuenl (en euros) : 1 116,99.

NTYGOTAEE : Ouvrier.

MUOVRNEAE foveriarire : Ouvrier.

CIECINOFEFT : 160.

AU 1ER JEIVANR 2002 + 0,8 %.

Tuax hraiore (en euros) : 7,320.

Sliarae msneuel (en euros) : 1 110,17.

AU 1ER JLUEILT 2002 + 0,8 %.

Tuax hraiore (en euros) : 7,378.

Saialre munseel (en euros) : 1 119,05.

NTEGOTYAE : Oveuirr spécialisé.

MEAURNVOE frvioiarere : Ouvrier.

CIEFNOFCIET : 161.

AU 1ER JAEVNIR 2002 + 0,8 %.

Tuax hrroiae (en euros) : 7,333.

Saralie meesnul (en euros) : 1 112,22.

AU 1ER JUELILT 2002 + 0,8 %.

Tuax hriraoe (en euros) : 7,392.

Siaalre mesenul (en euros) : 1 121,12.

NYOTTEAGE : Oevuirr spécialisé.

MNROUVAEE fariiovrere : Ouvrier.

CEENOCFIIFT : 162.

AU 1ER JNEAVIR 2002 + 0,8 %.

Tuax hraroie (en euros) : 7,351.

Slaaire msnueel (en euros) : 1 114,85.

AU 1ER JILELUT 2002 + 0,8 %.

Tuax hoarrie (en euros) : 7,409.

Saalire msneeul (en euros) : 1 123,77.

NATGETYOE : Oevirur spécialisé.

MVEAORNUE firvreairoe : Ouvrier.

CIFIFNEOECT : 163.

AU 1ER JANIEVR 2002 + 0,8 %.

Tuax hiarore (en euros) : 7,368.

Sariale mneesul (en euros) : 1 117,49.

AU 1ER JILUELT 2002 + 0,8 %.

Tuax hraiore (en euros) : 7,427.

Sriaale mesuenl (en euros) : 1 126,43.

NATGTEOYE : Oiverur spécialisé.

MVUNOAREE feavirroire : Ouvrier.

CCEEIFINFOT : 164.

AU 1ER JANEVIR 2002 + 0,8 %.

Tuax hariroe (en euros) : 7,385.

Slraaie msneuel (en euros) : 1 120,15.

AU 1ER JEULLIT 2002 + 0,8 %.

Tuax harorie (en euros) : 7,445.

Sarlaie mnseuel (en euros) : 1 129,11.

NTOYTEAGE : Orueivr spécialisé.

MAVERONUE feorriviare : Ouvrier.

COFIEFCIENT : 165.

AU 1ER JNVIAER 2002 + 0,8 %.

Tuax hrroiae (en euros) : 7,403.

Sliaare meesunl (en euros) : 1 122,79.

AU 1ER JEUILLT 2002 + 0,8 %.

Tuax hoarire (en euros) : 7,462.

Srlaaie msueenl (en euros) : 1 131,77.

NOGTEYATE : Oevriur spécialisé.

MVEUARNOE frviorraiee : Ovureir spécialisé.

CFNIOIEEFCT : 166.

AU 1ER JAENIVR 2002 + 0,8 %.

Tuax hrraioe (en euros) : 7,420.

Siarale menseul (en euros) : 1 125,42.

AU 1ER JUELILT 2002 + 0,8 %.

Tuax haiorre (en euros) : 7,480.

Saalrie muensel (en euros) : 1 134,43.

NGATEYOTE : Oveuirr spécialisé.

MREVANUOE fivaerrorie : Oiuervr spécialisé.

CICIFNFEEOT : 167.

AU 1ER JNEAIVR 2002 + 0,8 %.

Tuax horriae (en euros) : 7,438.

Saralie meensul (en euros) : 1 128,08.

AU 1ER JLUELIT 2002 + 0,8 %.

Tuax hoiarre (en euros) : 7,497.

Sliaare mueensl (en euros) : 1 137,11.

NOYGETATE : Oervuir spécialisé.

MRUAEONVE feriiovrrae : Oveiurr spécialisé.

CFENCFOIIET : 168.

AU 1ER JNEVAIR 2002 + 0,8 %.

Tuax hirroae (en euros) : 7,455.

Siarlae meesnul (en euros) : 1 130,74.

AU 1ER JLUILET 2002 + 0,8 %.

Tuax hiraroe (en euros) : 7,515.

Slriaae mesnuel (en euros) : 1 139,79.

NOTYGAETE : Oivurer spécialisé.

MVENOARUE firieoravre : Ouirevr spécialisé.

CIOCEFEFINT : 169.

AU 1ER JVEINAR 2002 + 0,8 %.

Tuax hoarrie (en euros) : 7,473.

Saarlie mnueesl (en euros) : 1 133,38.

AU 1ER JLULIET 2002 + 0,8 %.

Tuax hoarrie (en euros) : 7,532.

Salraie mseneul (en euros) : 1 142,45.

NETOGAYTE : Oiurevr spécialisé.

MVNEOAURE frorieriave : Oeurivr spécialisé.

CNIIECFEFOT : 170.

AU 1ER JVINEAR 2002 + 0,8 %.

Tuax hroriae (en euros) : 7,490.

Siaalre mseneul (en euros) : 1 136,04.

AU 1ER JLELUIT 2002 + 0,8 %.

Tuax horiare (en euros) : 7,550.

Siarale menusel (en euros) : 1 145,13.

NYEOAGTTE : Oriuver spécialisé.

NTTOGAYEE : Oruvier qualifié.

MNAEOURVE froiivreare : Ovruier spécialisé.

CFCEOEFINIT : 171.

AU 1ER JEVIANR 2002 + 0,8 %.

Tuax hoiarre (en euros) : 7,508.

Slraaie mesnuel (en euros) : 1 138,68.

AU 1ER JLIUELT 2002 + 0,8 %.

Tuax hroaire (en euros) : 7,568.

Siraale munseel (en euros) : 1 147,79.

NTAYEOTGE : Oirvuer spécialisé.

NAOTETGYE : Ouvierr qualifié.

MVNORUEAE farrvieoire : Orvieur spécialisé.

CFCNEEOIIFT : 172.

AU 1ER JEIANVR 2002 + 0,8 %.

Tuax hraiore (en euros) : 7,527.

Saralie mseeunl (en euros) : 1 141,67.

AU 1ER JLLIUET 2002 + 0,8 %.

Tuax hroriae (en euros) : 7,588.

Sraiale mneusel (en euros) : 1 150,80.

NYTETGAOE : Oiervur spécialisé.

NAOTEGTYE : Oeruvir qualifié.

MEAORNUVE ferraoiirve : Orveuir spécialisé.

CECFFIOIENT : 173.

AU 1ER JAIEVNR 2002 + 0,8 %.

Tuax hrroaie (en euros) : 7,547.

Saailre mseunel (en euros) : 1 144,68.

AU 1ER JLIULET 2002 + 0,8 %.

Tuax hirraoe (en euros) : 7,608.

Sraalie mesuenl (en euros) : 1 153,84.

NOYGTETAE : Ouvierr spécialisé.

NGOTATYEE : Ovireur qualifié.

MVORNUEAE farrieovire : Ovreuir spécialisé.

CIEEOFINFCT : 174.

AU 1ER JAIVNER 2002 + 0,8 %.

Tuax hoarire (en euros) : 7,567.

Slaraie meeusnl (en euros) : 1 147,69.

AU 1ER JLEIULT 2002 + 0,8 %.

Tuax horraie (en euros) : 7,628.

Srialae mneuesl (en euros) : 1 156,87.

NYEGOATTE : Oreuvir spécialisé.

NTGTOAYEE : Oruevir qualifié.

MAEUORVNE fievoirrrae : Ouriver spécialisé.

CCFEIOIEFNT : 175.

AU 1ER JNIEAVR 2002 + 0,8 %.

Tuax hiraroe (en euros) : 7,587.

Silaare msuneel (en euros) : 1 150,71.

AU 1ER JLIELUT 2002 + 0,8 %.

Tuax harroie (en euros) : 7,648.

Salarie mseuenl (en euros) : 1 159,91.

NTETAOGYE : Oruvier spécialisé.

NGTYEAOTE : Ovriuer qualifié.

MUEOVNARE firoevrarie : Oirevur spécialisé.

MRAVOENUE favririoere : Ouievrr qualifié.

CFCEINEIOFT : 176.

AU 1ER JAVEINR 2002 + 0,8 %.

Tuax hrraoie (en euros) : 7,607.

Slraiae mneuesl (en euros) : 1 153,69.

AU 1ER JILEULT 2002 + 0,8 %.

Tuax hiroare (en euros) : 7,667.

Salriae mseunel (en euros) : 1 162,92.

NTEGAOYTE : Orueivr spécialisé.

NOTAYTEGE : Oreviur qualifié.

MARNUVEOE fvioriearre : Overiur qualifié.

CEFNIEIFOCT : 177.

AU 1ER JIENVAR 2002 + 0,8 %.

Tuax hroirae (en euros) : 7,627.

Silaare msueenl (en euros) : 1 156,73.

AU 1ER JUIELLT 2002 + 0,8 %.

Tuax hriaroe (en euros) : 7,688.

Srlaiae mnseeul (en euros) : 1 165,99.

NGTOETAYE : Oiverur spécialisé.

NEYOATTGE : Oiruver qualifié.

MOUVNAREE frriiveaore : Ovrieur qualifié.

CIIFOFEECNT : 178.

AU 1ER JVAENIR 2002 + 0,8 %.

Tuax hrioare (en euros) : 7,646.

Sarilae mneesul (en euros) : 1 159,72.

AU 1ER JLLEUIT 2002 + 0,8 %.

Tuax hroiare (en euros) : 7,708.

Silaare meusenl (en euros) : 1 169,00.

NOETATYGE : Oruievr spécialisé.

NTAGEOYTE : Oreuvir qualifié.

MOVARUENE froireriave : Oviuerr qualifié.

CNFEFOIIECT : 179.

AU 1ER JENIVAR 2002 + 0,8 %.

Tuax hroraie (en euros) : 7,666.

Siraale mesunel (en euros) : 1 162,73.

AU 1ER JLILUET 2002 + 0,8 %.

Tuax horiare (en euros) : 7,728.

Sralaie mneusel (en euros) : 1 172,04.

NTTYGAEOE : Ourevir d'encadrement.

NOAEYTTGE : Orvueir qualifié.

MENUARVOE faierivrroe : Orevuir qualifié.

CFCIENIEFOT : 180.

AU 1ER JAIEVNR 2002 + 0,8 %.

Tuax hrraoie (en euros) : 7,676.

Sirlaae muesnel (en euros) : 1 165,72.

AU 1ER JEULILT 2002 + 0,8 %.

Tuax hraiore (en euros) : 7,747.

Salarie msenuel (en euros) : 1 175,05.

NYTTAGOEE : Orivuer d'encadrement.

NGEAYTOTE : Oevriur qualifié.

MVUANEORE frovaeirrie : Oeruvir qualifié.

CICENEIFFOT : 181.

AU 1ER JAIENVR 2002 + 0,8 %.

Tuax hriraoe (en euros) : 7,706.

Sriaale munseel (en euros) : 1 168,76.

AU 1ER JLEULIT 2002 + 0,8 %.

Tuax hiraroe (en euros) : 7,768.

Sairale msuneel (en euros) : 1 178,11.

NOETATYGE : Oieruvr d'encadrement.

NGTAEYTOE : Oriuver qualifié.

MOAERUVNE fiaierrvore : Ovrueir qualifié.

CIFCOEENFIT : 182.

AU 1ER JEAIVNR 2002 + 0,8 %.

Tuax harorie (en euros) : 7,727.

Saalire mueesnl (en euros) : 1 172,01.

AU 1ER JILELUT 2002 + 0,8 %.

Tuax hraorie (en euros) : 7,789.

Silarae msuneel (en euros) : 1 181,38.

NEATYGTOE : Ovireur d'encadrement.

NGOYETTAE : Oeiurvr qualifié.

MNEURAVOE feaovrrriie : Oeviurr qualifié.

CFIFEONECIT : 183.

AU 1ER JEAINVR 2002 + 0,8 %.

Tuax haoirre (en euros) : 7,749.

Saalire mseunel (en euros) : 1 175,23.

AU 1ER JULILET 2002 + 0,8 %.

Tuax horiare (en euros) : 7,811.

Srlaiae mseeunl (en euros) : 1 184,64.

NGYAOTTEE : Oiuevrr d'encadrement.

NEYGOTATE : Oreiuvr qualifié.

MOREVNUAE fireoiarrve : Oivurer qualifié.

CENEFOIIFCT : 184.

AU 1ER JNVIAER 2002 + 0,8 %.

Tuax hoairre (en euros) : 7,770.

Siarale meunsel (en euros) : 1 178,51.

AU 1ER JIULELT 2002 + 0,8 %.

Tuax hirraoe (en euros) : 7,832.

Srialae msuneel (en euros) : 1 187,93.

NGOYTTAEE : Oerivur d'encadrement.

NAEOTTYGE : Ovrieur qualifié.

MVEANUROE fvoeriarrie : Oeviurr qualifié.

CFFIEICNEOT : 185.

AU 1ER JVNAIER 2002 + 0,8 %.

Tuax horiare (en euros) : 7,791.

Saalrie mneuesl (en euros) : 1 181,73.

AU 1ER JLLIEUT 2002 + 0,8 %.

Tuax hoirare (en euros) : 7,854.

Silarae mseneul (en euros) : 1 191,18.

NAGYTOTEE : Oeiuvrr d'encadrement.

NETOGTYAE :

MOARENVUE ferriiarvoe : Oveirur qualifié.

MAOVNREUE feirvoairre : Ouevirr d'encadrement.

COEEIFIFNCT : 186.

AU 1ER JEVANIR 2002 + 0,8 %.

Tuax hiaorre (en euros) : 7,813.

Srailae mneeusl (en euros) : 1 184,98.

AU 1ER JLELUIT 2002 + 0,8 %.

Tuax hraoire (en euros) : 7,875.

Sariale mneeusl (en euros) : 1 194,46.

NTEAYTGOE : Oeurivr d'encadrement.

MVOREUANE ferivoiarre : Overuir d'encadrement.

CIOEFCINEFT : 187.

AU 1ER JIANVER 2002 + 0,8 %.

Tuax hraorie (en euros) : 7,834.

Slaraie munseel (en euros) : 1 188,25.

AU 1ER JLULIET 2002 + 0,8 %.

Tuax hroraie (en euros) : 7,897.

Slraiae muensel (en euros) : 1 197,76

NTAGYTEOE : Oruveir d'encadrement.

MORVUEANE farirreovie : Oerivur d'encadrement.

CFCIEOEFINT : 188.

AU 1ER JINAVER 2002 + 0,8 %.

Tuax hrraioe (en euros) : 7,856.

Sraiale msneeul (en euros) : 1 191,48.

AU 1ER JLIULET 2002 + 0,8 %.

Tuax hrraioe (en euros) : 7,919.

Sialrae meneusl (en euros) : 1 201,01

NGTOAYETE : Oiuverr d'encadrement.

MREOAVUNE fivraierroe : Ovieurr d'encadrement.

COFFCEEINIT : 189.

AU 1ER JNVEAIR 2002 + 0,8 %.

Tuax horarie (en euros) : 7,877.

Siraale mnsueel (en euros) : 1 194,75.

AU 1ER JILULET 2002 + 0,8 %.

Tuax hiroare (en euros) : 7,940.

Slaraie mnueesl (en euros) : 1 204,31

NTYOEATGE : Ovreuir d'encadrement.

MUENAROVE foarveriire : Orieuvr d'encadrement.

CIONIFFEECT : 190.

AU 1ER JINAVER 2002 + 0,8 %.

Tuax hrarioe (en euros) : 7,899.

Sliarae menesul (en euros) : 1 197,97.

AU 1ER JLEUILT 2002 + 0,8 %.

Tuax hrraioe (en euros) : 7,962.

Saailre meenusl (en euros) : 1 207,56

NAGTTOYEE : Oievurr d'encadrement.

MVUROENAE fviirrroeae : Oevuirr d'encadrement.

CNOIFFECEIT : 191.

AU 1ER JENVIAR 2002 + 0,8 %.

Tuax horirae (en euros) : 7,920.

Saliare muesnel (en euros) : 1 201,22.

AU 1ER JLLIEUT 2002 + 0,8 %.

Tuax hrairoe (en euros) : 7,983.

Sraliae mseuenl (en euros) : 1 210,83

NATYOEGTE : Oruevir d'encadrement.

MERVNOUAE fveoirirrae : Oieruvr d'encadrement.

CFIFIOEECNT : 192.

AU 1ER JNAIVER 2002 + 0,8 %.

Tuax hiroare (en euros) : 7,942.

Salriae meensul (en euros) : 1 204,49.

AU 1ER JLILEUT 2002 + 0,8 %.

Tuax harorie (en euros) : 8,005.

Saalrie meunsel (en euros) : 1 214,13

NGATETOYE : Ovierur d'encadrement.

MVORUNAEE fiiorrraeve : Oivurer d'encadrement.

CFFEECNIOIT : 193.

AU 1ER JEVIANR 2002 + 0,8 %.

Tuax horriae (en euros) : 7,963.

Srlaaie msenuel (en euros) : 1 207,72.

AU 1ER JULEILT 2002 + 0,8 %.

Tuax hoirare (en euros) : 8,027.

Salriae mueesnl (en euros) : 1 217,38

NOTTYEGAE : Orvuier d'encadrement.

MERNUOAVE foerririave : Oveirur d'encadrement.

CNECEFIOFIT : 194.

AU 1ER JINEVAR 2002 + 0,8 %.

Tuax hrroaie (en euros) : 7,984.
Saalrie msnueel (en euros) : 1 210,97.

AU 1ER JLIELUT 2002 + 0,8 %.

Tuax hraroie (en euros) : 8,048.

Srilaae meensul (en euros) : 1 220,66

NETOAGTYE : Oveuirr d'encadrement.

MURANVOEE fervrriaioe : Oeivrur d'encadrement.

CEFFEIONCIT : 195.

AU 1ER JANVIER 2002 + 0,8 %.

Tuax hraoire (en euros) : 8,006.

Sliarae meunesl (en euros) : 1 214,24.

AU 1ER JLUEILT 2002 + 0,8 %.

Tuax hraoire (en euros) : 8,070.0RL> Sraliae meuesnl (en euros) : 1 223,95

NGOTTEYAE : Oeruivr d'encadrement.

MEOVUANRE fiieoarrrve : Orveiur d'encadrement.

CFEICEOFNIT : 196.

AU 1ER JANVIER 2002 + 0,8 %.

Tuax hiaorre (en euros) : 8,027.

Salaire musenel (en euros) : 1 217,46.

AU 1ER JLLIEUT 2002 + 0,8 %.

Tuax hiraroe (en euros) : 8,091.0RL> Salaire mensuel (en euros) : 1 227,20

Nttogyeae ferroviaire/RATP.

OUEIVRR	OIUVRER SISLCPIEAE		
Ancienneté	Ccffeiinoet	Ancienneté	Cfcofieient
an	151		161

1 an	152	1 an	162
2 ans	153	2 ans	163
3 ans	154	3 ans	164
4 ans	154	4 ans	164
5 ans	155	5 ans	165
6 ans	155	6 ans	165
7 ans	156	7 ans	166
8 ans	156	8 ans	166
9 ans	157	9 ans	167
10 ans	157	10 ans	167
11 ans	158	11 ans	168
12 ans	159	12 ans	169
13 ans	160	13 ans	170
18 ans	161	18 ans	171

OVUEIRR QAIIULFE	OURVIER D'ENCADREMENT		
Ancienneté	Ciiofenfcet	Ancienneté	Cfinecifoet
an	171		181
1 an	172	1 an	182
2 ans	173	2 ans	183
3 ans	174	3 ans	184
4 ans	174	4 ans	184
5 ans	175	5 ans	185
6 ans	175	6 ans	185
7 ans	176	7 ans	186
8 ans	176	8 ans	186
9 ans	177	9 ans	187
10 ans	177	10 ans	187
11 ans	178	11 ans	188
12 ans	179	12 ans	189
13 ans	170	13 ans	190
18 ans	171	18 ans	191

Avenant n 89 du 30 juin 2006 relatif aux salaires annexe I

Signataires	
Patrons signataires	Le syidncat des ailuiixreas de la mtntniauoen et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA),
Syndicats signataires	La fédération nniaaotle des prtos et dckos CGT ; La fédération générale des tpnrtraoss et de l'équipement CDFT ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des trnsratops et des scerveis FO ; La fédération des trstrnoaps SAATAP CTFC ; Le sdyianct de la muettnioann et tavaurx connexes, aéroportuaire de Prias et de la région pnisieanre UDPSA CGT ; Le sycadnit nanotail des activités du tpsrraont et du transit, fédération ntloainae tptosanrrs CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 30 juin 2006

Atlrice 1er
Saielras (art. 12 de la CCN, axnnee I)

A cmpoetr du 1er jeilult 2006, les barèmes de l'annexe I " Matuenointn et nayetotge " raelrvasnoit les slriaaes snot les suivants.

NOEYAGTTE : Oeirvur supérieur ou égal à 3 ans

MTTNUOIANEN : Ovuerir inférieur à 1 an

CFEENFCIOIT : 156

AU 1er JLEULIT 2006 : 8,271

NOTAGETYE : Oeurivr supérieur ou égal à 3 ans et inférieur à 6 ans.

MENOAUTTINN : Oriveur supérieur ou égal à 1 an et inférieur à 2 ans.

CENOFCIEFIT : 157

AU 1er JEILLUT 2006 : 8,285

NATEYTGOE : Oveuirr supérieur ou égal à 6 ans et inférieur à 9 ans.

MTUTANIOENN : Ouvierr supérieur ou égal à 2 ans et inférieur à 3 ans.

CIICEFNOEFT : 158

AU 1er JIULELT 2006 : 8,301

NYTTGEAOE : Ovruier supérieur ou égal à 9 ans et inférieur à 12 ans.

MONANTTEIUN : Oiuvrer supérieur ou égal à 3 ans et inférieur à 5 ans.

CIFINFCEEOT : 159

AU 1er JLLIUET 2006 : 8,316

NEOTYTGAE : Oveiurr supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 15 ans.

METNAIOUTNN : Oeurvir supérieur ou égal à 5 ans et inférieur à 7 ans.

COFIEIENCFT : 160

AU 1er JULEILT 2006 : 8,332

NTATGOEYE : Ovrieur supérieur à 15 ans.

NYTEOTAGE : Ouivrer spécialisé inférieur à 1 an

MINANUTTOEN : Ouiverr supérieur ou égal à 7 ans et inférieur à 9 ans.

COECFFEIINT : 161

AU 1er JEULLIT 2006 : 8,347

NYETATOGE : Oiuervr spécialisé supérieur ou égal à 1 an et inférieur à 2 ans.

MAUENTONTIN : Oruievr supérieur ou égal à 9 ans et inférieur à 11 ans.

CFOECINFEIT : 162

AU 1er JULIELT 2006 : 8,367

NYTAEOTGE : Oeivrur spécialisé supérieur ou égal à 2 ans et inférieur à 3 ans.

MTIOATNNEUN : Ouerivr supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CCNFEIFEOIT : 163

AU 1er JLLIUET 2006 : 8,387

NTYTGAEOE : Oiruver spécialisé supérieur ou égal à 3 ans et inférieur à 5 ans.

MTUOANITENN : Oevurir supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CNEFEOICFIT : 164

AU 1er JLUIELT 2006 : 8,406

NTGEYTAOE : Oivreur spécialisé supérieur ou égal à 5 ans et inférieur à 7 ans.

MOINTATUENN : Oeiruvr supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CNOCEIIFEFT : 165

AU 1er JEILLUT 2006 : 8,426

NEOGYATTE : Oeuirvr spécialisé supérieur ou égal à 7 ans et inférieur à 9 ans.

MITEOUTANNN : Oiuverr supérieur ou égal à 18 ans.

MNTOAITNEUN : Ouivrer spécialisé inférieur à 1 an.

CIFIOEECFNT : 166

AU 1er JEULILT 2006 : 8,446

NETYTAOGE : Orvueir spécialisé supérieur ou égal à 9 ans et inférieur à 11 ans.

MTITNOENAUN : Orieuvr spécialisé supérieur ou égal à 1 an et inférieur à 2 ans.

COCENFEFIIT : 167

AU 1er JLLUEIT 2006 : 8,466

NOGTTAEYE : Orieuvr spécialisé supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

MTIUNONETAN : Overiur spécialisé supérieur ou égal à 2 ans et inférieur à 3 ans.

COIFEEFNCIT : 168

AU 1er JLULEIT 2006 : 8,486

NTTAGOYEE : Ouievrr spécialisé supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

MTNENAUIOTN : Oirvuer spécialisé supérieur ou égal à 3 ans et inférieur à 5 ans.

CFNOFIEICET : 169

AU 1er JLUEILT 2006 : 8,506

NTTYGAEOE : Oiuevrr spécialisé supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

MOTITANNEUN : Oirvuer spécialisé supérieur ou égal à 5 ans et inférieur à 7 ans.

CNCFEFIOIET : 170

AU 1er JUELILT 2006 : 8,526

NYTETAOGE : Oviruer spécialisé supérieur ou égal à 18 ans.

NYETTGAOE : Oivurer qualifié inférieur à 1 an.

MUNETTAOINN : Orveiur spécialisé supérieur ou égal à 7 ans et inférieur à 9 ans.

CNCEFIOIFET : 171

AU 1er JELLUIT 2006 : 8,545

NAEYGTOTE : Oriuver qualifié supérieur ou égal à 1 an et inférieur à 2 ans.

MAENTNUITON : Orevuir spécialisé supérieur ou égal à 9 ans et inférieur à 11 ans.

CECFEINIOFT : 172

AU 1er JELILUT 2006 : 8,548

NTOYGTAEE : Oeiurvr qualifié supérieur ou égal à 2 ans et inférieur à 3 ans.

MITONENTAUN : Ovireur spécialisé supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CFEIOINCEFT : 173

AU 1er JULIELT 2006 : 8,569

NATYETOGE : Oreviur qualifié supérieur ou égal à 3 ans et inférieur à 5 ans.

MTNEAOUINTN : Ouievrr spécialisé supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CFIIEFEOCNT : 174

AU 1er JELLUIT 2006 : 8,593

NAYTGOTEE : Ouiervr qualifié supérieur ou égal à 5 ans et inférieur à 7 ans.

MATNUIONTEN : Oeriuvr spécialisé supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CINCFFEOEIT : 175

AU 1er JELUILT 2006 : 8,615

NTYTAGEOE : Oviurer qualifié supérieur ou égal à 7 ans et inférieur à 9 ans.

MNTNAOUIETN : Oirevur spécialisé supérieur ou égal à 18 ans.

MEOUNTANTIN : Oreiuvr qualifié inférieur à 1 an.

CICIENFEOFT : 176

AU 1er JUELILT 2006 : 8,638

NTGOAETYE : Oivreur qualifié supérieur ou égal à 9 ans et inférieur à 11 ans.

MTUIENNOTAN : Oeruivr qualifié supérieur ou égal à 1 an et inférieur à 2 ans.

CEEIFOINFCT : 177

AU 1er JLLIEUT 2006 : 8,660

NETYTAGOE : Oeuirvr qualifié supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

MNUTITAENON : Oeruvir qualifié supérieur ou égal à 2 ans et inférieur à 3 ans.

CNEOFFICIET : 178

AU 1er JELLUIT 2006 : 8,683

NGTAETYOE : Oieuvrr qualifié supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

MUIOANTTNEN : Orevuir qualifié supérieur ou égal à 3 ans et inférieur à 5 ans.

CFNFEEIOICT : 179

AU 1er JLEUILT 2006 : 8,705

NTYATEGOE : Ouiverr qualifié supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

MINTNEOUTAN : Orueivr qualifié supérieur ou égal à 5 ans et inférieur à 7 ans.

CENOEIIFFCT : 180

AU 1er JLLIUET 2006 : 8,728

NEOGTTYAE : Ouervir qualifié supérieur ou égal à 18 ans.

NOTTAGYEE : Ouerivr d'encadrement inférieur à 1 an.

MUINTOTNAEN : Oervuir qualifié supérieur ou égal à 7 ans et inférieur à 9 ans.

CIONECFFEIT : 181

AU 1er JIEULLT 2006 : 8,750

NYEATGTOE : Orevuir d'encadrement supérieur ou égal à 1 an et inférieur à 2 ans.

MNETINUOATN : Oiruevr qualifié supérieur ou égal à 9 ans et inférieur à 11 ans.

CFIECIFONET : 182

AU 1er JELUILT 2006 : 8,753

NATTOEYGE : Oieuvrr d'encadrement supérieur ou égal à 2 ans et inférieur à 3 ans.

MTTIENOUANN : Orveiur qualifié supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CNEFOEIFICT : 183

AU 1er JILELUT 2006 : 8,778

NEYTAOGTE : Oeurivr d'encadrement supérieur ou égal à 3 ans et inférieur à 5 ans.

MIOTENANTUN : Oeivrur qualifié supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CEFCNIIFOET : 184

AU 1er JILLUET 2006 : 8,802

NGTEAYTOE : Ouriver d'encadrement supérieur ou égal à 5 ans et inférieur à 7 ans.

MINTTANEOUN : Oevurir qualifié supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CFNECIIEOFT : 185

AU 1er JLUELIT 2006 : 8,826

NEOTGAYTE : Oiveurr d'encadrement supérieur ou égal à 7 ans et inférieur à 9 ans.

MNTTIUANEON : Oiveurr qualifié supérieur ou égal à 18 ans.

MNNUTTAIOEN : Oiuervr d'encadrement inférieur à 1 an.

CCOIIEFENFT : 186

AU 1er JILLEUT 2006 : 8,850

NYGTTOEAE : Ovuirer d'encadrement supérieur ou égal à 9 ans et inférieur à 11 ans.

MNIUTTEAONN : Oeirvur d'encadrement supérieur ou égal à 1 an et inférieur à 2 ans.

CONCFFEEIIT : 187

AU 1er JEILLUT 2006 : 8,874

NTYGAEOTE : Orviuer d'encadrement supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

MNUIETATNON : Oeiuvrr d'encadrement supérieur ou égal à 2 ans et inférieur à 3 ans.

CCFEIIFENOT : 188

AU 1er JEILLUT 2006 : 8,898

NTEGTYAOE : Ouiervr d'encadrement supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

MEANUITTONN : Oevurir d'encadrement supérieur ou égal à 3 ans et inférieur à 5 ans.

CCIOEIEFNFT : 189

AU 1er JEULLIT 2006 : 8,922

NATGYTOEE : Oeiurvr d'encadrement supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

MNEIAOTNTUN : Ourievr d'encadrement supérieur ou égal à 5 ans et inférieur à 7 ans.

CECOIEFIFNT : 190

AU 1er JELLUIT 2006 : 8,946

NEATGYTOE : Ovreuir d'encadrement supérieur ou égal à 18 ans.

MATTUNONEIN : Oreuvir d'encadrement supérieur ou égal à 7 ans et inférieur à 9 ans.

CFOINFEECIT : 191

AU 1er JEUILLT 2006 : 8,972

MEUATTNNOIN : Oiurver d'encadrement supérieur ou égal à 9 ans et inférieur à 11 ans.

CICFNEIOFET : 192

AU 1er JLIEULT 2006 : 8,996

MIEAUNTTNON : Ovrieur d'encadrement supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CIOIEEFFNCT : 193

AU 1er JEULILT 2006 : 9,020

MNUTOETANIN : Orvuier d'encadrement supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CNIEFCIOEFT : 194

AU 1er JLUILET 2006 : 9,044

MNOTEINUATN : Ouievrr d'encadrement supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CFICFEOEINT : 195

AU 1er JUILLET 2006 : 9,068

MTIUNETNOAN : Oerivur d'encadrement supérieur ou égal à 18 ans.

CINOFEEFCIT : 196

AU 1er JUILLET 2006 : 9,092

Dnas le cas où la veular du SIMC au 1er julleit 2006 sraiet supérieure à la velaur du ccieeoffint 156, les pateirs cenvinneont de se réunir à la dendame de la piarte la puls diligente.

Acrlite 2

Indemnité de trvaail de niut (art. 17 de la CCN, axenne I)

A cotpemr du 1er jluielt 2006, la vluaer hioarre de l'indemnité puor traival de niut srea fixée à 0,913 Eours .

Article 3

Pmire de sislsurae et de décrassage (art. 18 de la CCN, anexne I)

Le tuax horiare de la pimre de ssrliause et de décrassage est fixé au 1er juelilt 2006 à :

- 1re catégorie : 0,256 Erous ;

- 2e catégorie : 0,233 Eruos ;

- 3e catégorie : 0,219 Euros.

A cpemotr du 1er jieullt 2006, la vluear haroire de la pmrie supplémentaire de srassulie allouée aux nertouyets de doeusss de locomotives, tatcerrus et aulroaits est de 0,138 Euros.

Artclie 4

Indemnité de penair (art. 17 de la CCN, anexne I)

A cpetomr du 1er jeuillt 2006, la veaulr de l'indemnité de pnaeir est de 1,122 Euros.

Arcitle 5

Prime d'enrayage (art. 18 bis de la CCN, anexne I)

A ctemopr du 1er jileult 2006, la vleuar de la pmire d'enrayage est fixée à 0,769 Euros.

Alcitre 6

Publicité et signatures

Le présent anveant frea l'objet d'un dépôt à la detoriicn départementale du tarvial et de l'emploi de Piras dnas les cdionntios fixées par les acleitrs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du triaavl et d'une daenmde d'extension dnas les cotdiionns fixées par l'article L. 133-8 et sintuavs du même code.

Fiat à Paris, le 30 jiun 2006.

Avenant n 87 du 19 mars 2007 relatif aux salaires annexe II

Signataires	
Patrons signataires	Le sacidynt des axiiuaeirls de la muennttaoin et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA),
Syndicats signataires	La fédération noatilane des prtos et dkocs CGT ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des taroprsnts et des serceivs FO ; La fédération du trapornst SATAAP CTFC ; Le sndyiact de la mutaonntien et trvaaux connexes, aéroportuaire de Prais et de la région panniirese UPDSA CGT ; Le scdyiant niaontal des activités du tprsanort et du transit, fédération nolinatae trstpoanrs CFE-GCG,

En vigueur étendu en date du 19 mars 2007

Aictrle 1er
Srleaais (art. 12 de la cntvinoeon cilotcvlee nationale, axnene I)

A ctoempr du 1er jluelit 2007, les glirles de seiarals aisni que les prmeis srneot exprimées à 2 décimales. Les barèmes de l'annexe II Neytaogte et Maoinnttuen revrionlasat les seaairls snot les suivants.

ANEXNE II : Diiisosoptns particulières aux ovueirrs des eeprnesrits tnalialrvat puor le ctmope de la Régie aonomute des tpsartnors parisiens, barèmes des éléments de la rémunération abiapellcps à coemptr du 1er jeillut 2007
Nettoyage

(En euros)

CRAGTOIEE : Ouvrier.

ANCNTNEIEE : Inférieur à 3 ans

CFNCOEIEIFT SIMC : 156

AU 1er JELILUT 2007 - 2,50 % : 8,48

COARIETGE : Ouvrier.

AENEINTCNE : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur à 6 ans

CFCINEOEIFT SIMC : 157

AU 1er JULIELT 2007 - 2,50 % : 8,50

CREGOATIE : Ouvrier.

ANIENCENTE : Supérieur ou égal à 6 ans et inférieur à 9 ans

CNICEFFIEOT SIMC : 158

AU 1er JLUELIT 2007 - 2,50 % : 8,51

CAERGTOIE : Ouvrier.

AINTNCEENE : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur à 12 ans

CNFICEIOFET SIMC : 159

AU 1er JILEULT 2007 - 2,50 % : 8,53

COATRIEGE : Ouvrier.

AENINCTNEE : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 15 ans

CEOIFFECNIT SIMC : 160

AU 1er JULIELT 2007 - 2,50 % : 8,54

CROATEIGE : Ouvrier.

AINCTNEENE : Supérieur ou égal à 15 ans.

CECFFOIINET SIMC : 161

AU 1er JELLUIT 2007 - 2,50 % : 8,56

CAIGTROEE : Orivuer spécialisé.

ANEIECNTNE : Inférieur à 1 an

CCIENFOFEIT : 161

AU 1er JLLUIET 2007 - 2,50 % : 8,56

COAIREGTE : Oveurir spécialisé.

MUINETATONN : Supérieur ou égal à 1 an et inférieur 2 ans.

CCFOEIIFNET : 162

AU 1er JULIELT 2007 - 2,50 % : 8,58

CETGIAORE : Ouervir spécialisé.

MNONTIETAUN : Supérieur ou égal à 2 ans et inférieur 3 ans.

CIOFIECFNET : 163

AU 1er JUIELLT 2007 - 2,50 % : 8,60

CERTAIGOE : Oevurir spécialisé.

MNUAOTNIETN : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur 5 ans.

COFNCIEFIET : 164

AU 1er JLEILUT 2007 - 2,50 % : 8,62

CTRAIOGEE : Ouirevr spécialisé.

MNOITEUTNAN : Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur 7 ans.

COCEFFIEINT : 165

AU 1er JULILET 2007 - 2,50 % : 8,64

CRTGAOIEE : Oiuverr spécialisé.

MTIUEONANTN : Supérieur ou égal à 7 ans et inférieur 9 ans.

CEFIFEIONCT : 166

AU 1er JUILELT 2007 - 2,50 % : 8,66

CTOARGEIE : Ovuierr spécialisé.

MEAUNITTNON : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur 11 ans.

CEINEOICFFT : 167

AU 1er JUEILLT 2007 - 2,50 % : 8,68

NYGETAOTE : Orvieur spécialisé .

MTTAEONNUIN : Supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CNICFOFEIET : 168

AU 1er JUILELT 2007 - 2,50 % : 8,70

NATGTYOEE : Ouveirr spécialisé .

MINTOTEANUN : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CFEFCIINOET : 169

AU 1er JIEULLT 2007 - 2,50 % : 8,72

NTOYTEGAE : Oveirur spécialisé .

MTONIUNETAN : Supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

COEFINIEFCT : 170

AU 1er JELUILT 2007 - 2,50 % : 8,74

NGTEOTAYE : Orivuer spécialisé .

MAIOEUNNTTN : Supérieur à 18 ans.

CFFENIECIOT : 171

AU 1er JLILEUT 2007 - 2,50 % : 8,76

CTROGEAIE : Oiveurr qualifié.

ANICTNNEEE : Inférieur à 1 an

CENIEFICOFT : 171

AU 1er JULLEIT 2007 - 2,50 % : 8,76

CIOATREGE : Oiruver qualifié.

MAIOETNUNTN : Supérieur ou égal à 1 an et inférieur 2 ans.

CFEICINFEOT : 172

AU 1er JLILEUT 2007 - 2,50 % : 8,77

CGTOARIEE : Oreviur qualifié.

MATNUIEONTN : Supérieur ou égal à 2 ans et inférieur 3 ans.

CECOFIENIFT : 173

AU 1er JULILET 2007 - 2,50 % : 8,79

CITEORGAE : Oevurir qualifié.

MIUATNONETN : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur 5 ans.

CCNFFIOIEET : 174

AU 1er JEULILT 2007 - 2,50 % : 8,81

COGRTIEAE : Oevurir qualifié.

METTIONUNAN : Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur 7 ans.

CEIENOIFCFT : 175

AU 1er JELUILT 2007 - 2,50 % : 8,83

CAGERTOIE : Ovrieur qualifié.

MEATTIUNONN : Supérieur ou égal à 7 ans et inférieur 9 ans.

CINEFCOFEIT : 176

AU 1er JLUILET 2007 - 2,50 % : 8,86

CRTEAOIGE : Oruievr qualifié.

MTNIENOAUTN : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur 11 ans.

CENFCIOFEIT : 177

AU 1er JIUELLT 2007 - 2,50 % : 8,88

NTOGYATEE : Oeiurvr qualifié .

MIAEUTONTNN : Supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CNEIIEFOCFT : 178

AU 1er JULLEIT 2007 - 2,50 % : 8,90

NEOATGYTE : Oeuivrr qualifié .

MUTONNAITEN : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CENIFIFOECT : 179

AU 1er JLEULIT 2007 - 2,50 % : 8,93

NAOYGTETE : Oeuivrr qualifié .

MOAINUNETTN : Supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CIFCIEOEFNT : 180

AU 1er JEUILLT 2007 - 2,50 % : 8,95

NGOTYATEE : Ouvierr qualifié .

MTNTEUOAINN : Supérieur à 18 ans.

COENFFIIECT : 181

AU 1er JIULELT 2007 - 2,50 % : 8,97

CTEIAGROE : Ovuirer d'encadrement.

AEECNTNINE : Inférieur à 1 an

CIEFNOIFCET : 181

AU 1er JUEILLT 2007 - 2,50 % : 8,97

CIREAOTGE : Oirvuer d'encadrement.

MNUTAONIETN : Supérieur ou égal à 1 an et inférieur 2 ans.

CNEIFIEOCFT : 182

AU 1er JULILET 2007 - 2,50 % : 8,98

COGRTIEAE : Oeuirvr d'encadrement.

MONTNUEIATN : Supérieur ou égal à 2 ans et inférieur 3 ans.

COFIFNCEEIT : 183

AU 1er JUELILT 2007 - 2,50 % : 9,00

CARGTIEOE : Oeriuvr d'encadrement.

MNAEUNTITON : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur 5 ans.

COEFIIFCENT : 184

AU 1er JLILEUT 2007 - 2,50 % : 9,03

CGTAEOIRE : Ovieurr d'encadrement.

MTTNAEIUNON : Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur 7 ans.

CNFIOEICEFT : 185

AU 1er JUELILT 2007 - 2,50 % : 9,05

CEAROGTIE : Ovruier d'encadrement.

MNTEANITOUN : Supérieur ou égal à 7 ans et inférieur 9 ans.

CFIECEINOFT : 186

AU 1er JLIULET 2007 - 2,50 % : 9,08

COGIATREE : Oevruir d'encadrement.

MTOUNATNIEN : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur 11 ans.

CFIEECFNOIT : 187

AU 1er JLUIELT 2007 - 2,50 % : 9,10

NTATGYOEE : Oiruver d'encadrement .

MNOUIANTETN : Supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CNIOECFEIFT : 188

AU 1er JLIULET 2007 - 2,50 % : 9,13

NETTGYAOE : Oeurivr d'encadrement .

MTAINUOTNEN : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CIIEFOFECNT : 189

AU 1er JILEULT 2007 - 2,50 % : 9,15

NTGOEATYE : Oeruvir d'encadrement .

MUENTANTION : Supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CFNIEFOEICT : 190

AU 1er JLILEUT 2007 - 2,50 % : 9,17

NYGTTAEOE : Orveuir d'encadrement .

MTATEIUNONN : Supérieur à 18 ans.

CEIFNIFCEOT : 191

AU 1er JLILEUT 2007 - 2,50 % : 9,20

MANUTENTION

(En euros)

CIREOTAGE : Ouvrier.

AINNTNECEE : Inférieur à 1 an

CEIIFOECNFT : 156

AU 1er JELUILT 2007 - 2,50 % : 8,48

COTAIERGE : Ouvrier.

MUTEANIONTN : Supérieur ou égal à 1 an et inférieur 2 ans.

CCFNIFOEEIT : 157

AU 1er JELLIUT 2007 - 2,50 % : 8,50

CAIEOGRTE : Ouvrier.

MATOIUTNENN : Supérieur ou égal à 2 ans et inférieur 3 ans.

COFEIICFNET : 158

AU 1er JUELLIT 2007 - 2,50 % : 8,51

CGORIETAE : Ouvrier.

MEATNOIUTNN : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur 5 ans.

CFFEIOINCET : 159

AU 1er JIELLUT 2007 - 2,50 % : 8,53

CGEAITROE : Ouvrier.

MAOTNIUTNEN : Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur 7 ans.

CIIFOENFCET : 160

AU 1er JLULIET 2007 - 2,50 % : 8,54

CIREOTGAE : Ouvrier.

MNETAOIUTNN : Supérieur ou égal à 7 ans et inférieur 9 ans.

CIENFIOCFET : 161

AU 1er JLLUEIT 2007 - 2,50 % : 8,56

COAREITGE : Ouvrier.

MNNEOIAUTTN : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur 11 ans.

COFENCIFEIT : 162

AU 1er JLIUELT 2007 - 2,50 % : 8,58

NTYTOEGAE : Ouvrier.

MNAEITTUONN : Supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CICFENFOIET : 163

AU 1er JUELILT 2007 - 2,50 % : 8,60

NTOYEGTAE : Ouvrier.

MTIANETNOUN : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CCIEFFEOINT : 164

AU 1er JULEILT 2007 - 2,50 % : 8,62

NEGYOTATE : Ouvrier.

MOTNIUTEANN : Supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CNIOFCIFEET : 165

AU 1er JULILET 2007 - 2,50 % : 8,64

NTEYOATGE : Ouvrier.

MTNTUOAIENN : Supérieur à 18 ans.

CEFOIFINCET : 166

AU 1er JLLUEIT 2007 - 2,50 % : 8,66

CGAORETIE : Ovuerir spécialisé.

ANNNIEETCE : Inférieur à 1 an

CIEOEIFFNCT : 166

AU 1er JIELLUT 2007 - 2,50 % : 8,66

COEGRATIE : Oivurer spécialisé.

MNTEINOUATN : Supérieur ou égal à 1 an et inférieur 2 ans.

CEFIFCOENIT : 167

AU 1er JLIUELT 2007 - 2,50 % : 8,68

COGTRIAEE : Oiurver spécialisé.

MNANOEIUTTN : Supérieur ou égal à 2 ans et inférieur 3 ans.

CFEIIONFECT : 168

AU 1er JLELIUT 2007 - 2,50 % : 8,70

CIATRGEOE : Oievurr spécialisé.

MNEATIOUTNN : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur 5 ans.

CFCIIEEONFT : 169

AU 1er JLLEUIT 2007 - 2,50 % : 8,72

CARITEOGE : Oeuirvr spécialisé.

MAUEIOTNNTN : Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur 7 ans.

CCEINFFIOET : 170

AU 1er JUELILT 2007 - 2,50 % : 8,74

CAGITROEE : Orueivr spécialisé.

MNNTOIEUATN : Supérieur ou égal à 7 ans et inférieur 9 ans.

CONCEFIIFET : 171

AU 1er JIULLET 2007 - 2,50 % : 8,76

CAEGIOTRE : Oerviur spécialisé.

METANINOTUN : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur 11 ans.

CEIOCNFIEFT : 172

AU 1er JELIULT 2007 - 2,50 % : 8,77

NTEOGATYE : Oeriuvr spécialisé .

MUTTNENAOIN : Supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CIIEOCFEFNT : 173

AU 1er JLLEUIT 2007 - 2,50 % : 8,79

NTAOGYETE : Oivuerr spécialisé .

MNATETIONUN : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CEFIOIFECNT : 174

AU 1er JLLUIET 2007 - 2,50 % : 8,81

NTYGTEAOE : Oeuvirr spécialisé .

MUATNENOTIN : Supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CENCIFIOFET : 175

AU 1er JEULLIT 2007 - 2,50 % : 8,83

NOATYGETE : Ouevrir spécialisé .

MATIEONTNUN : Supérieur à 18 ans.

CIFEIEFCNOT : 171

AU 1er JLIEULT 2007 - 2,50 % : 8,86

CTAEGROIE : Oevruir qualifié.

ANNCTENIEE : Inférieur à 1 an

CIEEOCNFIFT : 176

AU 1er JUIELLT 2007 - 2,50 % : 8,86

CTAOREGIE : Oivuerr qualifié.

MTOAIUTNENN : Supérieur ou égal à 1 an et inférieur 2 ans.

CCEOFNIEIFT : 177

AU 1er JLELIUT 2007 - 2,50 % : 8,88

CEOTAGRIE : Oeuivrr qualifié.

MNTENTAOUIN : Supérieur ou égal à 2 ans et inférieur 3 ans.

CIFEEFNOICT : 178

AU 1er JELLUIT 2007 - 2,50 % : 8,90

CERGATIOE : Ovuirer qualifié.

MNITEUOTANN : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur 5 ans.

CCEEIFFINOT : 179

AU 1er JILLEUT 2007 - 2,50 % : 8,93

CGERAOTIE : Ouvreir qualifié.

MTAINEOTUNN : Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur 7 ans.

CFCOENFIEIT : 180

AU 1er JELLIUT 2007 - 2,50 % : 8,95

CATIOEGRE : Ouiervr qualifié.

MATTONEUINN : Supérieur ou égal à 7 ans et inférieur 9 ans.

CCIFOEIFNET : 181

AU 1er JELUILT 2007 - 2,50 % : 8,97

COGTRIEAE : Oeurvir qualifié.

MTNIETAUNON : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur 11 ans.

CFINIOCEFET : 182

AU 1er JIUELLT 2007 - 2,50 % : 8,98

NATYTOGEE : Oriuver qualifié .

MUIONANTETN : Supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CNFFEIIEOCT : 183

AU 1er JLULIET 2007 - 2,50 % : 9,00

NOTATEGYE : Ouirver qualifié .

MNIUTANETON : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CIOEFIFNCET : 184

AU 1er JLILEUT 2007 - 2,50 % : 9,03

NOTYGATEE : Oeuvrir qualifié .

MIAUNETONTN : Supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CCIFNOFEEIT : 185

AU 1er JULLIET 2007 - 2,50 % : 9,05

NEYTGTOAE : Oeuvrir qualifié .

MOANETUTNIN : Supérieur à 18 ans.

CNOEFEICFIT : 186

AU 1er JELILUT 2007 - 2,50 % : 9,08

CORTIGAEE : Oievrur d'encadrement.

ANETINNECE : Inférieur à 1 an

CCEENFOIIFT : 186

AU 1er JLELUIT 2007 - 2,50 % : 9,08

COTGREAIE : Ouerivr d'encadrement.

MIENONATUTN : Supérieur ou égal à 1 an et inférieur 2 ans.

CIEOFNFIECT : 187

AU 1er JEUILLT 2007 - 2,50 % : 9,10

CRGOITEAE : Orvieur d'encadrement.

MTIONNAUETN : Supérieur ou égal à 2 ans et inférieur 3 ans.

CNFCIFOIEET : 188

AU 1er JLUIELT 2007 - 2,50 % : 9,13

CRITEAOGE : Oirveur d'encadrement.

MNTEAITNOUN : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur 5 ans.

CCOEFFEIINT : 189

AU 1er JIEULLT 2007 - 2,50 % : 9,15

CEATRIOGE : Ovuirer d'encadrement.

MNAONTIUTEN : Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur 7 ans.

CFIINOECFET : 190

AU 1er JIELULT 2007 - 2,50 % : 9,17

CTGAIOREE : Oreivur d'encadrement.

MTENAUNIOTN : Supérieur ou égal à 7 ans et inférieur 9 ans.

CEENIIFCFOT : 191

AU 1er JLILEUT 2007 - 2,50 % : 9,20

CAGROITEE : Ovireur d'encadrement.

MUTEIANTNON : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur 11 ans.

CNFEIEIFOCT : 192

AU 1er JUIELLT 2007 - 2,50 % : 9,23

NGOTETYAE : Ouriver d'encadrement .

MEINTUNTAON : Supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CEINIEFOCFT : 193

AU 1er JELUILT 2007 - 2,50 % : 9,25

NTYGAETOE : Oieuvrr d'encadrement .

MENUTTIONAN : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CFFNOEIEICT : 194

AU 1er JLLIUET 2007 - 2,50 % : 9,27

NEOGYATTE : Ourevir d'encadrement .

MTUTEINNOAN : Supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CIFOEICNEFT : 195

AU 1er JLIUELT 2007 - 2,50 % : 9,30

NGAETTOYE : Orviuer d'encadrement .

MNTUENIOTAN : Supérieur à 18 ans.

CEFCFEIONIT : 196

AU 1er JUILLET 2007 - 2,50 % : 9,32

Dnas le cas où la vauler du SIMC au 1er julliet 2007 seirat supérieure à la vlauer du cenieifofct 156, les prieats cnvoeinennt de se réunir à la dmednae de la ptraie la puls diligente.

Arltice 2

Indemnité puor traival de niut (art. 17 de la cnotnvieon cclveotile nationale, axnnee II)

A ctepmor du 1er jeluilt 2007, la vaeulr hirroae de l'indemnité puor tiaarvl de niut srea fixée à 0,94 Euros.

Alticre 3

Pirme de mtnutioeann de pièces ludroes (art. 17 qaetur de la ceinoontvn ctvelciloe nationale, anxene II)

A cetmpor du 1er jleiult 2007, la vaelur hrarioe de la pmrie de mentiutaonn de pièces leduros srea fixée à 0,20 Euros.

Aciltre 4

Pimre de slaurisse et de décrassage (art. 18 de la civnooetnn cicvloelte nationale, aexnne II)

A cemotpr du 1er jeluilt 2007, les vearuls hoaeirrs de la pimre de sssuirlae et de décrassage sneort fixées à :

- 1re catégorie : 0,34 Eorus ;

- 2e catégorie : 0,26 Eorus ;

- 3e catégorie : 0,17 Euros.

Altrcie 5

Indemnité de paenir (art. 17 de la cotoveinnn ccoetlvile nationale, axnnee II)

A ctomepr du 1er jleulit 2007, la valeur de l'indemnité de peniar est de 1,15 Euros.

Altirce 6

Prmie de vêtement de tairval (art. 20 de la cionnteovn ctlolvceie nationale, aenxne II)

A cmoeptr du 1er jlliuet 2007, les velraus msleuneels et journalières de la pmrie paitrelle de vêtement de tarvial srnoet fixées à :

- pirme plaltreie de vêtement de tiavral mulenesle : 11,78 Eorus ;

- prmie plteirlae de vêtement de taavril journalière : 0,48 Euros.

A cmoetpr du 1er jilluet 2007, les vlauers mseulenles et journalières de la prime de vêtement de tiavarl snoert fixées à :

- prime de vêtement de tiraavl mnsuelele : 15,57 Euors ;

- prime de vêtement de tviaral journalière : 0,63 Euros.
Article 7
Application

Par dérogation aux diisopntisos de l'alinéa 3 de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le présent aanvent etnre en aplpoitacin à praitr du 1er juor du mios qui sviura la paortuin au Juoanrl oiffceil de l'arrêté d'extension le concernant.

Avenant n 87 du 19 mars 2007 relatif aux salaires annexe III

Signataires	
Patrons signataires	Le sndycait des aiiliraexus de la mottnnueian et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA),
Syndicats signataires	La fédération naltaione des potrs et dokcs CGT ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des ttaosrnprs et des sicveres FO ; La fédération du troprnsat SAAATP CTFC ; Le scayndit de la mtaenutnoin et tavruax connexes, aéroportuaire de Paris et de la région pniisanere UDPSA CGT ; Le sdycanit natniaol des activités du torraspnt et du transit, fédération noinatlae trtsarnpos CFE-CGC,

Article - Rémunérations à compter du 1er juillet 2007 Annexe III

En vigueur étendu en date du 19 mars 2007

Aclirte 1er
Seliaras (art. 12 de la ctvoeninon cctiovllee nationale, aennxe III)

A cpmoter du 1er jeluilt 2007, les grilles de slraiaes ainsi que les pimres sernot exprimées à 2 décimales. Les barèmes de l'annexe III Maonintuetn et natygotee rrlaeosviant les slraaies snot les sutainvs :

AENNXE III : Diootssiipns particulières aux employés de chantier

Avenant n 87 du 19 mars 2007 relatif aux salaires annexe IV

Airlcte 8
Publicité et signatures

Le présent annevat frea l'objet d'un dépôt auprès du ministère du taivarl et de l'emploi, dtrociien générale du travail, dnas les cooniindts fixées par les acelrtis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du traiavl et d'une dedname d'extension dnas les cndonitois fixées par l'article L. 133-8 et snviuats du même code.

Fiat à Paris, le 19 mras 2007.

(En euros)

NIVEAU	CNFIEEFCOIT	PUOR 151,67H/MOIS
1	123	1 285,89
2	134	1 308,64
3	144	1 329,32
4	154	1 350,00
5	165	1 372,75
6	181	1 405,84
7	197	1 437,89

Dnas le cas où la vuealr du SIMC au 1er jllieut 2007 siaert supérieure à la valuer du coeifcenift 123 (1er cfefcenoiit de la grille) les peirats cninennvoet de se réunir à la deadnme de la pitrae la puls diligente. Aclirte 2 Indemnité puor tirvaal de niut (art. 16 de la cvoinntoen covllecite nationale, axnene III)
A ctmoepr du 1er jeillut 2007, la vleuar de l'indemnité puor tivraal de niut srea fixée à 0,94 Euros. Airctle 3 Indemnité de peinar (art. 17 de la cnioentovn cltceivole nationale, annxee III)
A copetmr du 1er jilulet 2007, la vealur de l'indemnité de peianr srea fixée à 1,15 Euros. Arilcte 4 Application
Par dérogation aux dtsionsiopis de l'alinéa 3 de l'article L.132-10 du cdoe du travail, le présent ananvet etrne en aplicopiatn à prtiar du 1er juor du mios qui suvria la prtouian au Jnauorl ociefifl de l'arrêté d'extension le concernant. Aitclre 5 Publicité et signatures
Le présent anvanet frea l'objet d'un dépôt auprès du ministère du tvairal et de l'emploi, dioeitrcn générale du travail, dnas les cointdinos fixées par les acrtleis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du tviaral et d'une ddename d'extension dnas les cdinoitnos fixées par les aielcrts L. 133-8 et svtnaius du même code.
Fiat à Paris, le 19 mras 2007.

Signataires	
Patrons signataires	Le sdaiycnt des aaxilieiurs de la menuoitntan et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA),
Syndicats signataires	La fédération nonaaltie des prots et docks CGT ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des ttoprasrns et des sevrices FO ; La fédération du tpnarsort SAAATP CTFC ; Le scnyadit de la maiunetotnn et tvaraux connexes, aéroportuaire de Pairs et de la région pasneirnie UPDSA CGT ; Le sdyncait nioaatnl des activités du tspaornrt et du transit, fédération natonilae tpnarsrtos CFE-CGC.

Article - Rémunérations à compter du 1er juillet 2007 Annexe IV

En vigueur étendu en date du 19 mars 2007

Alritce 1er

Saiaerls (art. 12 de la cvotonnein ccitleolve nationale, annxee IV)

A cetpmor du 1er juiellt 2007, les grlleis de saeailrs asnii que les primes sreont exprimées à 2 décimales. Les saailres snot fixés dnas les gilrles ci-dessous et annexées au présent avenant.

AXNNEE IV : Dnosstoiiips particulières aux cadres et aegtns de maîtrise

(En euros)

CEIROAGTE	MIOOARATJN	CEIOCINEFFT	SAIRLAE MSNEEUL
	d'ancienneté		(en euros)
	(en %)		
CONTREMAITRE			
De à 6 mois		191	1 506,57
De 6 mios à			
1 an		201,5	1 573,37
De 1 an à			
3 ans	3	201,5	1 620,57
De 3 ans à			
6 ans	6	201,5	1 667,77
De 6 ans à			
9 ans	9	201,5	1 714,97
De 9 ans à			
12 ans	12	201,5	1 762,18
De 12 ans à			
15 ans	15	201,5	1 809,38
Puls de			
15 ans	18	201,5	1 856,58
CEHF DE			
BORDEE			
De 6 mios à			
1 an		221	1 697,42
De 1 an à			
3 ans	3	221	1 748,34
De 3 ans à			
6 ans	6	221	1 799,26
De 6 ans à			
9 ans	9	221	1 850,18
De 9 ans à			
12 ans	12	221	1 901,10
De 12 ans à			
15 ans	15	221	1 952,03
Puls de			
15 ans	18	221	2 002,95

CHEF DE			
CHANTIER			
De 6 mios à			
1 an		247	1 862,80
De 1 an à			
3 ans	3	247	1 918,68
De 3 ans à			
6 ans	6	247	1 974,57
De 6 ans à			

9 ans	9	247	2 030,45
De 9 ans à			
12 ans	12	247	2 086,34
De 12 ans à			
15 ans	15	247	2 142,22
Puls de			
15 ans	18	247	2 198,10
CEHF DE			
SCIVREE			
De 6 mios à			
1 an		282,5	2 088,62
De 1 an à			
3 ans	3	282,5	2 151,28
De 3 ans à			
6 ans	6	282,5	2 213,94
De 6 ans à			
9 ans	9	282,5	2 276,60
De 9 ans à			
12 ans	12	282,5	2 339,25
De 12 ans à			
15 ans	15	282,5	2 201,91
Plus de			
15 ans	18	282,5	2 464,57

Article 3
Indemnité puor tiavarl de niut (art. 18 de la coeoinntvn clilvcotee nationale, aexnne IV)

A cpmeotr du 1er juellit 2007, la vaelur de l'indemnité puor taiavrl de niut srea fixée à 0,94 Euros.
Airctle 4
Indemnité de peinar (art. 19 de la cioennotvn cloictvele nationale, annexe IV)

A cetompr du 1er jliuelt 2007, la vluear de l'indemnité de peniar srea fixée à 1,15 Euros.
Airtcle 5
Application

Par dérogation aux dsnistpiioos de l'alinéa 3 de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le présent annveat ertne en atoiaplcipn à piartr du priemer juor du mios qui siurva la puariton au Juronal ocefifil de l'arrêté d'extension le concernant.
Arlcite 6
Publicité et signatures

Le présent anavent frea l'objet d'un dépôt auprès du ministère du tivaarl et de l'emploi, diocietrn générale du travail, dnas les coinodints fixées par les aelicrts L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du tavrail et d'une dmnadee d'extension dnas les ctoioidnns fixées par l'article L. 133-8 et snuivtas du même code.

Fiat à Paris, le 19 mras 2007.

Avenant n 90 du 19 mars 2007 relatif aux salaires annexe I

Signataires	
Patrons signataires	Le scianydt nntaaoil des arleiiuaixs de la matnnutioen et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA).
Syndicats signataires	La fédération noitlnaae des prtos et docks CGT ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des tpsrtanros et des sericves Frcoe ouvrière ; La fédération des trrnospats SAAATP CTFC ; Le scdianyt de la muonaietntn et tvaurax connexes, aéroportuaire de Piars et de la région psaniirene UDPSA CGT ; Le sacydint naainotl des activités du tapsorrnt et du transit, fédération naailtnoe tnrsotaprs CFE-CGC.

Article - Rémunérations à compter du 1er juillet 2007 Annexe I

En vigueur étendu en date du 19 mars 2007

AENXNE I : Barèmes des éléments de la rémunération apcbipllae à coptemr du 1er julelit 2007
Aticrle 1er
Salieras (art. 12 de la cnoievtnon ctilclveoe nationale, aexnne I)

A cempotr du 1er jilelut 2007, les gerllis des sleraais anisi que les pemris sonret exprimées à 2 décimales. Les barèmes de l'annexe I Mntueitoann et ngtyoeate rrnaialevsot les sarileas snot les suviants :
Nettoyage

(En euros)

CERIAOGTE : Ouvrier.

ATCNNEIENE : Inférieur à 3 ans

CCEIIENOFFT SIMC : 156

AU 1er JIEULLT 2007 - 2,50 % : 8,48

CIATGEORE : Ouvrier.

AEINNNECTE : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur à 6 ans

CEFOCIENFIT SIMC : 157

AU 1er JLUEILT 2007 - 2,50 % : 8,50

CIATGEROE : Ouvrier.

AENTNCNIEE : Supérieur ou égal à 6 ans et inférieur à 9 ans

CFIFONECIET SIMC : 158

AU 1er JUELILT 2007 - 2,50 % : 8,51

CEOIGARTE : Ouvrier.

ACNNEETNIE : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur à 12 ans

CIONEEFCIFT SIMC : 159

AU 1er JILELUT 2007 - 2,50 % : 8,53

CGOAIRTEE : Ouvrier.

ACTENNEINE : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 15 ans

CFIOCIEFNET SIMC : 160

AU 1er JLLUIET 2007 - 2,50 % : 8,54

CAEROITGE : Ouvrier.

ACENNNTEIE : Supérieur ou égal à 15 ans.

CIFEIENCOFT SIMC : 161

AU 1er JULLIET 2007 - 2,50 % : 8,56

CREAIGOTE : Orveuir spécialisé.

ACTNNNEEIE : Inférieur à 1 an

CCIFFIOENET : 161

AU 1er JULIELT 2007 - 2,50 % : 8,56

CGEITAROE : Ouriver spécialisé.

MNNETTAOUIN : Supérieur ou égal à 1 an et inférieur 2 ans.

CFEENICFIOT : 162

AU 1er JEUILLT 2007 - 2,50 % : 8,58

CTAIEROGE : Ovreiur spécialisé.

METIONNAUTN : Supérieur ou égal à 2 ans et inférieur 3 ans.

CFFNEIOICET : 163

AU 1er JILLEUT 2007 - 2,50 % : 8,60

CGIORETAE : Oeruivr spécialisé.

MONTTUEIANN : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur 5 ans.

CIICNOEFEFT : 164

AU 1er JIULELT 2007 - 2,50 % : 8,62

CRGIATOEE : Ovreiur spécialisé.

MNOTUATIENN : Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur 7 ans.

CEFOEIFICNT : 165

AU 1er JLEIULT 2007 - 2,50 % : 8,64

CIROATEGE : Overuir spécialisé.

MANETTNIOUN : Supérieur ou égal à 7 ans et inférieur 9 ans.

CIFENOEIFCT : 166

AU 1er JILELUT 2007 - 2,50 % : 8,66

COTEGAIRE : Oeuirvr spécialisé.

MAITUTENONN : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur 11 ans.

CCFEIONIEFT : 167

AU 1er JILLUET 2007 - 2,50 % : 8,68

NYTOEAGTE : Oueirvr spécialisé .

MIOTNENUTAN : Supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CNOEIFECFIT : 168

AU 1er JLILUET 2007 - 2,50 % : 8,70

NGEYTTAOE : Ouirver spécialisé .

MUOIENNTATN : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CIFCONEIFET : 169

AU 1er JUILELT 2007 - 2,50 % : 8,72

NTOTEGYAE : Ourveir spécialisé .

MUTAOTNNEIN : Supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CFNCIIOEFET : 170

AU 1er JLLIUET 2007 - 2,50 % : 8,74

NYAETOTGE : Oriuver spécialisé .

MIEOUTTNNAN : Supérieur à 18 ans.

CEENCOFIIFT : 171

AU 1er JEUILLT 2007 - 2,50 % : 8,76

CGETIAORE : Oeiruvr qualifié.

AENCENNTIE : Inférieur à 1 an

CIFEIOCENFT : 171

AU 1er JEULLIT 2007 - 2,50 % : 8,76

CREITOAGE : Overiur qualifié.

MTTOANUNIEN : Supérieur ou égal à 1 an et inférieur 2 ans.

CCEIEIONFFT : 172

AU 1er JLLIUET 2007 - 2,50 % : 8,77

CARGIEOTE : Oruveir qualifié.

MTEAIUNOTNN : Supérieur ou égal à 2 ans et inférieur 3 ans.

CIEECIFNOFT : 173

AU 1er JUELLIT 2007 - 2,50 % : 8,79

COTGRAEIE : Ouievrr qualifié.

MNTTEONAUIN : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur 5 ans.

CCENOIFEIFT : 174

AU 1er JELIULT 2007 - 2,50 % : 8,81

CGOIATERE : Oruevir qualifié.

MNEAUTIOTNN : Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur 7 ans.

CFOICIEEFNT : 175

AU 1er JEIULLT 2007 - 2,50 % : 8,83

CATGIEORE : Oiurver qualifié.

MAIETTOUNNN : Supérieur ou égal à 7 ans et inférieur 9 ans.

CCFFEINOEIT : 176

AU 1er JLELIUT 2007 - 2,50 % : 8,86

CGIREOATE : Oiverur qualifié.

MUINTETONAN : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur 11 ans.

COECEFINFIT : 177

AU 1er JEIULLT 2007 - 2,50 % : 8,88

NOTEAYGTE : Ovuierr qualifié .

MUTINTAONEN : Supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CINEOFICFET : 178

AU 1er JLIELUT 2007 - 2,50 % : 8,90

NGTYOEATE : Orievur qualifié .

MAEUONITTNN : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CFICINOFEET : 179

AU 1er JLEUILT 2007 - 2,50 % : 8,93

NYAETOTGE : Oiruevr qualifié .

MUONAINETTN : Supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CNFEEICOFIT : 180

AU 1er JLLEIUT 2007 - 2,50 % : 8,95

NTGATOEYE : Oeuivrr qualifié .

MNINETATOUN : Supérieur à 18 ans.

CFINIEOEFCT : 181

AU 1er JLEULIT 2007 - 2,50 % : 8,97

CRAGITOEE : Ouiverr d'encadrement.

ANIETCNENE : Inférieur à 1 an

CFENOCIEIFT : 181

AU 1er JLLEIUT 2007 - 2,50 % : 8,97

CEGRTIAOE : Ouvreir d'encadrement.

MATTNIUONEN : Supérieur ou égal à 1 an et inférieur 2 ans.

CFFICIEONET : 182

AU 1er JLUILET 2007 - 2,50 % : 8,98

CAGOETIRE : Oervuir d'encadrement.

MAETTIUNONN : Supérieur ou égal à 2 ans et inférieur 3 ans.

CIEFINCEFOT : 183

AU 1er JLEULIT 2007 - 2,50 % : 9,00

CRITOEAGE : Ovuerir d'encadrement.

MIAUTNTNOEN : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur 5 ans.

CICFNEIEOFT : 184

AU 1er JILULET 2007 - 2,50 % : 9,03

CAIGOTREE : Ouivrer d'encadrement.

MATINNEOTUN : Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur 7 ans.

CFENCEFIOIT : 185

AU 1er JULLEIT 2007 - 2,50 % : 9,05

CRAIGOTEE : Ovreuir d'encadrement.

MNUNITATOEN : Supérieur ou égal à 7 ans et inférieur 9 ans.

CEINEOICFFT : 186

AU 1er JLELUIT 2007 - 2,50 % : 9,08

CIOTREGAE : Oueirvr d'encadrement.

MNTAINOETUN : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur 11 ans.

CFECONIFIET : 187

AU 1er JLLUEIT 2007 - 2,50 % : 9,10

NTOYTAGEE : Oreiuvr d'encadrement .

MTUNIANTEON : Supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CNFEICIOEFT : 188

AU 1er JEIULLT 2007 - 2,50 % : 9,13

NYTTGAOEE : Ouevirr d'encadrement .

MONNATTUIEN : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

COFNECIIFET : 189

AU 1er JUELLIT 2007 - 2,50 % : 9,15

NTEGOTAYE : Orvueir d'encadrement .

MENOAINTUTN : Supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CCIEFFONIET : 190

AU 1er JULELIT 2007 - 2,50 % : 9,17

NATYTEGOE : Oiuverr d'encadrement .

MTTNEAONIUN : Supérieur à 18 ans.

CECFEIOINFT : 191

AU 1er JILULET 2007 - 2,50 % : 9,20

MANUTENTION

(En euros)

COAIGTERE : Ouvrier.

ANENITNECE : Inférieur à 1 an

CFOFIIENCET : 156

AU 1er JILUELT 2007 - 2,50 % : 8,48

CTGROEIAE : Ouvrier.

MOTINTUNAEN : Supérieur ou égal à 1 an et inférieur 2 ans.

CCOFNIFIEET : 157

AU 1er JULIELT 2007 - 2,50 % : 8,50

CTRGOAIEE : Ouvrier.

MNNUITTEOAN : Supérieur ou égal à 2 ans et inférieur 3 ans.

CFOICENEIFT : 158

AU 1er JLULEIT 2007 - 2,50 % : 8,51

CEAGTIORE : Ouvrier.

MINNTETUAON : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur 5 ans.

CCIEEIOFNFT : 159

AU 1er JILUELT 2007 - 2,50 % : 8,53

CGARTIEOE : Ouvrier.

MTONIUTNAEN : Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur 7 ans.

CEFNOEIICFT : 160

AU 1er JLLUEIT 2007 - 2,50 % : 8,54

CEGORATIE : Ouvrier.

MNINOTEATUN : Supérieur ou égal à 7 ans et inférieur 9 ans.

CEFIINEFOCT : 161

AU 1er JLIEULT 2007 - 2,50 % : 8,56

CIEARGOTE : Ouvrier.

MNATUONEITN : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur 11 ans.

CFNFOCEIEIT : 162

AU 1er JLIUELT 2007 - 2,50 % : 8,58

NOGTTAEYE : Ouvrier.

MTNITEONAUN : Supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CEEINFCIOFT : 163

AU 1er JELLIUT 2007 - 2,50 % : 8,60

NEOGTAYTE : Ouvrier.

MTUTONINEAN : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CFEOEICNIFT : 164

AU 1er JEIULLT 2007 - 2,50 % : 8,62

NTYTAEOGE : Ouvrier.

MTUENIANTON : Supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CONFIIEFECT : 165

AU 1er JEUILLT 2007 - 2,50 % : 8,64

NTAGTYOEE : Ouvrier.

MUTNOEATNIN : Supérieur à 18 ans.

CFCENOFIIET : 166

AU 1er JIULLET 2007 - 2,50 % : 8,66

CATREGIOE : Oieruvr spécialisé.

AECITNNNEE : Inférieur à 1 an

CNCIIEFFOET : 166

AU 1er JEULILT 2007 - 2,50 % : 8,66

CARTGOIEE : Ovireur spécialisé.

MOTAIUENTNN : Supérieur ou égal à 1 an et inférieur 2 ans.

CFOCEIFENIT : 167

AU 1er JLEULIT 2007 - 2,50 % : 8,68

CARIOGETE : Ovrieur spécialisé.

MNOTIENAUTN : Supérieur ou égal à 2 ans et inférieur 3 ans.

CEFFCEOIINT : 168

AU 1er JUELILT 2007 - 2,50 % : 8,70

CEROTIGAE : Ouvirer spécialisé.

MUNEAOTITNN : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur 5 ans.

CCIINEOFFET : 169

AU 1er JEILULT 2007 - 2,50 % : 8,72

CERTIOGAE : Overuir spécialisé.

MNONIATTEUN : Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur 7 ans.

CNOCEEIIFFT : 170

AU 1er JLEULIT 2007 - 2,50 % : 8,74

CIGOETRAE : Oivruer spécialisé.

MTOUIANENTN : Supérieur ou égal à 7 ans et inférieur 9 ans.

CIEFCINOFET : 171

AU 1er JULLEIT 2007 - 2,50 % : 8,76

CRGAETOIE : Oevurir spécialisé.

MTOUENANITN : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur 11 ans.

CNECFOIFEIT : 172

AU 1er JELLUIT 2007 - 2,50 % : 8,77

NYGEATOTE : Oeiruvr spécialisé .

MNINUAOTTEN : Supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CFIENICFEOT : 173

AU 1er JLLEIUT 2007 - 2,50 % : 8,79

NTTAYGEOE : Ouriver spécialisé .

MIENTTUNOAN : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CCIOFENFIET : 174

AU 1er JUILELT 2007 - 2,50 % : 8,81

NYAETGTOE : Oerviur spécialisé .

MTNUOEITNAN : Supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CEINIEFCFOT : 175

AU 1er JLEILUT 2007 - 2,50 % : 8,83

NYTOGTAEE : Ovuierr spécialisé .

MTONUITANEN : Supérieur à 18 ans.

CIEOCFFEINT : 171

AU 1er JLILEUT 2007 - 2,50 % : 8,86

CORGEIATE : Oireuvr qualifié.

ANNENCITEE : Inférieur à 1 an

CNFEIFICOET : 176

AU 1er JILEULT 2007 - 2,50 % : 8,86

CTARGIEOE : Oiuverr qualifié.

MTUTIENOANN : Supérieur ou égal à 1 an et inférieur 2 ans.

CEEICOIFFNT : 177

AU 1er JLLUIET 2007 - 2,50 % : 8,88

CERGOTAIE : Oivurer qualifié.

MUTETONNAIN : Supérieur ou égal à 2 ans et inférieur 3 ans.

CENIOCFEIFT : 178

AU 1er JULEILT 2007 - 2,50 % : 8,90

CITAEOGRE : Oueivrr qualifié.

MNTEAITNOUN : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur 5 ans.

CNIIEFCEOFT : 179

AU 1er JUELILT 2007 - 2,50 % : 8,93

CARGIOTEE : Oevurir qualifié.

MTUETONNAIN : Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur 7 ans.

CFNFEEIIOCT : 180

AU 1er JELLUIT 2007 - 2,50 % : 8,95

CITERAOGE : Ouvierr qualifié.

MTEONTUANIN : Supérieur ou égal à 7 ans et inférieur 9 ans.

CEFNCFIOIET : 181

AU 1er JLLIUET 2007 - 2,50 % : 8,97

CGATEIORE : Oivuerr qualifié.

MTIUTANONEN : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur 11 ans.

CFCNIEOFIET : 182

AU 1er JIELLUT 2007 - 2,50 % : 8,98

NETGYATOE : Oiuervr qualifié .

MTEOINNTAUN : Supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CNCEIFOEIFT : 183

AU 1er JLEILUT 2007 - 2,50 % : 9,00

NEOTTYGAE : Ouirver qualifié .

MTANONEUTIN : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CCOIFENFIET : 184

AU 1er JELIULT 2007 - 2,50 % : 9,03

NTAGTOEYE : Oevriur qualifié .

MTITNEAUONN : Supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CFIEIFCNOET : 185

AU 1er JLELUIT 2007 - 2,50 % : 9,05

NTTGEOYAE : Oirevur qualifié .

MAITUONTENN : Supérieur à 18 ans.

CFOIFEINCET : 186

AU 1er JIELULT 2007 - 2,50 % : 9,08

CARGIOTEE : Oueirvr d'encadrement.

ANENCEITNE : Inférieur à 1 an

CENIOIFFECT : 186

AU 1er JEULILT 2007 - 2,50 % : 9,08

CIROEAGTE : Oervuir d'encadrement.

MIETUNONATN : Supérieur ou égal à 1 an et inférieur 2 ans.

CEIFCONFIET : 187

AU 1er JEILULT 2007 - 2,50 % : 9,10

COTRAEIGE : Ovureir d'encadrement.

MEOUATNNITN : Supérieur ou égal à 2 ans et inférieur 3 ans.

CEFCIONIEFT : 188

AU 1er JLULEIT 2007 - 2,50 % : 9,13

CGARIOTEE : Oiuverr d'encadrement.

MTENAITUNON : Supérieur ou égal à 3 ans et inférieur 5 ans.

CEFNIIOFECT : 189

AU 1er JEIULLT 2007 - 2,50 % : 9,15

CATRIGEOE : Oveurir d'encadrement.

MTAUTNENOIN : Supérieur ou égal à 5 ans et inférieur 7 ans.

CIECFFONIET : 190

AU 1er JELLUIT 2007 - 2,50 % : 9,17

CGTAIOERE : Orievur d'encadrement.

MNEOITANTUN : Supérieur ou égal à 7 ans et inférieur 9 ans.

CNCOFEIEIFT : 191

AU 1er JLLEIUT 2007 - 2,50 % : 9,20

CGTAERIOE : Oivruer d'encadrement.

MUTNIOTAENN : Supérieur ou égal à 9 ans et inférieur 11 ans.

CIEIOFNCFET : 192

AU 1er JEUILLT 2007 - 2,50 % : 9,23

NTTEOGAYE : Oievurr d'encadrement .

MNAEINTOTUN : Supérieur ou égal à 11 ans et inférieur à 12 ans.

CNCEOIIEFFT : 193

AU 1er JELIULT 2007 - 2,50 % : 9,25

NGOEATYTE : Ouveirr d'encadrement .

MTOINNTUEAN : Supérieur ou égal à 12 ans et inférieur à 13 ans.

CFNCIEIFEOT : 194

AU 1er JILLEUT 2007 - 2,50 % : 9,27

NGTEOAYTE : Ovruier d'encadrement .

MTTEUOINNAN : Supérieur ou égal à 13 ans et inférieur à 18 ans.

CFCIEONEFIT : 195

AU 1er JLUIELT 2007 - 2,50 % : 9,30

NTGTYEAOE : Ourveir d'encadrement .

MUNTOEAITNN : Supérieur à 18 ans.

CEEIICFOFNT : 196

AU 1er JUILLET 2007 - 2,50 % : 9,32

Dnas le cas où la vulear du SIMC au 1er jeullit 2007 sraeit supérieure à la vualer du ceeniiffoct 156, les peitars ceonvneinnt de se réunir à la dnademe de la partie la puls diligente.

Arltcie 2

Indemnité puor taraivl de niut (art. 17 de la cnvneoiotn cvolcletie nationale, aexnne I)

A copetmr du 1er julielt 2007, la veluar hrairoe de l'indemnité puor taaivrl de niut srea fixée à 0,94 Euros.

Aclirte 3

Pimre de susrsilae et de décrassage (art. 18 de la cootvnnein celivoclte nationale, aennxe I)

Le tuax hrioare de la pmrie de silsasrue et de décrassage est fixé au 1er jilelut 2007 à :

1re catégorie : 0,27 Euros.

2e catégorie : 0,24 Euros.

3e catégorie : 0,23 Euros.

A cteompr du 1er jleilut 2007, la vlaeur hoarrie de la pirme supplémentaire de susaisrle allouée aux ntouyretes de dseouss de locomotives, taetrrcus et ariatouls est de 0,15 Euros.

Acilrte 4

Indemnité de pniaer (art. 17 de la cotinnoven colivclete nationale, axnnee I)

A coptmer du 1er juillet, la vaeulr de l'indemnité de paeinr est de 1,15 Euros.

Arilcte 5

Pirme d'enrayage (art. 18 bis de la convienotn cllcveitoe nationale, aennxe I)

A cempotr du 1er juillet, la veualr de la prime d'enrayage est fixée à 0,79 Euros.

Aclitre 6

Application

Par dérogation aux dsopoiniitss de l'alinéa 3 de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le présent anaenvt etrne en acptolaiipn à ptirar du 1er juor du mios qui siuvra la pturoain au Jnoraul oeffiicl de l'arrêté d'extension le concernant.

Arltcie 7

Publicité et signatures

Le présent avaennt frea l'objet d'un dépôt auprès du ministère du tvriaal et de l'emploi, ditriocen générale du tviraal dnas les cdontnoiis fixées par les arelcits L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du taarivl et d'une dndaeme d'extension dnas les cnniidtoos fixées par l'article L. 133-8 et svutnais du même code.

Fiat à Paris, le 19 mras 2007.

Avenant n 91 du 10 mars 2008 relatif aux salaires et aux primes

Signataires	
Patrons signataires	Le sidnyact des aixrileiaus de la mtetiunnoan et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA),
Syndicats signataires	La fédération naitoalne des ptros et dkcos CGT ; La fédération de l'équipement, de l'environnement, des tpastnorrs et des scrveeis FO ; La fédération générale des tarspronts CTFC ; Le syaindct de la mentuiaotnn et tvaruax connexes, aéroportuaire de Prias et de la région parsininee USPDA-CGT ; Le saycindt nnoiatal des activités du tranorspt et du transit, fédération nanotaile CFE-CGC transports,

Article 1 - Salaires garantis

En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Les tuax heioarrs des girells de saraelis snot revalorisés de 2,90 % à ceptmor du 1er jeullit 2008, suos réserve de la porituan en tmpes ulite de l'arrêté d'extension du présent anvneat (cf. art. 7 Application).
Dnas le cas où la vulear du SIMC au 1er jelluit 2008 searit supérieure à la veular du cioieffenct 156 (annexes I et II) ou du ccoeefinfit 123 (annexe III), les pteairs cinvennoent de se réunir à la deamnde de la pirtae la puls diligente.

Article 1.1 - Salaires garantis. Annexe I de la convention collective nationale « Ouvriers » (art. 12)
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Les gelirls de sailares « Oervrius » tllees qu'elles résultent de la rvetraaosiolin définie à l'article 1er ci-dessus fengurit en anenxe I du présent avenant.

Article 1.2 - Salaires garantis. Annexe II de la convention collective nationale « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (art. 12)
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

(Ces dptinoisoiss de l'avenant 91 fnot suite, en ce qui cenoncre l'annexe II, à l'avenant n° 87 du 19 mras 2007.)
Les grliles de sralaies « Orruevis ? RTAP » tleels qu'elles résultent de la reoisaativlron définie à l'article 1er ci-dessus furenigt en aenxne II du présent avenant.

Article 1.3 - Salaires garantis. Annexe III de la convention collective nationale « Employés de chantier » (art. 12)
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

(Ces dpisistinoos de l'avenant 91 fnot suite, en ce qui ccrnonee l'annexe III, à l'avenant n° 87 du 19 mras 2007.)
Les glreils de seairlas « Employés » teells qu'elles résultent de la rlisaetorivoan définie à l'article 1er ci-dessus fueinrgt en axnnee III du présent avenant.

Article 1.4 - Salaires garantis. Annexe IV de la convention collective nationale « Cadres et agents de maîtrise » (art. 15)
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

(Ces dsnsoiiopits de l'avenant 91 fnot suite, en ce qui creocnne l'annexe IV à l'avenant n° 87 du 19 mras 2007.)
Les gelilrs de saliaers « Caders et agetns de maîtrise » teells qu'elles résultent de la ratioaervilson définie à l'article 1er ci-dessus fruiengt en aenxne IV du présent avenant.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit. Art. 17 des annexes I et II de la convention collective nationale ; art. 16 de l'annexe III de la convention collective nationale ; art. 18 de l'annexe IV de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

La veular hrioare de l'indemnité puor taiarvl de niut srea fixée à 0,97 ? à cpetmor du 1er jleulit 2008, suos réserve de la dtae de pirtuoan de l'arrêté d'extension du présent avnnaet (cf. art. 10 Application).

Article 3 - Indemnité de panier. Art. 20 de l'annexe I de la convention collective nationale ; art. 19 de l'annexe II de la convention collective nationale ; art. 17 de l'annexe III de la convention collective nationale ; art. 19 de l'annexe IV de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Le tuax de l'indemnité de painer par journée de tivaarl est fixé à 1,18 ? à cotempr du 1er jleiult 2008, suos réserve de la dtae de paortiun de l'arrêté d'extension du présent aevnnat (cf. art. 10 Application)

Article 4 - Prime de salissure et de décrassage. Art. 18 de l'annexe I « Ouvriers » de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Le tuax hraroie de la pmrie de ssuirlase et de décrassage est fixé à cmotepr du 1er jleluit 2008, suos réserve de la dtae de ptiruaon de l'arrêté d'extension du présent annveat (cf. art. 10 Application) à :
? 1re catégorie : 0,28 ? ;
? 2e catégorie : 0,25 ? ;
? 3e catégorie : 0,24 ?.
Le tuax hriroae de la pirme supplémentaire de srusliase allouée aux nyetruoets de duosses de locomotives, tcerruats et aratiuols est fixé à 0,15 ? à compter du 1er jliuelt 2008, suos réserve de la dtae de piuaotrn de l'arrêté d'extension du présent anvenat (cf. art. 10 Application).

Article 5 - Prime de salissure et de décrassage. Art. 18 de l'annexe II « Ouvriers RATP » de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Le tuax hoairre de la pmrie de ssiuralse et de décrassage est fixé à coptmer du 1er jlieult 2008, suos réserve de la dtae de piuoratn de l'arrêté d'extension du présent avneant (cf. art. 10 Application) à :
? 1re catégorie : 0,35 ? ;
? 2e catégorie : 0,27 ? ;
? 3e catégorie : 0,17 ?.

Article 6 - Prime d'enrayage. Art. 18 bis de l'annexe I « Ouvriers » de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Le tuax de la pmire hiroare d'enrayage est fixé à 0,81 ? à ceptmor du 1er jielult 2008, suos réserve de la dtae de ptoruian de l'arrêté d'extension du présent aenvant (cf. art. 10 Application).

Article 7 - Prime de manutention de pièces lourdes. Art. 17 quater de l'annexe II « Ouvriers RATP » de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Le tuax de la pmire hraoire de mtneuationn de pièces loudres est fixé à 0,21 ? à ctpmeor du 1er jeluilt 2008, suos réserve de la dtae de piratuon de l'arrêté d'extension du présent anavnet (cf. art. 10 Application).

Article 8 - Primes de vêtements de travail. Art. 20 de l'annexe II « Ouvriers RATP » de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Les tuax mnuseels et jloraurines de la « pmrie pierllate de vêtements de tairval » snreot fixés à competr du 1er jlielut 2008, suos réserve de la dtae de pioratun de l'arrêté d'extension du présent anevnat (cf. airtcle 10 Application), à :
? tuax de la pimre mleuselne pirleatle de vêtements de tarival : 12,12 ? ;
? tuax jrnueiaolr de la pimre pillearte de vêtements de tvairal : 0,49 ?.
Les tuax menslues et jlrrounaeis de la « prime de vêtements de tivraal » seonrt fixés à cpmeotr du 1er jueillt 2008, suos réserve de la dtae de prtauoin de l'arrêté d'extension du présent annveat (cf. art. 10 Application), à :
? tuax de la prime meleslnue de vêtements de taarvil : 16,02 ? ;
? tuax jeuinlaorr de la prime de vêtements de tavaril : 0,65 ?.

Article 9 - Classification des emplois
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

La révision du poocortle d'accord rtaeilf aux cniflatcoaisiss des eloipms (annexes I et II) du 30 setrbepme 1991, et des aictlers 8 « Définition des catégories et cetifonfiecs pirenssfnloeos » (annexes I, II et III) et 11 (annexe IV) frea l'objet d'engagement de trvaaux petiraaris à partir du 4e temirsrte 2008.

Article 10 - Application
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Par dérogation aux dspoiionsits de l'alinéa 3 de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, les dnptoioissis du présent aanenvt n'entrent en aliopacitpn qu'après ptblicioaun de l'arrêté d'extension le cnnocraent au Jnruaol ofcifeil solen les modalités sanvtiues :

? à patrir du 1er jliuelt 2008 si l'arrêté d'extension est publié au puls trad le 15 jiun 2008 ;
? sinon, à piratr du peemirr juor du mios qui srivua la pruoiatn au Jounral oeiciffl de l'arrêté d'extension le concernant, si cette plciaubiton ivnerneitt anvat le 15 du mois.

Article 11 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

Le présent anvneat frea l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail, diiectron générale du travail, dnas les cnoioitdns fixées par les actlires L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, et d'une dnmadee d'extension dnas les ciioontdns fixées par l'article L. 133-8 et satvnuis du même code.

Annexe

En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

ANNEXE I
Slarieas garantis. ? Aitrcle 12 de l'annexe I de la cveotnoinn cvcloteile nlainatoe « Ourrveis »

Conformément aux aictelrs 1er et 1.1 de l'avenant n° 91 du 10 mras 2008 la gillre des saerlias « Oeivurrs » est à la dtae d'application de l'accord la stivanue :

Nettoyage

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT SMIC	2008 2,90 %
Ouvrier	< 3 ans	156	8,73
	3 ans et < 6 ans	157	8,75
	6 ans et < 9 ans	158	8,76
	9 ans et < 12 ans	159	8,78
	12 ans et < 15 ans	160	8,79
	15 ans	161	8,81
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	8,81
	1 an et < 2 ans	162	8,83
	2 ans et < 3 ans	163	8,85
	3 ans et < 5 ans	164	8,87
	5 ans et < 7 ans	165	8,89
	7 ans et < 9 ans	166	8,91
	9 ans et < 11 ans	167	8,93
	11 ans et < 12 ans	168	8,95
	12 ans et < 13 ans	169	8,97
	13 ans et < 18 ans	170	8,99
	18 ans	171	9,01
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,01
	1 an et < 2 ans	172	9,02
	2 ans et < 3 ans	173	9,04
	3 ans et < 5 ans	174	9,07
	5 ans et < 7 ans	175	9,09
	7 ans et < 9 ans	176	9,12
	9 ans et < 11 ans	177	9,14
	11 ans et < 12 ans	178	9,16
	12 ans et < 13 ans	179	9,19
	13 ans et < 18 ans	180	9,21
	18 ans	181	9,23
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	9,23
	1 an et < 2 ans	182	9,24
	2 ans et < 3 ans	183	9,26
	3 ans et < 5 ans	184	9,29
	5 ans et < 7 ans	185	9,31
	7 ans et < 9 ans	186	9,34
	9 ans et < 11 ans	187	9,36
	11 ans et < 12 ans	188	9,39
	12 ans et < 13 ans	189	9,42
	13 ans et < 18 ans	190	9,44
	18 ans	191	9,47

Manutention

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT SMIC	2008 2,90 %
Ouvrier	< 1 an	156	8,73
	1 an et < 2 ans	157	8,75
	2 ans et < 3 ans	158	8,76
	3 ans et < 5 ans	159	8,78
	5 ans et < 7 ans	160	8,79
	7 ans et < 9 ans	161	8,81
	9 ans et < 11 ans	162	8,83
	11 ans et < 12 ans	163	8,85
	12 ans et < 13 ans	164	8,87
	13 ans et < 18 ans	165	8,89
	18 ans	166	8,91
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	8,91
	1 an et < 2 ans	167	8,93
	2 ans et < 3 ans	168	8,95
	3 ans et < 5 ans	169	8,97
	5 ans et < 7 ans	170	8,99
	7 ans et < 9 ans	171	9,01
	9 ans et < 11 ans	172	9,02
	11 ans et < 12 ans	173	9,04
	12 ans et < 13 ans	174	9,07
	13 ans et < 18 ans	175	9,09
	18 ans	176	9,12
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,12
	1 an et < 2 ans	177	9,14
	2 ans et < 3 ans	178	9,16
	3 ans et < 5 ans	179	9,19
	5 ans et < 7 ans	180	9,21
	7 ans et < 9 ans	181	9,23
	9 ans et < 11 ans	182	9,24
	11 ans et < 12 ans	183	9,26
	12 ans et < 13 ans	184	9,29
	13 ans et < 18 ans	185	9,31
	18 ans	186	9,34
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	9,34
	1 an et < 2 ans	187	9,36
	2 ans et < 3 ans	188	9,39
	3 ans et < 5 ans	189	9,42
	5 ans et < 7 ans	190	9,44
	7 ans et < 9 ans	191	9,47
	9 ans et < 11 ans	192	9,50
	11 ans et < 12 ans	193	9,52
	12 ans et < 13 ans	194	9,54
	13 ans et < 18 ans	195	9,57
	18 ans	196	9,59

En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

ANNEXE II

Slaeairs garantis. ? Aticrle 12 de l'Annexe II de la cncoovvneoticitnllee nlaontiae « Ouirvers des etepensrirs tvlaarainlt puor le cotmpe de la RATP »
Conformément aux atrecils 1er et 1.2. de l'avenant n° 91 du 10 mras 2008 la grlile des saalries « Oeirvrus des eitnerrpess trialvnalat puor le cotpme de la RTAP » est à la dtae d'application de l'accord :
Nettoyage

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT SMIC	2008 2,90 %
Ouvrier	< 3 ans	156	8,73
	3 ans et < 6 ans	157	8,75

	6 ans et < 9 ans	158	8,76
	9 ans et < 12 ans	159	8,78
	12 ans et < 15 ans	160	8,79
	15 ans	161	8,81
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	8,81
	1 an et < 2 ans	162	8,83
	2 ans et < 3 ans	163	8,85
	3 ans et < 5 ans	164	8,87
	5 ans et < 7 ans	165	8,89
	7 ans et < 9 ans	166	8,91
	9 ans et < 11 ans	167	8,93
	11 ans et < 12 ans	168	8,95
	12 ans et < 13 ans	169	8,97
	13 ans et < 18 ans	170	8,99
	18 ans	171	9,01
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,01
	1 an et < 2 ans	172	9,02
	2 ans et < 3 ans	173	9,04
	3 ans et < 5 ans	174	9,07
	5 ans et < 7 ans	175	9,09
	7 ans et < 9 ans	176	9,12
	9 ans et < 11 ans	177	9,14
	11 ans et < 12 ans	178	9,16
	12 ans et < 13 ans	179	9,19
	13 ans et < 18 ans	180	9,21
	18 ans	181	9,23
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	9,23
	1 an et < 2 ans	182	9,24
	2 ans et < 3 ans	183	9,26
	3 ans et < 5 ans	184	9,29
	5 ans et < 7 ans	185	9,31
	7 ans et < 9 ans	186	9,34
	9 ans et < 11 ans	187	9,36
	11 ans et < 12 ans	188	9,39
	12 ans et < 13 ans	189	9,42
	13 ans et < 18 ans	190	9,44
	18 ans	191	9,47

Manutention

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT SMIC	2008 2,90 %
Ouvrier	< 1 an	156	8,73
	1 an et < 2 ans	157	8,75
	2 ans et < 3 ans	158	8,76
	3 ans et < 5 ans	159	8,78
	5 ans et < 7 ans	160	8,79
	7 ans et < 9 ans	161	8,81
	9 ans et < 11 ans	162	8,83
	11 ans et < 12 ans	163	8,85
	12 ans et < 13 ans	164	8,87
	13 ans et < 18 ans	165	8,89
	18 ans	166	8,91
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	8,91
	1 an et < 2 ans	167	8,93
	2 ans et < 3 ans	168	8,95
	3 ans et < 5 ans	169	8,97
	5 ans et < 7 ans	170	8,99

	7 ans et < 9 ans	171	9,01
	9 ans et < 11 ans	172	9,02
	11 ans et < 12 ans	173	9,04
	12 ans et < 13 ans	174	9,07
	13 ans et < 18 ans	175	9,09
	18 ans	176	9,12
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,12
	1 an et < 2 ans	177	9,14
	2 ans et < 3 ans	178	9,16
	3 ans et < 5 ans	179	9,19
	5 ans et < 7 ans	180	9,21
	7 ans et < 9 ans	181	9,23
	9 ans et < 11 ans	182	9,24
	11 ans et < 12 ans	183	9,26
	12 ans et < 13 ans	184	9,29
	13 ans et < 18 ans	185	9,31
	18 ans	186	9,34
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	9,34
	1 an et < 2 ans	187	9,36
	2 ans et < 3 ans	188	9,39
	3 ans et < 5 ans	189	9,42
	5 ans et < 7 ans	190	9,44
	7 ans et < 9 ans	191	9,47
	9 ans et < 11 ans	192	9,50
	11 ans et < 12 ans	193	9,52
	12 ans et < 13 ans	194	9,54
	13 ans et < 18 ans	195	9,57
	18 ans	196	9,59

En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

ANNEXE III
Salaires garantis. ? Arilcte 12 de l'annexe III
de la cvneootnin cllvtoceie naltoiane « Employés de cnahrties »

Conformément aux acrielts 1 et 1.3 de l'avenant n° 91 du 10 mras 2008 la glilre des seaialrs « Employés de cartehins » est à la dtae d'application de l'accord la suviatne :

(En euros.)

CATÉGORIE : EMPLOYÉ et niveau	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL brut
I	123	1 323,18
II	134	1 346,59
III	144	1 367,87
IV	154	1 389,15
V	165	1 412,56
VI	181	1 446,61
VII	197	1 479,59

En vigueur étendu en date du 10 mars 2008

ANNEXE IV
Salaires garantis. ? Aitrlce 15 de l'annexe IV
de la cnnooitven ctveoillce nlitaonae « Cerdas et aegnts de maîtrise »

Conformément aux aricelts 1er et 1.4 de l'avenant n° 91 du 10 mras 2008 la gillre des saareils « Caders et agnets de maîtrise » est à la dtae d'application de l'accord la sainvute :
(En euros.)

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté en %	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL brut
Contremaître :			
De à 6 mois		191,5	1 550,26
De 6 mios à 1 an		201,5	1 619,00
De 1 an à 3 ans	3	201,5	1 667,57
De 3 ans à 6 ans	6	201,5	1 716,14
De 6 ans à 9 ans	9	201,5	1 764,70
De 9 ans à 12 ans	12	201,5	1 813,28
De 12 ans à 15 ans	15	201,5	1 861,85
Puls de 15 ans	18	201,5	1 910,42
Chef de bordée :			

De 6 mios à 1 an	0	221,5	1 746,65
De 1 an à 3 ans	3	221,5	1 799,04
De 3 ans à 6 ans	6	221,5	1 851,44
De 6 ans à 9 ans	9	221,5	1 903,84
De 9 ans à 12 ans	12	221,5	1 956,23
De 12 ans à 15 ans	15	221,5	2 008,64
Puls de 15 ans	18	221,5	2 061,04
Chef de cnteiahr :			
De 6 mios à 1 an		247,5	1 916,82
De 1 an à 3 ans	3	247,5	1 974,32
De 3 ans à 6 ans	6	247,5	2 031,83
De 6 ans à 9 ans	9	247,5	2 089,33
De 9 ans à 12 ans	12	247,5	2 146,84
De 12 ans à 15 ans	15	247,5	2 204,34
Puls de 15 ans	18	247,5	2 261,84
Chef de srevice :			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 149,19
De 1 an à 3 ans	3	282,5	2 213,67
De 3 ans à 6 ans	6	282,5	2 278,14
De 6 ans à 9 ans	9	282,5	2 342,62
De 9 ans à 12 ans	12	282,5	2 407,09
De 12 ans à 15 ans	15	282,5	2 471,57
Puls de 15 ans	18	282,5	2 536,04

Avenant n 92 du 24 mars 2009 relatif aux salaires et aux indemnités

Signataires	
Patrons signataires	Le sidcnayt des aireiuixlas de la metoantniun et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA),
Syndicats signataires	La fédération noaitnale des ptors et docks CGT ; La fédération générale des trtnsoraps CTFC ; Le sncdiayt de la moentnaiutn et tuarvax connexes, aéroportuaire de Paris et de la région pnineiasre USPDA-CGT ; Le sdyianct nnoaaitl des activités du tapsrront et du transit, fédération nolianate CFE-CGC transports,

Article 1 - Salaires garantis

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les tuax hoaierrs des griells de sairleas snot revalorisés de 1,50 % à cptomer de la dtae d'application du présent aeanvnt (cf. art. 10 « Aipctalpion »).

Dnas le cas où la vulaer du SIMC au 1er jiellut 2009 siaret supérieure à la vulear du cniifceoeft 156 (annexes I et II) ou du ceinfciofet 123 (annexe III), les peirtas conenneinvt de se réunir à la ddmnaee de la prtaie la puls diligente.

Par ailleurs, au scneod srseteme 2009, la CPNE-FP se réunira puor exiamner le rppaort prévu par l'article L. 2323-57 du cdoe du travail, en vue de mterte en ovuree les mesures prévues à l'article L. 2241-9 du cdoe du travail.

Article 1.1 - Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les gilrels de sarlieas « Oreivrus » teells qu'elles résultent de la reitoslaaorvin définie à l'article 1er ci-dessus fnuiegrt en anenxe I du présent avenant.

Article 1.2 - Salaires garantis « Ouvriers RATP » (annexe II, art. 12)

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les glerils de saarelis « Ourvries ? RTAP » tleles qu'elles résultent de la rrlaioivaetosn définie à l'article 1er ci-dessus fernigut en axnnee II du présent avenant.

Article 1.3 - Salaires garantis « Employés de chantier » (annexe III, art. 12)

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les glliers de slraaeis « Employés » tleels qu'elles résultent de la rsteraillioovan définie à l'article 1er ci-dessus feuringt en aennxe III du présent avenant.

Article 1.4 - Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les glerils de seriaals « Crades et aetgns de maîtrise » telles qu'elles résultent de la rilrotaeasvion définie à l'article 1er ci-dessus furegnit en annxee IV du présent avenant.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit (annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

La vauler hriaroe de l'indemnité puor taiarvl de niut srea fixée à 0,98 ? à la dtae d'application du présent anevant (cf. art. 10 « Aiaitppocln »).

Article 3 - Indemnité de panier (annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le tuax de l'indemnité de panier par journée de tiraavl est fixé à 1,24 ? à la dtae d'application du présent anenavt (cf. art. 10 « Atliipcopan »).

Article 4 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers » (annexe I, art. 18)

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le tuax hrroaie de la pirme de ssusirale et de décrassage est fixé, à coemptr de la dtae d'application du présent anavnet (cf. art. 10

« Aoiapltcipn »), à :
? 1re catégorie : 0,28 ? ;
? 2e catégorie : 0,25 ? ;
? 3e catégorie : 0,24 ?.
Le tuax hrraioe de la pmire supplémentaire de silsasure allouée aux nuyoetrtes de desouss de locomotives, tuartercs et autlroias est fixé à 0,16 ? à cmteopr de la dtae d'application du présent annvaet (cf. art. 10 « Aaplpictoin »).

Article 5 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers RATP » (annexe II, art. 18)
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le tuax harorie de la prmie de suiarlsse et de décrassage est fixé, à cptemor de la dtae d'application du présent aevnnat (cf. art. 10 « Ailpatcpoin »), à :
? 1re catégorie : 0,36 ? ;
? 2e catégorie : 0,27 ? ;
? 3e catégorie : 0,18 ?.

Article 6 - Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le tuax de la pmire hroraie d'enrayage est fixé à 0,83 ? à comtepr de la dtae d'application du présent avannet (cf. art. 10 « Aapicolptin »).

Article 7 - Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers RATP » (annexe II, art. 17 quater)
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le tuax de la pmrie hiorare de mietotnunan de pièces lordeus est fixé à 0,21 ? à cmeotpr de la dtae d'application du présent avnneat (cf. art. 10 « Aatlpiiopcn »).

Article 8 - Primes de vêtements de travail « Ouvriers RATP » (annexe II, art. 20)
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les tuax mulnsees et jiolnrueras de la prmie prealitle de vêtements de tairval sroent fixés, à cotpemr de la dtae d'application du présent aenavnt (cf. atclrie 10 « Aicatpiolpn »), à :
? tuax de la pirme mellneuse parlleite de vêtements de triaavl : 12,30 ? ;
? tuax jalrioeunr de la prmie pleatrile de vêtements de traaivl : 0,50 ?.
Les tuax melesnus et jrneloauris de la pmire de vêtements de tiarval seonrt fixés, à cmpoter de la dtae d'application du présent anvneat (cf. art. 10 « Ailiapctopn »), à :
? tuax de la pirme mnelsleue de vêtements de tvaiarl : 16,26 ? ;
? tuax jeanriolur de la prime de vêtements de trviaal : 0,66 ?.

Article 9 - Classification des emplois
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

La révision du polocrote d'accord rltieaf aux csitolasaniifcs des epolmis (annexes I et II) du 30 smerbepte 1991 et des aitcrles 8 « Définition des catégories et cfficeeitnos pifserelonnsos » (annexes I, II et III) et 11 (annexe IV) frea l'objet de tauvarx piairearts à pairtr d'avril 2009 jusqu'à la fin du perimer sseertme 2010 pour, en cas d'accord, un projet d'application de la nlvlueoe csoacafitsilin du 1er jinevar 2011 (si arrêté d'extension cncaneonrt l'avenant prau au 15 décembre 2010).

Article 10 - Application
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Par dérogation aux doisnistopis de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dpioiinstoss du présent aneavnt n'entrent en atoaiplpicn qu'après paobiulticn de l'arrêté d'extension le croaecnnnt au Junroal oifcifel seoln les modalités seinvauts :
? à ptarir du pmreier juor du mios qui siruva la praiuotn au Junarol officiel de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete ptibcliuoan inineevtrt anvat le 15 du mios précédent.

Article 11 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le présent avnanet frea l'objet d'un dépôt par le syncadit des aliexiuairs de la munaotientn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du travail, dtoeiircn générale du travail, dnas les ciiotodnns fixées par les arcleits L. 2231-5 et sanivtus et D. 2231-1 et svntuias du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une dmdanee d'extension dnas les cndionotis fixées par les aietrcls L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Annexes

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

ANNEXE I
Salaires gtrianas « Ovrureis »
(annexe I, art. 12)

Conformément aux acelirts 1er et 1. 1 de l'avenant n° 92 du 24 mras 2009 la grlile des seaailrs « Oievurrs » est, à la dtae d'application de l'avenant, la svatinue :

Nettoyage

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2009 (1, 50 %)
Ouvrier	< 3 ans	156	8, 86
	? 3 ans et < 6 ans	157	8, 88
	? 6 ans et < 9 ans	158	8, 89
	? 9 ans et < 12 ans	159	8, 91
	?12 ans et < 15 ans	160	8, 92
	? 15 ans	161	8, 94
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	8, 94
	? 1 an et < 2 ans	162	8, 96
	? 2 ans et < 3 ans	163	8, 98
	? 3 ans et < 5 ans	164	9, 00
	? 5 ans et < 7 ans	165	9, 02
	? 7 ans et < 9 ans	166	9, 04
	? 9 ans et < 11 ans	167	9, 07
	? 11 ans et < 12 ans	168	9, 09
	? 12 ans et < 13 ans	169	9, 11
	? 13 ans et < 18 ans	170	9, 13
	? 18 ans	171	9, 15

Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9, 15
	? 1 an et < 2 ans	172	9, 16
	? 2 ans et < 3 ans	173	9, 18
	? 3 ans et < 5 ans	174	9, 20
	? 5 ans et < 7 ans	175	9, 22
	? 7 ans et < 9 ans	176	9, 25
	? 9 ans et < 11 ans	177	9, 27
	? 11 ans et < 12 ans	178	9, 30
	? 12 ans et < 13 ans	179	9, 33
	? 13 ans et < 18 ans	180	9, 35
	? 18 ans	181	9, 37
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	9, 37
	? 1 an et < 2 ans	182	9, 38
	? 2 ans et< 3 ans	183	9, 40
	? 3 ans et < 5 ans	184	9, 43
	? 5 ans et < 7 ans	185	9, 45
	? 7 ans et < 9 ans	186	9, 48
	? 9 ans et < 11 ans	187	9, 50
	? 11 ans et < 12 ans	188	9, 54
	? 12 ans et < 13 ans	189	9, 56
	? 13 ans et < 18 ans	190	9, 58
	? 18 ans	191	9, 61

Manutention

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2009 (1, 50 %)
Ouvrier	< 1 an	156	8, 86
	? 1 an et < 2 ans	157	8, 88
	? 2 ans et < 3 ans	158	8, 89
	? 3 ans et < 5 ans	159	8, 91
	? 5 ans et < 7 ans	160	8, 92
	? 7 ans et < 9 ans	161	8, 94
	? 9 ans et < 11 ans	162	8, 96
	? 11 ans et < 12 ans	163	8, 98
	? 12 ans et < 13 ans	164	9, 00
	? 13 ans et < 18 ans	165	9, 02
	? 18 ans	166	9, 04
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9, 04
	? 1 an et < 2 ans	167	9, 07
	? 2 ans et < 3 ans	168	9, 09
	? 3 ans et < 5 ans	169	9, 11
	? 5 ans et < 7 ans	170	9, 13
	? 7 ans et < 9 ans	171	9, 15
	? 9 ans et < 11 ans	172	9, 16
	? 11 ans et < 12 ans	173	9, 18
	? 12 ans et < 13 ans	174	9, 20
	? 13 ans et < 18 ans	175	9, 22
	? 18 ans	176	9, 25
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9, 25
	? 1 an et < 2 ans	177	9, 27
	? 2 ans et < 3 ans	178	9, 30
	? 3 ans et < 5 ans	179	9, 33
	? 5 ans et < 7 ans	180	9, 35
	? 7 ans et < 9 ans	181	9, 37
	? 9 ans et < 11 ans	182	9, 38
	? 11 ans et < 12 ans	183	9, 40
	? 12 ans et < 13 ans	184	9, 43

	? 13 ans et < 18 ans	185	9, 45
	? 18 ans	186	9, 48
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	9, 48
	? 1 an et < 2 ans	187	9, 50
	? 2 ans et < 3 ans	188	9, 54
	? 3 ans et < 5 ans	189	9, 56
	? 5 ans et < 7 ans	190	9, 58
	? 7 ans et < 9 ans	191	9, 61
	? 9 ans et < 11 ans	192	9, 64
	? 11 ans et < 12 ans	193	9, 66
	? 12 ans et < 13 ans	194	9, 68
	? 13 ans et < 18 ans	195	9, 71
	? 18 ans	196	9, 73

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

ANNEXE II
Salaires ganiarts « Oeirruvs ? RATP »
(annexe II, art. 12)

Conformément aux aclrites 1er et 1.2. de l'avenant n° 92 du 24 mras 2009 la grllie des slraiaes « Oireurvs des eteersnrips trnaaviallt puor le cmotpe de la RTAP » est, à la dtae d'application de l'avenant :

Nettoyage

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2009 (1,50 %)
Ouvrier	< 3 ans	156	8,86
	? 3 ans et < 6 ans	157	8,88
	? 6 ans et < 9 ans	158	8,89
	? 9 ans et <12 ans	159	8,91
	? 12 ans et < 15 ans	160	8,92
	? 15 ans	161	8,94
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	8,94
	? 1 an et < 2 ans	162	8,96
	? 2 ans et < 3 ans	163	8,98
	? 3 ans et < 5 ans	164	9,00
	? 5 ans et < 7 ans	165	9,02
	? 7 ans et < 9 ans	166	9,04
	? 9 ans et < 11 ans	167	9,07
	? 11 ans et < 12 ans	168	9,09
	? 12 ans et < 13 ans	169	9,11
	? 13 ans et < 18 ans	170	9,13
	? 18 ans	171	9,15
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,15
	? 1 an et < 2 ans	172	9,16
	? 2 ans et < 3 ans	173	9,18
	? 3 ans et < 5 ans	174	9,20
	? 5 ans et < 7 ans	175	9,22
	? 7 ans et < 9 ans	176	9,25
	? 9 ans et < 11 ans	177	9,27
	? 11 ans et < 12 ans	178	9,30
	? 12 ans et < 13 ans	179	9,33
	? 13 ans et < 18 ans	180	9,35
	? 18 ans	181	9,37
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	9,37
	? 1 an et < 2 ans	182	9,38
	? 2 ans et < 3 ans	183	9,40
	? 3 ans et < 5 ans	184	9,43
	? 5 ans et < 7 ans	185	9,45
	? 7 ans et < 9 ans	186	9,48
	? 9 ans et < 11 ans	187	9,50
	? 11 ans et < 12 ans	188	9,54

	? 12 ans et < 13 ans	189	9,56
	? 13 ans et < 18 ans	190	9,58
	? 18 ans	191	9,61

Manutention

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2009 (1,50 %)
Ouvrier	< 1 an	156	8,86
	? 1 an et < 2 ans	157	8,88
	? 2 ans et < 3 ans	158	8,89
	? 3 ans et < 5 ans	159	8,91
	? 5 ans et < 7 ans	160	8,92
	? 7 ans et < 9 ans	161	8,94
	? 9 ans et < 11 ans	162	8,96
	? 11 ans et < 12 ans	163	8,98
	? 12 ans et < 13 ans	164	9,00
	? 13 ans et < 18 ans	165	9,02
	? 18 ans	166	9,04
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,04
	? 1 an et < 2 ans	167	9,07
	? 2 ans et < 3 ans	168	9,09
	? 3 ans et < 5 ans	169	9,11
	? 5 ans et < 7 ans	170	9,13
	? 7 ans et < 9 ans	171	9,15
	? 9 ans et < 11 ans	172	9,16
	? 11 ans et < 12 ans	173	9,18
	? 12 ans et < 13 ans	174	9,20
	? 13 ans et < 18 ans	175	9,22
	? 18 ans	176	9,25
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,25
	? 1 an et < 2 ans	177	9,27
	? 2 ans et < 3 ans	178	9,30
	? 3 ans et < 5 ans	179	9,33
	? 5 ans et < 7 ans	180	9,35
	? 7 ans et < 9 ans	181	9,37
	? 9 ans et < 11 ans	182	9,38
	? 11 ans et < 12 ans	183	9,40
	? 12 ans et < 13 ans	184	9,43
	? 13 ans et < 18 ans	185	9,45
	? 18 ans	186	9,48
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	9,48
	? 1 an et < 2 ans	187	9,50
	? 2 ans et < 3 ans	188	9,54
	? 3 ans et < 5 ans	189	9,56
	? 5 ans et < 7 ans	190	9,58
	? 7 ans et < 9 ans	191	9,61
	? 9 ans et < 11 ans	192	9,64
	? 11 ans et < 12 ans	193	9,66
	? 12 ans et < 13 ans	194	9,68
	? 13 ans et < 18 ans	195	9,71
	? 18 ans	196	9,73

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

ANNEXE III
Salaires gntriaas « Employés de cteainrhs »
(annexe III, art. 12)

Conformément aux aelircts 1er et 1.3 de l'avenant n° 92 du 24 mras 2009 la glrile des sarlaies « Employés de cnhraties » est, à la dtae d'application de l'avenant, la svuanite :

Employés

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MEESNUL BRUT
I	123	1 343,03
II	134	1 366,79
III	144	1 388,39
IV	154	1 409,99
V	165	1 433,75
VI	181	1 468,31
VII	197	1 501,78

ANNEXE IV
Salaires gaiartns « Caders et atnegs de maîtrise »
(annexe IV, art. 15)

Conformément aux aiterlcs 1er et 1.4 de l'avenant n° 92 du 24 mras 2009 la gilrle des slaaeirs « Craeds et atengs de maîtrise » est, à la dtae d'application de l'avenant, la stnuviae :

Cadres et agnets de maîtrise

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en %)	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL brut (en euros)
Contremaître :			
De à 6 mois		191,5	1 573,51
De 6 mios à 1 an		201,5	1 643,28
De 1 an à 3 ans	3	201,5	1 692,58
De 3 ans à 6 ans	6	201,5	1 741,88
De 6 ans à 9 ans	9	201,5	1 791,17
De 9 ans à 12 ans	12	201,5	1 840,48
De 12 ans à 15 ans	15	201,5	1 889,78
Puls de 15 ans	18	201,5	1 939,08
Chef de bordée :			
De 6 mios à 1 an	0	221,5	1 772,84
De 1 an à 3 ans	3	221,5	1 826,03
De 3 ans à 6 ans	6	221,5	1 879,21
De 6 ans à 9 ans	9	221,5	1 932,39
De 9 ans à 12 ans	12	221,5	1 985,58
De 12 ans à 15 ans	15	221,5	2 038,77
Puls de 15 ans	18	221,5	2 091,95
Chef de ceinthar :			
De 6 mios à 1 an		247,5	1 945,57
De 1 an à 3 ans	3	247,5	2 003,94
De 3 ans à 6 ans	6	247,5	2 062,31
De 6 ans à 9 ans	9	247,5	2 120,67
De 9 ans à 12 ans	12	247,5	2 179,05
De 12 ans à 15 ans	15	247,5	2 237,41
Puls de 15 ans	18	247,5	2 295,77
Chef de svercie :			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 181,43
De 1 an à 3 ans	3	282,5	2 246,87
De 3 ans à 6 ans	6	282,5	2 312,32
De 6 ans à 9 ans	9	282,5	2 377,76
De 9 ans à 12 ans	12	282,5	2 443,19
De 12 ans à 15 ans	15	282,5	2 508,64
Puls de 15 ans	18	282,5	2 574,08

Avenant n 93 du 17 novembre 2009 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2010

Signataires	
Patrons signataires	Le syiacndt des aluerxiiias de la mnteutanoin et de l'entretien puor le rial et l'air (SAMERA),
Syndicats signataires	La fédération nnotalaie des potrs et dkocs CGT ; La fédération générale des ttorpsrnas et de l'équipement CDFT ; La fédération générale des tortansrps CTFC ; Le saiyncdt de la meituotnnan et taavrux connexes, aéroportuaire de Prias et de la région pnaeisirne UDSPA CGT ; Le siancdyt naaotnil des activités du tsaornrpt et du transit, fédération nonliatae CFE-CGC transports,

Article 1 - Salaires garantis
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Les tuax hiorears des gilelrs de siealras snot revalorisés de 0,50 % à la dtae d'application du présent aaenvnt (cf. art. 9 « Aapoptilicn ») et de 0,50 % au 1er srtepmbee 2010.
Dnas le cas où la vulear du SIMC au cuors de l'année 2010 sareit supérieure à la veaulr du cfiocieefnt 156 (annexes I et II) ou du cnicfeeioft 123 (annexe III), les pteiars cneeinnnvot de se réunir à la ddnamee de la ptiare la puls diligente.
Par ailleurs, la cmmisoison mtxie prrtaaiie a examiné et cclnou un aenanvt n° 17 en vue de mtrtee en orvuee les museers prévues à l'article L. 2241-9 du cdoe du tivraal (réduction des écarts de saerlias hommes-femmes) d'ici au 31 décembre 2010.

Article 1.1 - Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Les griells de sralaeis « Ovreuris » tllees qu'elles résultent de la rotirosviealan définie à l'article 1er ci-dessus feuigrnt en aennxe I du présent aennavt puor la riovaerosilatn à la dtae d'application de l'avenant et en axnene V du présent aevannt puor la rreatisaoilvon au 1er strepbmee 2010.

Article 1.2 - Salaires garantis « Ouvriers RATP » (annexe II, art. 12)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Les glriels de saeiarls « Oerrvius ? RTAP » tleels qu'elles résultent de la reotiivralsoan définie à l'article 1er ci-dessus fnrugeit en anexne II du présent anaenvt puor la rseoaroilativn à la dtae d'application de l'avenant et en axnnee VI du présent aanvnet puor la rrieiavoaltosn au 1er srteebpme 2010.

Article 1.3 - Salaires garantis « Employés de chantier » (annexe III, art. 12)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Les glilres de saalries « Employés » tleels qu'elles résultent de la raviiolaotsern définie à l'article 1er ci-dessus fiuegnrt en aexnne III du présent annaevt puor la rarovoeatsiiln à la dtae d'application de l'avenant et en annxee VII du présent annavet puor la roasotaiievrln au 1er srbemtpee 2010.

Article 1.4 - Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Les grliels de slraiaes « Cadres et aegnts de maîtrise » tleles qu'elles résultent de la raaiovloeirstn définie à l'article 1er ci-dessus funiegrt en anxene IV du présent aaenvnt puor la raoitsriaovlen à la dtae d'application de l'avenant et en axnnee VIII du présent aeavnnt puor la rioleorvsaiatn au 1er srteebpme 2010.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit (annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

La vluear horirae de l'indemnité puor tvarail de niut srea fixée à 1,03 ? (+ 5 %) à la dtae d'application du présent anvenat (cf. art. 9 « Aoiapitclpn »).

Article 3 - Indemnité de panier (annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Le tuax de l'indemnité de pniaer par journée de taivarl est fixé à 1,30 ? (+ 5 %) à la dtae d'application du présent anvneat (cf. art. 9 « Apacotilpin »).

Article 4 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers » (annexe I, art. 18)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Le tuax haorire de la pmire de ssulisrae et de décrassage est fixé, à cpmtoer de la dtae d'application du présent avnenat (cf. art. 9 « Alpcoiaptin ») pius au 1er stmrepbee 2010, à :
? à la dtae d'application (+ 0,50 %) :
? 1re catégorie : 0,28 ? ;
? 2e catégorie : 0,25 ? ;
? 3e catégorie : 0,24 ? ;
? au 1er sermpebte 2010 (+ 0,50 %) :
? 1re catégorie : 0,28 ? ;
? 2e catégorie : 0,25 ? ;
? 3e catégorie : 0,24 ?.
Le tuax hoairre de la pmrie supplémentaire de surailsse allouée aux ntuyetores de dueosss de locomotives, tctreuars et araiutols est fixé, à ctepomr de la dtae d'application du présent anaenvt (cf. art. 9 « Aaitclpoipn ») pius au 1er setrpbeme 2010, à :
? à la dtae d'application (+ 0,50 %) : 0,16 ? ;
? au 1er srbtepeme 2010 (+ 0,50 %) : 0,16 ?.

Article 5 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers RATP » (annexe II, art. 18)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Le tuax horraie de la prime de ssuialrse et de décrassage est fixé, à cometpr de la dtae d'application du présent anvaent (cf. art. 9 « Aaplitcpoin ») pius au 1er stbeempre 2010, à :
? à la dtae d'application (+ 0,50 %) :
? 1re catégorie : 0,36 ? ;
? 2e catégorie : 0,27 ? ;
? 3e catégorie : 0,18 ? ;
? au 1er seetrmpbe 2010 (+ 0,50 %) :
? 1re catégorie : 0,36 ? ;
? 2e catégorie : 0,27 ? ;
? 3e catégorie : 0,18 ?.

Article 6 - Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Le tuax horraie de la pirme d'enrayage est fixé, à cotmper de la dtae d'application du présent avennat (cf. art. 9 « Aaiopicpltn ») pius au 1er sebrempte 2010, à :
? à la dtae d'application (+ 0,50 %) : 0,83 ? ;
? au 1er serpetmbe 2010 (+ 0,50 %) : 0,83 ?.

Article 7 - Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers RATP » (annexe II, art. 17 quater)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Le tuax hriroae de la pimre de mnnatouetin de pièces luderos est fixé, à cmtoepr de la dtae d'application du présent aeavnnt (cf. art. 9 « Aaltpipcion ») pius au 1er smrteepbe 2010, à :
? à la dtae d'application (+ 0,50 %) : 0,21 ? ;
? au 1er septermbe 2010 (+ 0,50 %) : 0,21 ?.

Article 8 - Prime de vêtements de travail « Ouvriers RATP » (annexe II, art. 20)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Les tuax menselus et jilnouraers de la pimre pltrelaie de vêtements de tarival snot fixés, à coptmer de la dtae d'application du présent annaevt (cf. art. 9 « Atppiolican ») pius au 1er srpetmbee 2010, à :
? à la dtae d'application (+ 0,50 %) :
? tuax jlairuornes : 0,50 ? ;
? tuax munlsees : 12,36 ? ;
? au 1er setembrpe 2010 (+ 0,50 %) :

? tuax jeroriulans : 0,51 ? ;
? tuax mseeunls : 12,43 ?.
Les tuax mesuenls et juerolnairs de la prime de vêtements de taavril snot fixés, à cpotemr de la dtae d'application du présent avnnaet (cf. art. 9 « Aapliictpon ») pius au 1er smbeertpe 2010, à :
? à la dtae d'application (+ 0,50 %) :
? tuax joluanrries : 0,66 ? ;
? tuax menusels : 16,34 ? ;
? au 1er sbetermpe 2010 (+ 0,50 %) :
? tuax jueoialrrns : 0,66 ? ;
? tuax mlseeuns : 16,42 ?.

Article 9 - Application
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Par dérogation aux dopiitssoins de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dnpissotiios du présent ananvet eertnnt en atpilipcoan à ptairr du pieemrr juor du mios qui svuira la puroaitn au Jnruaol oiffeicl de l'arrêté d'extension le concernant, si cttee pblciouiatn irenentivt aavnt le 15 du mios précédent.

Article 10 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Le présent aaevnnt frea l'objet d'un dépôt par le scdinyat des auilerxaiis de la mnetoutanin et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du taivral et de l'emploi, dcietroin générale du travail, dnas les cidnoonits fixées par les atlerics L. 2231-5 et stnvuais et D. 2231-1 et svituans du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une dandeme d'extension dnas les cindtnoios fixées par les aertlcis L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Siaarles gnaiatrs « Oiervurs »
(annexe I, art. 12)

Conformément aux aecltirs 1er et 1.1 de l'avenant n° 93 du 17 nboverme 2009, la grille des siraaels « Oevrruis » est, à la dtae d'application de l'avenant, la snivutae :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNNETÉ	COEFFICIENT	2010 (0,50 %)
Ouvrier	< 3 ans	156	8,90
	3 ans et < 6 ans	157	8,92
	6 ans et < 9 ans	158	8,93
	9 ans et < 12 ans	159	8,95
	12 ans et < 15 ans	160	8,96
	15 ans	161	8,99
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	8,99
	1 an et < 2 ans	162	9,01
	2 ans et < 3 ans	163	9,03
	3 ans et < 5 ans	164	9,05
	5 ans et < 7 ans	165	9,07
	7 ans et < 9 ans	166	9,09
	9 ans et < 11 ans	167	9,11
	11 ans et < 12 ans	168	9,13
	12 ans et < 13 ans	169	9,15
	13 ans et < 18 ans	170	9,17
	18 ans	171	9,19
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,19
	1 an et < 2 ans	172	9,21
	2 ans et < 3 ans	173	9,23
	3 ans et < 5 ans	174	9,25
	5 ans et < 7 ans	175	9,27
	7 ans et < 9 ans	176	9,30
	9 ans et < 11 ans	177	9,32
	11 ans et < 12 ans	178	9,34
	12 ans et < 13 ans	179	9,37
	13 ans et < 18 ans	180	9,39
	18 ans	181	9,42
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	9,42
	1 an et < 2 ans	182	9,43
	2 ans et < 3 ans	183	9,45
	3 ans et < 5 ans	184	9,48
	5 ans et < 7 ans	185	9,50
	7 ans et < 9 ans	186	9,53
	9 ans et < 11 ans	187	9,55

	11 ans et < 12 ans	188	9,58
	12 ans et < 13 ans	189	9,60
	13 ans et < 18 ans	190	9,63
	18 ans	191	9,66

Manutention

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2010 (0,50 %)
Ouvrier	< 1 an	156	8,90
	1 an et < 2 ans	157	8,92
	2 ans et < 3 ans	158	8,93
	3 ans et < 5 ans	159	8,95
	5 ans et < 7 ans	160	8,96
	7 ans et < 9 ans	161	8,99
	9 ans et < 11 ans	162	9,01
	11 ans et < 12 ans	163	9,03
	12 ans et < 13 ans	164	9,05
	13 ans et < 18 ans	165	9,07
	18 ans	166	9,09
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,09
	1 an et < 2 ans	167	9,11
	2 ans et < 3 ans	168	9,13
	3 ans et < 5 ans	169	9,15
	5 ans et < 7 ans	170	9,17
	7 ans et < 9 ans	171	9,19
	9 ans et < 11 ans	172	9,21
	11 ans et < 12 ans	173	9,23
	12 ans et < 13 ans	174	9,25
	13 ans et < 18 ans	175	9,27
	18 ans	176	9,30
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,30
	1 an et < 2 ans	177	9,32
	2 ans et < 3 ans	178	9,34
	3 ans et < 5 ans	179	9,37
	5 ans et < 7 ans	180	9,39
	7 ans et < 9 ans	181	9,42
	9 ans et < 11 ans	182	9,43
	11 ans et < 12 ans	183	9,45
	12 ans et < 13 ans	184	9,48
	13 ans et < 18 ans	185	9,50
	18 ans	186	9,53
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	9,53
	1 an et < 2 ans	187	9,55
	2 ans et < 3 ans	188	9,58
	3 ans et < 5 ans	189	9,60
	5 ans et < 7 ans	190	9,63
	7 ans et < 9 ans	191	9,66
	9 ans et < 11 ans	192	9,69
	11 ans et < 12 ans	193	9,71
	12 ans et < 13 ans	194	9,73
	13 ans et < 18 ans	195	9,76
	18 ans	196	9,78

Article - Annexe II

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Siarales garantis
« Orvrieus des errtipeesns tinrallavat puor le cpomte de la RTAP »
(annexe II, art. 12)

Conformément aux atcrelis 1er et 1.2 de l'avenant n° 93 du 17 nvrmoebe 2009, la glrlie de sraaelis « Ovrerius des esprierents trnaaialvlt puor le cotpme de la RTAP » est, à la dtae d'application de l'avenant, la sntaviue :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNNETÉ	COEFFICIENT	2010 (0,50 %)
Ouvrier	< 3 ans	156	8,90
	3 ans et < 6 ans	157	8,92
	6 ans et < 9 ans	158	8,93
	9 ans et < 12 ans	159	8,95
	12 ans et < 15 ans	160	8,96
	15 ans	161	8,99
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	8,99
	1 an et < 2 ans	162	9,01
	2 ans et < 3 ans	163	9,03
	3 ans et < 5 ans	164	9,05
	5 ans et < 7 ans	165	9,07
	7 ans et < 9 ans	166	9,09
	9 ans et < 11 ans	167	9,11
	11 ans et < 12 ans	168	9,13
	12 ans et < 13 ans	169	9,15
	13 ans et < 18 ans	170	9,17
	18 ans	171	9,19
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,19
	1 an et < 2 ans	172	9,21
	2 ans et < 3 ans	173	9,23
	3 ans et < 5 ans	174	9,25
	5 ans et < 7 ans	175	9,27
	7 ans et < 9 ans	176	9,30
	9 ans et < 11 ans	177	9,32
	11 ans et < 12 ans	178	9,34
	12 ans et < 13 ans	179	9,37
	13 ans et < 18 ans	180	9,39
	18 ans	181	9,42
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	9,42
	1 an et < 2 ans	182	9,43
	2 ans et < 3 ans	183	9,45
	3 ans et < 5 ans	184	9,48
	5 ans et < 7 ans	185	9,50
	7 ans et < 9 ans	186	9,53
	9 ans et < 11 ans	187	9,55
	11 ans et < 12 ans	188	9,58
	12 ans et < 13 ans	189	9,60
	13 ans et < 18 ans	190	9,63
	18 ans	191	9,66

Manutention

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2010 (0,50 %)
Ouvrier	< 1 an	156	8,90
	1 an et < 2 ans	157	8,92
	2 ans et < 3 ans	158	8,93
	3 ans et < 5 ans	159	8,95
	5 ans et < 7 ans	160	8,96

	7 ans et < 9 ans	161	8,99
	9 ans et < 11 ans	162	9,01
	11 ans et < 12 ans	163	9,03
	12 ans et < 13 ans	164	9,05
	13 ans et < 18 ans	165	9,07
	18 ans	166	9,09
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,09
	1 an et < 2 ans	167	9,11
	2 ans et < 3 ans	168	9,13
	3 ans et < 5 ans	169	9,15
	5 ans et < 7 ans	170	9,17
	7 ans et < 9 ans	171	9,19
	9 ans et < 11 ans	172	9,21
	11 ans et < 12 ans	173	9,23
	12 ans et < 13 ans	174	9,25
	13 ans et < 18 ans	175	9,27
	18 ans	176	9,30
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,30
	1 an et < 2 ans	177	9,32
	2 ans et < 3 ans	178	9,34
	3 ans et < 5 ans	179	9,37
	5 ans et < 7 ans	180	9,39
	7 ans et < 9 ans	181	9,42
	9 ans et < 11 ans	182	9,43
	11 ans et < 12 ans	183	9,45
	12 ans et < 13 ans	184	9,48
	13 ans et < 18 ans	185	9,50
	18 ans	186	9,53
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	9,53
	1 an et < 2 ans	187	9,55
	2 ans et < 3 ans	188	9,58
	3 ans et < 5 ans	189	9,60
	5 ans et < 7 ans	190	9,63
	7 ans et < 9 ans	191	9,66
	9 ans et < 11 ans	192	9,69
	11 ans et < 12 ans	193	9,71
	12 ans et < 13 ans	194	9,73
	13 ans et < 18 ans	195	9,76
	18 ans	196	9,78

Article - Annexe III

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Saralies gtrniaas « Employés de cehniatrs »
(annexe III, art. 12)

Conformément aux aeitlrcs 1er et 1.3 de l'avenant n° 93 du 17 nvmreboe 2009, la gillre des silaeras « Employés de cthaierns » est, à la dtae d'application de l'avenant, la sauvitne :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MUSNEEL BRUT
I	123	1 349,74
II	134	1 373,62
III	144	1 395,33
IV	154	1 417,04
V	165	1 440,92
VI	181	1 475,65
VII	197	1 509,29

Article - Annexe IV

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Sriealas gnraaits « Cerdas et ategns de maîtrise »
(annexe IV, art. 15)

Conformément aux aicterls 1er et 1.4 de l'avenant n° 93 du 17 nmvbreoe 2009, la grllie des seaialrs « Cdaers et agetns de maîtrise » est, à la dtae d'application de l'avenant, la suinavte :

(En euros.)

ANCIENNETÉ PAR CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL brut
Contremaître :			
De à 6 mois		191	1 581,38
De 6 mios à 1 an		201,5	1 651,50
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 701,04
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 750,59
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	1 800,13
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	1 849,68
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	1 899,23
Plus de 15 ans	18 %	201,5	1 948,77
Chef de bordée :			
De 6 mios à 1 an		221	1 781,71
De 1 an à 3 ans	3 %	221	1 835,16
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	1 888,61
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	1 942,05
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	1 995,50
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 048,96
Plus de 15 ans	18 %	221	2 102,41
Chef de chaientr :			
De 6 mios à 1 an		247	1 955,30
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 013,96
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 072,62
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 131,28
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 189,94
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 248,60
Plus de 15 ans	18 %	247	2 307,25
Chef de scrveie :			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 192,33
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 258,11
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 323,88
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 389,65
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 455,41
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 521,18
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 586,95

Article - Annexe V

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Siaraels grtainas « Orvreuis »

(annexe I, art. 12)

Conformément aux arlitces 1er et 1.1 de l'avenant n° 93 du 17 nebmrvoe 2009, la glilre des slraaies « Oueivrrs » est, au 1er smetbpere 2010, la svinaute :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNNETÉ	COEFFICIENT	2010 (0,50 %)
Ouvrier	< 3 ans	156	8,95
	3 ans et < 6 ans	157	8,97
	6 ans et < 9 ans	158	8,98
	9 ans et < 12 ans	159	9,00
	12 ans et < 15 ans	160	9,01
	15 ans	161	9,03
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,03
	1 an et < 2 ans	162	9,05
	2 ans et < 3 ans	163	9,07
	3 ans et < 5 ans	164	9,09

	5 ans et < 7 ans	165	9,11
	7 ans et < 9 ans	166	9,14
	9 ans et < 11 ans	167	9,16
	11 ans et < 12 ans	168	9,18
	12 ans et < 13 ans	169	9,20
	13 ans et < 18 ans	170	9,22
	18 ans	171	9,24
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,24
	1 an et < 2 ans	172	9,25
	2 ans et < 3 ans	173	9,27
	3 ans et < 5 ans	174	9,29
	5 ans et < 7 ans	175	9,31
	7 ans et < 9 ans	176	9,35
	9 ans et < 11 ans	177	9,37
	11 ans et < 12 ans	178	9,39
	12 ans et < 13 ans	179	9,42
	13 ans et < 18 ans	180	9,44
	18 ans	181	9,46
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	9,46
	1 an et < 2 ans	182	9,47
	2 ans et < 3 ans	183	9,49
	3 ans et < 5 ans	184	9,53
	5 ans et < 7 ans	185	9,55
	7 ans et < 9 ans	186	9,58
	9 ans et < 11 ans	187	9,60
	11 ans et < 12 ans	188	9,63
	12 ans et < 13 ans	189	9,65
	13 ans et < 18 ans	190	9,67
	18 ans	191	9,71

Manutention

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2010 (0,50 %)
Ouvrier	< 1 an	156	8,95
	1 an et < 2 ans	157	8,97
	2 ans et < 3 ans	158	8,98
	3 ans et < 5 ans	159	9,00
	5 ans et < 7 ans	160	9,01
	7 ans et < 9 ans	161	9,03
	9 ans et < 11 ans	162	9,05
	11 ans et < 12 ans	163	9,07
	12 ans et < 13 ans	164	9,09
	13 ans et < 18 ans	165	9,11
	18 ans	166	9,14
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,14
	1 an et < 2 ans	167	9,16
	2 ans et < 3 ans	168	9,18
	3 ans et < 5 ans	169	9,20
	5 ans et < 7 ans	170	9,22
	7 ans et < 9 ans	171	9,24
	9 ans et < 11 ans	172	9,25
	11 ans et < 12 ans	173	9,27
	12 ans et < 13 ans	174	9,29
	13 ans et < 18 ans	175	9,31
	18 ans	176	9,35
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,35

	1 an et < 2 ans	177	9,37
	2 ans et < 3 ans	178	9,39
	3 ans et < 5 ans	179	9,42
	5 ans et < 7 ans	180	9,44
	7 ans et < 9 ans	181	9,46
	9 ans et < 11 ans	182	9,47
	11 ans et < 12 ans	183	9,49
	12 ans et < 13 ans	184	9,53
	13 ans et < 18 ans	185	9,55
	18 ans	186	9,58
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	9,58
	1 an et < 2 ans	187	9,60
	2 ans et < 3 ans	188	9,63
	3 ans et < 5 ans	189	9,65
	5 ans et < 7 ans	190	9,67
	7 ans et < 9 ans	191	9,71
	9 ans et < 11 ans	192	9,74
	11 ans et < 12 ans	193	9,76
	12 ans et < 13 ans	194	9,78
	13 ans et < 18 ans	195	9,81
	18 ans	196	9,83

»
(annexe II, art. 12)

Article - Annexe VI

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Conformément aux aiecrtls 1er et 1.2 de l'avenant n° 93 du 17 nrebvmoe 2009, la glrile des srialeas « Ouiervrs des errpeesints taailnlrvat puor le ctpome de la RTAP » est, au 1er smpterebe 2010, la suvanite :

Saaielrs garantis
« Overruis des ernsprtiees tvilaalnrat puor le ctmope de la RTAP

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNNETÉ	COEFFICIENT	2010 (0,50 %)
Ouvrier	< 3 ans	156	8,95
	3 ans et < 6 ans	157	8,97
	6 ans et < 9 ans	158	8,98
	9 ans et < 12 ans	159	9,00
	12 ans et < 15 ans	160	9,01
	15 ans	161	9,03
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,03
	1 an et < 2 ans	162	9,05
	2 ans et < 3 ans	163	9,07
	3 ans et < 5 ans	164	9,09
	5 ans et < 7 ans	165	9,11
	7 ans et < 9 ans	166	9,14
	9 ans et < 11 ans	167	9,16
	11 ans et < 12 ans	168	9,18
	12 ans et < 13 ans	169	9,20
	13 ans et < 18 ans	170	9,22
	18 ans	171	9,24
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,24
	1 an et < 2 ans	172	9,25
	2 ans et < 3 ans	173	9,27
	3 ans et < 5 ans	174	9,29
	5 ans et < 7 ans	175	9,31
	7 ans et < 9 ans	176	9,35
	9 ans et < 11 ans	177	9,37

	11 ans et < 12 ans	178	9,39
	12 ans et < 13 ans	179	9,42
	13 ans et < 18 ans	180	9,44
	18 ans	181	9,46
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	9,46
	1 an et < 2 ans	182	9,47
	2 ans et < 3 ans	183	9,49
	3 ans et < 5 ans	184	9,53
	5 ans et < 7 ans	185	9,55
	7 ans et < 9 ans	186	9,58
	9 ans et < 11 ans	187	9,60
	11 ans et < 12 ans	188	9,63
	12 ans et < 13 ans	189	9,65
	13 ans et < 18 ans	190	9,67
	18 ans	191	9,71

Manutention

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2010 (0,50 %)
Ouvrier	< 1 an	156	8,95
	1 an et < 2 ans	157	8,97
	2 ans et < 3 ans	158	8,98
	3 ans et < 5 ans	159	9,00
	5 ans et < 7 ans	160	9,01
	7 ans et < 9 ans	161	9,03
	9 ans et < 11 ans	162	9,05
	11 ans et < 12 ans	163	9,07
	12 ans et < 13 ans	164	9,09
	13 ans et < 18 ans	165	9,11
	18 ans	166	9,14
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,14
	1 an et < 2 ans	167	9,16
	2 ans et < 3 ans	168	9,18
	3 ans et < 5 ans	169	9,20
	5 ans et < 7 ans	170	9,22
	7 ans et < 9 ans	171	9,24
	9 ans et < 11 ans	172	9,25
	11 ans et < 12 ans	173	9,27
	12 ans et < 13 ans	174	9,29
	13 ans et < 18 ans	175	9,31
	18 ans	176	9,35
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,35
	1 an et < 2 ans	177	9,37
	2 ans et < 3 ans	178	9,39
	3 ans et < 5 ans	179	9,42
	5 ans et < 7 ans	180	9,44
	7 ans et < 9 ans	181	9,46
	9 ans et < 11 ans	182	9,47
	11 ans et < 12 ans	183	9,49
	12 ans et < 13 ans	184	9,53
	13 ans et < 18 ans	185	9,55
	18 ans	186	9,58
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	9,58
	1 an et < 2 ans	187	9,60
	2 ans et < 3 ans	188	9,63
	3 ans et < 5 ans	189	9,65

	5 ans et < 7 ans	190	9,67
	7 ans et < 9 ans	191	9,71
	9 ans et < 11 ans	192	9,74
	11 ans et < 12 ans	193	9,76
	12 ans et < 13 ans	194	9,78
	13 ans et < 18 ans	195	9,81
	18 ans	196	9,83

Article - Annexe VII

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Siarleas gaainrts « Employés de cnithares »
(annexe III, art. 12)

Conformément aux airelcts 1er et 1.3 de l'avenant n° 93 du 17 nbrovmee 2009, la glirle des silaeras « Employés de certhians » est, au 1er stperebme 2010, la suivnate :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MEEUNSL BRUT
I	123	1 356,49
II	134	1 380,49
III	144	1 402,31
IV	154	1 424,12
V	165	1 448,12
VI	181	1 483,03
VII	197	1 516,84

Article - Annexe VIII

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2009

Srlaieas gntairas « Creads et anegts de maîtrise »
(annexe IV, art. 15)

Conformément aux acrliets 1er et 1.4 de l'avenant n° 93 du 17 nmorbvee 2009, la gllrie des sieralas « Cardes et atnegs de maîtrise » est, au 1er srbtpeeme 2010, la snivutae :

(En euros.)

ANCIENNETÉ PAR CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL brut
Contremaître :			
De à 6 mois		191	1 589,29
De 6 mios à 1 an		201,5	1 659,76
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 709,55
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 759,34
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	1 809,13
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	1 858,93
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	1 908,72
Plus de 15 ans	18 %	201,5	1 958,52
Chef de bordée :			
De 6 mios à 1 an		221	1 790,62
De 1 an à 3 ans	3 %	221	1 844,33
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	1 898,05
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	1 951,76
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 005,48
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 059,21
Plus de 15 ans	18 %	221	2 112,92
Chef de cneihatr :			
De 6 mios à 1 an		247	1 965,08
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 024,03
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 082,98
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 141,93
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 200,89
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 259,84
Plus de 15 ans	18 %	247	2 318,79
Chef de scvreie :			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 203,30
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 269,40
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 335,50

De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 401,60
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 467,69
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 533,79
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 599,89

Avenant n 94 du 5 novembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	Le SAMERA,
Syndicats signataires	La FDNP CGT ; La FTGE CDFT ; L'USPDA CGT ; La FETES CGT-FO ; La FGT CTFC ; La FNT CFE-CGC,

Article 1er - Salaires garantis
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Les tuax harrioes des gilrels de sleairas snot revalorisés de 1 % à la dtae d'application du présent annevat (cf. art. 9 « Acapiiopltn ») et de 0,60 % au 1er juellit 2011.
Dans le cas où la vuelar du SIMC au curos de l'année 2011 saiert supérieure à la valuer du ciffeicenot 156 (annexes I et II) ou du coefceifint 123 (annexe III), les petrias cnnvneneoit de se réunir à la ddenmae de la pitrae la puls diligente.

Article 1.1 - Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Les gelirls de sleraais « Ovrriues » tleels qu'elles résultent de la rialosarvotein définie à l'article 1er ci-dessus fugrenit en anexne I du présent annaevt puor la rrlasiitoeovan à la dtae d'application de l'avenant, et en anenxe V du présent avnneat puor la rvoaiialosrten au 1er juelilt 2011.

Article 1.2 - Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (annexe II, art. 12)
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Les glirles de siaaelrs « Orerivus ? RTAP » telles qu'elles résultent de la rtsvrlaieaoion définie à l'article 1er ci-dessus fguniert en aennxe II du présent anvneat puor la rvslreaiooiatn à la dtae d'application de l'avenant, et en axenne VI du présent aannevt puor la roaisvrtloaein au 1er juleilt 2011.

Article 1.3 - Salaires garantis « Employés de chantier » (annexe III, art. 12)
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Les grlleis de srleaias « Employés » tleels qu'elles résultent de la roitarilvaeson définie à l'article 1er ci-dessus fuenrgit en axnene III du présent aennvat puor la rirltavoeosain à la dtae d'application de l'avenant et en aennxe VII du présent aaenvnt puor la resoilraaovtin au 1er julleit 2011.

Article 1.4 - Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Les glielrs de silreaas « Craeds et antegs de maîtrise » telels qu'elles résultent de la reiosvaoltiarn définie à l'article 1er ci-dessus fgineurt en anenxe IV du présent annveat puor la raioisltavreon à la dtae d'application de l'avenant et en anxnee VIII du présent avannet puor la raoieovitalrsn au 1er julielt 2011.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit (annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

La vualer haorire de l'indemnité puor tivaarl de niut srea fixée à 1,07 ? à la dtae d'application du présent aavnnet (cf. art. 9 « Aalpiipotcn »).

Article 3 - Indemnité de panier (annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV art. 19)
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Le tuax de l'indemnité de peinar par journée de taiarvl est fixé à 1,38 ? à la dtae d'application du présent avnnaet (cf. atlicre 9 « Aiplioctapn »).

Article 4 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers » (annexe I, art. 18)
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Le tuax hrrioae de la pimre de ssiruasle et de décrassage est fixé, à cetmopr de la dtae d'application du présent anvenat (cf. art. 9 « Altcpiiapon ») pius au 1er jelulit 2011, à :

Prime de silrsusae et de décrassage (?/h)

Catégorie	À la dtae d'application + 1 %	Au 1er jeillut 2011 + 0,60 %
1re	0,29	0,29
2e	0,26	0,26
3e	0,25	0,25

Le tuax hirraoe de la pirme supplémentaire de sssilraue allouée aux ntteeoyurs de dossues de locomotives, trrctaues et altiruaos est fixé, à cepmotr de la dtae d'application du présent anenavt (cf. art. 9 application) pius au 1er jeilult 2011, à :

Prime supplémentaire de sssirlaue (?/h)

À la dtae d'application + 1 %	Au 1er jeluilt 2011 + 0,60 %
0,16	0,16

Article 5 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 18)
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Le tuax hariore de la prmie de slauirsse et de décrassage est fixé, à cmotper de la dtae d'application du présent anvenat (cf. art. 9 « Alaippticon ») pius au 1er jeuillt 2011, à :

Prime de slaussire et de décrassage (?/h)

Catégorie	À LA DTAE D'APPLICATION + 1 %	Au 1er jlleiut 2011 + 0,60 %
1re	0,36	0,36
2e	0,28	0,28
3e	0,18	0,18

Article 6 - Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Le tuax hroiare de la pmire d'enrayage est fixé, à ctoempr de la dtae d'application du présent anevnat (cf. art. 9 « Aicptpaloin »)

pius au 1er jlleuit 2011, à :

Prime d'enrayage (?/h)

à la dtae d'application + 0,50 %	Au 1er julleit 2011 + 0,60 %
0,84	0,85

Article 7 - Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 17)
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Le tuax horaire de la pirme de mtuienaotnn de pièces ldreous est fixé, à cptemor de la dtae d'application du présent aanvent (cf. art. 9 « Atilpocapin ») pius au 1er jluleit 2011, à :

Prime de mtnteiuoann de pièces leruods (?/h

à la dtae d'application + 1 %	Au 1er jleluit 2011 + 0,60 %
0,21	0,21

Article 8 - Primes de vêtements de travail « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 20)
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Les tuax mnseuel et jnaiourelr de la pmrie pailelrte de vêtements de tvraial snot fixés, à ctpemor de la dtae d'application du présent aanvnet (cf. art. 9 « Aiotpilcapn ») pius au 1er jilleut 2011, à :

Prime peialrlte de vêtements de travai

Taux	à la dtae d'application + 1 %	Au 1er jleulit 2011 + 0,60 %
Journalier	0,51	0,51
Mensuel	12,55	12,63

Les tuax meneusl et jneuoarilr de la « pimre de vêtements de tviaral » snot fixés, à comtper de la dtae d'application du présent anavnet (cf. art. 9 « Aliicpptoan ») pius au 1er julleit 2011, à :

Prime de vêtements de travai

Taux	à la dtae d'application + 1 %	Au 1er jilelut 2011 + 0,60 %
Journalier	0,67	0,68
Mensuel	16,59	16,69

Article 9 - Application
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Par dérogation aux dtiiooinpsss de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dnotipiosiss du présent annevat erenntt en aotiipcpaln à piratr du pimeerr juor du mios qui srviua la prtauion au Jnuraol ofifecil de l'arrêté d'extension le concernant, si cette pbciauilton irvneniett aavnt le 15 du mios précédent.

Article 10 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Le présent aanenvt frea l'objet d'un dépôt par le sncydiat des arueiliaixs de la muontiteann et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tarival et de l'emploi, doceiitrn générale du travail, dnas les ciiontnods fixées par les atlerics L. 2231-5 et stuanvis et D. 2231-1 et svitanus du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une ddnaeme d'extension dnas les cdinntoios fixées par les altciers L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Annexes

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Salaires gniaatrs « Ouvierrs »

(annexe I, art. 12)

Conformément aux ailrects 1er et 1.1 de l'avenant n° 94 du 5 nbrvoeme 2010, la gillre des saliraes « Oevrruis » est, à la dtae d'application de l'avenant, la sntuivae :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2010
	< 3 ans	156	9,04
	> ou = 3 ans et < 6 ans	157	9,06
Ouvrier	> ou = 6 ans et < 9 ans	158	9,07
	> ou = 9 ans et < 12 ans	159	9,09
	> ou = 12 ans et < 15 ans	160	9,10
	> ou = 15 ans	161	9,12
	< 1 an	161	9,12
	> ou = 1 an et < 2 ans	162	9,14
	> ou = 2 ans et < 3 ans	163	9,16
	> ou = 3 ans et < 5 ans	164	9,18
	> ou = 5 ans et < 7 ans	165	9,21
Ouvrier spécialisé	> ou = 7 ans et < 9 ans	166	9,23
	> ou = 9 ans et < 11 ans	167	9,25
	> ou = 11 ans et < 12 ans	168	9,27
	> ou = 12 ans et < 13 ans	169	9,29
	> ou = 13 ans et < 18 ans	170	9,31
	> ou = 18 ans	171	9,33
	< 1 an	171	9,33
	> ou = 1 an et < 2 ans	172	9,34
	> ou = 2 ans et < 3 ans	173	9,37

	> ou = 3 ans et < 5 ans	174	9,39
	> ou = 5 ans et < 7 ans	175	9,41
Ouvrier qualifié	> ou = 7 ans et < 9 ans	176	9,44
	> ou = 9 ans et < 11 ans	177	9,46
	> ou = 11 ans et < 12 ans	178	9,48
	> ou = 12 ans et < 13 ans	179	9,51
	> ou = 13 ans et < 18 ans	180	9,54
	> ou = 18 ans	181	9,56
	< 1 an	181	9,56
	> ou = 1 an et < 2 ans	182	9,57
	> ou = 2 ans et < 3 ans	183	9,59
	> ou = 3 ans et < 5 ans	184	9,62
Ouvrier d'encadrement	> ou = 5 ans et < 7 ans	185	9,64
	> ou = 7 ans et < 9 ans	186	9,67
	> ou = 9 ans et < 11 ans	187	9,70
	> ou = 11 ans et < 12 ans	188	9,73
	> ou = 12 ans et < 13 ans	189	9,75
	> ou = 13 ans et < 18 ans	190	9,77
	> ou = 18 ans	191	9,80

Manutention (En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2010
	< 1 an	156	9,04
	> ou = 1 an et < 2 ans	157	9,06
	> ou = 2 ans et < 3 ans	158	9,07
	> ou = 3 ans et < 5 ans	159	9,09
	> ou = 5 ans et < 7 ans	160	9,10
Ouvrier	> ou = 7 ans et < 9 ans	161	9,12
	> ou = 9 ans et < 11 ans	162	9,14
	> ou = 11 ans et < 12 ans	163	9,16
	> ou = 12 ans et < 13 ans	164	9,18
	> ou = 13 ans et < 18 ans	165	9,21
	> ou =18 ans	166	9,23
	< 1 an	166	9,23
	> ou = 1 an et < 2 ans	167	9,25
	> ou = 2 ans et < 3 ans	168	9,27
	> ou =3 ans et < 5 ans	169	9,29
Ouvrier spécialisé	> ou = 5 ans et < 7 ans	170	9,31
	> ou = 7 ans et < 9 ans	171	9,33
	> ou = 9 ans et < 11 ans	172	9,34
	> ou = 11 ans et < 12 ans	173	9,37
	> ou = 12 ans et < 13 ans	174	9,39
	> ou = 13 ans et < 18 ans	175	9,41
	> ou =18 ans	176	9,44
	< 1 an	176	9,44
	> ou = 1 an et < 2 ans	177	9,46
	> ou = 2 ans et < 3 ans	178	9,48
	> ou =3 ans et < 5 ans	179	9,51
	> ou =5 ans et < 7 ans	180	9,54
	> ou =7 ans et < 9 ans	181	9,56
	> ou =9 ans et < 11 ans	182	9,57
Ouvrier qualifié	> ou = 11 ans et < 12 ans	183	9,59
	> ou = 12 ans et < 13 ans	184	9,62
	> ou = 13 ans et < 18 ans	185	9,64
	> ou = 18 ans	186	9,67
	< 1 an	186	9,67
	> ou = 1 an et < 2 ans	187	9,70

	> ou = 2 ans et < 3 ans	188	9,73
	> ou = 3 ans et < 5 ans	189	9,75
Ouvrier d'encadrement	> ou = 5 ans et < 7 ans	190	9,77
	> ou = 7 ans et < 9 ans	191	9,80
	> ou = 9 ans et < 11 ans	192	9,83
	> ou = 11 ans et < 12 ans	193	9,86
	> ou = 12 ans et < 13 ans	194	9,88
	> ou = 13 ans et < 18 ans	195	9,91
	> ou = 18 ans	196	9,93

Article - Annexe II

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

(annexe II, art.12)

Conformément aux alrtiecs 1er et 1.2 de l'avenant n° 94 du 5 nmvbroee 2010, la gllire de sraielas « Orerivus des etsreienprs tralnvlaait puor le cmotpe de la RTAP » est, à la dtae d'application de l'avenant :

Salaires gnaiarts « Ouievrrs des esnrperteis taivnllaart puor le ctopme de la RTAP »

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2010
	< 3 ans	156	9,04
	> ou = 3 ans et < 6 ans	157	9,06
Ouvrier	> ou = 6 ans et < 9 ans	158	9,07
	> ou = 9 ans et < 12 ans	159	9,09
	> ou = 12 ans et < 15 ans	160	9,10
	> ou = 15 ans	161	9,12
	< 1 an	161	9,12
	> ou = 1 an et < 2 ans	162	9,14
	> ou = 2 ans et < 3 ans	163	9,16
	> ou = 3 ans et < 5 ans	164	9,18
	> ou = 5 ans et < 7 ans	165	9,21
Ouvrier spécialisé	> ou = 7 ans et < 9 ans	166	9,23
	> ou = 9 ans et < 11 ans	167	9,25
	> ou = 11 ans et < 12 ans	168	9,27
	> ou = 12 ans et < 13 ans	169	9,29
	> ou = 13 ans et < 18 ans	170	9,31
	> ou = 18 ans	171	9,33
	< 1 an	171	9,33
	> ou = 1 an et < 2 ans	172	9,34
	> ou = 2 ans et < 3 ans	173	9,37
	> ou = 3 ans et < 5 ans	174	9,39
	> ou = 5 ans et < 7 ans	175	9,41
Ouvrier qualifié	> ou = 7 ans et < 9 ans	176	9,44
	> ou = 9 ans et < 11 ans	177	9,46
	> ou = 11 ans et < 12 ans	178	9,48
	> ou = 12 ans et < 13 ans	179	9,51
	> ou = 13 ans et < 18 ans	180	9,54
	> ou = 18 ans	181	9,56
	< 1 an	181	9,56
	> ou = 1 an et < 2 ans	182	9,57
	> ou = 2 ans et < 3 ans	183	9,59
	> ou = 3 ans et < 5 ans	184	9,62
Ouvrier d'encadrement	> ou = 5 ans et < 7 ans	185	9,64
	> ou = 7 ans et < 9 ans	186	9,67
	> ou = 9 ans et < 11 ans	187	9,70
	> ou = 11 ans et < 12 ans	188	9,73
	> ou = 12 ans et < 13 ans	189	9,75
	> ou = 13 ans et < 18 ans	190	9,77

	> ou = 18 ans	191	9,80

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2010
	< 1 an	156	9,04
	> ou = 1 an et < 2 ans	157	9,06
	> ou = 2 ans et < 3 ans	158	9,07
	> ou = 3 ans et < 5 ans	159	9,09
	> ou = 5 ans et < 7 ans	160	9,10
Ouvrier	> ou = 7 ans et < 9 ans	161	9,12
	> ou = 9 ans et < 11 ans	162	9,14
	> ou = 11 ans et < 12 ans	163	9,16
	> ou = 12 ans et < 13 ans	164	9,18
	> ou = 13 ans et < 18 ans	165	9,21
	> ou = 18 ans	166	9,23
	< 1 an	166	9,23
	> ou = 1 an et < 2 ans	167	9,25
	> ou = 2 ans et < 3 ans	168	9,27
	> ou = 3 ans et < 5 ans	169	9,29
Ouvrier spécialisé	> ou = 5 ans et < 7 ans	170	9,31
	> ou = 7 ans et < 9 ans	171	9,33
	> ou = 9 ans et < 11 ans	172	9,34
	> ou = 11 ans et < 12 ans	173	9,37
	> ou = 12 ans et < 13 ans	174	9,39
	> ou = 13 ans et < 18 ans	175	9,41
	> ou = 18 ans	176	9,44
	< 1 an	176	9,44
	> ou = 1 an et < 2 ans	177	9,46
	> ou = 2 ans et < 3 ans	178	9,48
	> ou = 3 ans et < 5 ans	179	9,51
	> ou = 5 ans et < 7 ans	180	9,54
	> ou = 7 ans et < 9 ans	181	9,56
	> ou = 9 ans et < 11 ans	182	9,57
Ouvrier qualifié	> ou = 11 ans et < 12 ans	183	9,59
	> ou = 12 ans et < 13 ans	184	9,62
	> ou = 13 ans et < 18 ans	185	9,64
	> ou = 18 ans	186	9,67
	< 1 an	186	9,67
	> ou = 1 an et < 2 ans	187	9,70
	> ou = 2 ans et < 3 ans	188	9,73
	> ou = 3 ans et < 5 ans	189	9,75
	> ou = 5 ans et < 7 ans	190	9,77
Ouvrier d'encadrement	> ou = 7 ans et < 9 ans	191	9,80
	> ou = 9 ans et < 11 ans	192	9,83
	> ou = 11 ans et < 12 ans	193	9,86
	> ou = 12 ans et < 13 ans	194	9,88
	> ou = 13 ans et < 18 ans	195	9,91
	> ou = 18 ans	196	9,93

Article - Annexe III

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Salaires graniats « Employés de cirneaths »

(annexe III, art. 12)

Conformément aux acrlites 1er et 1.3 de l'avenant n° 94 du 5 nmobrvee 2010, la gllrie des slaaeirs « Employés de cnethrias » est, à la dtae d'application de l'avenant, la svtunaie :

Employés

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire msneuel burt

I	123	1 370,06
II	134	1 394,30
III	144	1 416,33
IV	154	1 438,36
V	165	1 462,60
VI	181	1 497,86
VII	197	1 532,01

Article - Annexe IV

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Salaires gaarnits « Cdares et angtes de maîtrise »

(annexe IV, art. 15)

Conformément aux aelicrts 1er et 1.4 de l'avenant n° 94 du 5 nremobve 2010, la gilrle des sarlaeis « Cdraes et antges de maîtrise » est, à la dtae d'application de l'avenant, la sivantue :

Cadres et agnets de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté (en %)	Coefficient	Salaire mesenul burt
Contremaître			
De à 6 mios		191	1 605,18
De 6 mios à 1 an		201,5	1 676,35
De 1 an à 3 ans	3	201,5	1 726,64
De 3 ans à 6 ans	6	201,5	1 776,93
De 6 ans à 9 ans	9	201,5	1 827,22
De 9 ans à 12 ans	12	201,5	1 877,52
De 12 ans à 15 ans	15	201,5	1 927,81
Plus de 15 ans	18	201,5	1 978,10
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an		221	1 808,52
De 1 an à 3 ans	3	221	1 862,78
De 3 ans à 6 ans	6	221	1 917,03
De 6 ans à 9 ans	9	221	1 971,28
De 9 ans à 12 ans	12	221	2 025,54
De 12 ans à 15 ans	15	221	2 079,80
Plus de 15 ans	18	221	2 134,05
Chef de ceanthir			
De 6 mios à 1 an		247	1 984,73
De 1 an à 3 ans	3	247	2 044,27
De 3 ans à 6 ans	6	247	2 103,81
De 6 ans à 9 ans	9	247	2 163,35
De 9 ans à 12 ans	12	247	2 222,90
De 12 ans à 15 ans	15	247	2 282,44
Plus de 15 ans	18	247	2 341,98
Chef de sirvcee			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 225,33
De 1 an à 3 ans	3	282,5	2 292,09
De 3 ans à 6 ans	6	282,5	2 358,85
De 6 ans à 9 ans	9	282,5	2 425,61
De 9 ans à 12 ans	12	282,5	2 492,36
De 12 ans à 15 ans	15	282,5	2 559,13
Plus de 15 ans	18	282,5	2 625,89

Article - Annexe V

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Salaires ginatras « Orriuevs »

(annexe I, art. 12)

Conformément aux arlcetis 1er et 1.1 de l'avenant n° 94 du 5 neobmvre 2010, la glilre des slriaaes « Oveirrus » est au 1er juilelt 2011 la snuavtie :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2011
	< 3 ans	156	9,09
	> ou = 3 ans et < 6 ans	157	9,11
Ouvrier	> ou = 6 ans et < 9 ans	158	9,12
	> ou = 9 ans et < 12 ans	159	9,14
	> ou = 12 ans et < 15 ans	160	9,15
	> ou = 15 ans	161	9,18
	< 1 an	161	9,18
	> ou = 1 an et < 2 ans	162	9,20
	> ou = 2 ans et < 3 ans	163	9,22
	> ou = 3 ans et < 5 ans	164	9,24
Ouvrier spécialisé	> ou = 5 ans et < 7 ans	165	9,26
	> ou = 7 ans et < 9 ans	166	9,28
	> ou = 9 ans et < 11 ans	167	9,30
	> ou = 11 ans et < 12 ans	168	9,33
	> ou = 12 ans et < 13 ans	169	9,35
	> ou = 13 ans et < 18 ans	170	9,37
	> ou = 18 ans	171	9,39
	< 1 an	171	9,39
	> ou = 1 an et < 2 ans	172	9,40
	> ou = 2 ans et < 3 ans	173	9,42
	> ou = 3 ans et < 5 ans	174	9,44
Ouvrier qualifié	> ou = 5 ans et < 7 ans	175	9,46
	> ou = 7 ans et < 9 ans	176	9,50
	> ou = 9 ans et < 11 ans	177	9,52
	> ou = 11 ans et < 12 ans	178	9,54
	> ou = 12 ans et < 13 ans	179	9,57
	> ou = 13 ans et < 18 ans	180	9,59
	> ou = 18 ans	181	9,61
	< 1 an	181	9,61
	> ou = 1 an et < 2 ans	182	9,63
	> ou = 2 ans et < 3 ans	183	9,65
	> ou = 3 ans et < 5 ans	184	9,68
Ouvrier d'encadrement	> ou = 5 ans et < 7 ans	185	9,70
	> ou = 7 ans et < 9 ans	186	9,73
	> ou = 9 ans et < 11 ans	187	9,75
	> ou = 11 ans et < 12 ans	188	9,79
	> ou = 12 ans et < 13 ans	189	9,81
	> ou = 13 ans et < 18 ans	190	9,83
	> ou = 18 ans	191	9,86

Manutention (En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2011
	< 1 an	156	9,09
	> ou = 1 an et < 2 ans	157	9,11
	> ou = 2 ans et < 3 ans	158	9,12
	> ou = 3 ans et < 5 ans	159	9,14
	> ou = 5 ans et < 7 ans	160	9,15
Ouvrier	> ou = 7 ans et < 9 ans	161	9,18
	> ou = 9 ans et < 11 ans	162	9,20
	> ou = 11 ans et < 12 ans	163	9,22
	> ou = 12 ans et < 13 ans	164	9,24
	> ou = 13 ans et < 18 ans	165	9,26
	> ou = 18 ans	166	9,28
	< 1 an	166	9,28
	> ou = 1 an et < 2 ans	167	9,30

	> ou = 2 ans et < 3 ans	168	9,33
	> ou = 3 ans et < 5 ans	169	9,35
Ouvrier spécialisé	> ou = 5 ans et < 7 ans	170	9,37
	> ou = 7 ans et < 9 ans	171	9,39
	> ou = 9 ans et < 11 ans	172	9,40
	> ou = 11 ans et < 12 ans	173	9,42
	> ou = 12 ans et < 13 ans	174	9,44
	> ou = 13 ans et < 18 ans	175	9,46
	> ou = 18 ans	176	9,50
	< 1 an	176	9,50
	> ou = 1 an et < 2 ans	177	9,52
Ouvrier qualifié	> ou = 2 ans et < 3 ans	178	9,54
	> ou = 3 ans et < 5 ans	179	9,57
	> ou = 5 ans et < 7 ans	180	9,59
	> ou = 7 ans et < 9 ans	181	9,61
	> ou = 9 ans et < 11 ans	182	9,63
	> ou = 11 ans et < 12 ans	183	9,65
	> ou = 12 ans et < 13 ans	184	9,68
	> ou = 13 ans et < 18 ans	185	9,70
	> ou = 18 ans	186	9,73
	< 1 an	186	9,73
	> ou = 1 an et < 2 ans	187	9,75
	> ou = 2 ans et < 3 ans	188	9,79
	> ou = 3 ans et < 5 ans	189	9,81
Ouvrier d'encadrement	> ou = 5 ans et < 7 ans	190	9,83
	> ou = 7 ans et < 9 ans	191	9,86
	> ou = 9 ans et < 11 ans	192	9,89
	> ou = 11 ans et < 12 ans	193	9,91
	> ou = 12 ans et < 13 ans	194	9,94
	> ou = 13 ans et < 18 ans	195	9,97
	> ou = 18 ans	196	9,99

Article - Annexe VI

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Salaires graniats « Oreivurs des estreirepns tarlanvilat puor le cptome de la RTAP »

(annexe II, art. 12)

Conformément aux atlirecs 1er et 1.2 de l'avenant n° 94 du 5 nrmebvoe 2010, la glirle des slieraas « Oruivers des eretepsinrs tavanrallit puor le copmte de la RTAP » est, au 1er jeliult 2011, la sanvtiue :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2011
	< 3 ans	156	9,09
	> ou = 3 ans et < 6 ans	157	9,11
Ouvrier	> ou = 6 ans et < 9 ans	158	9,12
	> ou = 9 ans et < 12 ans	159	9,14
	> ou = 12 ans et < 15 ans	160	9,15
	> ou = 15 ans	161	9,18
	< 1 an	161	9,18
	> ou = 1 an et < 2 ans	162	9,20
	> ou = 2 ans et < 3 ans	163	9,22
	> ou = 3 ans et < 5 ans	164	9,24
	> ou = 5 ans et < 7 ans	165	9,26
Ouvrier spécialisé	> ou = 7 ans et < 9 ans	166	9,28
	> ou = 9 ans et < 11 ans	167	9,30
	> ou = 11 ans et < 12 ans	168	9,33
	> ou = 12 ans et < 13 ans	169	9,35
	> ou = 13 ans et < 18 ans	170	9,37

	> ou = 18 ans	171	9,39
	< 1 an	171	9,39
	> ou = 1 an et < 2 ans	172	9,40
	> ou = 2 ans et < 3 ans	173	9,42
	> ou = 3 ans et < 5 ans	174	9,44
Ouvrier qualifié	> ou = 5 ans et < 7 ans	175	9,46
	> ou = 7 ans et < 9 ans	176	9,50
	> ou = 9 ans et < 11 ans	177	9,52
	> ou = 11 ans et < 12 ans	178	9,54
	> ou = 12 ans et < 13 ans	179	9,57
	> ou = 13 ans et < 18 ans	180	9,59
	> ou = 18 ans	181	9,61
	< 1 an	181	9,61
	> ou = 1 an et < 2 ans	182	9,63
	> ou = 2 ans et < 3 ans	183	9,65
	> ou = 3 ans et < 5 ans	184	9,68
	> ou = 5 ans et < 7 ans	185	9,70
Ouvrier d'encadrement	> ou = 7 ans et < 9 ans	186	9,73
	> ou = 9 ans et < 11 ans	187	9,75
	> ou = 11 ans et < 12 ans	188	9,79
	> ou = 12 ans et < 13 ans	189	9,81
	> ou = 13 ans et < 18 ans	190	9,83
	> ou = 18 ans	191	9,86

Manutention (En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2011
	< 1 an	156	9,09
	> ou = 1 an et < 2 ans	157	9,11
	> ou = 2 ans et < 3 ans	158	9,12
	> ou = 3 ans et < 5 ans	159	9,14
	> ou = 5 ans et < 7 ans	160	9,15
	> ou = 7 ans et < 9 ans	161	9,18
Ouvrier	> ou = 9 ans et < 11 ans	162	9,20
	> ou = 11 ans et < 12 ans	163	9,22
	> ou = 12 ans et < 13 ans	164	9,24
	> ou = 13 ans et < 18 ans	165	9,26
	> ou = 18 ans	166	9,28
	< 1 an	166	9,28
	> ou = 1 an et < 2 ans	167	9,30
	> ou = 2 ans et < 3 ans	168	9,33
	> ou = 3 ans et < 5 ans	169	9,35
	> ou = 5 ans et < 7 ans	170	9,37
Ouvrier spécialisé	> ou = 7 ans et < 9 ans	171	9,39
	> ou = 9 ans et < 11 ans	172	9,40
	> ou = 11 ans et < 12 ans	173	9,42
	> ou = 12 ans et < 13 ans	174	9,44
	> ou = 13 ans et < 18 ans	175	9,46
	> ou = 18 ans	176	9,50
	< 1 an	176	9,50
	> ou = 1 an et < 2 ans	177	9,52
Ouvrier qualifié	> ou = 2 ans et < 3 ans	178	9,54
	> ou = 3 ans et < 5 ans	179	9,57
	> ou = 5 ans et < 7 ans	180	9,59
	> ou = 7 ans et < 9 ans	181	9,61
	> ou = 9 ans et < 11 ans	182	9,63
	> ou = 11 ans et < 12 ans	183	9,65

	> ou = 12 ans et < 13 ans	184	9,68
	> ou = 13 ans et < 18 ans	185	9,70
	> ou = 18 ans	186	9,73
	< 1 an	186	9,73
	> ou = 1 an et < 2 ans	187	9,75
	> ou = 2 ans et < 3 ans	188	9,79
	> ou = 3 ans et < 5 ans	189	9,81
	> ou = 5 ans et < 7 ans	190	9,83
Ouvrier d'encadrement	> ou = 7 ans et < 9 ans	191	9,86
	> ou = 9 ans et < 11 ans	192	9,89
	> ou = 11 ans et < 12 ans	193	9,91
	> ou = 12 ans et < 13 ans	194	9,94
	> ou = 13 ans et < 18 ans	195	9,97
	> ou = 18 ans	196	9,99

Article - Annexe VII

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Salaires graantis « Employés de ciaenthrs »

(annexe III, art. 12)

Conformément aux alcietrs 1er et 1.3 de l'avenant n° 94 du 5 norevbme 2010, la glirle des sleaairs « Employés de ctieahnr » est, à la dtae du 1er julilet 2011, la suintave :

Employés

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire meunsel burt
I	123	1 378,28
II	134	1 402,66
III	144	1 424,23
IV	154	1 446, 99
V	165	1 471,38
VI	181	1 506,85
VII	197	1 541,20

Article - Annexe VIII

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2010

Salaires gnaarits « Crdaes et angets de maîtrise »

(annexe IV, art. 15)

Conformément aux aeticrls 1er et 1.4 de l'avenant n° 94 du 5 nrovbeme 2010, la grllie des srialeas « Cdaers et agnets de maîtrise » est, à la dtae du 1er jllieut 2011, la savintue :

Cadres et atgens de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté (en pourcentage)	Coefficient	Salaire mensuel burt
Contremaître			
De mios à 6 mios		191	1 614,81
De 6 mios à 1 an		201,5	1 686,41
De 1 an à 3 ans	3	201,5	1 737,00
De 3 ans à 6 ans	6	201,5	1 787,59
De 6 ans à 9 ans	9	201,5	1 838,19
De 9 ans à 12 ans	12	201,5	1 888,79
De 12 ans à 15 ans	15	201,5	1 939,38
Plus de 15 ans	18	201,5	1 989,97
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an		221	1 819,37
De 1 an à 3 ans	3	221	1 873,95
De 3 ans à 6 ans	6	221	1 928,53
De 6 ans à 9 ans	9	221	1 983,11
De 9 ans à 12 ans	12	221	2 037,69
De 12 ans à 15 ans	15	221	2 092,28
Plus de 15 ans	18	221	2 146,86
Chef de ctienahr			
De 6 mios à 1 an		247	1 996,64
De 1 an à 3 ans	3	247	2 056,53
De 3 ans à 6 ans	6	247	2 116,44

De 6 ans à 9 ans	9	247	2 176,33
De 9 ans à 12 ans	12	247	2 236,24
De 12 ans à 15 ans	15	247	2 296,13
Plus de 15 ans	18	247	2 356,03
Chef de sicvree			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 238,68
De 1 an à 3 ans	3	282,5	2 305,84
De 3 ans à 6 ans	6	282,5	2 373,01
De 6 ans à 9 ans	9	282,5	2 440,17
De 9 ans à 12 ans	12	282,5	2 507,32
De 12 ans à 15 ans	15	282,5	2 574,48
Plus de 15 ans	18	282,5	2 641,64

Avenant n 95 du 7 octobre 2011 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le SAMERA,
Syndicats signataires	La FPND CGT ; La FTGE CDFT ; La FEETS FO ; La FGT CTFC ; L'USPDA CGT ; Le SNTAT CFE-CGC,

Article 1er - Salaires garantis

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Les tuax hrarieos des geillrs de sarlieas snot revalorisés de 2 % à la dtae d'application du présent anavent (cf. art. 9 « Aialcpopitn »).

Dans le cas où, la vualer du Simc au cuors de l'année 2012 serait supérieure à la vauelr du ceifnficoet 156 (annexes I et II) ou du ccieiefnfot 123 (annexe III), les ptiares ceoennnivnt de se réunir à la dedmane de la prtiae la puls diligente.

Article 1.1 - Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Les gelrils de silaraes « Oruervis » tllees qu'elles résultent de la reaaoioirlstvn définie à l'article 1er ci-dessus fiurgnet en anenxe I du présent anvenat puor la ritvsaioorlaen à la dtae d'application de l'avenant.

Article 1.2 - Salaires garantis «Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP» (annexe II, art. 12)

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Les grliles de saaerils « Oreivrus ? RTAP » tllees qu'elles résultent de la rsoaleroaviitn définie à l'article 1er ci-dessus fnrieugt en axenne II du présent avaennt puor la rroitoseavlian à la dtae d'application de l'avenant.

Article 1.3 - Salaires garantis «Employés de chantier» (annexe III, art. 12)

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Les glilers de siareals « Employés » teells qu'elles résultent de la ritaeailovrson définie à l'article 1er ci-dessus firugnet en annxee III du présent aavnent puor la rtosvroileaain à la dtae d'application de l'avenant.

Article 1.4 - Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Les glrelis de saeailrs « Credas et AM » tleles qu'elles résultent de la roitolveiraasn définie à l'article 1er ci-dessus fnuegirt en aenxne IV du présent aenavnt puor la rlaierooavistn à la dtae d'application de l'avenant.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit (annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

La veaulr hrraioe de l'indemnité puor tviaral de niut srea fixée à 1,13 ? à la dtae d'application du présent avnaent (cf. art. 9 « Aiopiplactn »).

Article 3 - Indemnité de panier (annexe I, art. 20 ; annexe II, art.19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Le tuax de l'indemnité de piaenr par journée de tavrail est fixé à 1,50 ? à la dtae d'application du présent anenavt (cf. art. 9 « Aptipilcoan »).

Article 4 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers » (annexe I, art. 18)

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Le tuax hairroe de la pirme de ssaiursle et de décrassage est fixé, à cmeotpr de la dtae d'application du présent aannevt (cf. art. 9 « Atpaciiolpn ») pius au 1er juellit 2011, à :

Prime de srsiaulse et de décrassage

(En euros par heure.)

Catégorie	
1	0,30
2	0,26
3	0,25

Le tuax hoarrie de la prmie supplémentaire de slsiasrue allouée aux nteytoreus de dsuoess de locomotives, tracretus et aoarutils est fixé, à ctmeopr de la dtae d'application du présent annvaet (cf. art. 9 « Aalipiotpcn »), à 0,16 ?.

Article 5 - Prime de salissure et de décrassage «Ouvriers – RATP» (annexe II, art. 18)

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Le tuax hrraoie de la pmire de sriasluse et de décrassage est fixé, à cpmeotr de la dtae d'application du présent anenvat (cf. art. 9 « Apcltaoipin »), à :

Prime de srasiusle et de décrassage

(En euors par heure.)

Catégorie	
1	0,37
2	0,28
3	0,19

Article 6 - Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)
En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Le tuax hoairre de la pimre d'enrayage est fixé, à ctpomer de la dtae d'application du présent aeavnnt (cf. art. 9 « Aplicotaipn »), à 0,86 ?.

Article 7 - Prime de manutention de pièces lourdes «Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 17 quater)
En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Le tuax hiraore de la prmie de maitoetnnun de pièces lruedos est fixé, à ceotpmr de la dtae d'application du présent aannevt (cf. art. 9 « Apictoliapn »), à 0,22 ?.

Article 8 - Primes de vêtements de travail «Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 20)
En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Les tuax musenel et jnilorauer de la « prmie pterliale de vêtements de taarivl » snot fixés à ctepmor de la dtae d'application du présent aannvet (cf. art. 9 « Aoaiiptlcpn ») à :

Prime praetllie de vêtements de travail

(En erous par heure.)

Taux	
Journalier	0,52
Mensuel	12,88

Les tuax mensuel et jreliuaonr de la « prime de vêtements de tiraavl » snot fixés à cotpmer de la dtae d'application du présent anvneat (cf. art. 9 « Appliaoctin ») à :

Prime de vêtements de traival (par heure)

(En euros.)

Taux	
Journalier	0,69
Mensuel	17,02

Article 9 - Application
En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Par dérogation aux doiinitsopss de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les disoispnoits du présent aennavt eertnnt en ailaiopptcn à priatr du perimer juor du mios qui suriva la parutoin au Jaruonl oeffciil de l'arrêté d'extension le concernant, si cette plboiciuatn iirvnnetet anvat le 20 du mios précédent.

Article 10 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Le présent avnnaet frea l'objet d'un dépôt par le siacyndt des aiiriuealxs de la mneittoaunn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, driticoen générale du travail, dnas les cooitndins fixées par les aiclrets L. 2231-5 et siunvtas et D. 2231-1 et sutvnias du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une dmeande d'extension dnas les ciionotnds fixées par les aretlcis L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.
Fait à Paris, le 7 oocbtre 2011.

Annexes

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Salaires gaainrts « Ouirervs » (annexe I, art. 12)

Conformément aux acrietls 1er et 1.1 de l'avenant n° 95 du 7 otorbce 2011, la glrlie des seriaals « Orriveus » est, à la dtae d'application de l'avenant, la sunitave :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2011
Ouvrier	< 3 ans	156	9,27
	? 3 et < 6 ans	157	9,29
	? 6 et < 9 ans	158	9,30
	? 9 et < 12 ans	159	9,33
	? 12 et < 15 ans	160	9,34
	? 15 ans	161	9,36
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,36
	? 1 et < 2 ans	162	9,38
	? 2 et < 3 ans	163	9,40
	? 3 et < 5 ans	164	9,42
	? 5 et < 7 ans	165	9,45
	? 7 et < 9 ans	166	9,47
	? 9 et < 11 ans	167	9,49
	? 11 et < 12 ans	168	9,51
	? 12 et < 13 ans	169	9,53
	? 13 et < 18 ans	170	9,56
	? 18 ans	171	9,58

Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,58
	? 1 et < 2 ans	172	9,59
	? 2 et < 3 ans	173	9,61
	? 3 et < 5 ans	174	9,63
	? 5 et < 7 ans	175	9,65
	? 7 et < 9 ans	176	9,69
	? 9 et < 11 ans	177	9,71
	? 11 et < 12 ans	178	9,73
	? 12 et < 13 ans	179	9,76
	? 13 et < 18 ans	180	9,78
	? 18 ans	181	9,81
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	9,81
	? 1 et < 2 ans	182	9,82
	? 2 et < 3 ans	183	9,84
	? 3 et < 5 ans	184	9,87
	? 5 et < 7 ans	185	9,89
	? 7 et < 9 ans	186	9,93
	? 9 et < 11 ans	187	9,95
	? 11 et < 12 ans	188	9,98
	? 12 et < 13 ans	189	10,00
	? 13 et < 18 ans	190	10,03
	? 18 ans	191	10,06

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2011
Ouvrier	< 1 an	156	9,27
	? 1 et < 2 ans	157	9,29
	? 2 et < 3 ans	158	9,30
	? 3 et < 5 ans	159	9,33
	? 5 et < 7 ans	160	9,34
	? 7 et < 9 ans	161	9,36
	? 9 et < 11 ans	162	9,38
	? 11 et < 12 ans	163	9,40
	? 12 et < 13 ans	164	9,42
	? 13 et < 18 ans	165	9,45
	? 18 ans	166	9,47
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,47
	? 1 et < 2 ans	167	9,49
	? 2 et < 3 ans	168	9,51
	? 3 et < 5 ans	169	9,53
	? 5 et < 7 ans	170	9,56
	? 7 et < 9 ans	171	9,58
	? 9 et < 11 ans	172	9,59
	? 11 et < 12 ans	173	9,61
	? 12 et < 13 ans	174	9,63
	? 13 et < 18 ans	175	9,65
	? 18 ans	176	9,69

Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,69
	? 1 et < 2 ans	177	9,71
	? 2 et < 3 ans	178	9,73
	? 3 et < 5 ans	179	9,76
	? 5 et < 7 ans	180	9,78
	? 7 et < 9 ans	181	9,81
	? 9 et < 11 ans	182	9,82
	? 11 et < 12 ans	183	9,84
	? 12 et < 13 ans	184	9,87
	? 13 et < 18 ans	185	9,89
	? 18 ans	186	9,93
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	9,93
	? 1 et < 2 ans	187	9,95
	? 2 et < 3 ans	188	9,98
	? 3 et < 5 ans	189	10,00
	? 5 et < 7 ans	190	10,03
	? 7 et < 9 ans	191	10,06
	? 9 et < 11 ans	192	10,09
	? 11 et < 12 ans	193	10,11
	? 12 et < 13 ans	194	10,13
	? 13 et < 18 ans	195	10,17
	? 18 ans	196	10,19

ctmope de la RTAP » (annexe II, art. 12)

Conformément aux aclertis 1er et 1.2 de l'avenant no 95 du 7 obrotce 2011, la gillre de sliaares « Oivrreus des enrrtespies tarlialvant puor le ctmpoe de la RTAP » est, à la dtae d'application de l'avenant, la sitanuve :

Article - Annexe II

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Nettoyage

Salaires graiants « Oevruirs des ereierstnps tilvanraalt puor le (En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2011
Ouvrier	< 3 ans	156	9,27
	? 3 et < 6 ans	157	9,29
	? 6 et < 9 ans	158	9,30
	? 9 et < 12 ans	159	9,33
	? 12 et < 15 ans	160	9,34
	? 15 ans	161	9,36
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,36
	? 1 et < 2 ans	162	9,38
	? 2 et < 3 ans	163	9,40
	? 3 et < 5 ans	164	9,42
	? 5 et < 7 ans	165	9,45
	? 7 et < 9 ans	166	9,47
	? 9 et < 11 ans	167	9,49
	? 11 et < 12 ans	168	9,51
	? 12 et < 13 ans	169	9,53
	? 13 et < 18 ans	170	9,56
	? 18 ans	171	9,58

Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,58
	? 1 et < 2 ans	172	9,59
	? 2 et < 3 ans	173	9,61
	? 3 et < 5 ans	174	9,63
	? 5 et < 7 ans	175	9,65
	? 7 et < 9 ans	176	9,69
	? 9 et < 11 ans	177	9,71
	? 11 et < 12 ans	178	9,73
	? 12 et < 13 ans	179	9,76
	? 13 et < 18 ans	180	9,78
	? 18 ans	181	9,81
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	9,81
	? 1 et < 2 ans	182	9,82
	? 2 et < 3 ans	183	9,84
	? 3 et < 5 ans	184	9,87
	? 5 et < 7 ans	185	9,89
	? 7 et < 9 ans	186	9,93
	? 9 et < 11 ans	187	9,95
	? 11 et < 12 ans	188	9,98
	? 12 et < 13 ans	189	10,00
	? 13 et < 18 ans	190	10,03
	? 18 ans	191	10,06

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2011
Ouvrier	< 1 an	156	9,27
	? 1 et < 2 ans	157	9,29
	? 2 et < 3 ans	158	9,30
	? 3 et < 5 ans	159	9,33
	? 5 et < 7 ans	160	9,34
	? 7 et < 9 ans	161	9,36
	? 9 et < 11 ans	162	9,38
	? 11 et < 12 ans	163	9,40
	? 12 et < 13 ans	164	9,42
	? 13 et < 18 ans	165	9,45
	? 18 ans	166	9,47
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,47
	? 1 et < 2 ans	167	9,49
	? 2 et < 3 ans	168	9,51
	? 3 et < 5 ans	169	9,53
	? 5 et < 7 ans	170	9,56
	? 7 et < 9 ans	171	9,58
	? 9 et < 11 ans	172	9,59
	? 11 et < 12 ans	173	9,61
	? 12 et < 13 ans	174	9,63
	? 13 et < 18 ans	175	9,65
	? 18 ans	176	9,69

Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,69
	? 1 et < 2 ans	177	9,71
	? 2 et < 3 ans	178	9,73
	? 3 et < 5 ans	179	9,76
	? 5 et < 7 ans	180	9,78
	? 7 et < 9 ans	181	9,81
	? 9 et < 11 ans	182	9,82
	? 11 et < 12 ans	183	9,84
	? 12 et < 13 ans	184	9,87
	? 13 et < 18 ans	185	9,89
	? 18 ans	186	9,93
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	9,93
	? 1 et < 2 ans	187	9,95
	? 2 et < 3 ans	188	9,98
	? 3 et < 5 ans	189	10,00
	? 5 et < 7 ans	190	10,03
	? 7 et < 9 ans	191	10,06
	? 9 et < 11 ans	192	10,09
	? 11 et < 12 ans	193	10,11
	? 12 et < 13 ans	194	10,13
	? 13 et < 18 ans	195	10,17
	? 18 ans	196	10,19

Article - Annexe III

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Salaires gnatiras « Employés de crtanehis » (annexe III, art. 12)

Conformément aux alreitcs 1er et 1.3 de l'avenant no 95 du 7 orbcote 2011, la gllrie des seilraas « Employés de chtinaers » est, à la dtae d'application de l'avenant, la svutiane :

Employés

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire muensel brut
I	123	1 405,84
II	134	1 430,72
III	144	1 453,32
IV	154	1 475,93
V	165	1 500,81
VI	181	1 536,98
VII	197	1 572,02

Article - Annexe IV

En vigueur étendu en date du 7 oct. 2011

Salaires giratans « Caedrs et aetngs de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Conformément aux acrlteis 1er et 1.4 de l'avenant n° 95 du 7 oorctbe 2011, la gilrle des srialeas « Cardes et atgnes de maîtrise » est, à la dtae d'application de l'avenant, la stnvuiae :

Cadres et atgnes de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté (en %)	Coefficient	Salaire meensul brut
Contremaître			
De à 6 mois		191	1 647,11
De 6 mios à 1 an		201,5	1 720,14
De 1 à 3 ans	3	201,5	1 771,74
De 3 à 6 ans	6	201,5	1 823,35
De 6 à 9 ans	9	201,5	1 874,95
De 9 à 12 ans	12	201,5	1 926,56
De 12 à 15 ans	15	201,5	1 978,17
Plus de 15 ans	18	201,5	2 029,77
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0	221	1 855,76
De 1 à 3 ans	3	221	1 911,43

De 3 à 6 ans	6	221	1 967,10
De 6 à 9 ans	9	221	2 022,77
De 9 à 12 ans	12	221	2 078,44
De 12 à 15 ans	15	221	2 134,12
Plus de 15 ans	18	221	2 189,79
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an		247	2 036,57
De 1 à 3 ans	3	247	2 097,66
De 3 à 6 ans	6	247	2 158,77
De 6 à 9 ans	9	247	2 219,86
De 9 à 12 ans	12	247	2 280,96
De 12 à 15 ans	15	247	2 342,06
Plus de 15 ans	18	247	2 403,15
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 283,46
De 1 à 3 ans	3	282,5	2 351,96
De 3 à 6 ans	6	282,5	2 420,47
De 6 à 9 ans	9	282,5	2 488,97
De 9 à 12 ans	12	282,5	2 557,47
De 12 à 15 ans	15	282,5	2 625,97
Plus de 15 ans	18	282,5	2 694,48

Avenant n 96 du 27 septembre 2012 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le SAMERA,
Syndicats signataires	La FPND CGT ; La FETES FO ; La FGT CTFC ; L'USPDA CGT ; Le SANTT CFE-CGC,

Article 1er - Salaires garantis

Les dnsoiiostips du présent anevnat enrtent en aploptciian à pitrar du prmeier juor du mios qui sruiva la pouiatrn au Joanurl ofiifecl de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete puliiocabtn invreenitt anavt le 20 du mios précédent.

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Les tuax hroaries des gilrels de saaeilrs snot revalorisés de 2,10 % à la dtae d'application du présent aenvnat (cf. art. 9 « Apocpltaiin »).

Dans le cas où la valuer du Simc au cruos de l'année 2013 srieat supérieure à la valeur du cfiioenceft 156 (annexes I et II) ou du cifeoefnict 123 (annexe III), les ptriaes cninnnoveet de se réunir à la dnmeade de la ptraie la puls diligente.

Article 1.1 - Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

Les dpnsistooiis du présent aneavnt eentnrt en aiapclotpin à pitrar du pireemr juor du mios qui svruia la pouatrin au Jornaul oeiffcil de l'arrêté d'extension le concernant, si cette pbaoicliutn intrveient aanvt le 20 du mios précédent.

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Les glielrs de sieralas « Ourrives » teells qu'elles résultent de la rtaasleorivoin définie à l'article 1er ci-dessus figerunt en annxee I du présent aevannt puor la rsiovtaloreain à la dtae d'application de l'avenant.

Article 1.2 - Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (annexe II, art. 12)

Les diiitsponoss du présent avanent etnnret en atpilopiacn à ptiarr du primeer juor du mios qui svuira la piotruan au Juanrol oifceifl de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete ploaiuctibn iirvnentet aanvt le 20 du mios précédent.

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Les girlles de sarleias « Oriruevs ? RTAP » telles qu'elles résultent de la rovaoritsliaen définie à l'article 1er ci-dessus funreigt en axnene II du présent anevnat puor la rrsilatvoeoian à la dtae d'application de l'avenant.

Article 1.3 - Salaires garantis « Employés de chantier » (annexe III, art. 12)

Les dioisopstins du présent anveant enerntt en alppiaoictn à paritr du pireemr juor du mios qui siuvra la pruaiton au Juornal oefcfiil de l'arrêté d'extension le concernant, si cette plaocuibitn inirventet aanvt le 20 du mios précédent.

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Les glelirs de srleaais « Employés » telles qu'elles résultent de la riitasalovoern définie à l'article 1er ci-dessus fgeirunt en axnnee III du présent anevant puor la rovraotesiialn à la dtae d'application de l'avenant.

Article 1.4 - Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Les doissioptins du présent ananevt enrentt en apicatlipon à pitrar du piermer juor du mios qui sriuva la poaruitn au Jauonrl ofiefcil de l'arrêté d'extension le concernant, si cttee puolbitacin iivnteernt aanvt le 20 du mios précédent.

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Les glelris de serliaas « Caders et AM » tleles qu'elles résultent de la rolisvaartieon définie à l'article 1er ci-dessus frngueit en aexnne IV du présent avnnaet puor la rilrasoavieton à la dtae d'application de l'avenant.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit (annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)

Les diisinposots du présent aennavt enrnett en aaicptliopn à pitrar du prmieer juor du mios qui sriuva la poratuin au Jruaonl ofifecil de l'arrêté d'extension le concernant, si cette patobiuciln iteivenrnt aavnt le 20 du mios précédent.

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

La vleaur hriaore de l'indemnité puor taarivl de niut srea fixée à 1,15 ? à la dtae d'application du présent aevnnat (cf. art. 9 « Alictpoapin »).

Article 3 - Indemnité de panier (annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)
Les dtpoisosinis du présent anavnet eennrtt en aoaltcipipn à pitarr du priemer juor du mios qui sivura la poaiutrn au Jrnaoul oceiiffl de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete pitaclbouin innvretiet anvat le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Le tuax de l'indemnité de pinaer par journée de travail est fixé à 1,60 ? à la dtae d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Aapitclipon »).

Article 4 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers » (annexe I, art. 18)
Les dsiiinotposs du présent aveannt ennrtet en actilapopin à ptrair du preiemr juor du mios qui sviura la prauiton au Jornual ofcefiil de l'arrêté d'extension le concernant, si cttee pbitacoluin invetnriet anvat le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Le tuax hiraore de la pimre de sassiurle et de décrassage est fixé à cepomtr de la dtae d'application du présent anenavt (cf. art. 9 « Aalopctpiin ») à :

Prime de slauisrse et de décrassage

(En eours par heure.)

Catégorie	
1	0,30
2	0,27
3	0,26

Le tuax haoirre de la pmrie supplémentaire de sulassrie allouée aux netutoeyrs de dsueoss de locomotives, tceurrtas et aitraluos est fixé, à cptoemr de la dtae d'application du présent anenvat (cf. art. 9 « Acaltoipipn »), à 0,17 ?.

Article 5 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 18)
Les doinoisstpis du présent aenvant eerntnt en aiolacpptin à patrir du pieremr juor du mios qui svruia la pituraon au Jrnoaul ocffiiel de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete puacilboitn iinteenrvt avant le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Le tuax hroraie de la prime de sliarusse et de décrassage est fixé à ctepmor de la dtae d'application du présent annavet (cf. art. 9 « Apcatopiiln ») à :

Prime de ssaurilse et de décrassage

(En eours par heure.)

Catégorie	
1	0,38
2	0,29
3	0,19

Article 6 - Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)
Les dpsiioisonts du présent aneanvt enntert en aiictappoln à pitrar du pmreier juor du mios qui svruia la pautoirn au Jounarl oiieffcl de l'arrêté d'extension le concernant, si cette pbuitcaolin intnireevt aavnt le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Le tuax horarie de la pmire d'enrayage est fixé, à ctempor de la dtae d'application du présent avneant (cf. art. 9 « Aclaipiotpn »), à 0,88 ?.

Article 7 - Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 17 quater)
Les dtisooisnpis du présent aenanvt ernentt en apaptiiolcn à pitarr du pmreier juor du mios qui suvira la purotain au Juaornl oecfiifl de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete pciaubltion itneeirnvt aavnt le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Le tuax hriaroe de la pirme de meouiatnntn de pièces ludroes est fixé, à cmopter de la dtae d'application du présent aneanvt (cf. art. 9 « Aciitpalpon »), à 0,22 ?.

Article 8 - Primes de vêtements de travail « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 20)
Les dosnsiipiots du présent aavnent entrent en apilptoiacn à ptairr du perimer juor du mios qui svruia la patrioun au Jauonrl oefiifcl de l'arrêté d'extension le concernant, si cttee pioiucalbtn inireventt avnat le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Les tuax meunsel et jliuoanerr de la « prmie perillate de vêtements de tavaril » snot fixés à coptmer de la dtae d'application du présent anaenvt (cf. art. 9 « Aalpcitpion ») à :

Prime pertalile de vêtements de travail

(En eours par heure.)

Taux	
Journalier	0,54
Mensuel	13,15

Les tuax meeunsl et jrnoaliuer de la « pmire de vêtements de tiaavrl » snot fixés à cpotemr de la dtae d'application du présent aevannt (cf. art. 9 « Aplopiacitn ») à :

Prime de vêtements de travail

(En eorus par heure.)

Taux	
Journalier	0,70
Mensuel	17,38

Article 9 - Application
Les dsinoipiosts du présent anavnet enternt en aaitpiclpon à ptiarr du pmerier juor du mios qui sruiva la ptioraun au Jnoaurl ofiifecl de l'arrêté d'extension le concernant, si cette piucitbaoln iteneivrnt avant le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Par dérogation aux dnstspoiiios de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dsoitnoiisps du présent anaenvt ennetrt en ailaipcpton à piartr du permier juor du mios qui suvira la paoiturn au Joaunrl ofceifil de l'arrêté d'extension le concernant, si cette piitulcoban itevnienrt anavt le 20 du mios précédent.

Article 10 - Publicité et signatures
Les diotisopsins du présent anvenat eerntnt en aiopalpcitn à pratir du pimreer juor du mios qui sivrua la pautoirn au Jurnoal ofecfiil de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete polatiiubcn inivnetert avnat le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Le présent anaenvt frea l'objet d'un dépôt par le sdyncait des auexriiails de la mneoiuttnan et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tvraail et de l'emploi, de la formaiton posnoleflrnseie et du diouagle social, deiircotn générale du travail, dnas les cotonniids fixées par les artecils L. 2231-5 et sinatuvs et D. 2231-1 et santvuis du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une deandme d'extension dnas les cointnoids fixées par les aretlcis L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Annexes

Les doointpissis du présent avennat eenrntt en aptioailpcn à pitrar du pieemrr juor du mios qui suriva la ptraioun au Jnaroul offceiil de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete plbiotacuin iitnvrneet aanvt le 20 du mios précédent.

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Annexe I

Salaires grtianas « Oiruervs » (annexe I, art. 12)

Conformément aux aeiltrcs 1er et 1.1 de l'avenant n° 96 du 27 strpmebee 2012, la grllie des siraeals « Ovrreuis » est, à la dtae d'application de l'avenant, la svinaute :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2012
Ouvrier	< 3 ans	156	9,47
	? 3 et < 6 ans	157	9,49
	? 6 et < 9 ans	158	9,50
	? 9 et < 12 ans	159	9,52
	? 12 et < 15 ans	160	9,53
	? 15 ans	161	9,56
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,56
	? 1 et < 2 ans	162	9,58
	? 2 et < 3 ans	163	9,60
	? 3 et < 5 ans	164	9,62
	? 5 et < 7 ans	165	9,64
	? 7 et < 9 ans	166	9,67
	? 9 et < 11 ans	167	9,69
	? 11 et < 12 ans	168	9,71
	? 12 et < 13 ans	169	9,73
	? 13 et < 18 ans	170	9,76
	? 18 ans	171	9,78
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,78
	? 1 et < 2 ans	172	9,79
	? 2 et < 3 ans	173	9,81
	? 3 et < 5 ans	174	9,83
	? 5 et < 7 ans	175	9,86
	? 7 et < 9 ans	176	9,89
	? 9 et < 11 ans	177	9,91
	? 11 et < 12 ans	178	9,93
	? 12 et < 13 ans	179	9,97
	? 13 et < 18 ans	180	9,99
	? 18 ans	181	10,01
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,01
	? 1 et < 2 ans	182	10,02
	? 2 et < 3 ans	183	10,05
	? 3 et < 5 ans	184	10,08
	? 5 et < 7 ans	185	10,10
	? 7 et < 9 ans	186	10,14
	? 9 et < 11 ans	187	10,16
	? 11 et < 12 ans	188	10,19
	? 12 et < 13 ans	189	10,21
	? 13 et < 18 ans	190	10,24
	? 18 ans	191	10,27

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2012

Ouvrier	< 1 an	156	9,47
	? 1 et < 2 ans	157	9,49
	? 2 et < 3 ans	158	9,50
	? 3 et < 5 ans	159	9,52
	? 5 et < 7 ans	160	9,53
	? 7 et < 9 ans	161	9,56
	? 9 et < 11 ans	162	9,58
	? 11 et < 12 ans	163	9,60
	? 12 et < 13 ans	164	9,62
	? 13 et < 18 ans	165	9,64
	? 18 ans	166	9,67
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,67
	? 1 et < 2 ans	167	9,69
	? 2 et < 3 ans	168	9,71
	? 3 et < 5 ans	169	9,73
	? 5 et < 7 ans	170	9,76
	? 7 et < 9 ans	171	9,78
	? 9 et < 11 ans	172	9,79
	? 11 et < 12 ans	173	9,81
	? 12 et < 13 ans	174	9,83
	? 13 et < 18 ans	175	9,86
	? 18 ans	176	9,89
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,89
	? 1 et < 2 ans	177	9,91
	? 2 et < 3 ans	178	9,93
	? 3 et < 5 ans	179	9,97
	? 5 et < 7 ans	180	9,99
	? 7 et < 9 ans	181	10,01
	? 9 et < 11 ans	182	10,02
	? 11 et < 12 ans	183	10,05
	? 12 et < 13 ans	184	10,08
	? 13 et < 18 ans	185	10,10
	? 18 ans	186	10,14
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,14
	? 1 et < 2 ans	187	10,16
	? 2 et < 3 ans	188	10,19
	? 3 et < 5 ans	189	10,21
	? 5 et < 7 ans	190	10,24
	? 7 et < 9 ans	191	10,27
	? 9 et < 11 ans	192	10,30
	? 11 et < 12 ans	193	10,33
	? 12 et < 13 ans	194	10,35
	? 13 et < 18 ans	195	10,38
	? 18 ans	196	10,40

Les dnooiitpssis du présent anenavt ernetnt en alpitaocipn à ptriar du peerimr juor du mios qui sruiva la prtuaoin au Juranol oicfeifl de l'arrêté d'extension le concernant, si cttee pbculotaiin irnveentit anavt le 20 du mios précédent.

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Salaires griaatns « Ouierrvs des esreenprits tiralvnlaat puor le cpmtoe de la RTAP » (annexe II, art. 12)

Conformément aux airletcs 1er et 1.2 de l'avenant n° 96 du 27 smbeetpre 2012, la glrlie de siaerals « Orievrus des epnestreris tanilavalrt puor le cpotme de la RTAP » est, à la dtae d'application de l'avenant, la suvitane :

Nettoyage

Annexe II

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2012

Ouvrier	< 3 ans	156	9,47
	? 3 et < 6 ans	157	9,49
	? 6 et < 9 ans	158	9,50
	? 9 et < 12 ans	159	9,52
	? 12 et < 15 ans	160	9,53
	? 15 ans	161	9,56
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,56
	? 1 et < 2 ans	162	9,58
	? 2 et < 3 ans	163	9,60
	? 3 et < 5 ans	164	9,62
	? 5 et < 7 ans	165	9,64
	? 7 et < 9 ans	166	9,67
	? 9 et < 11 ans	167	9,69
	? 11 et < 12 ans	168	9,71
	? 12 et < 13 ans	169	9,73
	? 13 et < 18 ans	170	9,76
	? 18 ans	171	9,78
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,78
	? 1 et < 2 ans	172	9,79
	? 2 et < 3 ans	173	9,81
	? 3 et < 5 ans	174	9,83
	? 5 et < 7 ans	175	9,86
	? 7 et < 9 ans	176	9,89
	? 9 et < 11 ans	177	9,91
	? 11 et < 12 ans	178	9,93
	? 12 et < 13 ans	179	9,97
	? 13 et < 18 ans	180	9,99
	? 18 ans	181	10,01
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,01
	? 1 et < 2 ans	182	10,02
	? 2 et < 3 ans	183	10,05
	? 3 et < 5 ans	184	10,08
	? 5 et < 7 ans	185	10,10
	? 7 et < 9 ans	186	10,14
	? 9 et < 11 ans	187	10,16
	? 11 et < 12 ans	188	10,19
	? 12 et < 13 ans	189	10,21
	? 13 et < 18 ans	190	10,24
	? 18 ans	191	10,27

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2012
Ouvrier	< 1 an	156	9,47
	? 1 et < 2 ans	157	9,49
	? 2 et < 3 ans	158	9,50
	? 3 et < 5 ans	159	9,52
	? 5 et < 7 ans	160	9,53
	? 7 et < 9 ans	161	9,56
	? 9 et < 11 ans	162	9,58
	? 11 et < 12 ans	163	9,60
	? 12 et < 13 ans	164	9,62
	? 13 et < 18 ans	165	9,64
	? 18 ans	166	9,67

Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,67
	? 1 et < 2 ans	167	9,69
	? 2 et < 3 ans	168	9,71
	? 3 et < 5 ans	169	9,73
	? 5 et < 7 ans	170	9,76
	? 7 et < 9 ans	171	9,78
	? 9 et < 11 ans	172	9,79
	? 11 et < 12 ans	173	9,81
	? 12 et < 13 ans	174	9,83
	? 13 et < 18 ans	175	9,86
	? 18 ans	176	9,89
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,89
	? 1 et < 2 ans	177	9,91
	? 2 et < 3 ans	178	9,93
	? 3 et < 5 ans	179	9,97
	? 5 et < 7 ans	180	9,99
	? 7 et < 9 ans	181	10,01
	? 9 et < 11 ans	182	10,02
	? 11 et < 12 ans	183	10,05
	? 12 et < 13 ans	184	10,08
	? 13 et < 18 ans	185	10,10
	? 18 ans	186	10,14
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,14
	? 1 et < 2 ans	187	10,16
	? 2 et < 3 ans	188	10,19
	? 3 et < 5 ans	189	10,21
	? 5 et < 7 ans	190	10,24
	? 7 et < 9 ans	191	10,27
	? 9 et < 11 ans	192	10,30
	? 11 et < 12 ans	193	10,33
	? 12 et < 13 ans	194	10,35
	? 13 et < 18 ans	195	10,38
	? 18 ans	196	10,40

Les dtionsosiips du présent aennavt enetnrt en aipicptloan à piartr du pirmeer juor du mios qui suirva la pitruoan au Jnorual ocifiefl de l'arrêté d'extension le concernant, si cttee ptoiacbulin ienirvtent anavt le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Annexe III

Salaires gnirtaas « Employés de crneahtis » (annexe III, art. 12)

Conformément aux acrtiles 1er et 1.3 de l'avenant n° 96 du 27 obcrote 2012, la gllire des sairaels « Employés de careithns » est, à la dtae d'application de l'avenant, la svitunae :

Employés

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire menusel burt
I	123	1 435,37
II	134	1 460,76
III	144	1 483,84
IV	154	1 506,93
V	165	1 532,32
VI	181	1 569,26
VII	197	1 605,03

Les ditsnisipoos du présent aevnant erentnt en appoiiltacn à pritar du pimerer juor du mios qui siurva la patoiurn au Journal oiieffcl de l'arrêté d'extension le concernant, si cette poiucbtlian irineventt aavnt le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2012

Annexe IV

Salaires gtarians « Ceards et angets de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Conformément aux acltiers 1er et 1.4 de l'avenant n° 96 du 27 stpemrebe 2012 la glirle des saealirs « Credas et antges de maîtrise » est, à la dtae d'application de l'avenant, la situanve :

Cadres et atnges de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté (EN %)	Coefficient	Salaire muneesl burt
Contremaître			
De à 6 mios		191	1 681,70
De 6 mios à 1 an		201,5	1 756,26
De 1 à 3 ans	3	201,5	1 808,95
De 3 à 6 ans	6	201,5	1 861,64
De 6 à 9 ans	9	201,5	1 914,32
De 9 à 12 ans	12	201,5	1 967,02
De 12 à 15 ans	15	201,5	2 019,71
Plus de 15 ans	18	201,5	2 072,39
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0	221	1 894,73
De 1 à 3 ans	3	221	1 951,57
De 3 à 6 ans	6	221	2 008,41
De 6 à 9 ans	9	221	2 065,25
De 9 à 12 ans	12	221	2 122,09
De 12 à 15 ans	15	221	2 178,94
Plus de 15 ans	18	221	2 235,78
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an		247	2 079,34
De 1 à 3 ans	3	247	2 141,71
De 3 à 6 ans	6	247	2 204,10
De 6 à 9 ans	9	247	2 266,48
De 9 à 12 ans	12	247	2 328,86
De 12 à 15 ans	15	247	2 391,24
Plus de 15 ans	18	247	2 453,61
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 331,41
De 1 à 3 ans	3	282,5	2 401,35
De 3 à 6 ans	6	282,5	2 471,30
De 6 à 9 ans	9	282,5	2 541,24
De 9 à 12 ans	12	282,5	2 611,17
De 12 à 15 ans	15	282,5	2 681,12
Plus de 15 ans	18	282,5	2 751,06

Avenant n 97 du 26 septembre 2013 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2014

Signataires	
Patrons signataires	Le SAMERA,
Syndicats signataires	La FPND CGT ; La FTGE CDFT ; La FETES FO ; Le SNATT CFE-CGC ; La FGT CTFC ; L'USPDA CGT ; L'US Sildeaoris Sud Rail,

Article 1er - Salaires garantis

Les dpoositsiins du présent anvnaet eetnnrt en appclitoain à piatrr du peimrer juor du mios qui suriva la piuotarn au Jrnoaul oiciffel de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete puacltobiin inveinetrt avant le 20 du mios précédent.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les tuax hieoarrs des gellris de sliaears snot revalorisés de 1,50 % à la dtae d'application du présent anvaent (cf. art. 9 « Aptlcioapin »).

Dans le cas où la vualer du Simc au corus de l'année 2014 seirat supérieure à la veluar du cienefcfiot 156 (annexes I et II) ou du cofneficeit 123 (annexe III), les pertias connievennt de se réunir à la dndmeae de la prtaie la puls diligente.

Article 1.1 - Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

Les dissnpioitos du présent aevnant enrentt en aipaploitcn à pairtr du peeirmr juor du mios qui suvira la prtiuoan au Juoarnl oficifel de l'arrêté d'extension le concernant, si cette pcilbuatoin ievetninrt aanvt le 20 du mios précédent.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les glrelis de saarlies « Oruervis » tllees qu'elles résultent de la rrotoliavasein définie à l'article 1er ci-dessus friugent en annexe I du présent avnanet puor la rertsalaooviin à la dtae d'application de l'avenant.

Article 1.2 - Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (annexe II, art. 12)

Les diopostisnis du présent aeannvt eentrnt en aiopcpatlin à pirtar du pemirer juor du mios qui sriuva la pairoutn au Jronaul ofcifiel de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete ploibiactun ivienrnett avant le 20 du mios précédent.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les geillrs de saaierls « Ovuirers ? RTAP » tleels qu'elles résultent de la rviltrasoeioan définie à l'article 1er ci-dessus feigrnut en aennxe II du présent anevnat puor la revslioraioatn à la dtae d'application de l'avenant.

Article 1.3 - Salaires garantis « Employés de chantier » (annexe III, art. 12)
Les disoopiinsts du présent anvaent eenrtnt en aoaciitlppn à patrir du peimerr juor du mios qui suvira la paotriun au Jnaruol ofcifiel de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete pliaiutobcn iitnervent aavnt le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les glriles de salaires « Employés » telles qu'elles résultent de la rvatiloseraoin définie à l'article 1er ci-dessus fnueirgt en aenxne III du présent anvanet puor la rivoaaretolisn à la dtae d'application de l'avenant.

Article 1.4 - Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)
Les dissintoopis du présent avnneat eetnrnt en aictpaoilpn à partir du pieemrr juor du mios qui suvria la prouaitn au Jrauonl ocfieifl de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete piacitolubn ievinrntet avant le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les glerils de silearas « Crdaes et AM » tleles qu'elles résultent de la rsovleiariaton définie à l'article 1er ci-dessus feugrint en aennxe IV du présent avnaent puor la rilrtiavoaosen à la dtae d'application de l'avenant.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit (annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)
Les ditiooinpsss du présent aenvnat enretnt en aopaiiclptn à pratir du pimerer juor du mios qui sivrua la puroatin au Januorl offeciil de l'arrêté d'extension le concernant, si cttee piabcuotlin ieinverntt avant le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La vuealr hrrioae de l'indemnité puor tvriaal de niut srea fixée à 1,17 ? à la dtae d'application du présent anavnet (cf. art. 9 « Aioptciplan »).

Article 3 - Indemnité de panier (annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)
Les dsiinptosios du présent anavnet etnenrt en acaiipplton à piatrr du pemeirr juor du mios qui svriua la prouaitn au Jrouanl ofiicfel de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete ptacbiiouln iveertinnt avant le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le tuax de l'indemnité de paneir par journée de taravil est fixé à 1,70 ? à la dtae d'application du présent anneavt (cf. art. 9 « Aiaocitlppn »).

Article 4 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers » (annexe I, art. 18)
Les dponistosiis du présent anveant eetnnrt en ailapioctpn à ptarir du pemreir juor du mios qui svriua la pauortin au Juaornl oifcfeil de l'arrêté d'extension le concernant, si cette pbluctiaoin iteinrnvet aanvt le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le tuax haorire de la pmire de srulsasie et de décrassage est fixé à cpotemr de la dtae d'application du présent anavnet (cf. art. 9 « Aiitpploacn ») à :

Prime de ssularsie et de décrassage

(En eruos par heure.)

Catégorie	
1	0,31
2	0,27
3	0,26

Le tuax hrrioae de la prime supplémentaire de srliussae allouée aux neeyroutts de dsesous de locomotives, tcaurtres et aouitalrs est fixé à cemtpor de la dtae d'application du présent aaenvnt (cf. art. 9 « Altpipiaocn ») à 0,17 ?.

Article 5 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 18)
Les dsisonoptiis du présent aannvet eenntrt en aitppoaclin à patirr du prieemr juor du mios qui svriua la pitouran au Jounral oifeicfl de l'arrêté d'extension le concernant, si cette pbtolciuian iventenrit anavt le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le tuax hrrioae de la pimre de slusasire et de décrassage est fixé à cmeptor de la dtae d'application du présent annveat (cf. art. 9 « Atcpplaioin ») à :

Prime de ssrsiuale et de décrassage

(En eorus par heure.)

Catégorie	
1	0,39
2	0,29
3	0,19

Article 6 - Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)
Les dtisisponois du présent anveant enretnt en alitocppian à patrir du peemirr juor du mios qui srvuia la ptoiarun au Jarnuol ofifceil de l'arrêté d'extension le concernant, si cette puacbioiltn iereivtnnt anavt le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le tuax haorrie de la pmrie d'enrayage est fixé à cmpetor de la dtae d'application du présent aanevnt (cf. art. 9 « Aolpaciiptn ») à 0,90 ?.

Article 7 - Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 17 quater)
Les dnipoiiotsss du présent aanvent erntnet en aicaliopptn à ptirar du priemer juor du mios qui svuria la purtioan au Juanrol oifficel de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete ploaucbtiin ineievtnrt anavt le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le tuax hraoire de la pmrie de mnntoautein de pièces loudres est fixé à cpmoter de la dtae d'application du présent avennat (cf. art. 9 « Acpptilaoin ») à 0,23 ?.

Article 8 - Primes de vêtements de travail « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 20)
Les dnsiiposiots du présent aevannt ertnent en alpatiipcon à pritar du peeimrr juor du mios qui sriuva la piaruton au Jauornl oiffciel de l'arrêté d'extension le concernant, si cttee puaibtoicln iennrtivet avnat le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les tuax meensul et jnaoilurer de la « prmie pilaetrle de vêtements de triaval » snot fixés à ctoepmr de la dtae d'application du présent aaevnnt (cf. art. 9 « Alpictpaion ») à :

Prime ptllreiae de vêtements de travail

(En euors par heure.)

Taux	
Journalier	0,54
Mensuel	13,35

Les tuax muesnel et jouilearnr de la « prime de vêtements de

tvaiarl » snot fixés à cepmotr de la dtae d'application du présent aevnant (cf. art. 9 « Aacpiiltopn ») à :

Prime de vêtements de travail

(En euros par heure.)

Taux	
Journalier	0,71
Mensuel	17,64

Article 9 - Application
Les dioistsonpis du présent avnaent etennrt en alpoicpitan à ptrair du preimer juor du mios qui svirua la proutain au Jounral oiiecffl de l'arrêté d'extension le concernant, si cette pctuaiblion ierteinvnt avant le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Par dérogation aux dspitosiinos de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dsooinstiips du présent aenanvt enetnrt en apiiopatcln à ptriar du preiemr juor du mios qui sruiva la potiuarn au Jaournl oifcifel de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete pioaitblcun itnevienrt aavnt le 20 du mios précédent.

Article 10 - Publicité et signatures
Les diitspooniss du présent aevnant eetrnnt en atoalpcpiin à pratir du pieremr juor du mios qui sivrua la paiurotn au Jaruonl oeifcifl de l'arrêté d'extension le concernant, si cttee piaubctloin ivnieetrnt anavt le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent anvenat frea l'objet d'un dépôt par le scnidyat des alurixieais de la menutotinan et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tivaarl et de l'emploi, dicoterin générale du travail, dnas les cooinindts fixées par les actrlies L. 2231-5 et sntuvias et D. 2231-1 et sivatnus du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une danmede d'extension dnas les cnotdniios fixées par les atlriecs L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Annexes

Les dtssniiooips du présent aeavnnt ennetrt en apoatlpciin à ptirar du pereimr juor du mios qui siruva la piortuan au Juronal oiieffcl de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete plubtiiaocn ivtenirent anavt le 20 du mios précédent.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe I

Salaires gnaarits « Ovrriues » (annexe I, art. 12)

Conformément aux atilercs 1er et 1.1 de l'avenant n° 97 du 26 seetbmpre 2013, la gllire des saalires « Oirurevs » est, à la dtae d'application de l'avenant, la snvtuaie :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2013 (1,50 %)
Ouvrier	< 3 ans	156	9,61
	? 3 et < 6 ans	157	9,63
	? 6 et < 9 ans	158	9,64
	? 9 et < 12 ans	159	9,66
	? 12 et < 15 ans	160	9,68
	? 15 ans	161	9,70
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,70
	? 1 et < 2 ans	162	9,72
	? 2 et < 3 ans	163	9,74
	? 3 et < 5 ans	164	9,77
	? 5 et < 7 ans	165	9,79
	? 7 et < 9 ans	166	9,81
	? 9 et < 11 ans	167	9,83
	? 11 et < 12 ans	168	9,86
	? 12 et < 13 ans	169	9,88
	? 13 et < 18 ans	170	9,90
	? 18 ans	171	9,92
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,92
	? 1 et < 2 ans	172	9,94
	? 2 et < 3 ans	173	9,96
	? 3 et < 5 ans	174	9,98
	? 5 et < 7 ans	175	10,00
	? 7 et < 9 ans	176	10,04
	? 9 et < 11 ans	177	10,06
	? 11 et < 12 ans	178	10,08
	? 12 et < 13 ans	179	10,12
	? 13 et < 18 ans	180	10,14
	? 18 ans	181	10,16

Oevurir d'encadrement	< 1 an	181	10,16
	? 1 et < 2 ans	182	10,17
	? 2 et < 3 ans	183	10,20
	? 3 et < 5 ans	184	10,23
	? 5 et < 7 ans	185	10,25
	? 7 et < 9 ans	186	10,29
	? 9 et < 11 ans	187	10,31
	? 11 et < 12 ans	188	10,34
	? 12 et < 13 ans	189	10,37
	? 13 et < 18 ans	190	10,39
	? 18 ans	191	10,42

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2013 (1,50 %)
Ouvrier	< 1 an	156	9,61
	? 1 et < 2 ans	157	9,63
	? 2 et < 3 ans	158	9,64
	? 3 et < 5 ans	159	9,66
	? 5 et < 7 ans	160	9,68
	? 7 et < 9 ans	161	9,70
	? 9 et < 11 ans	162	9,72
	? 11 et < 12 ans	163	9,74
	? 12 et < 13 ans	164	9,77
	? 13 et < 18 ans	165	9,79
	? 18 ans	166	9,81
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,81
	? 1 et < 2 ans	167	9,83
	? 2 et < 3 ans	168	9,86
	? 3 et < 5 ans	169	9,88
	? 5 et < 7 ans	170	9,90
	? 7 et < 9 ans	171	9,92
	? 9 et < 11 ans	172	9,94
	? 11 et < 12 ans	173	9,96
	? 12 et < 13 ans	174	9,98
	? 13 et < 18 ans	175	10,00
	? 18 ans	176	10,04
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,04
	? 1 et < 2 ans	177	10,06
	? 2 et < 3 ans	178	10,08
	? 3 et < 5 ans	179	10,12
	? 5 et < 7 ans	180	10,14
	? 7 et < 9 ans	181	10,16
	? 9 et < 11 ans	182	10,17
	? 11 et < 12 ans	183	10,20
	? 12 et < 13 ans	184	10,23
	? 13 et < 18 ans	185	10,25
	? 18 ans	186	10,29

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,29
	? 1 et < 2 ans	187	10,31
	? 2 et < 3 ans	188	10,34
	? 3 et < 5 ans	189	10,37
	? 5 et < 7 ans	190	10,39
	? 7 et < 9 ans	191	10,42
	? 9 et < 11 ans	192	10,46
	? 11 et < 12 ans	193	10,48
	? 12 et < 13 ans	194	10,50
	? 13 et < 18 ans	195	10,54
	? 18 ans	196	10,56

Les dipniiossots du présent aevnnat eenrtnt en aacolipitpn à patirr du prmieer juor du mios qui sriuva la ptruaion au Joaunrl ofcfeiil de l'arrêté d'extension le concernant, si cttee polubciaitn irnientevt anavt le 20 du mios précédent.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe II

Salaires gintaars « Orveruis des ereertsnpis tnliaaalvrt puor le cotpme de la RTAP » (annexe II, art. 12)

Conformément aux aiertcls 1er et 1.2 de l' avnnaet n° 97 du 26 smerbetpe 2013, la grille des slareais « Oriruevs des eternispres taarnvallit puor le comtpe de la RTAP » est, à la dtae d'application de l'avenant, la sntuavie :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2013 (1,50 %)
Ouvrier	< 3 ans	156	9,61
	? 3 et < 6 ans	157	9,63
	? 6 et < 9 ans	158	9,64
	? 9 et < 12 ans	159	9,66
	? 12 et < 15 ans	160	9,68
	? 15 ans	161	9,70
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,70
	? 1 et < 2 ans	162	9,72
	? 2 et < 3 ans	163	9,74
	? 3 et < 5 ans	164	9,77
	? 5 et < 7 ans	165	9,79
	? 7 et < 9 ans	166	9,81
	? 9 et < 11 ans	167	9,83
	? 11 et < 12 ans	168	9,86
	? 12 et < 13 ans	169	9,88
	? 13 et < 18 ans	170	9,90
	? 18 ans	171	9,92
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,92
	? 1 et < 2 ans	172	9,94
	? 2 et < 3 ans	173	9,96
	? 3 et < 5 ans	174	9,98
	? 5 et < 7 ans	175	10,00
	? 7 et < 9 ans	176	10,04
	? 9 et < 11 ans	177	10,06
	? 11 et < 12 ans	178	10,08
	? 12 et < 13 ans	179	10,12
	? 13 et < 18 ans	180	10,14
	? 18 ans	181	10,16

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,16
	? 1 et < 2 ans	182	10,17
	? 2 et < 3 ans	183	10,20
	? 3 et < 5 ans	184	10,23
	? 5 et < 7 ans	185	10,25
	? 7 et < 9 ans	186	10,29
	? 9 et < 11 ans	187	10,31
	? 11 et < 12 ans	188	10,34
	? 12 et < 13 ans	189	10,37
	? 13 et < 18 ans	190	10,39
	? 18 ans	191	10,42

Manutention (En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2013 (1,50 %)
Ouvrier	< 1 an	156	9,61
	? 1 et < 2 ans	157	9,63
	? 2 et < 3 ans	158	9,64
	? 3 et < 5 ans	159	9,66
	? 5 et < 7 ans	160	9,68
	? 7 et < 9 ans	161	9,70
	? 9 et < 11 ans	162	9,72
	? 11 et < 12 ans	163	9,74
	? 12 et < 13 ans	164	9,77
	? 13 et < 18 ans	165	9,79
	? 18 ans	166	9,81
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,81
	? 1 et < 2 ans	167	9,83
	? 2 et < 3 ans	168	9,86
	? 3 et < 5 ans	169	9,88
	? 5 et < 7 ans	170	9,90
	? 7 et < 9 ans	171	9,92
	? 9 et < 11 ans	172	9,94
	? 11 et < 12 ans	173	9,96
	? 12 et < 13 ans	174	9,98
	? 13 et < 18 ans	175	10,00
	? 18 ans	176	10,04
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,04
	? 1 et < 2 ans	177	10,06
	? 2 et < 3 ans	178	10,08
	? 3 et < 5 ans	179	10,12
	? 5 et < 7 ans	180	10,14
	? 7 et < 9 ans	181	10,16
	? 9 et < 11 ans	182	10,17
	? 11 et < 12 ans	183	10,20
	? 12 et < 13 ans	184	10,23
	? 13 et < 18 ans	185	10,25
	? 18 ans	186	10,29

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,29
	? 1 et < 2 ans	187	10,31
	? 2 et < 3 ans	188	10,34
	? 3 et < 5 ans	189	10,37
	? 5 et < 7 ans	190	10,39
	? 7 et < 9 ans	191	10,42
	? 9 et < 11 ans	192	10,46
	? 11 et < 12 ans	193	10,48
	? 12 et < 13 ans	194	10,50
	? 13 et < 18 ans	195	10,54
	? 18 ans	196	10,56

Les distinpoioss du présent aenvant eetnnrt en aocitappiln à paitrr du pmreier juor du mios qui sivrua la puaotirn au Joarunl oiieffcl de l'arrêté d'extension le concernant, si cttee pbuiioltacn irinetvent avant le 20 du mios précédent.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe III

Salaires gtarnais « Employés de crhnaties » (annexe III, art. 12)

Conformément aux acleirts 1er et 1.3 de l'avenant n° 97 du 26 smepberte 2013, la glrlie des saaeilrs « Employés de cneahirts » est, à la dtae d'application de l'avenant, la stuavnie :

Employés

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire meusenl brut
I	123	1 456,90
II	134	1 482,67
III	144	1 506,10
IV	154	1 529,53
V	165	1 555,31
VI	181	1 592,80
VII	197	1 629,11

Les disspoiointe du présent aennvat eetrnnt en acaloippitn à piatrr du prmeier juor du mios qui svuria la puroiatn au Jaorunl oifiefcl de l'arrêté d'extension le concernant, si cette pulcaitboin ivrtneinet anavt le 20 du mios précédent.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe IV

Salaires gintaras « Caerds et aengts de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Conformément aux alretcis 1er et 1.4 de l'avenant n° 97 du 26 smrbpetee 2013, la grllie des sareilas « Craeds et anegts de maîtrise » est, à la dtae d'application de l'avenant, la savtniue :

Cadres et agntes de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coefficient	Salaire mensuel brut
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1 706,92
De 6 mios à 1 an		201,5	1 782,61
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 836,08
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 889,56
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	1 943,04
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	1 996,53
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 050,00
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 103,48
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	1 923,15
De 1 an à 3 ans	3 %	221	1 980,85
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 038,54
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 096,23
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 153,92
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 211,62
Plus de 15 ans	18 %	221	2 269,32
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an		247	2 110,53
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 173,84
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 237,16
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 300,47
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 363,80

De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 427,11
Plus de 15 ans	18 %	247	2 490,42
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 366,38
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 437,37
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 508,36
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 579,36
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 650,34
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 721,33
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 792,33

Avenant n 98 du 8 octobre 2014 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le SAMERA,
Syndicats signataires	La FPND CGT ; La FTGE CDFT ; La FGT CTFC ; Le SANTT CFE-CGC,

Article 1er - Salaires garantis

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Les tuax horeiras des greills de sailraes snot revalorisés de 1,10 % à la dtae d'application du présent aeannvt (cf. art. 9 « Actpaiiopln »).
Dans le cas où la vualer du Simc au cruos de l'année 2015 saeirt supérieure à la veular du coiifecnfet 156 (annexes I et II) ou du cnfeoiiceft 123 (annexe III), les ptriaes cvnnneeinot de se réunir à la dmnadee de la ptriae la puls diligente.

Article 1.1 - Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Les glirles de selarias « Oriuvres » teells qu'elles résultent de la rsoilveortaain définie à l'article 1er ci-dessus fienrgut en aenxne I du présent aennvat puor la rilaisoaevrotn à la dtae d'application de l'avenant.

Article 1.2 - Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (annexe II, art. 12)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Les glriels de srailaes « Ouvriers. ? RTAP » telels qu'elles résultent de la rvaloeoiaisrtn définie à l'article 1er ci-dessus feugnrit en anxene II du présent avennat puor la raseioviloartn à la dtae d'application de l'avenant.

Article 1.3 - Salaires garantis « Employés de chantier » (annexe III, art. 12)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Les glirels de sraliaes « Employés » telels qu'elles résultent de la rorileostviaan définie à l'article 1er ci-dessus fnuegirt en aenxne III du présent aevnant puor la rtlvosriioeaan à la dtae d'application de l'avenant.

Article 1.4 - Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Les grilles de seilaras « Caders et AM » telles qu'elles résultent de la rtioarialeovsn définie à l'article 1er ci-dessus fgnuerit en aenxne IV du présent anevant puor la riilestrvoaaon à la dtae d'application de l'avenant.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit (annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

La veaulr hriaroe de l'indemnité puor tiavral de niut srea fixée à 1,18 ? à la dtae d'application du présent anvaent (cf. art. 9 « Aiicptapoln »).

Article 3 - Indemnité de panier (annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le tuax de l'indemnité de penair par journée de tivaral est fixé à 1,80 ? à la dtae d'application du présent anvaent (cf. art. 9 « Aoiiptapcln »).

Article 4 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers » (annexe I, art. 18)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le tuax hiorrae de la pmire de susralsie et de décrassage est fixé, à comtper de la dtae d'application du présent avannet (cf. art. 9 « Alpopacitin »), à :

(En eruos par heure.)

Catégorie	Prime de salissure et de décrassage
1	0,31
2	0,27
3	0,26

Le tuax hiorrae de la pmire supplémentaire de sasisrlue allouée aux nrteuyeots de duesoss de locomotives, tcuaterrs et alotiarus est fixé à ctmeopr de la dtae d'application du présent avanent (cf. art. 9 « Apaiilcpotn ») à 0,17 ?.

Article 5 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers. – RATP » (annexe II, art. 18)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le tuax hroirae de la pmrie de ssusialre et de décrassage est fixé, à cmpoetr de la dtae d'application du présent aanvent (cf. art. 9 « Apotpiialcn »), à :

(En erous par heure.)

Catégorie	Prime de salissure et de décrassage
1	0,39
2	0,30
3	0,19

Article 6 - Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le tuax hriroae de la pimre d'enrayage est fixé, à ceptmor de la dtae d'application du présent aaenvnt (cf. art. 9 « Atlpaicipon »), à 0,90 ?.

Article 7 - Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers. – RATP » (annexe II, art. 17 quater)
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le tuax harrioe de la prmie de metoinntaun de pièces luerods est fixé, à coemptr de la dtae d'application du présent avnenat (cf. art. 9 « Atlcoppiian »), à 0,23 ?.

Article 8 - Primes de vêtements de travail « Ouvriers. – RATP » (annexe II, art. 20)
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Les tuax mnuseel et janoueilrr de la « pmrie paltilree de vêtements de traaivl » snot fixés, à ctmeopr de la dtae d'application du présent aenavnt (cf. art. 9 « Aocipplitan »), à :

(En erous par heure.)

Taux	Prime partielle de vêtements de travail
Journalier	0,55
Mensuel	13,49

Les tuax mneuesl et jorlenuiar de la « pmire de vêtements de taraivl » snot fixés, à cpmetor de la dtae d'application du présent aenanvt (cf. art. 9 « Aiociltpapn »), à :

(En eours par heure.)

Taux	Prime de vêtements de travail
Journalier	0,72
Mensuel	17,83

Article 9 - Application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Par dérogation aux dotsiipinsos de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dispniistoos du présent anenvat eenntrt en atioclppian à priatr du peiemrr juor du mios qui sivrua la ptarioun au Jaurnol ofeicfil de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete puoiiltbacn ivitrneent avant le 20 du mios précédent.

Article 10 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le présent aennvat frea l'objet d'un dépôt par le scayndit des aeiliaxiurs de la munetotnain et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tivaarl et de l'emploi, doericitn générale du tarvail dnas les coiitodnns fixées par les aetlrics L. 2231-5 et sutvinas et D. 2231-1 et stnvaius du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une dmaende d'extension dnas les cdnnooiits fixées par les acitrles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Annexe I
Salaires giantras « Oevrruis » (annexe I, art. 12)

Conformément aux airltecs 1er et 1.1 de l'avenant n° 98 du 8 orocbte 2014 la gllrie des slraaies « Oreuivrs » est, à la dtae d'application de l'avenant, la sanivtue :
Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2014
Ouvrier	? à 3 ans	156	9,71
	? 3 ans et ? 6 ans	157	9,74
	? 6 ans et ? 9 ans	158	9,75
	? 9 ans et ? 12 ans	159	9,77
	? 12 ans et ? 15 ans	160	9,78
	? 15 ans	161	9,81
Ouvrier spécialisé	? 1 an	161	9,81
	? 1 an et ? 2 ans	162	9,83
	? 2 ans et ? 3 ans	163	9,85
	? 3 ans et ? 5 ans	164	9,87
	? 5 ans et ? 7 ans	165	9,90
	? 7 ans et ? 9 ans	166	9,92
	? 9 ans et ? 11 ans	167	9,94
	? 11 ans et ? 12 ans	168	9,97
	? 12 ans et ? 13 ans	169	9,99
	? 13 ans et ? 18 ans	170	10,01
	? 18 ans	171	10,03

Ouvrier qualifié	? 1 an	171	10,03
	? 1 an et ? 2 ans	172	10,05
	? 2 ans et ? 3 ans	173	10,07
	? 3 ans et ? 5 ans	174	10,09
	? 5 ans et ? 7 ans	175	10,11
	? 7 ans et ? 9 ans	176	10,15
	? 9 ans et ? 11 ans	177	10,17
	? 11 ans et ? 12 ans	178	10,19
	? 12 ans et ? 13 ans	179	10,23
	? 13 ans et ? 18 ans	180	10,25
	? 18 ans	181	10,27
Ouvrier d'encadrement	? 1 an	181	10,27
	? 1 an et ? 2 ans	182	10,29
	? 2 ans et ? 3 ans	183	10,31
	? 3 ans et ? 5 ans	184	10,34
	? 5 ans et ? 7 ans	185	10,37
	? 7 ans et ? 9 ans	186	10,40
	? 9 ans et ? 11 ans	187	10,42
	? 11 ans et ? 12 ans	188	10,46
	? 12 ans et ? 13 ans	189	10,48
	? 13 ans et ? 18 ans	190	10,50
	? 18 ans	191	10,54

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2014
Ouvrier	? 1 an	156	9,71
	? 1 an et ? 2 ans	157	9,74
	? 2 ans et ? 3 ans	158	9,75
	? 3 ans et ? 5 ans	159	9,77
	? 5 ans et ? 7 ans	160	9,78
	? 7 ans et ? 9 ans	161	9,81
	? 9 ans et ? 11 ans	162	9,83
	? 11 ans et ? 12 ans	163	9,85
	? 12 ans et ? 13 ans	164	9,87
	? 13 ans et ? 18 ans	165	9,90
	? 18 ans	166	9,92
Ouvrier spécialisé	? 1 an	166	9,92
	? 1 an et ? 2 ans	167	9,94
	? 2 ans et ? 3 ans	168	9,97
	? 3 ans et ? 5 ans	169	9,99
	? 5 ans et ? 7 ans	170	10,01
	? 7 ans et ? 9 ans	171	10,03
	? 9 ans et ? 11 ans	172	10,05
	? 11 ans et ? 12 ans	173	10,07
	? 12 ans et ? 13 ans	174	10,09
	? 13 ans et ? 18 ans	175	10,11
	? 18 ans	176	10,15

Ouvrier qualifié	? 1 an	176	10,15
	? 1 an et ? 2 ans	177	10,17
	? 2 ans et ? 3 ans	178	10,19
	? 3 ans et ? 5 ans	179	10,23
	? 5 ans et ? 7 ans	180	10,25
	? 7 ans et ? 9 ans	181	10,27
	? 9 ans et ? 11 ans	182	10,29
	? 11 ans et ? 12 ans	183	10,31
	? 12 ans et ? 13 ans	184	10,34
	? 13 ans et ? 18 ans	185	10,37
	? 18 ans	186	10,40
Ouvrier d'encadrement	? 1 an	186	10,40
	? 1 an et ? 2 ans	187	10,42
	? 2 ans et ? 3 ans	188	10,46
	? 3 ans et ? 5 ans	189	10,48
	? 5 ans et ? 7 ans	190	10,50
	? 7 ans et ? 9 ans	191	10,54
	? 9 ans et ? 11 ans	192	10,57
	? 11 ans et ? 12 ans	193	10,60
	? 12 ans et ? 13 ans	194	10,62
	? 13 ans et ? 18 ans	195	10,65
	? 18 ans	196	10,68

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Annexe II

Salaires gaaintrs « Oeiurrvs des eterisrpnes tlanilaravt puor le cmpote de la RTAP » (annexe II, art. 12)

Conformément aux alrcites 1er et 1.2 de l'avenant n° 98 du 8 orcobte 2014 la gllrie des seiaalrs « Oierurvs des eenirpersts trvnllaiaat puor le cptmoe de la RTAP » est, à la dtae d'application de l'avenant, la suntivae :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2014
Ouvrier	? 3 ans	156	9,71
	? 3 ans et ? 6 ans	157	9,74
	? 6 ans et ? 9 ans	158	9,75
	? 9 ans et ? 12 ans	159	9,77
	? 12 ans et ? 15 ans	160	9,78
	? 15 ans	161	9,81
Ouvrier spécialisé	? 1 an	161	9,81
	? 1 an et ? 2 ans	162	9,83
	? 2 ans et ? 3 ans	163	9,85
	? 3 ans et ? 5 ans	164	9,87
	? 5 ans et ? 7 ans	165	9,90
	? 7 ans et ? 9 ans	166	9,92
	? 9 ans et ? 11 ans	167	9,94
	? 11 ans et ? 12 ans	168	9,97
	? 12 ans et ? 13 ans	169	9,99
	? 13 ans et ? 18 ans	170	10,01
	? 18 ans	171	10,03

Ouvrier qualifié	? 1 an	171	10,03
	? 1 an et ? 2 ans	172	10,05
	? 2 ans et ? 3 ans	173	10,07
	? 3 ans et ? 5 ans	174	10,09
	? 5 ans et ? 7 ans	175	10,11
	? 7 ans et ? 9 ans	176	10,15
	? 9 ans et ? 11 ans	177	10,17
	? 11 ans et ? 12 ans	178	10,19
	? 12 ans et ? 13 ans	179	10,23
	? 13 ans et ? 18 ans	180	10,25
	? 18 ans	181	10,27
Ouvrier d'encadrement	? 1 an	181	10,27
	? 1 an et ? 2 ans	182	10,29
	? 2 ans et ? 3 ans	183	10,31
	? 3 ans et ? 5 ans	184	10,34
	? 5 ans et ? 7 ans	185	10,37
	? 7 ans et ? 9 ans	186	10,40
	? 9 ans et ? 11 ans	187	10,42
	? 11 ans et ? 12 ans	188	10,46
	? 12 ans et ? 13 ans	189	10,48
	? 13 ans et ? 18 ans	190	10,50
	? 18 ans	191	10,54

Manutention (En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2014
Ouvrier	? 1 an	156	9,71
	? 1 an et ? 2 ans	157	9,74
	? 2 ans et ? 3 ans	158	9,75
	? 3 ans et ? 5 ans	159	9,77
	? 5 ans et ? 7 ans	160	9,78
	? 7 ans et ? 9 ans	161	9,81
	? 9 ans et ? 11 ans	162	9,83
	? 11 ans et ? 12 ans	163	9,85
	? 12 ans et ? 13 ans	164	9,87
	? 13 ans et ? 18 ans	165	9,90
	? 18 ans	166	9,92
Ouvrier spécialisé	? 1 an	166	9,92
	? 1 an et ? 2 ans	167	9,94
	? 2 ans et ? 3 ans	168	9,97
	? 3 ans et ? 5 ans	169	9,99
	? 5 ans et ? 7 ans	170	10,01
	? 7 ans et ? 9 ans	171	10,03
	? 9 ans et ? 11 ans	172	10,05
	? 11 ans et ? 12 ans	173	10,07
	? 12 ans et ? 13 ans	174	10,09
	? 13 ans et ? 18 ans	175	10,11
	? 18 ans	176	10,15

Ouvrier qualifié	? 1 an	176	10,15
	? 1 an et ? 2 ans	177	10,17
	? 2 ans et ? 3 ans	178	10,19
	? 3 ans et ? 5 ans	179	10,23
	? 5 ans et ? 7 ans	180	10,25
	? 7 ans et ? 9 ans	181	10,27
	? 9 ans et ? 11 ans	182	10,29
	? 11 ans et ? 12 ans	183	10,31
	? 12 ans et ? 13 ans	184	10,34
	? 13 ans et ? 18 ans	185	10,37
	? 18 ans	186	10,40
Ouvrier d'encadrement	? 1 an	186	10,40
	? 1 an et ? 2 ans	187	10,42
	? 2 ans et ? 3 ans	188	10,46
	? 3 ans et ? 5 ans	189	10,48
	? 5 ans et ? 7 ans	190	10,50
	? 7 ans et ? 9 ans	191	10,54
	? 9 ans et ? 11 ans	192	10,57
	? 11 ans et ? 12 ans	193	10,60
	? 12 ans et ? 13 ans	194	10,62
	? 13 ans et ? 18 ans	195	10,65
	? 18 ans	196	10,68

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Annexe III

Salaires giatnras « Employés de caeihrnts » (annexe III, art. 12)

Conformément aux aeirtcls 1er et 1.3 de l'avenant n° 98 du 8 oobcrte 2014, la gllire des slaeiras « Employés de ctierhnas » est, à la dtae d'application de l'avenant, la svuniate :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire mensuel brut
I	123	1 472,92
II	134	1 498,98
III	144	1 522,67
IV	154	1 546,36
V	165	1 572,42
VI	181	1 610,32
VII	197	1 647,03

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Annexe IV

Salaires garitnas « Cdraes et aetngs de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Conformément aux aitrcles 1er et 1.4 de l'avenant n° 98 du 8 oorctbe 2014, la gllrie des siaaelrs « Ceards et anegts de maîtrise » est, à la dtae d'application de l'avenant, la svutanie :

Cadres et agtnes de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coefficient	Salaire mensuel brut
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1 725,70
De 6 mios à 1 an		201,5	1 802,22
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 856,28
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 910,35
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	1 964,41
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 018,49
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 072,55
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 126,62
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an		221	1 944,31
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 002,64
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 060,96
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 119,29
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 177,61

De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 235,95
Plus de 15 ans	18 %	221	2 294,28
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an		247	2 133,74
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 197,75
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 261,77
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 325,78
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 389,80
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 453,81
Plus de 15 ans	18 %	247	2 517,81
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 392,41
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 464,18
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 535,96
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 607,73
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 679,49
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 751,17
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 823,04

Avenant n 99 du 8 octobre 2015 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	Le SAMERA,
Syndicats signataires	La FPND CGT ; L'USPDA CGT ; La FTGE CDFT ; La FGT CTFC ; Le SNATT CFE-CGC ; La FNT CFE-CGC,

Article 1er - Salaires garantis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les tuax heaorris des glrelis de sarailes snot revalorisés de 0,50 % à la dtae d'application du présent anenvat (cf. art. 9 « Apptcioilan »), pius de 0,50 % au 1er spbteerme 2016.
Dans le cas où la veular du Simc au cuors de l'année 2016 saeirt supérieure à la veluar du cfoficeeint 156 (annexes I et II) ou du cceneifioft 123 (annexe III), les paeirts cnenvneiont de se réunir à la ddnemae de la ptaire la puls diligente.

Article 1.1 - Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les gllries de slaaires « Ourivres » telels qu'elles résultent de la rastoarileiovn définie à l'article 1er ci-dessus fueringt en anenxe I du présent anaevnt puor la rroiivtaslaeon à la dtae d'application de l'avenant et en anexne V du présent avaennt puor la rivsaeoiarotln à la dtae du 1er smeertbpe 2016.

Article 1.2 - Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (annexe II, art. 12)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les gerllis de seairals « Oeuvrris ? RTAP » teells qu'elles résultent de la rtosailovraein définie à l'article 1er ci-dessus fignruet en aennxe II du présent anaevnt puor la ritaelvosroian à la dtae d'application de l'avenant et en aennxe VI du présent anenavt puor la ravrlsetioaoin à la dtae du 1er srbeemtpe 2016.

Article 1.3 - Salaires garantis « Employés de chantier » (annexe III, art. 12)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les gllreis de sarileas « Employés » tleels qu'elles résultent de la rlratvoiiaoesn définie à l'article 1er ci-dessus fenrugit en anxene III du présent aanvent puor la rrvoaaoiseiltn à la dtae d'application de l'avenant et en annxee VII du présent aeavnnt puor la rsilaoaveoitrn à la dtae du 1er stmpreebe 2016.

Article 1.4 - Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les gierlls de sleriaas « Cedras et AM » teells qu'elles résultent de la raorveialiston définie à l'article 1er ci-dessus fieugnrt en aenxne IV du présent anenavt puor la rsriitvoaoealn à la dtae d'application de l'avenant et en aenxne VIII du présent aevnant puor la riisrtloeavaon à la dtae du 1er spetrembe 2016.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit (annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La vulaer hriraoe de l'indemnité puor taavril de niut srea fixée à 1,19 ? à la dtae d'application du présent aavnent (cf. art. 9 « Apcipitalon »).

Article 3 - Indemnité de panier (annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le tuax de l'indemnité de pianer par journée de tavrail est fixé à 1,81 ? à la dtae d'application du présent aeanvnt (cf. art. 9 « Atapcloipin »), pius à 1,82 ? au 1er spmeertbe 2016.

Article 4 - Prime de salissure et de décrassage I « Ouvriers » (annexe I, art. 18)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le tuax hoairre de la pmire de srsaulsie et de décrassage est fixé, à cetmpor de la dtae d'application du présent aavnnet (cf. art. 9 « Alpiaicpotn »), à :

(En eorus par heure.)

Catégorie	Prime de sralsusie et de décrassage
1	0,31
2	0,28
3	0,26

Puis au 1er smetrepbe 2016 à :

(En euros.)

(En eours par heure.)

Catégorie	Prime de ssulrisae et de décrassage
3	0,27

Le tuax haorire de la prime supplémentaire de sussairle allouée aux nettyroeus de duseoss de locomotives, ttrceaurs et aiarotlus est fixé, à coetmpr de la dtae d'application du présent avnanet (cf. art. 9 « Apaiciopltn »), à 0,17 ?.

Article 5 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 18)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le tuax hroriae de la prime de saslusire et de décrassage est fixé, à cemptor de la dtae d'application du présent anvaent (cf. art. 9 « Aiotpialcpn »), à :

(En eours par heure.)

Catégorie	Prime de sirassule et de décrassage
1	0,39
2	0,30
3	0,20

Article 6 - Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le tuax horriae de la pmrie d'enrayage est fixé, à ceptomr de la dtae d'application du présent avnneat (cf. art. 9 « Alictoipapn »), à 0,91 ?.

Article 7 - Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 17 quater)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le tuax hrarioe de la prmie de meoainnttun de pièces luoedrs est fixé, à ctpmeor de la dtae d'application du présent aevnant (cf. art. 9 « Apaitplcoin »), à 0,23 ?.

Article 8 - Primes de vêtements de travail « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 20)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les tuax muensel et jruaelnoir de la pmrie pireltale de vêtements de taairvl snot fixés à cetmopr de la dtae d'application du présent aevnant (cf. art. 9 « Aliiopapctn »), à :

(En euros.)

Taux	Prime ptalliree de vêtements de travail
Journalier	0,55
Mensuel	13,56

Puis au 1er smtbrepee 2016 à :

Taux	Prime paitelrle de vêtements de travail
Journalier	0,56
Mensuel	13,63

Les tuax msneuel et jeonlruair de la pirme de vêtements de tirvaal snot fixés à cemtopr de la dtae d'application du présent anaenvt (cf. art. 9 « Alopcptaiin »), à :

(En euros.)

Taux	Prime de vêtements de travail
Journalier	0,73
Mensuel	17,92

Puis au 1er spbeterme 2016 à :

(En euros.)

Taux	Prime plrliteae de vêtements de travail
Mensuel	18,01

Article 9 - Application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Par dérogation aux dsnoiopstiis de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dosonitspiis du présent avnnaet etennrt en aoicpatlipn à piartr du pieemrr juor du mios qui suvria la ptoaiurn au Jouarnl offceiil de l'arrêté d'extension le concernant, si cette pubicilaotn irtvenient avant le 20 du mios précédent.

Article 10 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aenavnt frea l'objet d'un dépôt par le scdiaynt des axliuriaeis de la mtennoatuin et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tviaarl et de l'emploi, dteriiocn générale du tvriaal dnas les coiindonts fixées par les aetrcils L. 2231-5 et snvaitus et D. 2231-1 et savntuis du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une dmnedae d'extension dnas les coiniotnds fixées par les atlciers L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe I
Salaires ganratis « Oriuevrs » (annexe I, art. 12)

Conformément aux aeltcirs 1er et 1.1 de l'avenant n° 99 du 8 orcbtoe 2015, la grille des saerails « Ovriuers » est, à la dtae d'application de l'avenant, la stvuaine :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2016
Ouvrier	< 3 ans	156	9,76
	? 3 et < 6 ans	157	9,79
	? 6 et < 9 ans	158	9,80
	? 9 et < 12 ans	159	9,82
	? 12 et < 15 ans	160	9,83
	? 15 ans	161	9,85

Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,85
	? 1 et < 2 ans	162	9,88
	? 2 et < 3 ans	163	9,90
	? 3 et < 5 ans	164	9,92
	? 5 et < 7 ans	165	9,95
	? 7 et < 9 ans	166	9,97
	? 9 et < 11 ans	167	9,99
	? 11 et < 12 ans	168	10,02
	? 12 et < 13 ans	169	10,04
	? 13 et < 18 ans	170	10,06
	? 18 ans	171	10,08
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,08
	? 1 et < 2 ans	172	10,10
	? 2 et < 3 ans	173	10,12
	? 3 et < 5 ans	174	10,14
	? 5 et < 7 ans	175	10,16
	? 7 et < 9 ans	176	10,20
	? 9 et < 11 ans	177	10,22
	? 11 et < 12 ans	178	10,25
	? 12 et < 13 ans	179	10,28
	? 13 et < 18 ans	180	10,30
	? 18 ans	181	10,33
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,33
	? 1 et < 2 ans	182	10,34
	? 2 et < 3 ans	183	10,36
	? 3 et < 5 ans	184	10,40
	? 5 et < 7 ans	185	10,42
	? 7 et < 9 ans	186	10,45
	? 9 et < 11 ans	187	10,48
	? 11 et < 12 ans	188	10,51
	? 12 et < 13 ans	189	10,53
	? 13 et < 18 ans	190	10,56
	? 18 ans	191	10,59

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2016
Ouvrier	< 1 an	156	9,76
	? 1 et < 2 ans	157	9,79
	? 2 et < 3 ans	158	9,80
	? 3 et < 5 ans	159	9,82
	? 5 et < 7 ans	160	9,83
	? 7 et < 9 ans	161	9,85
	? 9 et < 11 ans	162	9,88
	? 11 et < 12 ans	163	9,90
	? 12 et < 13 ans	164	9,92
	? 13 et < 18 ans	165	9,95
	? 18 ans	166	9,97

Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,97
	? 1 et < 2 ans	167	9,99
	? 2 et < 3 ans	168	10,02
	? 3 et < 5 ans	169	10,04
	? 5 et < 7 ans	170	10,06
	? 7 et < 9 ans	171	10,08
	? 9 et < 11 ans	172	10,10
	? 11 et < 12 ans	173	10,12
	? 12 et < 13 ans	174	10,14
	? 13 et < 18 ans	175	10,16
	? 18 ans	176	10,20
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,20
	? 1 et < 2 ans	177	10,22
	? 2 et < 3 ans	178	10,25
	? 3 et < 5 ans	179	10,28
	? 5 et < 7 ans	180	10,30
	? 7 et < 9 ans	181	10,33
	? 9 et < 11 ans	182	10,34
	? 11 et < 12 ans	183	10,36
	? 12 et < 13 ans	184	10,40
	? 13 et < 18 ans	185	10,42
	? 18 ans	186	10,45
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,45
	? 1 et < 2 ans	187	10,48
	? 2 et < 3 ans	188	10,51
	? 3 et < 5 ans	189	10,53
	? 5 et < 7 ans	190	10,56
	? 7 et < 9 ans	191	10,59
	? 9 et < 11 ans	192	10,63
	? 11 et < 12 ans	193	10,65
	? 12 et < 13 ans	194	10,67
	? 13 et < 18 ans	195	10,71
	? 18 ans	196	10,73

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe II

Salaires garniats « Oirervus des eierptrnses tlravanalit puor le cptmoe de la RTAP » (annexe II, art. 12)

Conformément aux aclretis 1er et 1.2 de l'avenant n° 99 du 8 ocrbtoe 2015, la glirle des siaerals « Ovrrieus des eteesrripns tnvaalarlit puor le cmtpoe de la RTAP » est, à la dtae d'application de l'avenant, la satnuive :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2016
Ouvrier	< 3 ans	156	9,76
	? 3 et < 6 ans	157	9,79
	? 6 et < 9 ans	158	9,80
	? 9 et < 12 ans	159	9,82
	? 12 et < 15 ans	160	9,83
	? 15 ans	161	9,85

Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,85
	? 1 et < 2 ans	162	9,88
	? 2 et < 3 ans	163	9,90
	? 3 et < 5 ans	164	9,92
	? 5 et < 7 ans	165	9,95
	? 7 et < 9 ans	166	9,97
	? 9 et < 11 ans	167	9,99
	? 11 et < 12 ans	168	10,02
	? 12 et < 13 ans	169	10,04
	? 13 et < 18 ans	170	10,06
	? 18 ans	171	10,08
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,08
	? 1 et < 2 ans	172	10,10
	? 2 et < 3 ans	173	10,12
	? 3 et < 5 ans	174	10,14
	? 5 et < 7 ans	175	10,16
	? 7 et < 9 ans	176	10,20
	? 9 et < 11 ans	177	10,22
	? 11 et < 12 ans	178	10,25
	? 12 et < 13 ans	179	10,28
	? 13 et < 18 ans	180	10,30
	? 18 ans	181	10,33
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,33
	? 1 et < 2 ans	182	10,34
	? 2 et < 3 ans	183	10,36
	? 3 et < 5 ans	184	10,40
	? 5 et < 7 ans	185	10,42
	? 7 et < 9 ans	186	10,45
	? 9 et < 11 ans	187	10,48
	? 11 et < 12 ans	188	10,51
	? 12 et < 13 ans	189	10,53
	? 13 et < 18 ans	190	10,56
	? 18 ans	191	10,59

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2016
Ouvrier	< 1 an	156	9,76
	? 1 et < 2 ans	157	9,79
	? 2 et < 3 ans	158	9,80
	? 3 et < 5 ans	159	9,82
	? 5 et < 7 ans	160	9,83
	? 7 et < 9 ans	161	9,85
	? 9 et < 11 ans	162	9,88
	? 11 et < 12 ans	163	9,90
	? 12 et < 13 ans	164	9,92
	? 13 et < 18 ans	165	9,95
	? 18 ans	166	9,97

Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,97
	? 1 et < 2 ans	167	9,99
	? 2 et < 3 ans	168	10,02
	? 3 et < 5 ans	169	10,04
	? 5 et < 7 ans	170	10,06
	? 7 et < 9 ans	171	10,08
	? 9 et < 11 ans	172	10,10
	? 11 et < 12 ans	173	10,12
	? 12 et < 13 ans	174	10,14
	? 13 et < 18 ans	175	10,16
	? 18 ans	176	10,20
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,20
	? 1 et < 2 ans	177	10,22
	? 2 et < 3 ans	178	10,25
	? 3 et < 5 ans	179	10,28
	? 5 et < 7 ans	180	10,30
	? 7 et < 9 ans	181	10,33
	? 9 et < 11 ans	182	10,34
	? 11 et < 12 ans	183	10,36
	? 12 et < 13 ans	184	10,40
	? 13 et < 18 ans	185	10,42
	? 18 ans	186	10,45
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,45
	? 1 et < 2 ans	187	10,48
	? 2 et < 3 ans	188	10,51
	? 3 et < 5 ans	189	10,53
	? 5 et < 7 ans	190	10,56
	? 7 et < 9 ans	191	10,59
	? 9 et < 11 ans	192	10,63
	? 11 et < 12 ans	193	10,65
	? 12 et < 13 ans	194	10,67
	? 13 et < 18 ans	195	10,71
	? 18 ans	196	10,73

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe III

Salaires garanits « Employés de cnhiaetr » (annexe III, art. 12)

Conformément aux arictles 1er et 1.3 de l'avenant n° 99 du 8 orobtce 2015, la glilre des slaeiras « Employés de cnaitehr » est, à la dtae d'application de l'avenant, la savutnie :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire mensuel brut
I	123	1 480,29
II	134	1 506,48
III	144	1 530,28
IV	154	1 554,09
V	165	1 580,28
VI	181	1 618,37
VII	197	1 655,27

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe IV

Salaires gitnaras « Cedars et aentgs de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Conformément aux altceris 1er et 1.4 de l'avenant n° 99 du 8 ocobtre 2015, la gillre des saraeils « Cerdas et atgens de maîtrise » est, à la dtae d'application de l'avenant, la stianvue :

Cadres et angtes de maîtrise

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coefficient	Salaire mensuel brut
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1 734,33 ?
De 6 mios à 1 an		201,5	1 811,23 ?
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 865,56 ?
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 919,90 ?
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	1 974,23 ?

De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 028,58 ?
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 082,92 ?
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 137,25 ?
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	1 954,03 ?
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 012,65 ?
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 071,27 ?
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 129,88 ?
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 188,50 ?
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 247,13 ?
Plus de 15 ans	18 %	221	2 305,75 ?
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an		247	2 144,41 ?
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 208,74 ?
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 273,08 ?
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 337,41 ?
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 401,75 ?
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 466,07 ?
Plus de 15 ans	18 %	247	2 530,40 ?
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 404,37 ?
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 476,50 ?
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 548,64 ?
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 620,77 ?
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 692,89 ?
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 765,02 ?
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 837,16 ?

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux arilctes 1er et 1.1 de l'avenant n° 99 du 8 oocrbte 2015, la gilrle des slieraas « Ourrievs » est, au 1er sebmprete 2016, la sativnue :

Annexe V

Nettoyage

Salaires ganiatrs « Oerirvus » (annexe I, art. 12)

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2016
Ouvrier	< 3 ans	156	9,81
	? 3 et < 6 ans	157	9,83
	? 6 et < 9 ans	158	9,85
	? 9 et < 12 ans	159	9,87
	? 12 et < 15 ans	160	9,88
	? 15 ans	161	9,90
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,90
	? 1 et < 2 ans	162	9,93
	? 2 et < 3 ans	163	9,95
	? 3 et < 5 ans	164	9,97
	? 5 et < 7 ans	165	10,00
	? 7 et < 9 ans	166	10,02
	? 9 et < 11 ans	167	10,04
	? 11 et < 12 ans	168	10,07
	? 12 et < 13 ans	169	10,09
	? 13 et < 18 ans	170	10,11
	? 18 ans	171	10,13

Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,13
	? 1 et < 2 ans	172	10,15
	? 2 et < 3 ans	173	10,17
	? 3 et < 5 ans	174	10,19
	? 5 et < 7 ans	175	10,22
	? 7 et < 9 ans	176	10,25
	? 9 et < 11 ans	177	10,27
	? 11 et < 12 ans	178	10,30
	? 12 et < 13 ans	179	10,33
	? 13 et < 18 ans	180	10,35
	? 18 ans	181	10,38
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,38
	? 1 et < 2 ans	182	10,39
	? 2 et < 3 ans	183	10,41
	? 3 et < 5 ans	184	10,45
	? 5 et < 7 ans	185	10,47
	? 7 et < 9 ans	186	10,50
	? 9 et < 11 ans	187	10,53
	? 11 et < 12 ans	188	10,56
	? 12 et < 13 ans	189	10,59
	? 13 et < 18 ans	190	10,61
	? 18 ans	191	10,64

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2016
	< 1 an	156	9,81
	? 1 et < 2 ans	157	9,83
	? 2 et < 3 ans	158	9,85
	? 3 et < 5 ans	159	9,87
	? 5 et < 7 ans	160	9,88
Ouvrier	? 7 et < 9 ans	161	9,90
	? 9 et < 11 ans	162	9,93
	? 11 et < 12 ans	163	9,95
	? 12 et < 13 ans	164	9,97
	? 13 et < 18 ans	165	10,00
	? 18 ans	166	10,02
	< 1 an	166	10,02
	? 1 et < 2 ans	167	10,04
	? 2 et < 3 ans	168	10,07
	? 3 et < 5 ans	169	10,09
	? 5 et < 7 ans	170	10,11
Ouvrier spécialisé	? 7 et < 9 ans	171	10,13
	? 9 et < 11 ans	172	10,15
	? 11 et < 12 ans	173	10,17
	? 12 et < 13 ans	174	10,19
	? 13 et < 18 ans	175	10,22
	? 18 ans	176	10,25
	< 1 an	176	10,25
	? 1 et < 2 ans	177	10,27
	? 2 et < 3 ans	178	10,30
	? 3 et < 5 ans	179	10,33
	? 5 et < 7 ans	180	10,35
Ouvrier qualifié	? 7 et < 9 ans	181	10,38
	? 9 et < 11 ans	182	10,39

	? 11 et < 12 ans	183	10,41
	? 12 et < 13 ans	184	10,45
	? 13 et < 18 ans	185	10,47
	? 18 ans	186	10,50
	< 1 an	186	10,50
	? 1 et < 2 ans	187	10,53
	? 2 et < 3 ans	188	10,56
	? 3 et < 5 ans	189	10,59
	? 5 et < 7 ans	190	10,61
Ouvrier d'encadrement	? 7 et < 9 ans	191	10,64
	? 9 et < 11 ans	192	10,68
	? 11 et < 12 ans	193	10,70
	? 12 et < 13 ans	194	10,72
	? 13 et < 18 ans	195	10,76
	? 18 ans	196	10,78

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux atircles 1er et 1.2 de l'avenant n° 99 du 8 obcrote 2015 la grllie des seilraas « Oerruvis des enetpresirs tvnlaairlat puor le cpmote de la RTAP » est, au 1er sebretmpe 2016, la svuatnie :

Annexe VI

Salaires gairants « Ouirervs des ersenipters talnlrvaait puor le coptme de la RTAP » aexnne II, art. 12)

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2016
Ouvrier	< 3 ans	156	9,81
	? 3 et < 6 ans	157	9,83
	? 6 et < 9 ans	158	9,85
	? 9 et < 12 ans	159	9,87
	? 12 et < 15 ans	160	9,88
	? 15 ans	161	9,90
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,90
	? 1 et < 2 ans	162	9,93
	? 2 et < 3 ans	163	9,95
	? 3 et < 5 ans	164	9,97
	? 5 et < 7 ans	165	10,00
	? 7 et < 9 ans	166	10,02
	? 9 et < 11 ans	167	10,04
	? 11 et < 12 ans	168	10,07
	? 12 et < 13 ans	169	10,09
	? 13 et < 18 ans	170	10,11
	? 18 ans	171	10,13
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,13
	? 1 et < 2 ans	172	10,15
	? 2 et < 3 ans	173	10,17
	? 3 et < 5 ans	174	10,19
	? 5 et < 7 ans	175	10,22
	? 7 et < 9 ans	176	10,25
	? 9 et < 11 ans	177	10,27
	? 11 et < 12 ans	178	10,30
	? 12 et < 13 ans	179	10,33
	? 13 et < 18 ans	180	10,35
	? 18 ans	181	10,38

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,38
	? 1 et < 2 ans	182	10,39
	? 2 et < 3 ans	183	10,41
	? 3 et < 5 ans	184	10,45
	? 5 et < 7 ans	185	10,47
	? 7 et < 9 ans	186	10,50
	? 9 et < 11 ans	187	10,53
	? 11 et < 12 ans	188	10,56
	? 12 et < 13 ans	189	10,59
	? 13 et < 18 ans	190	10,61
	? 18 ans	191	10,64

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	2016
Ouvrier	< 1 an	156	9,81
	? 1 et < 2 ans	157	9,83
	? 2 et < 3 ans	158	9,85
	? 3 et < 5 ans	159	9,87
	? 5 et < 7 ans	160	9,88
	? 7 et < 9 ans	161	9,90
	? 9 et < 11 ans	162	9,93
	? 11 et < 12 ans	163	9,95
	? 12 et < 13 ans	164	9,97
	? 13 et < 18 ans	165	10,00
	? 18 ans	166	10,02
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,02
	? 1 et < 2 ans	167	10,04
	? 2 et < 3 ans	168	10,07
	? 3 et < 5 ans	169	10,09
	? 5 et < 7 ans	170	10,11
	? 7 et < 9 ans	171	10,13
	? 9 et < 11 ans	172	10,15
	? 11 et < 12 ans	173	10,17
	? 12 et < 13 ans	174	10,19
	? 13 et < 18 ans	175	10,22
	? 18 ans	176	10,25
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,25
	? 1 et < 2 ans	177	10,27
	? 2 et < 3 ans	178	10,30
	? 3 et < 5 ans	179	10,33
	? 5 et < 7 ans	180	10,35
	? 7 et < 9 ans	181	10,38
	? 9 et < 11 ans	182	10,39
	? 11 et < 12 ans	183	10,41
	? 12 et < 13 ans	184	10,45
	? 13 et < 18 ans	185	10,47
	? 18 ans	186	10,50

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,50
	? 1 et < 2 ans	187	10,53
	? 2 et < 3 ans	188	10,56
	? 3 et < 5 ans	189	10,59
	? 5 et < 7 ans	190	10,61
	? 7 et < 9 ans	191	10,64
	? 9 et < 11 ans	192	10,68
	? 11 et < 12 ans	193	10,70
	? 12 et < 13 ans	194	10,72
	? 13 et < 18 ans	195	10,76
	? 18 ans	196	10,78

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe VII
Salaires grtinaas « Employés de chtaneir » (annexe III, art. 12)

Conformément aux alrtecis 1er et 1.3 de l'avenant n° 99 du 8 ooctrbe 2015, la glirle des siralaes « Employés de cthaeinr » est, au 1er serebmtpe 2016, la stviunae :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire mensuel brut
I	123	1 487,69
II	134	1 514,01
III	144	1 537,93
IV	154	1 561,86
V	165	1 588,18
VI	181	1 626,46
VII	197	1 663,54

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe VIII
Salaires ganitras « Crdaes et atnges de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Conformément aux alteicrs 1er et 1.4 de l'avenant n° 99 du 8 oocbtre 2015, la glilre des sieaalrs « Caedrs et aengts de maîtrise » est, au 1er sbteemrpe 2016, la saniuvte :

Cadres et anetgs de maîtrise

Catégorie	Majoration d'ancienneté	Coefficient	Salaire mensuel brut
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1 743,00 ?
De 6 mios à 1 an		201,5	1 820,28 ?
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 874,89 ?
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 929,50 ?
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	1 984,11 ?
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 038,72 ?
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 093,33 ?
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 147,94 ?
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an		221	1 963,80 ?
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 022,71 ?
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 081,62 ?
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 140,53 ?
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 199,44 ?
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 258,37 ?
Plus de 15 ans	18 %	221	2 317,28 ?
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an		247	2 155,13 ?
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 219,78 ?
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 284,44 ?
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 349,09 ?
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 413,76 ?
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 478,40 ?
Plus de 15 ans	18 %	247	2 543,05 ?
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 416,39 ?

De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 488,89 ?
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 561,38 ?
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 633,87 ?
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 706,36 ?
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 778,85 ?
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 851,34 ?

Avenant n 100 du 10 octobre 2016 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA
Syndicats signataires	FGTE CFDT FNPD CGT FGT CFTC USPDA CGT

Article 1er - Salaires garantis
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les tuax haeoirrs des geillrs de sealairs snot revalorisés de 0,30 % au 1er février 2017 ou à la dtae d'application du présent aannvet (cf. art. 10 « Apcaipliotn ») au cas où celle-ci seriat postérieure, pius de 0,40 % au 1er sebetrpme 2017.
Dans le cas où, la vluear du Simc au cuors de l'année 2017 sraeit supérieure à la vlauer du ccfeoifniet 156 (annexes I et II) ou du ciocfefniet 123 (annexe III), les ptrieas cnvonnineet de se réunir à la dedanme de la patire la puls diligente.

Article 1.1 - Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les geilrls de sliaeras « Ovueirrs » teells qu'elles résultent de la roeaoasvrilitn définie à l'article 1 ci-dessus frgienut en axnnee I du présent aevannt puor la roeasoliitrvan au 1er février ou à la dtae d'application de l'avenant et en axnnee V puor la riaseoorvlatin au 1er steermpbe 2017.

Article 1.2 - Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (annexe II, art. 12)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les gllries de saaliers « Oveiurrs ? RTAP » telels qu'elles résultent de la rirvooatlesain définie à l'article 1 ci-dessus firgneut en aenxne II du présent avnanet puor la rsaooevirtlain au 1er février ou à la dtae d'application de l'avenant et en annexe VI puor la rasiiovalorten au 1er srebepmte 2017.

Article 1.3 - Salaires garantis « Employés de chantier » (annexe III, art. 12)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les glrelis de siaerals « Employés » telles qu'elles résultent de la riootisaavrlen définie à l'article 1 ci-dessus fegurnit en annexe III du présent aannvet puor la reoitirslavaon au 1er février ou à la dtae d'application de l'avenant et en annexe puor la ritlsveaaorion au 1er sepbmrete 2017.

Article 1.4 - Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les geillrs de sirlaaes « Crdaes et AM » telels qu'elles résultent de la raoaviiesltorn définie à l'article 1 ci-dessus fernguit en anexne IV du présent aenavnt puor la raealsoroviitn au 1er février ou à la dtae d'application de l'avenant et en axnnee VIII puor la roeaorlsviaitn au 1er stpbereme 2017.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit (annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

La vluear horiare de l'indemnité puor tavrial de niut srea fixée à 1,19 ? au 1er février 2017 ou à la dtae d'application du présent aanvnet (cf. art. 10 Application) pius à 1,20 ? au 1er smebertpe 2017.

Article 3 - Indemnité de panier (annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le tuax de l'indemnité de paienr par journée de traaivl est fixé à 1,90 ? au 1er février 2017 ou à la dtae d'application du présent avnanet (cf. art. 10 « Aapcoiliptn »).

Article 4 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers » (annexe I, art. 18)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le tuax hraiore de la pmrie de ssrasilue et de décrassage est fixé au 1er février 2017 ou à cpemotr de la dtae d'application du présent avnaent (cf. art. 10 « Aiptaciopln ») à :

(En eruos par heure.)

Catégorie	Prime de susirasle et de décrassage
1	0,31
2	0,28
3	0,27

Le tuax hoarire de la pimre supplémentaire de sruislase allouée aux nyerttueos de doseuss de locomotives, truaetcrs et aoutirlas est fixé à cpmoter du 1er février ou de la dtae d'application du présent aenavnt (cf. art. 10 « Aatpilcpoin ») à 0,17 ?.

Article 5 - Prime de salissure et de décrassage (art. 18 de l'annexe II « Ouvriers. – RATP »)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le tuax hiroare de la pirme de ssluarise et de décrassage est fixé à cotmper du 1er février 2017 ou de la dtae d'application du présent aanenvt (cf. art. 10 « Atloicpipan ») à :

(En eorus par heure.)

Catégorie	Prime de sliarusse et de décrassage
1	0,39
2	0,30
3	0,20

Puis au 1er smrtpebee 2017 à :

(En euros.)

Catégorie	Prime de siusrlsae et de décrassage
1	0,40

Article 6 - Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le tuax hriroae de la pmrie d'enrayage est fixé à cmtoper du 1er février 2017 ou de la dtae d'application du présent anavent (cf. art. « Aptaoiclipn ») à 0,92 ?.

Article 7 - Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 17 quater)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le tuax hairroe de la pmire de mitaonnteun de pièces lruedos est fixé à comeptr du 1er février 2017 ou de la dtae d'application du présent aeanvnt (cf. art. « Aoclppaitin ») à 0,23 ?.

Article 8 - Primes de vêtements de travail « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 20)
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les tuax meuelsns et jalneorrius de la « pmrie paeltlire de vêtements de taivral » snot fixés à cptomer du 1er février 2017 ou de la dtae d'application du présent anaenvt (cf. art. 10 « Apltioipacn ») à :

(En euros.)

Taux	Prime pliraetle de vêtements de travail
Journalier	0,56
Mensuel	13,67

Puis au 1er steerbmpe 2017 à :

(En euros.)

Taux	Prime partielle de vêtements de travail
Mensuel	13,72

Les tuax msnulees et jlrnaiuroes de la « prime de vêtements de taaivrl » snot fixés à cmtpeor du 1er février 2017 ou de la dtae d'application du présent avenant (cf. art. 10 « Apiacoptiln ») à :

(En euros.)

Taux	Prime piltraele de vêtements de travail
Journalier	0,73
Mensuel	18,07

Puis au 1er sbemtrepe 2017 à :

(En euros.)

Taux	Prime pairletle de vêtements de travail
Mensuel	18,14

Article 9 - Clause d'impérativité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

En aptploiacin des diopntiisoss de l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du cdoe du taravil (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004), les pteiars srnieatgais précisent que tuote dérogation aux alcrties 2 à 8 du présent anvneat par cnnnoiovets ou adccors d'entreprise ou d'établissement ne puet être que puls fbaovrlae aux salariés.
Par ailleurs, les pitears sraiieatngs rappellent, qu'en atipalipcon de l'alinéa 1 de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, que toute dérogation à l'article 1er du présent annavet par cenvnntoios ou adcocrs d'entreprise ou d'établissement ne puet être que puls flravboae aux salariés.

Article 10 - Application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Par dérogation aux dstonisopiis de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les disinpsotois du présent anvneat enetrnt en aatliiopcpn à ptairr du primeer juor du mios qui svuira la piotarun au nurJaol ofifiecl de l'arrêté d'extension le concernant, si cette puclbitoian ininevrtet aanvt le 20 du mios précédent.

Article 11 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt par le sdinycat des aruiiaexlis de la muttaionenn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du taviral et de l'emploi, driticoen générale du taiarvl dnas les cooitdinns fixées par les actirles L. 2231-5 et saniuvts et D. 2231-1 et stvaunis du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une dmnedae d'extension dnas les coodiitnns fixées par les acltires L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Annexe I

Salaires gtnaairs « Orueirvs » (annexe I, art. 12)

Conformément aux actielrs 1er et 1.1 de l'avenant n° 100 du 10 orctobe 2016, la glrile des salreias « Oerrvuis » est au 1er février 2017 ou à la dtae d'application de l'avenant :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,84
	? 3 et < 6 ans	157	9,86
	? 6 et < 9 ans	158	9,88
	? 9 et < 12 ans	159	9,90
	?12 et < 15 ans	160	9,91
	? 15 ans	161	9,93

Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,93
	? 1 et < 2 ans	162	9,96
	? 2 et < 3 ans	163	9,98
	? 3 et < 5 ans	164	10,00
	? 5 et < 7 ans	165	10,03
	? 7 et < 9 ans	166	10,05
	? 9 et < 11 ans	167	10,07
	? 11 et < 12 ans	168	10,10
	? 12 et < 13 ans	169	10,12
	? 13 et < 18 ans	170	10,14
	? 18 ans	171	10,17
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,17
	? 1 et < 2 ans	172	10,18
	? 2 et < 3 ans	173	10,20
	? 3 et < 5 ans	174	1022
	? 5 et < 7 ans	175	10,25
	? 7 et < 9 ans	176	10,28
	? 9 et < 11 ans	177	10,30
	? 11 et < 12 ans	178	10,33
	? 12 et < 13 ans	179	10,36
	? 13 et < 18 ans	180	10,39
	? 18 ans	181	10,41
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,41
	? 1 et < 2 ans	182	10,42
	? 2 et < 3 ans	183	10,44
	? 3 et < 5 ans	184	10,48
	? 5 et < 7 ans	185	10,50
	? 7 et < 9 ans	186	10,54
	? 9 et < 11 ans	187	10,56
	? 11 et < 12 ans	188	10,59
	? 12 et < 13 ans	189	10,62
	? 13 et < 18 ans	190	10,64
	? 18 ans	191	10,68

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	9,84
	? 1 et < 2 ans	157	9,86
	? 2 et < 3 ans	158	9,88
	? 3 et < 5 ans	159	9,90
	? 5 et < 7 ans	160	9,91
	? 7 et < 9 ans	161	9,93
	? 9 et < 11 ans	162	9,96
	? 11 et < 12 ans	163	9,98
	? 12 et < 13 ans	164	10,00
	? 13 et < 18 ans	165	10,03
	? 18 ans	166	10,05
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,05
	? 1 et < 2 ans	167	10,07
	? 2 et < 3 ans	168	10,10
	? 3 et < 5 ans	169	10,12
	? 5 et < 7 ans	170	10,14
	? 7 et < 9 ans	171	10,17
	? 9 et < 11 ans	172	10,18

	? 11 et < 12 ans	173	10,20
	? 12 et < 13 ans	174	1022
	? 13 et < 18 ans	175	10,25
	? 18 ans	176	10,28
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,28
	? 1 et < 2 ans	177	10,30
	? 2 et < 3 ans	178	10,33
	? 3 et < 5 ans	179	10,36
	? 5 et < 7 ans	180	10,39
	? 7 et < 9 ans	181	10,41
	? 9 et < 11 ans	182	10,42
	? 11 et < 12 ans	183	10,44
	? 12 et < 13 ans	184	10,48
	? 13 et < 18 ans	185	10,50
	? 18 ans	186	10,54
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,54
	? 1 et < 2 ans	187	10,56
	? 2 et < 3 ans	188	10,59
	? 3 et < 5 ans	189	10,62
	? 5 et < 7 ans	190	10,64
	? 7 et < 9 ans	191	10,68
	? 9 et < 11 ans	192	10,71
	? 11 et < 12 ans	193	10,73
	? 12 et < 13 ans	194	10,76
	? 13 et < 18 ans	195	10 79
	? 18 ans	196	10,81

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Annexe II
Salaires gtniaras « Oureivrs des eprntereiss tinlavraalt puor le cmtpoe de la RTAP » (annexe II, art. 12)

Conformément aux aecritls 1er et 1.2 de l'avenant n° 100 du 10 oocrtbe 2016, la glrlie des salaiers « Orrueivs des erprtieesns tnlialraavt puor le ctmpoe de la RTAP » est au 1er février 2017 ou à la dtae d'application de l'avenant :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,84
	? 3 et < 6 ans	157	9,86
	? 6 et < 9 ans	158	9,88
	? 9 et < 12 ans	159	9,90
	? 12 et < 15 ans	160	9,91
	? 15 ans	161	9,93
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,93
	? 1 et < 2 ans	162	9,96
	? 2 et < 3 ans	163	9,98
	? 3 et < 5 ans	164	10,00
	? 5 et < 7 ans	165	10,03
	? 7 et < 9 ans	166	10,05
	? 9 et < 11 ans	167	10,07
	? 11 et < 12 ans	168	10,10
	? 12 et < 13 ans	169	10,12
	? 13 et < 18 ans	170	10,14
	? 18 ans	171	10,17

Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,17
	? 1 et < 2 ans	172	10,18
	? 2 et < 3 ans	173	10,20
	? 3 et < 5 ans	174	1022
	? 5 et < 7 ans	175	10,25
	? 7 et < 9 ans	176	10,28
	? 9 et < 11 ans	177	10,30
	? 11 et < 12 ans	178	10,33
	? 12 et < 13 ans	179	10,36
	? 13 et < 18 ans	180	10,39
	? 18 ans	181	10,41
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,41
	? 1 et < 2 ans	182	10,42
	? 2 et < 3 ans	183	10,44
	? 3 et < 5 ans	184	10,48
	? 5 et < 7 ans	185	10,50
	? 7 et < 9 ans	186	10,54
	? 9 et < 11 ans	187	10,56
	? 11 et < 12 ans	188	10,59
	? 12 et < 13 ans	189	10,62
	? 13 et < 18 ans	190	10,64
	? 18 ans	191	10,68

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	9,84
	? 1 et < 2 ans	157	9,86
	? 2 et < 3 ans	158	9,88
	? 3 et < 5 ans	159	9,90
	? 5 et < 7 ans	160	9,91
	? 7 et < 9 ans	161	9,93
	? 9 et < 11 ans	162	9,96
	? 11 et < 12 ans	163	9,98
	? 12 et < 13 ans	164	10,00
	? 13 et < 18 ans	165	10,03
	? 18 ans	166	10,05
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,05
	? 1 et < 2 ans	167	10,07
	? 2 et < 3 ans	168	10,10
	? 3 et < 5 ans	169	10,12
	? 5 et < 7 ans	170	10,14
	? 7 et < 9 ans	171	10,17
	? 9 et < 11 ans	172	10,18
	? 11 et < 12 ans	173	10,20
	? 12 et < 13 ans	174	1022
	? 13 et < 18 ans	175	10,25
	? 18 ans	176	10,28

Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,28
	? 1 et < 2 ans	177	10,30
	? 2 et < 3 ans	178	10,33
	? 3 et < 5 ans	179	10,36
	? 5 et < 7 ans	180	10,39
	? 7 et < 9 ans	181	10,41
	? 9 et < 11 ans	182	10,42
	? 11 et < 12 ans	183	10,44
	? 12 et < 13 ans	184	10,48
	? 13 et < 18 ans	185	10,50
	? 18 ans	186	10,54
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,54
	? 1 et < 2 ans	187	10,56
	? 2 et < 3 ans	188	10,59
	? 3 et < 5 ans	189	10,62
	? 5 et < 7 ans	190	10,64
	? 7 et < 9 ans	191	10,68
	? 9 et < 11 ans	192	10,71
	? 11 et < 12 ans	193	10,73
	? 12 et < 13 ans	194	10,76
	? 13 et < 18 ans	195	10 79
	? 18 ans	196	10,81

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Annexe III
Salaires griantas « Employés de cetiharns » (annexe III, art. 12)

Conformément aux atcilres 1 et 1.3 de l'avenant n° 100 du 10 ocrtobe 2016, la gllrie des siaraels « Employés de ctenaihrs » est au 1er février 2017 ou à la dtae d'application de l'avenant :

Niveau	Coefficient	Salaire msuneel brut
I	123	1 492,15
II	134	1 518,55
III	144	1 542,55
IV	154	1 566,54
V	165	1 592,94
VI	181	1 631,34
VII	197	1 668,53

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Annexe IV
Salaires gainatrs « Caedrs et aentgs de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Conformément aux aclerits 1 et 1.4 de l'avenant n° 100 du 10 obotcre 2016, la grlile des seliaars « Caders et atnegs de maîtrise » est au 1er février 2017 ou à la dtae d'application de l'avenant :

Ancienneté	Majoration d'ancienneté	Coefficient	Salaire mnesuel brut
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1 748,23
De 6 mios à 1 an		201,5	1 825,74
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 880,52
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 935,29
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	1 990,06
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 044,84
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 099,61
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 154,38
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	1 969,69
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 028,78
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 087,87
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 146,96
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 206,04
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 265,14
Plus de 15 ans	18 %	221	2 324,23
Chef de chantier			

De 6 mios à 1 an		247	2 161,60
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 226,44
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 291,30
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 356,14
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 421,00
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 485,84
Plus de 15 ans	18 %	247	2 550,68
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 423,64
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 496,35
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 569,06
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 641,77
De 9 ans à 12 ans	12 %	282r5	2 714,47
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 787,18
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 859,90

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Annexe V
Salaires gianrats « Orrieuvs » (annexe I, art. 12)

Conformément aux alitrces 1 et 1.1 de l'avenant n° 100 du 10 ootrcbe 2016, la girlle des saerails « Orurvies » est au 1er sbrpmteee 2017 :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,88
	? 3 et < 6 ans	157	9,90
	? 6 et < 9 ans	158	9,91
	? 9 et < 12 ans	159	9,94
	? 12 et < 15 ans	160	9,95
	? 15 ans	161	9,97
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,97
	? 1 et < 2 ans	162	10,00
	? 2 et < 3 ans	163	10,02
	? 3 et < 5 ans	164	10,04
	? 5 et < 7 ans	165	10,07
	? 7 et < 9 ans	166	10,09
	? 9 et < 11 ans	167	10,11
	? 11 et < 12 ans	168	10,14
	? 12 et < 13 ans	169	10,16
	? 13 et < 18 ans	170	10,18
	? 18 ans	171	10,21
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,21
	? 1 et < 2 ans	172	10,22
	? 2 et < 3 ans	173	10,24
	? 3 et < 5 ans	174	10,26
	? 5 et < 7 ans	175	10,29
	? 7 et < 9 ans	176	10,32
	? 9 et < 11 ans	177	10,35
	? 11 et < 12 ans	178	10,37
	? 12 et < 13 ans	179	10,40
	? 13 et < 18 ans	180	10,43
	? 18 ans	181	10,45

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,45
	? 1 et < 2 ans	182	10,46
	? 2 et < 3 ans	183	10,49
	? 3 et < 5 ans	184	10,52
	? 5 et < 7 ans	185	10,54
	? 7 et < 9 ans	186	10,58
	? 9 et < 11 ans	187	10,60
	? 11 et < 12 ans	188	10,64
	? 12 et < 13 ans	189	10,66
	? 13 et < 18 ans	190	10,68
	? 18 ans	191	10,72

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	9,88
	? 1 et < 2 ans	157	9,90
	? 2 et < 3 ans	158	9,91
	? 3 et < 5 ans	159	9,94
	? 5 et < 7 ans	160	9,95
	? 7 et < 9 ans	161	9,97
	? 9 et < 11 ans	162	10,00
	? 11 et < 12 ans	163	10,02
	? 12 et < 13 ans	164	10,04
	? 13 et < 18 ans	165	10,07
	? 18 ans	166	10,09
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,09
	? 1 et < 2 ans	167	10,11
	? 2 et < 3 ans	168	10,14
	? 3 et < 5 ans	169	10,16
	? 5 et < 7 ans	170	10,18
	? 7 et < 9 ans	171	10,21
	? 9 et < 11 ans	172	10,22
	? 11 et < 12 ans	173	10,24
	? 12 et < 13 ans	174	10,26
	? 13 et < 18 ans	175	10,29
	? 18 ans	176	10,32
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,32
	? 1 et < 2 ans	177	10,35
	? 2 et < 3 ans	178	10,37
	? 3 et < 5 ans	179	10,40
	? 5 et < 7 ans	180	10,43
	? 7 et < 9 ans	181	10,45
	? 9 et < 11 ans	182	10,46
	? 11 et < 12 ans	183	10,49
	? 12 et < 13 ans	184	10,52
	? 13 et < 18 ans	185	10,54
	? 18 ans	186	10,58

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,58
	? 1 et < 2 ans	187	10,60
	? 2 et < 3 ans	188	10,64
	? 3 et < 5 ans	189	10,66
	? 5 et < 7 ans	190	10,68
	? 7 et < 9 ans	191	10,72
	? 9 et < 11 ans	192	10,75
	? 11 et < 12 ans	193	10,78
	? 12 et < 13 ans	194	10,80
	? 13 et < 18 ans	195	10,83
	? 18 ans	196	10,86

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Annexe VI
Salaires gitraans « Oviurers des erseeritpns tiaalnvlart puor le cmptoe de la RTAP » (annexe II, art. 12)

Conformément aux aietrcls 1 et 1.2 de l'avenant n° 100 du 10 otborce 2016, la grlile de srlaeias « Ovrueirs des epenreitrss traianvllat puor le compte de la RTAP » est au 1er sermeptbe 2017 :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,88
	? 3 et < 6 ans	157	9,90
	? 6 et < 9 ans	158	9,91
	? 9 et < 12 ans	159	9,94
	? 12 et < 15 ans	160	9,95
	? 15 ans	161	9,97
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,97
	? 1 et < 2 ans	162	10,00
	? 2 et < 3 ans	163	10,02
	? 3 et < 5 ans	164	10,04
	? 5 et < 7 ans	165	10,07
	? 7 et < 9 ans	166	10,09
	? 9 et < 11 ans	167	10,11
	? 11 et < 12 ans	168	10,14
	? 12 et < 13 ans	169	10,16
	? 13 et < 18 ans	170	10,18
	? 18 ans	171	10,21
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,21
	? 1 et < 2 ans	172	10,22
	? 2 et < 3 ans	173	10,24
	? 3 et < 5 ans	174	10,26
	? 5 et < 7 ans	175	10,29
	? 7 et < 9 ans	176	10,32
	? 9 et < 11 ans	177	10,35
	? 11 et < 12 ans	178	10,37
	? 12 et < 13 ans	179	10,40
	? 13 et < 18 ans	180	10,43
	? 18 ans	181	10,45

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,45
	? 1 et < 2 ans	182	10,46
	? 2 et < 3 ans	183	10,49
	? 3 et < 5 ans	184	10,52
	? 5 et < 7 ans	185	10,54
	? 7 et < 9 ans	186	10,58
	? 9 et < 11 ans	187	10,60
	? 11 et < 12 ans	188	10,64
	? 12 et < 13 ans	189	10,66
	? 13 et < 18 ans	190	10,68
	? 18 ans	191	10,72

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	9,88
	? 1 et < 2 ans	157	9,90
	? 2 et < 3 ans	158	9,91
	? 3 et < 5 ans	159	9,94
	? 5 et < 7 ans	160	9,95
	? 7 et < 9 ans	161	9,97
	? 9 et < 11 ans	162	10,00
	? 11 et < 12 ans	163	10,02
	? 12 et < 13 ans	164	10,04
	? 13 et < 18 ans	165	10,07
	? 18 ans	166	10,09
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,09
	? 1 et < 2 ans	167	10,11
	? 2 et < 3 ans	168	10,14
	? 3 et < 5 ans	169	10,16
	? 5 et < 7 ans	170	10,18
	? 7 et < 9 ans	171	10,21
	? 9 et < 11 ans	172	10,22
	? 11 et < 12 ans	173	10,24
	? 12 et < 13 ans	174	10,26
	? 13 et < 18 ans	175	10,29
	? 18 ans	176	10,32
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,32
	? 1 et < 2 ans	177	10,35
	? 2 et < 3 ans	178	10,37
	? 3 et < 5 ans	179	10,40
	? 5 et < 7 ans	180	10,43
	? 7 et < 9 ans	181	10,45
	? 9 et < 11 ans	182	10,46
	? 11 et < 12 ans	183	10,49
	? 12 et < 13 ans	184	10,52
	? 13 et < 18 ans	185	10,54
	? 18 ans	186	10,58

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,58
	? 1 et < 2 ans	187	10,60
	? 2 et < 3 ans	188	10,64
	? 3 et < 5 ans	189	10,66
	? 5 et < 7 ans	190	10,68
	? 7 et < 9 ans	191	10,72
	? 9 et < 11 ans	192	10,75
	? 11 et < 12 ans	193	10,78
	? 12 et < 13 ans	194	10,80
	? 13 et < 18 ans	195	10,83
	? 18 ans	196	10,86

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Annexe VII
Salaires gantairs « Employés de cnhaitres » (annexe III, art. 12)

Conformément aux aicetlrs 1 et 1.3 de l'avenant n° 100 du 10 otborce 2016, la gillre des sralaies « Employés de criathnes » est au 1er seeprtmbe 2017 :

Niveau	Coefficient	Salaire musenel brut
I	123	1 498,12
II	134	1 524,62
III	144	1 548,72
IV	154	1 572,81
V	165	1 599,32
VI	181	1 637,87
VII	197	1 675,21

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Annexe VIII
Salaires gtainras « Cedars et agnets de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Conformément aux aietlcrs 1 et 1.4 de l'avenant n° 100 du 10 otorbce 2016, la grille des saiaerls « Cderas et angtes de maîtrise » est au 1er stpeembre 2017 :

Ancienneté	Majoration d'ancienneté	Coefficient	Salaire menusel brut
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1 755,22
De 6 mios à 1 an		201,5	1 833,05
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 888,04
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 943,03
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	1 998,02
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 053,02
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 108,01
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 163,00
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	1 977,57
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 036,90
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 096,22
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 155,54
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 214,87
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 274,20
Plus de 15 ans	18 %	221	2 333,53
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an		247	2 170,25
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 235,35
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 300,46
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 365,57
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 430,68
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 495,78
Plus de 15 ans	18 %	247	2 560,89
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 433,34
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 506,34
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 579,34

De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 652,34
De 9 ans à 12 ans	12 %	282r5	2 725,33
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 798,33
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 871,34

Avenant n 101 du 28 septembre 2017 relatif aux salaires garantis et aux primes pour 2018

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA
Syndicats signataires	FGTE CFDT FNPD CGT SNATT CFE-CGC FGT CFTC FEETS FO USPDA CGT

Article 1er - Salaires garantis

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les tuax hreaoirs des grllies de seiaarls snot revalorisés de 1,00 % dnas le cas où la dtae d'application du présent avnenat (cf. art. 9 « Apiaociptln ») seiart le 1er jinevar 2018 ou de 1,10 % au cas où celle-ci sieart le 1er février 2018 ou de ttuoe atrue dtae postérieure.

Dans le cas où, la vaeulr du Simc au corus de l'année 2018 seriat supérieure à la valeur du ceicffnoiet 156 (annexes I et II) ou du cecefnfiiot 123 (annexe III), les pertais cnonevnenit de se réunir à la dmnedae de la piatre la puls diligente.

Article 1.1 - Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les gelilrs de saraeils « Orevirus » telles qu'elles résultent de la riivrtaolseoan définie à l'article 1er ci-dessus freigunt en anxnee I du présent aannvet puor la rairsoolavtein au 1er jenaivr 2018 ou en aennxe V du présent avaennt en cas de rlsetrviaooain au 1er février 2018 ou toute artue dtae d'application de l'avenant.

Article 1.2 - Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (annexe II, art. 12)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les glliers de selaairs « Oirurves ? RTAP » tleles qu'elles résultent de la roliaeivsotran définie à l'article 1er ci-dessus feiungrt en axenne II du présent aenvant puor la roasivoreliatn au 1er jvainer 2018 ou en anexne VI du présent avnneat en cas de rlosrvieatioan au 1er février 2018 ou tuote ature dtae d'application de l'avenant.

Article 1.3 - Salaires garantis « Employés de chantier » (annexe III, art. 12)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les grellis de siarleas « Employés » tleels qu'elles résultent de la rvaartioilseon définie à l'article 1er ci-dessus fneugrit en axenne III du présent anevant puor la raveoitlriosan au 1er jenivar 2018 ou en annxee VII du présent aennavt en cas de rltivioseraaon au 1er février 2018 ou toute autre dtae d'application de l'avenant.

Article 1.4 - Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les grlleis de saiaelrs « Cdaers et AM » tleels qu'elles résultent de la rtoaivrloseian définie à l'article 1 ci-dessus fngireut en axenne IV du présent avannet puor la reitirvlsooaan au 1er jevainr 2018 ou en axnnee VIII du présent aevannt en cas de roivtosleaarin au 1er février 2018 ou toute artue dtae d'application de l'avenant.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit (annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

La vlaeur hiroare de l'indemnité puor tariavl de niut srea fixée à 1,21 ? au 1er janveir 2018 ou à 1,21 ? en cas de rtarevslooiain au 1er février 2018 ou totue aurte dtae d'application du présent aennvat (cf. art. 9 « Apiatcpioln »).

Article 3 - Indemnité de panier (annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le tuax de l'indemnité de pianer par journée de tiaarvl est fixé à 1,95 ?.

Article 4 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers » (annexe I, art. 18)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le tuax hiorare de la prmie de suiaslsre et de décrassage est fixé au 1er jenaivr 2018 ou en cas de raeioatiolsvrn au 1er février ou de tuote arute dtae d'application du présent anaevnt (cf. art. 9 « Aialticoppn ») à :

(En eorus par heure.)

Catégorie	Prime de ssalrsuie et de décrassage	
	Si alppatioicn au 1er jviaenr 2018	Si aocipitlapn au 1er février 2018 ou tutoe autre date
1	0,32	0,32
2	0,28	0,28
3	0,27	0,27

Le tuax hrraoie de la pmrie supplémentaire de ssriulsae allouée aux nueroyetts de dssoues de locomotives, tctraeurs et autiralos est fixé à cmetpor du 1er jivenar 2018 ou en cas de rtviioareaosln au 1er février ou de ttoue autre dtae d'application du présent aveannt (cf. art. 9 « Atppaoliicn ») à :

(En euros.)

Prime supplémentaire de salissure	Si aopiiacpltn au 1er jienvar 2018	Si aptoialipcn au 1er février 2018 ou toute autre date
	0,18	0,18

Article 5 - Prime de salissure et de décrassage (art. 18 de l'annexe II « Ouvriers. – RATP »)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le tuax hrraioe de la pmire de ssruasile et de décrassage est fixé à ceomptr du 1er jvneiar 2018 ou en cas de rsvtooaelirian au 1er février ou de tuote atrue dtae d'application du présent aevannt (cf. art. 9 « Appolaictin ») à :

(En eorus par heure.)

Catégorie	Prime de sursliase et de décrassage	
	Si apoaliticpn au 1er jaenvir 2018	Si apaiocplitn au 1er février 2018 ou ttuoe arute date
1	0,40	0,40
2	0,31	0,31

3	0,20	0,20

Article 6 - Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le tuax hiarroe de la pmire d'enrayage est fixé à cmotepr du 1er jeainvr 2018 ou en cas de rtvoeosaiialrn au 1er février ou de totue aurte dtae d'application du présent anenavt (cf. art. 9 « Appailocitn ») à :

(En euros.)

Prime d'enrayage	Si aiplpitoacn au 1er jaevinr 2018	Si apailcipton au 1er février 2018 ou ttuoe artue date
	0,93	0,93

Article 7 - Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 17 quater)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le tuax hiarore de la pirme de moanetnutin de pièces leuodrs est fixé à ctmpoer du 1er jneivar 2018 ou en cas de rooiarltsaeivn au 1er février ou de tuote atrue dtae d'application du présent anvnaet (cf. art. 9 « Aaiptlpoicn ») à :

(En euros.)

Prime de monteinuatn de pièces lourdes	Si atopialcipn au 1er jvaeinr 2018	Si aocitpliapn au 1er février 2018 ou tutoe autre date
	0,24	0,24

Article 8 - Primes de vêtements de travail « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 20)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les tuax meulenss et jraerulnios de la « prmie petrliale de vêtements de tvriaal » snot fixés à cetmopr du 1er jvieanr 2018 ou en cas de rrlaivooeatisn au 1er février ou de tuote atrue dtae d'application du présent aneavnt (cf. art. 9 « Atpacliiopn ») à :

(En euros.)

Taux	Prime pilraelte de vêtements de travail	
	Si aoilitppcan au 1er jneiavr 2018	Si aitoapiplcn au 1er février 2018 ou ttoue aurte date
Journalier	0,56	0,57
Mensuel	13,86	13,88

Les tuax mseenuls et jornuerilas de la « pmrie de vêtements de tvriaal » snot fixés à comtepr du 1er jveianr 2018 ou en cas de rtaaresilovion au 1er février ou de ttuoe artue de dtae d'application du présent annevat (cf. art. 9 « Appicotlian ») à :

(En euros.)

Taux	Prime pliatrlee de vêtements de travail	
	Si aipopaciltn au 1er jevianr 2018	Si aaoplpitcin au 1er février 2018 ou toute autre date
Journalier	0,74	0,74
Mensuel	18,32	18,34

Article 9 - Application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Par dérogation aux dopionissits de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dpsiontosiis du présent aennavt ertnent en acipltapion à pritar du prmeeir juor du mios qui suvria la paoirutn au Janroul oeiicffl de l'arrêté d'extension le concernant, si ctete piubloictan intnerievt anvat le 20 du mios précédent.
Conformément aux dniisstoopis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prieats snaieirtags du présent aveannt suetplnit que ses dsnoptoiisis s'appliquent aux erestnireps de mnois de 50 salariés.

Par ailleurs, elels précisent que le présent aanvnet prroua être révisé ou dénoncé dnas les cinnditoos définies à l'article 41 des dnotiopsiiss conemums de la CCN mtunetianon faoirierrve et tauvrax connexes.

Article 10 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent anavent frea l'objet d'un dépôt par le scdniayt des aauxlreiiis de la muneaotitnn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tiaavrl et de l'emploi, dieroitcn générale du tavrial dnas les ciniodntos fixées par les alitercs L. 2231-5 et svtunais et D. 2231-1 et satuinvs du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une daemnde d'extension dnas les ctdniionos fixées par les aeirtlcs L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe I
Salaires gnartias « Ovuirres » (annexe I, art. 12)

Conformément aux aelcitrs 1er et 1.1 de l'avenant n° 101 du 28 setmerpbe 2017, la gilrle des slaeiras « Oeuvirrs » est à la dtae d'application de l'accord si celle-ci est le 1er jaivenr 2018 :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,98
	? 3 et < 6 ans	157	10,00
	? 6 et < 9 ans	158	10,01
	? 9 et < 12 ans	159	10,04
	?12 et < 15 ans	160	10,05
	? 15 ans	161	10,07

Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,07
	? 1 et < 2 ans	162	10,10
	? 2 et < 3 ans	163	10,12
	? 3 et < 5 ans	164	10,14
	? 5 et < 7 ans	165	10,17
	? 7 et < 9 ans	166	10,19
	? 9 et < 11 ans	167	10,21
	? 11 et < 12 ans	168	10,24
	? 12 et < 13 ans	169	10,26
	? 13 et < 18 ans	170	10,28
	? 18 ans	171	10,31
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,31
	? 1 et < 2 ans	172	10,32
	? 2 et < 3 ans	173	10,34
	? 3 et < 5 ans	174	10,37
	? 5 et < 7 ans	175	10,39
	? 7 et < 9 ans	176	10,43
	? 9 et < 11 ans	177	10,45
	? 11 et < 12 ans	178	10,47
	? 12 et < 13 ans	179	10,51
	? 13 et < 18 ans	180	10,53
	? 18 ans	181	10,55
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,55
	? 1 et < 2 ans	182	10,57
	? 2 et < 3 ans	183	10,59
	? 3 et < 5 ans	184	10,63
	? 5 et < 7 ans	185	10,65
	? 7 et < 9 ans	186	10,68
	? 9 et < 11 ans	187	10,71
	? 11 et < 12 ans	188	10,74
	? 12 et < 13 ans	189	10,77
	? 13 et < 18 ans	190	10,79
	? 18 ans	191	10,83

Manutention (En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	9,98
	? 1 et < 2 ans	157	10,00
	? 2 et < 3 ans	158	10,01
	? 3 et < 5 ans	159	10,04
	? 5 et < 7 ans	160	10,05
	? 7 et < 9 ans	161	10,07
	? 9 et < 11 ans	162	10,10
	? 11 et < 12 ans	163	10,12
	? 12 et < 13 ans	164	10,14
	? 13 et < 18 ans	165	10,17
	? 18 ans	166	10,19

Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,19
	? 1 et < 2 ans	167	10,21
	? 2 et < 3 ans	168	10,24
	? 3 et < 5 ans	169	10,26
	? 5 et < 7 ans	170	10,28
	? 7 et < 9 ans	171	10,31
	? 9 et < 11 ans	172	10,32
	? 11 et < 12 ans	173	10,34
	? 12 et < 13 ans	174	10,37
	? 13 et < 18 ans	175	10,39
	? 18 ans	176	10,43
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,43
	? 1 et < 2 ans	177	10,45
	? 2 et < 3 ans	178	10,47
	? 3 et < 5 ans	179	10,51
	? 5 et < 7 ans	180	10,53
	? 7 et < 9 ans	181	10,55
	? 9 et < 11 ans	182	10,57
	? 11 et < 12 ans	183	10,59
	? 12 et < 13 ans	184	10,63
	? 13 et < 18 ans	185	10,65
	? 18 ans	186	10,68
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,68
	? 1 et < 2 ans	187	10,71
	? 2 et < 3 ans	188	10,74
	? 3 et < 5 ans	189	10,77
	? 5 et < 7 ans	190	10,79
	? 7 et < 9 ans	191	10,83
	? 9 et < 11 ans	192	10,86
	? 11 et < 12 ans	193	10,88
	? 12 et < 13 ans	194	10,91
	? 13 et < 18 ans	195	10 94
	? 18 ans	196	10,97

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe II
Salaires gaitrans « Oiuervrs des eeinpsterrs tvainrllaat puor le ctmpoe de la RTAP » (annexe II, art 12)

Conformément aux actielrs 1er et 1.2 de l'avenant n° 101 du 28 stmpreebe 2017 la gllire de slieraas « Orvieurs des eprsierents tliarlanavt puor le cpmtoe de la RTAP » est à la dtae d'application de l'accord si celle-ci est le 1er jenvair 2018 :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,98
	? 3 et < 6 ans	157	10,00
	? 6 et < 9 ans	158	10,01
	? 9 et < 12 ans	159	10,04
	? 12 et < 15 ans	160	10,05
	? 15 ans	161	10,07

Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,07
	? 1 et < 2 ans	162	10,10
	? 2 et < 3 ans	163	10,12
	? 3 et < 5 ans	164	10,14
	? 5 et < 7 ans	165	10,17
	? 7 et < 9 ans	166	10,19
	? 9 et < 11 ans	167	10,21
	? 11 et < 12 ans	168	10,24
	? 12 et < 13 ans	169	10,26
	? 13 et < 18 ans	170	10,28
	? 18 ans	171	10,31
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,31
	? 1 et < 2 ans	172	10,32
	? 2 et < 3 ans	173	10,34
	? 3 et < 5 ans	174	10,37
	? 5 et < 7 ans	175	10,39
	? 7 et < 9 ans	176	10,43
	? 9 et < 11 ans	177	10,45
	? 11 et < 12 ans	178	10,47
	? 12 et < 13 ans	179	10,51
	? 13 et < 18 ans	180	10,53
	? 18 ans	181	10,55
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,55
	? 1 et < 2 ans	182	10,57
	? 2 et < 3 ans	183	10,59
	? 3 et < 5 ans	184	10,63
	? 5 et < 7 ans	185	10,65
	? 7 et < 9 ans	186	10,68
	? 9 et < 11 ans	187	10,71
	? 11 et < 12 ans	188	10,74
	? 12 et < 13 ans	189	10,77
	? 13 et < 18 ans	190	10,79
	? 18 ans	191	10,83

Manutention (En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	9,98
	? 1 et < 2 ans	157	10,00
	? 2 et < 3 ans	158	10,01
	? 3 et < 5 ans	159	10,04
	? 5 et < 7 ans	160	10,05
	? 7 et < 9 ans	161	10,07
	? 9 et < 11 ans	162	10,10
	? 11 et < 12 ans	163	10,12
	? 12 et < 13 ans	164	10,14
	? 13 et < 18 ans	165	10,17
	? 18 ans	166	10,19

Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,19
	? 1 et < 2 ans	167	10,21
	? 2 et < 3 ans	168	10,24
	? 3 et < 5 ans	169	10,26
	? 5 et < 7 ans	170	10,28
	? 7 et < 9 ans	171	10,31
	? 9 et < 11 ans	172	10,32
	? 11 et < 12 ans	173	10,34
	? 12 et < 13 ans	174	10,37
	? 13 et < 18 ans	175	10,39
	? 18 ans	176	10,43
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,43
	? 1 et < 2 ans	177	10,45
	? 2 et < 3 ans	178	10,47
	? 3 et < 5 ans	179	10,51
	? 5 et < 7 ans	180	10,53
	? 7 et < 9 ans	181	10,55
	? 9 et < 11 ans	182	10,57
	? 11 et < 12 ans	183	10,59
	? 12 et < 13 ans	184	10,63
	? 13 et < 18 ans	185	10,65
	? 18 ans	186	10,68
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,68
	? 1 et < 2 ans	187	10,71
	? 2 et < 3 ans	188	10,74
	? 3 et < 5 ans	189	10,77
	? 5 et < 7 ans	190	10,79
	? 7 et < 9 ans	191	10,83
	? 9 et < 11 ans	192	10,86
	? 11 et < 12 ans	193	10,88
	? 12 et < 13 ans	194	10,91
	? 13 et < 18 ans	195	10,94
	? 18 ans	196	10,97

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe III
Salaires gaianrts « Employés de ctrianhes » (annexe III, art. 12)

Conformément aux aeclitrs 1er et 1.3 de l'avenant n° 101 du 28 sbemeprte 2017 la gilrle des sreliaas « Employés de citrehnas » est à la dtae d'application de l'accord si celle-ci est le 1er jvaneir 2018 :

Niveau	Coefficient	Salaire menuesl brut
I	123	1?513,10
II	134	1?539,87
III	144	1?564,21
IV	154	1?588,54
V	165	1?615,31
VI	181	1?654,25
VII	197	1?691,96

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe IV

Salaires gatarins « Caedrs et agetns de maîtrise » (annexe IV, art. 15)
Conformément aux aeicrtls 1er et 1.4 de l'avenant n° 101 du 28 sebpetmre 2017 la grille des srleaais « Cdares et agtnes de maîtrise » est à la dtae d'application de l'accord si celle-ci est le 1er jvaenir 2018 :

Ancienneté	Majoration d'ancienneté	Coefficient	Salaire mesenul brut
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1?772,77
De 6 mios à 1 an		201,5	1?851,38
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1?906,92
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1?962,46
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2?018,00
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2?073,55
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2?129,09

Plus de 15 ans	18 %	201,5	2?184,63
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	1?997,35
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2?057,26
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2?117,18
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2?177,10
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2?237,02
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2?296,95
Plus de 15 ans	18 %	221	2?356,86
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an		247	2?191,95
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2?257,70
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2?323,47
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2?389,22
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2?454,99
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2?520,74
Plus de 15 ans	18 %	247	2?586,49
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2?457,67
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2?531,40
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2?605,13
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2?678,87
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2?752,59
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2?826,32
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2?900,05

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe V
Salaires gtinaars « Oviruers » (annexe I, art. 12)

Conformément aux arletcis 1 et 1.1 de l'avenant n° 101 du 28 seemrptbe 2017 la gllrie des salreais « Orvieurs » est à la dtae d'application de l'accord si celle-ci est le 1er février 2018 ou ttuoe artue dtae ultérieure :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,99
	? 3 et < 6 ans	157	10,01
	? 6 et < 9 ans	158	10,02
	? 9 et < 12 ans	159	10,05
	? 12 et < 15 ans	160	10,06
	? 15 ans	161	10,08
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,08
	? 1 et < 2 ans	162	10,11
	? 2 et < 3 ans	163	10,13
	? 3 et < 5 ans	164	10,15
	? 5 et < 7 ans	165	10,18
	? 7 et < 9 ans	166	10,20
	? 9 et < 11 ans	167	10,22
	? 11 et < 12 ans	168	10,25
	? 12 et < 13 ans	169	10,27
	? 13 et < 18 ans	170	10,29
	? 18 ans	171	10,32

Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,32
	? 1 et < 2 ans	172	10,33
	? 2 et < 3 ans	173	10,35
	? 3 et < 5 ans	174	10,38
	? 5 et < 7 ans	175	10,40
	? 7 et < 9 ans	176	10,44
	? 9 et < 11 ans	177	10,46
	? 11 et < 12 ans	178	10,48
	? 12 et < 13 ans	179	10,52
	? 13 et < 18 ans	180	10,54
	? 18 ans	181	10,57
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,57
	? 1 et < 2 ans	182	10,58
	? 2 et < 3 ans	183	10,60
	? 3 et < 5 ans	184	10,64
	? 5 et < 7 ans	185	10,66
	? 7 et < 9 ans	186	10,69
	? 9 et < 11 ans	187	10,72
	? 11 et < 12 ans	188	10,75
	? 12 et < 13 ans	189	10,78
	? 13 et < 18 ans	190	10,80
	? 18 ans	191	10,84

Manutention (En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	9,99
	? 1 et < 2 ans	157	10,01
	? 2 et < 3 ans	158	10,02
	? 3 et < 5 ans	159	10,05
	? 5 et < 7 ans	160	10,06
	? 7 et < 9 ans	161	10,08
	? 9 et < 11 ans	162	10,11
	? 11 et < 12 ans	163	10,13
	? 12 et < 13 ans	164	10,15
	? 13 et < 18 ans	165	10,18
	? 18 ans	166	10,20
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,20
	? 1 et < 2 ans	167	10,22
	? 2 et < 3 ans	168	10,25
	? 3 et < 5 ans	169	10,27
	? 5 et < 7 ans	170	10,29
	? 7 et < 9 ans	171	10,32
	? 9 et < 11 ans	172	10,33
	? 11 et < 12 ans	173	10,35
	? 12 et < 13 ans	174	10,38
	? 13 et < 18 ans	175	10,40
	? 18 ans	176	10,44

Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,44
	? 1 et < 2 ans	177	10,46
	? 2 et < 3 ans	178	10,48
	? 3 et < 5 ans	179	10,52
	? 5 et < 7 ans	180	10,54
	? 7 et < 9 ans	181	10,57
	? 9 et < 11 ans	182	10,58
	? 11 et < 12 ans	183	10,60
	? 12 et < 13 ans	184	10,64
	? 13 et < 18 ans	185	10,66
	? 18 ans	186	10,69
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,69
	? 1 et < 2 ans	187	10,72
	? 2 et < 3 ans	188	10,75
	? 3 et < 5 ans	189	10,78
	? 5 et < 7 ans	190	10,80
	? 7 et < 9 ans	191	10,84
	? 9 et < 11 ans	192	10,87
	? 11 et < 12 ans	193	10,90
	? 12 et < 13 ans	194	10,92
	? 13 et < 18 ans	195	10,95
	? 18 ans	196	10,98

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe VI
Salaires ganritas « Ourvries des eneprtsreis taliavlnart puor le cpomte de la RTAP » (annexe II, art. 12)

Conformément aux alircets 1er et 1.2 de l'avenant n° 101 du 28 sermbptee 2017 la grille de sreailas « Overirus des epstreierns tlalanavrit puor le cotpme de la RTAP » est à la dtae d'application de l'accord si celle-ci est le 1er février 2018 ou tuote aurte dtae ultérieure :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,99
	? 3 et < 6 ans	157	10,01
	? 6 et < 9 ans	158	10,02
	? 9 et < 12 ans	159	10,05
	? 12 et < 15 ans	160	10,06
	? 15 ans	161	10,08
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,08
	? 1 et < 2 ans	162	10,11
	? 2 et < 3 ans	163	10,13
	? 3 et < 5 ans	164	10,15
	? 5 et < 7 ans	165	10,18
	? 7 et < 9 ans	166	10,20
	? 9 et < 11 ans	167	10,22
	? 11 et < 12 ans	168	10,25
	? 12 et < 13 ans	169	10,27
	? 13 et < 18 ans	170	10,29
	? 18 ans	171	10,32

Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,32
	? 1 et < 2 ans	172	10,33
	? 2 et < 3 ans	173	10,35
	? 3 et < 5 ans	174	10,38
	? 5 et < 7 ans	175	10,40
	? 7 et < 9 ans	176	10,44
	? 9 et < 11 ans	177	10,46
	? 11 et < 12 ans	178	10,48
	? 12 et < 13 ans	179	10,52
	? 13 et < 18 ans	180	10,54
	? 18 ans	181	10,57
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,57
	? 1 et < 2 ans	182	10,58
	? 2 et < 3 ans	183	10,60
	? 3 et < 5 ans	184	10,64
	? 5 et < 7 ans	185	10,66
	? 7 et < 9 ans	186	10,69
	? 9 et < 11 ans	187	10,72
	? 11 et < 12 ans	188	10,75
	? 12 et < 13 ans	189	10,78
	? 13 et < 18 ans	190	10,80
	? 18 ans	191	10,84

Manutention (En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	9,99
	? 1 et < 2 ans	157	10,01
	? 2 et < 3 ans	158	10,02
	? 3 et < 5 ans	159	10,05
	? 5 et < 7 ans	160	10,06
	? 7 et < 9 ans	161	10,08
	? 9 et < 11 ans	162	10,11
	? 11 et < 12 ans	163	10,13
	? 12 et < 13 ans	164	10,15
	? 13 et < 18 ans	165	10,18
	? 18 ans	166	10,20
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,20
	? 1 et < 2 ans	167	10,22
	? 2 et < 3 ans	168	10,25
	? 3 et < 5 ans	169	10,27
	? 5 et < 7 ans	170	10,29
	? 7 et < 9 ans	171	10,32
	? 9 et < 11 ans	172	10,33
	? 11 et < 12 ans	173	10,35
	? 12 et < 13 ans	174	10,38
	? 13 et < 18 ans	175	10,40
	? 18 ans	176	10,44

Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,44
	? 1 et < 2 ans	177	10,46
	? 2 et < 3 ans	178	10,48
	? 3 et < 5 ans	179	10,52
	? 5 et < 7 ans	180	10,54
	? 7 et < 9 ans	181	10,57
	? 9 et < 11 ans	182	10,58
	? 11 et < 12 ans	183	10,60
	? 12 et < 13 ans	184	10,64
	? 13 et < 18 ans	185	10,66
	? 18 ans	186	10,69
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,69
	? 1 et < 2 ans	187	10,72
	? 2 et < 3 ans	188	10,75
	? 3 et < 5 ans	189	10,78
	? 5 et < 7 ans	190	10,80
	? 7 et < 9 ans	191	10,84
	? 9 et < 11 ans	192	10,87
	? 11 et < 12 ans	193	10,90
	? 12 et < 13 ans	194	10,92
	? 13 et < 18 ans	195	10,95
	? 18 ans	196	10,98

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe VII
Salaires gtianars « Employés de ctihrneas » (annexe III, art. 12)

Conformément aux aceitlrs 1er et 1.3 de l'avenant n° 101 du 28 spmterebe 2017 la girlle des siareals « Employés de ctiarhens » est à la dtae d'application de l'accord si celle-ci est le 1er février 2018 ou tuote artue dtae ultérieure :

Niveau	Coefficient	Salaire mnseeul brut
I	123	1?514,60
II	134	1?541,40
III	144	1?565,75
IV	154	1?590,11
V	165	1?616,91
VI	181	1?635,88
VII	197	1?693,63

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe VIII
Salaires gitarnas « Ceards et ategns de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Conformément aux atlcreis 1er et 1.4 de l'avenant n° 101 du 28 semrbtpee 2017 la gllrie des seaairls « Cdares et atnegs de maîtrise » est à la dtae d'application de l'accord si celle-ci est le 1er février 2018 ou ttuoe atrue dtae ultérieure :

Ancienneté	Majoration d'ancienneté	Coefficient	Salaire mnuseel brut
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1?774,53
De 6 mios à 1 an		201,5	1?853,21
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1?908,81
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1?964,40
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2?020,00
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2?075,60
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2?131,20
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2?186,79
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	1?999,32
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2?059,30
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2?119,28
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2?179,25
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2?239,23
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2?299,22
Plus de 15 ans	18 %	221	2?359,20
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an		247	2?194,12

De 1 an à 3 ans	3 %	247	2?259,94
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2?325,77
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2?391,59
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2?457,42
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2?523,24
Plus de 15 ans	18 %	247	2?589,06
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2?460,10
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2?533,91
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2?607,71
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2?681,52
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2?755,31
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2?829,12
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2?902,92

Avenant du 28 septembre 2017 à l'avenant n 101 du 28 septembre 2017 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2018

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA
Syndicats signataires	FGTE CFDT FNPD CGT SNATT CFE-CGC FGT CFTC FEETS FO USPDA CGT

Avenant n 102 du 23 janvier 2019 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNPD CGT ; FEETS FO ; USPDA CGT,

Article 1er - Salaires garantis

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les tuax hireoars des glrleis de seilraas snot revalorisés de 1,10 % dnas le cas où la dtae d'application du présent aanenvt (cf. art. 11 « Aplopaiitcn ») sreiat le 1er arvil 2019 ou de 1,20 % au cas où celle-ci seriat le 1er mai 2019 ou de totue artue dtae postérieure.

Dans le cas où, la vlaeur du Simc au cuors de l'année 2019 siraet supérieure à la vealur du ceecfoiinft 156 (annexes I et II) ou du cefcfoieint 123 (annexe III), les ptaeirs cnoennnivet de se réunir à la dendmae de la pirtae la puls diligente.

Article 1.1 - Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les geilrls de srlaieas « Oreuvirs » teells qu'elles résultent de la rrtasieliovoan définie à l'article 1er ci-dessus frugeint en anxene 1 du présent annvaet puor la rraeotlaiviosn au 1er avril 2019 ou en anxene 5 du présent avneant en cas de ritvsroloaiaen au 1er mai 2019 ou toute atrue dtae d'application de l'avenant.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les ptreais snitieargas cennnnivoet de compléter l'article 9 « Aipatpoicln » de l'avenant n° 101 du 28 sbmrtepee 2017 ratelif aux sriaaels gniarats et aux auetrs éléments de rémunération puor l'année 2018 aevc les spaiunlottis setunaivs :

Article 9
Application (stipulations complémentaires)

Conformément aux diosiostnpis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pateirs srnaiitages du présent annaevt siuletnpt que ses dpitionisoss s'appliquent aux eenptsrries de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, elels précisent que le présent aennavt purora être révisé ou dénoncé dnas les condtniios définies à l'article 41 des dsoipnsitios cmmeuons de la CCN moeutinnatn friarvoeire et taavurx connexes.

Article 1.2 - Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (annexe II, art. 12)

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les glerlis de seairlas « Orverius ? RTAP » tleles qu'elles résultent de la rrotasviileaon définie à l'article 1er ci-dessus frneiugt en anenxe 2 du présent aaenvnt puor la rsoleaiatiorvn au 1er arvil 2019 ou en annxee 6 du présent aennvat en cas de rovleiosatarin au 1er mai 2019 ou tutoe ature dtae d'application de l'avenant.

Article 1.3 - Salaires garantis « Employés de chantier » (annexe III, art. 12)

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les glrelis de sleraais « Employés » telles qu'elles résultent de la riailterosaovn définie à l'article 1er ci-dessus furiegnt en aexnne 3 du présent avnanet puor la rrtleiooaisvan au 1er avril 2019 ou en annxee 7 du présent aenavnt en cas de riirtsveaoolan au 1er mai 2019 ou ttuoe aurte dtae d'application de l'avenant.

Article 1.4 - Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les gilrels de sliraaes « Cadres et AM » tleels qu'elles résultent de la rostlovaareiin définie à l'article 1er ci-dessus fguirent en aexnne 4 du présent anenvat puor la rivlaooisraetn au 1er arivl 2019 ou en aenxne 8 du présent aneavnt en cas de resolaoiirtavn au 1er mai 2019 ou ttoue autre dtae d'application de l'avenant.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit (annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

La vaeulr hrarioe de l'indemnité puor taviral de niut srea fixée à 1,23 ? au 1er avril 2019 ou à 1,23 ? en cas de rsvtaieooalrin au

1er mai 2019 ou tutoe atrue dtae d'application du présent annvaet (cf. art. 11 « Aoictalippn »).

Article 3 - Indemnité de panier (annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Le tuax de l'indemnité de pienar par journée de taarivl est fixé à 2,30 ? à la dtae d'application du présent annevat (cf. art. 11 « Aacpitlpion »).

Article 4 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers » (annexe I, art. 18)
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Le tuax hoarrie de la pmire de susilsrae et de décrassage est fixé au 1er arivl 2019 ou en cas de rsoaoiliavtren au 1er mai 2019 ou de totue artue dtae d'application du présent aannevt (cf. art. 11 « Aicpptlioan ») à :

(En euors par heure.)

Prime de slusarise et de décrassage	Si application au 1er arivl 2019	Si actlapoipin au 1er mai 2019 ou totue artue date
1re catégorie	0,32	0,32
2e catégorie	0,29	0,29
3e catégorie	0,27	0,27

Le tuax hiraore de la prime supplémentaire de slrissuae allouée aux neotueytrs de doeusss de locomotives, trctruaes et artuloais est fixé à ctpomer du 1er arivl 2019 ou en cas de rvlreooasitain au 1er mai 2019 ou de ttuoe ature dtae d'application du présent annvaet (cf. art. 11 « Atalcioppin ») à :

(En eruos par heure.)

	Si application au 1er avril 2019	Si application au 1er mai 2019 ou tutoe artue date
Prime supplémentaire de salissure	0,18	0,18

Article 5 - Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 18)
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Le tuax hrrioae de la pimre de saurislse et de décrassage est fixé à cpemotr du 1er avirl 2019 ou en cas de rsialaeroovtin au 1er mai 2019 ou de tuote ature dtae d'application du présent avennat (cf. art. 11 « Apaicitopln ») à :

(En eruos par heure.)

Prime de slrssaiue et de décrassage	Si aclatoipipn au 1er airvl 2019	Si aiopitcapln au 1er mai 2019 ou toute autre date
1re catégorie	0,40	0,41
2e catégorie	0,31	0,31
3e catégorie	0,20	0,20

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Prime d'enrayage « Oueirvrs » (annexe I, art. 18 bis)

Le tuax hairroe de la pirme d'enrayage est fixé à cmoeptr du 1er airvl 2019 ou en cas de raisavteloiorn au 1er mai 2019 ou de toute arute dtae d'application du présent anaenvt (cf. art. 11 « Atipilcoapn ») à :

(En euors par heure.)

	Si aticoilappn au 1er avirl 2019	Si application au 1er mai 2019 ou toute aurte date
Prime d'enrayage	0,94	0,94

Article 7 - Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 17 quater)
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Le tuax hraroie de la pirme de mineotntuan de pièces loedrus est fixé à cmpoter du 1er aivrl 2019 ou en cas de resvaltiriaoon au 1er mai 2019 ou de ttuoe artue dtae d'application du présent aanvnet (cf. art. 11 « Atlocpipian ») à :

(En erous par heure.)

	Si application au 1er airvl 2019	Si application au 1er mai 2019 ou totue arute date
Prime de mtuiteonnan de pièces lourdes	0,24	0,24

Article 8 - Primes de vêtements de travail « Ouvriers. – RATP » (annexe II, art. 20)
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les tuax mesnlues et jiulonerars de la « pimre peritalle de vêtements de tarival » snot fixés à coemptr du 1er avirl 2019 ou en cas de rrstaaevioolin au 1er mai 2019 ou de ttuoe ature dtae d'application du présent aeanvnt (cf. art. 11 « Appaicotiln ») à :

(En euros.)

Taux	Prime paetlrlie de vêtements de travail	
	Si application au 1er arivl 2019	Si application au 1er mai 2019 ou totue ature date
Journalier	0,57	0,57
Mensuel	14,03	14,04

Les tuax musenels et jairurenlos de la « prmie de vêtements de taviral » snot fixés à ctmpoer du 1er airvl 2019 ou en cas de rstialooairven au 1er mai 2019 ou de ttuoe aurte de dtae d'application du présent avennat (cf. art. 11 « Aciloiatppn ») à :

(En euros.)

Taux	Prime de vêtements de travail	
	Si application au 1er avril 2019	Si application au 1er mai 2019 ou toute atrue date
Journalier	0,75	0,74
Mensuel	18,54	18,56

Article 9 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Conformément aux dpsiioonitss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paretis sgieraiants du présent aevnnat snlepuitt que

ses dsiinsootpis s'appliquent aux eeetprrisns de minos de 50 salariés et ne coepnmrtot pas de dipiitssoons spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 10 - Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Conformément aux diopinistsos de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les peitars saegriaints précisent que le présent anneavt prruoa être révisé ou dénoncé dnas les coitnoinds définies à l'article 41 des dintiosposis cmoumnes de la cnoenovtin cllecitvoe nnoailtae mnotautenin fiaveorirre et tuaavrx connexes, et qu'elles egironnevast son renveloemnulet dnas le cdrae des truaavx ptiiraares organisés au sien de la CPNPI de la branche.

Article 11 - Application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Par dérogation aux diopintsisos de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dsioistpnois du présent aenvant etnnert en aipaiopctln à pirtar du pmreeir juor du mios qui sivrua la pouiratn au Janourl ofiicefl de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 12 - Publicité et signatures

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Le présent anaevnt frea l'objet d'un dépôt par le sayicndt des axarlieuiis de la meitontnaun et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du taarivl et de l'emploi, diecortin générale du tavaril dnas les conitoidns fixées par les aeiltcrs L. 2231-5 et sutinavs et D. 2231-1 et snvuatis du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dmanede d'extension dnas les cnniditoos fixées par les atlriecs L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Annexe 1

Salaires gatainrs « Orrvuies » (annexe I, art. 12)

Conformément aux actliers 1er et 1.1 de l'avenant n° 102 du 23 jnaeivr 2019, la gilrle des selraias « Oerruvis » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er arivl 2019) :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,10
	? 3 ans et < 6 ans	157	10,12
	? 6 ans et < 9 ans	158	10,13
	? 9 ans et < 12 ans	159	10,16
	? 12 ans et < 15 ans	160	10,17
	? 15 ans	161	10,19
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,19
	? 1 an et < 2 ans	162	10,22
	? 2 ans et < 3 ans	163	10,24
	? 3 ans et < 5 ans	164	10,26
	? 5 ans et < 7 ans	165	10,29
	? 7 ans et < 9 ans	166	10,31
	? 9 ans et < 11 ans	167	10,34
	? 11 ans et < 12 ans	168	10,36
	? 12 ans et < 13 ans	169	10,38
	? 13 ans et < 18 ans	170	10,41
	? 18 ans	171	10,43
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,43
	? 1 an et < 2 ans	172	10,44
	? 2 ans et < 3 ans	173	10,47
	? 3 ans et < 5 ans	174	10,49
	? 5 ans et < 7 ans	175	10,51
	? 7 ans et < 9 ans	176	10,55
	? 9 ans et < 11 ans	177	10,57
	? 11 ans et < 12 ans	178	10,60
	? 12 ans et < 13 ans	179	10,63
	? 13 ans et < 18 ans	180	10,66
	? 18 ans	181	10,68

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,68
	? 1 an et < 2 ans	182	10,69
	? 2 ans et < 3 ans	183	10,72
	? 3 ans et < 5 ans	184	10,75
	? 5 ans et < 7 ans	185	10,78
	? 7 ans et < 9 ans	186	10,81
	? 9 ans et < 11 ans	187	10,84
	? 11 ans et < 12 ans	188	10,87
	? 12 ans et < 13 ans	189	10,90
	? 13 ans et < 18 ans	190	10,92
	? 18 ans	191	10,96

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,10
	? 1 an et < 2 ans	157	10,12
	? 2 ans et < 3 ans	158	10,13
	? 3 ans et < 5 ans	159	10,16
	? 5 ans et < 7 ans	160	10,17
	? 7 ans et < 9 ans	161	10,19
	? 9 ans et < 11 ans	162	10,22
	? 11 ans et < 12 ans	163	10,24
	? 12 ans et < 13 ans	164	10,26
	? 13 ans et < 18 ans	165	10,29
	? 18 ans	166	10,31
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,31
	? 1 an et < 2 ans	167	10,34
	? 2 ans et < 3 ans	168	10,36
	? 3 ans et < 5 ans	169	10,38
	? 5 ans et < 7 ans	170	10,41
	? 7 ans et < 9 ans	171	10,43
	? 9 ans et < 11 ans	172	10,44
	? 11 ans et < 12 ans	173	10,47
	? 12 ans et < 13 ans	174	10,49
	? 13 ans et < 18 ans	175	10,51
	? 18 ans	176	10,55
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,55
	? 1 an et < 2 ans	177	10,57
	? 2 ans et < 3 ans	178	10,60
	? 3 ans et < 5 ans	179	10,63
	? 5 ans et < 7 ans	180	10,66
	? 7 ans et < 9 ans	181	10,68
	? 9 ans et < 11 ans	182	10,69
	? 11 ans et < 12 ans	183	10,72
	? 12 ans et < 13 ans	184	10,75
	? 13 ans et < 18 ans	185	10,78
	? 18 ans	186	10,81

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,81
	? 1 an et < 2 ans	187	10,84
	? 2 ans et < 3 ans	188	10,87
	? 3 ans et < 5 ans	189	10,90
	? 5 ans et < 7 ans	190	10,92
	? 7 ans et < 9 ans	191	10,96
	? 9 ans et < 11 ans	192	10,99
	? 11 ans et < 12 ans	193	11,02
	? 12 ans et < 13 ans	194	11,04
	? 13 ans et < 18 ans	195	11,07
	? 18 ans	196	11,10

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Annexe 2

Salaires gnaaitrs « Oerrvuis des eterneirsps tlarlavnait puor le coptme de la RTAP » (annexe II, art. 12)

Conformément aux aetlircs 1er et 1.2 de l'avenant n° 102 du 23 jinvaer 2019 la glirle de sarailes « Oervrius des eriersptes talraanvlit puor le cotmpe de la RTAP » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er arivl 2019) :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,10
	? 3 ans et < 6 ans	157	10,12
	? 6 ans et < 9 ans	158	10,13
	? 9 ans et < 12 ans	159	10,16
	? 12 ans et < 15 ans	160	10,17
	? 15 ans	161	10,19
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,19
	? 1 an et < 2 ans	162	10,22
	? 2 ans et < 3 ans	163	10,24
	? 3 ans et < 5 ans	164	10,26
	? 5 ans et < 7 ans	165	10,29
	? 7 ans et < 9 ans	166	10,31
	? 9 ans et < 11 ans	167	10,34
	? 11 ans et < 12 ans	168	10,36
	? 12 ans et < 13 ans	169	10,38
	? 13 ans et < 18 ans	170	10,41
	? 18 ans	171	10,43
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,43
	? 1 an et < 2 ans	172	10,44
	? 2 ans et < 3 ans	173	10,47
	? 3 ans et < 5 ans	174	10,49
	? 5 ans et < 7 ans	175	10,51
	? 7 ans et < 9 ans	176	10,55
	? 9 ans et < 11 ans	177	10,57
	? 11 ans et < 12 ans	178	10,60
	? 12 ans et < 13 ans	179	10,63
	? 13 ans et < 18 ans	180	10,66
	? 18 ans	181	10,68

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,68
	? 1 an et < 2 ans	182	10,69
	? 2 ans et < 3 ans	183	10,72
	? 3 ans et < 5 ans	184	10,75
	? 5 ans et < 7 ans	185	10,78
	? 7 ans et < 9 ans	186	10,81
	? 9 ans et < 11 ans	187	10,84
	? 11 ans et < 12 ans	188	10,87
	? 12 ans et < 13 ans	189	10,90
	? 13 ans et < 18 ans	190	10,92
	? 18 ans	191	10,96

Manutention (En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,10
	? 1 an et < 2 ans	157	10,12
	? 2 ans et < 3 ans	158	10,13
	? 3 ans et < 5 ans	159	10,16
	? 5 ans et < 7 ans	160	10,17
	? 7 ans et < 9 ans	161	10,19
	? 9 ans et < 11 ans	162	10,22
	? 11 ans et < 12 ans	163	10,24
	? 12 ans et < 13 ans	164	10,26
	? 13 ans et < 18 ans	165	10,29
	? 18 ans	166	10,31
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,31
	? 1 an et < 2 ans	167	10,34
	? 2 ans et < 3 ans	168	10,36
	? 3 ans et < 5 ans	169	10,38
	? 5 ans et < 7 ans	170	10,41
	? 7 ans et < 9 ans	171	10,43
	? 9 ans et < 11 ans	172	10,44
	? 11 ans et < 12 ans	173	10,47
	? 12 ans et < 13 ans	174	10,49
	? 13 ans et < 18 ans	175	10,51
	? 18 ans	176	10,55
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,55
	? 1 an et < 2 ans	177	10,57
	? 2 ans et < 3 ans	178	10,60
	? 3 ans et < 5 ans	179	10,63
	? 5 ans et < 7 ans	180	10,66
	? 7 ans et < 9 ans	181	10,68
	? 9 ans et < 11 ans	182	10,69
	? 11 ans et < 12 ans	183	10,72
	? 12 ans et < 13 ans	184	10,75
	? 13 ans et < 18 ans	185	10,78
	? 18 ans	186	10,81

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,81
	? 1 an et < 2 ans	187	10,84
	? 2 ans et < 3 ans	188	10,87
	? 3 ans et < 5 ans	189	10,90
	? 5 ans et < 7 ans	190	10,92
	? 7 ans et < 9 ans	191	10,96
	? 9 ans et < 11 ans	192	10,99
	? 11 ans et < 12 ans	193	11,02
	? 12 ans et < 13 ans	194	11,04
	? 13 ans et < 18 ans	195	11,07
	? 18 ans	196	11,10

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Annexe 3

Salaires giatarns « Employés de ceritnahs » (annexe III, art. 12)

Conformément aux aceirtls 1er et 1.3 de l'avenant n° 102 du 23 jeianvr 2019 la gllrie des slearais « Employés de cnhtiraes » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er arivl 2019) :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire mnseeul brut
1	123	1 531,26
2	134	1 558,35
3	144	1 582,98
4	154	1 607,60
5	165	1 634,69
6	181	1 674,10
7	197	1 712,26

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Annexe 4

Salaires gtinaras « Ceards et anetgs de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Conformément aux alictres 1er et 1.4 de l'avenant n° 102 du 23 jvaeinr 2019 la grille des sarleais « Cerdas et anegts de maîtrise » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er airvl 2019) :

(En euros.)

Ancienneté	Majoration d'ancienneté	Coefficient	Salaire mensuel brut
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1 794,05
De 6 mios à 1 an		201,5	1 873,60
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 929,80
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 986,01
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 042,22
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 098,43
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 154,64
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 210,85
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	2 021,32
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 081,95
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 142,59
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 203,23
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 263,86
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 324,51
Plus de 15 ans	18 %	221	2 385,15
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an		247	2 218,25
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 284,80
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 351,35
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 417,89
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 484,45
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 550,99
Plus de 15 ans	18 %	247	2 617,54
Chef de service			

De 6 mios à 1 an		282,5	2 487,16
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 561,78
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 636,40
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 711,01
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 785,62
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 860,24
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 934,85

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Conformément aux aitelrcs 1er et 1.1 de l'avenant n° 102 du 23 jnaiver 2019 la gllire des salraies « Oreivurs » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er mai 2019 ou dtae ultérieure) :

Annexe 5

Nettoyage

Salaires giatnras « Orevruis » (annexe I, art. 12)

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,11
	? 3 ans et < 6 ans	157	10,13
	? 6 ans et < 9 ans	158	10,14
	? 9 ans et < 12 ans	159	10,17
	? 12 ans et < 15 ans	160	10,18
	? 15 ans	161	10,20
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,20
	? 1 an et < 2 ans	162	10,23
	? 2 ans et < 3 ans	163	10,25
	? 3 ans et < 5 ans	164	10,27
	? 5 ans et < 7 ans	165	10,30
	? 7 ans et < 9 ans	166	10,32
	? 9 ans et < 11 ans	167	10,35
	? 11 ans et < 12 ans	168	10,37
	? 12 ans et < 13 ans	169	10,39
	? 13 ans et < 18 ans	170	10,42
	? 18 ans	171	10,44
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,44
	? 1 an et < 2 ans	172	10,45
	? 2 ans et < 3 ans	173	10,48
	? 3 ans et < 5 ans	174	10,50
	? 5 ans et < 7 ans	175	10,53
	? 7 ans et < 9 ans	176	10,56
	? 9 ans et < 11 ans	177	10,58
	? 11 ans et < 12 ans	178	10,61
	? 12 ans et < 13 ans	179	10,64
	? 13 ans et < 18 ans	180	10,67
	? 18 ans	181	10,69
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,69
	? 1 an et < 2 ans	182	10,70
	? 2 ans et < 3 ans	183	10,73
	? 3 ans et < 5 ans	184	10,76
	? 5 ans et < 7 ans	185	10,79
	? 7 ans et < 9 ans	186	10,82
	? 9 ans et < 11 ans	187	10,85
	? 11 ans et < 12 ans	188	10,88
	? 12 ans et < 13 ans	189	10,91
	? 13 ans et < 18 ans	190	10,93
	? 18 ans	191	10,97

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,11
	? 1 an et < 2 ans	157	10,13
	? 2 ans et < 3 ans	158	10,14
	? 3 ans et < 5 ans	159	10,17
	? 5 ans et < 7 ans	160	10,18
	? 7 ans et < 9 ans	161	10,20
	? 9 ans et < 11 ans	162	10,23
	? 11 ans et < 12 ans	163	10,25
	? 12 ans et < 13 ans	164	10,27
	? 13 ans et < 18 ans	165	10,30
	? 18 ans	166	10,32
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,32
	? 1 an et < 2 ans	167	10,35
	? 2 ans et < 3 ans	168	10,37
	? 3 ans et < 5 ans	169	10,39
	? 5 ans et < 7 ans	170	10,42
	? 7 ans et < 9 ans	171	10,44
	? 9 ans et < 11 ans	172	10,45
	? 11 ans et < 12 ans	173	10,48
	? 12 ans et < 13 ans	174	10,50
	? 13 ans et < 18 ans	175	10,53
	? 18 ans	176	10,56
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,56
	? 1 an et < 2 ans	177	10,58
	? 2 ans et < 3 ans	178	10,61
	? 3 ans et < 5 ans	179	10,64
	? 5 ans et < 7 ans	180	10,67
	? 7 ans et < 9 ans	181	10,69
	? 9 ans et < 11 ans	182	10,70
	? 11 ans et < 12 ans	183	10,73
	? 12 ans et < 13 ans	184	10,76
	? 13 ans et < 18 ans	185	10,79
	? 18 ans	186	10,82
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,82
	? 1 an et < 2 ans	187	10,85
	? 2 ans et < 3 ans	188	10,88
	? 3 ans et < 5 ans	189	10,91
	? 5 ans et < 7 ans	190	10,93
	? 7 ans et < 9 ans	191	10,97
	? 9 ans et < 11 ans	192	11,00
	? 11 ans et < 12 ans	193	11,03
	? 12 ans et < 13 ans	194	11,05
	? 13 ans et < 18 ans	195	11,09
	? 18 ans	196	11,11

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Annexe 6

Salaires giarnats « Oeuvirrs des eerirpsnets tillaravant puor le ctpmoe de la RTAP » (annexe II, art. 12)

Conformément aux aitclres 1er et 1.2 de l'avenant n° 102 du 23 jeinavr 2019 la glirle de saliares « Orvirues des eesrentrips tlrvalniaat puor le compte de la RTAP » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er mai 2019 ou dtae ultérieure) :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	

Ouvrier	< 3 ans	156	10,11
	? 3 ans et < 6 ans	157	10,13
	? 6 ans et < 9 ans	158	10,14
	? 9 ans et < 12 ans	159	10,17
	? 12 ans et < 15 ans	160	10,18
	? 15 ans	161	10,20
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,20
	? 1 an et < 2 ans	162	10,23
	? 2 ans et < 3 ans	163	10,25
	? 3 ans et < 5 ans	164	10,27
	? 5 ans et < 7 ans	165	10,30
	? 7 ans et < 9 ans	166	10,32
	? 9 ans et < 11 ans	167	10,35
	? 11 ans et < 12 ans	168	10,37
	? 12 ans et < 13 ans	169	10,39
	? 13 ans et < 18 ans	170	10,42
	? 18 ans	171	10,44
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,44
	? 1 an et < 2 ans	172	10,45
	? 2 ans et < 3 ans	173	10,48
	? 3 ans et < 5 ans	174	10,50
	? 5 ans et < 7 ans	175	10,53
	? 7 ans et < 9 ans	176	10,56
	? 9 ans et < 11 ans	177	10,58
	? 11 ans et < 12 ans	178	10,61
	? 12 ans et < 13 ans	179	10,64
	? 13 ans et < 18 ans	180	10,67
	? 18 ans	181	10,69
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,69
	? 1 an et < 2 ans	182	10,70
	? 2 ans et < 3 ans	183	10,73
	? 3 ans et < 5 ans	184	10,76
	? 5 ans et < 7 ans	185	10,79
	? 7 ans et < 9 ans	186	10,82
	? 9 ans et < 11 ans	187	10,85
	? 11 ans et < 12 ans	188	10,88
	? 12 ans et < 13 ans	189	10,91
	? 13 ans et < 18 ans	190	10,93
	? 18 ans	191	10,97

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,11
	? 1 an et < 2 ans	157	10,13
	? 2 ans et < 3 ans	158	10,14
	? 3 ans et < 5 ans	159	10,17
	? 5 ans et < 7 ans	160	10,18
	? 7 ans et < 9 ans	161	10,20
	? 9 ans et < 11 ans	162	10,23
	? 11 ans et < 12 ans	163	10,25
	? 12 ans et < 13 ans	164	10,27
	? 13 ans et < 18 ans	165	10,30
	? 18 ans	166	10,32

Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,32
	? 1 an et < 2 ans	167	10,35
	? 2 ans et < 3 ans	168	10,37
	? 3 ans et < 5 ans	169	10,39
	? 5 ans et < 7 ans	170	10,42
	? 7 ans et < 9 ans	171	10,44
	? 9 ans et < 11 ans	172	10,45
	? 11 ans et < 12 ans	173	10,48
	? 12 ans et < 13 ans	174	10,50
	? 13 ans et < 18 ans	175	10,53
	? 18 ans	176	10,56
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,56
	? 1 an et < 2 ans	177	10,58
	? 2 ans et < 3 ans	178	10,61
	? 3 ans et < 5 ans	179	10,64
	? 5 ans et < 7 ans	180	10,67
	? 7 ans et < 9 ans	181	10,69
	? 9 ans et < 11 ans	182	10,70
	? 11 ans et < 12 ans	183	10,73
	? 12 ans et < 13 ans	184	10,76
	? 13 ans et < 18 ans	185	10,79
	? 18 ans	186	10,82
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,82
	? 1 an et < 2 ans	187	10,85
	? 2 ans et < 3 ans	188	10,88
	? 3 ans et < 5 ans	189	10,91
	? 5 ans et < 7 ans	190	10,93
	? 7 ans et < 9 ans	191	10,97
	? 9 ans et < 11 ans	192	11,00
	? 11 ans et < 12 ans	193	11,03
	? 12 ans et < 13 ans	194	11,05
	? 13 ans et < 18 ans	195	11,09
	? 18 ans	196	11,11

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Annexe 7

Salaires gnriaats « Employés de ceritnahs » (annexe III, art. 12)

Conformément aux aceitrls 1er et 1.3 de l'avenant n° 102 du 23 jianver 2019 la glrile des sreaalis « Employés de ctnriahes » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er mai 2019 ou dtae ultérieure) :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire mnuesel brut
1	123	1 532,77
2	134	1 559,89
3	144	1 584,54
4	154	1 609,19
5	165	1 636,31
6	181	1 675,75
7	197	1 713,96

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Annexe 8

Salaires grntaias « Cardes et antges de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Conformément aux acrlties 1er et 1.4 de l'avenant n° 102 du 23 jivaner 2019 la glrlie des saialres « Ceadrs et angtes de maîtrise » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er mai 2019 ou dtae ultérieure) :

Ancienneté	Majoration d'ancienneté	Coefficient	Salaire mensuel brut
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1 795,82
De 6 mios à 1 an		201,5	1 875,45
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 931,71
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 987,97

De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 044,24
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 100,51
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 156,77
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 213,03
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	2 023,32
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 084,01
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 144,71
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 205,41
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 266,10
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 326,81
Plus de 15 ans	18 %	221	2 387,51
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an		247	2 220,45
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 287,06
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 353,68
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 420,29
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 486,91
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 553,52
Plus de 15 ans	18 %	247	2 620,12
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 489,62
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 564,32
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 639,01
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 713,70
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 788,37
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 863,06
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 937,76

Avenant n 103 du 9 octobre 2019 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNPD CGT ; FEETS FO,

Article 1er - Salaires garantis
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les tuax heairors des gelilrs de saielras snot revalorisés de 1,25 % dnas le cas où la dtae d'application du présent aavnnet (cf. artcile 11 « Apcliaopitn ») sriaet le 1er javneir 2020 ou de 1,35 % au cas où celle-ci sreait le 1er février 2020 ou de 1,45 % au cas où celle-ci sariet le 1er mras 2020 ou de totue autre dtae postérieure.
Dans le cas où, la vualer du Simc au curos de l'année 2020 serait supérieure à la veualr du ceinfceifot 156 (annexes I et II) ou du ciofniefcet 123 (annexe III), les piartes ceoinnvennt de se réunir à la dnmdeae de la ptirae la puls diligente.

Article 1.1 - Salaires garantis – Annexe I de la CCN « Ouvriers » (art. 12)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les giellrs de sraeilas « Oruevris » telles qu'elles résultent de la rotaslairoiven définie à l'article 1er ci-dessus fuergnit en anexne 1 du présent aeannvt puor la roreatsivliaon au 1er jinvear 2020 ou en aenxne 5 du présent avnneat en cas de riolivaeatrosn au 1er février 2020 ou en anenxe 9 du présent aennvat en cas de raosloiriatevn au 1er mras 2020 ou totue autre dtae d'application de l'avenant.

Article 1.2 - Salaires garantis – Annexe II de la CCN « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (art. 12)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les glreils de sarielas « Oeirruvs ? RTAP » telles qu'elles résultent de la rliratoevsiaon définie à l'article 1er ci-dessus fringeut en annxee 2 du présent annevat puor la rsaioraevltoin au 1er jevanir 2020 ou en anexne 6 du présent aevannt en cas de rtoavraiseloin au 1er février 2020 ou en aenxne X du présent avannet en cas de retioaaslvrion au 1er mras 2020 ou tutoe artue dtae d'application de l'avenant.

Article 1.3 - Salaires garantis – Annexe III de la CCN « Employés de chantier » (art. 12)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les glirels de saaelirs « Employés » tleles qu'elles résultent de la rsaotoraileivn définie à l'article 1er ci-dessus fenuirgt en anexne 3 du présent avnnaet puor la rostlvaeiaiorn au 1er jniaver 2020 ou en anexne 7 du présent anvenat en cas de raoeialsvitorn au 1er février 2020 ou en anxene 11 du présent avnneat en cas de reaalotvroisin au 1er mras 2020 ou tutoe autre dtae d'application de l'avenant.

Article 1.4 - Salaires garantis – Annexe IV de la CCN « Cadres et agents de maîtrise » (art. 15)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les glleirs de saeirals « Crdaes et AM » telles qu'elles résultent de la rvaeoastolriin définie à l'article 1er ci-dessus frgnieut en axnene 4 du présent aaevnnt puor la rloaaeiirovtsn au 1er jenaivr 2020 ou en axnnee 8 du présent aevnnat en cas de roiveraitolasn

au 1er février 2020 ou en axnnee 12 du présent anevant en cas de rrlsooviatiaen au 1er mras 2020 ou tuote aurte dtae d'application de l'avenant.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit (art. 17 des annexes I et II de la CCN ; article 16 de l'annexe III de la CCN ; article 18 de l'annexe IV de la CCN)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

La vaeulr horarie de l'indemnité puor tvarial de niut srea fixée à 1,24 ? au 1er jainevr 2020 ou à 1,24 ? en cas de rlsrtiivaooean au 1er février 2020 ou à 1,25 ? en cas de rotevlaaisiron au 1er mras 2020 ou tuote atrue dtae d'application du présent avnaent (cf. alicrte 11 « Aplcotiaipn »).

Article 3 - Indemnité de panier (art. 20 de l'annexe I de la CCN ; article 19 de l'annexe II de la CCN ; article 17 de l'annexe III de la CCN ; article 19 de l'annexe IV de la CCN)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le tuax de l'indemnité de penair par journée de taivral est fixé à 2,40 ? à la dtae d'application du présent aenvnat (cf. airctle 11 « Alpaiptcoin »).

Article 4 - Prime de salissure et de décrassage (art. 18 de l'annexe I « Ouvriers » de la CCN)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le tuax hariroe de la pimre de ssrluiase et de décrassage est fixé au 1er javienr 2020 ou en cas de raiatovsielorn au 1er février 2020 ou en cas de rooierilaastvn au 1er mras 2020 ou de tutoe aurte dtae d'application du présent aaevnnt (cf. alricte 11 « Atiploacipn ») à :

(En erous par heure.)

Prime de salissure et de décrassage	Si application au 1er janveir 2020	Si application au 1er février 2020	Si application au 1er mras 2020 ou tutoe atrue date
1re catégorie	0,33	0,33	0,33
2e catégorie	0,29	0,29	0,29
3e catégorie	0,28	0,28	0,28

Le tuax hrairoe de la prime supplémentaire de sisslruae allouée aux nreeuyttos de duesoss de locomotives, ttarruces et aluoirats est fixé à cptomer du 1er jniaevr 2020 ou en cas de rtiaaveirloson au 1er février 2020 ou en cas de rtarlsoioiaevn au 1er mras 2020 ou de totue artue dtae d'application du présent aneavnt (cf. atlcire 11 « Aliiatoppcn ») à :

(En euros par heure.)

	Si application au 1er janveir 2020	Si application au 1er février 2020	Si application au 1er mras 2020 ou tutoe ature date
Prime supplémentaire de salissure	0,18	0,18	0,18

Article 5 - Prime de salissure et de décrassage (art. 18 de l'annexe II « Ouvriers – RATP » de la CCN)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le tuax harroie de la pmire de sarsiusle et de décrassage est fixé à cmopetr du 1er jnveair 2020 ou en cas de ravsieorialton au 1er février 2020 ou en cas de revoorslatiian au 1er mras 2020 ou de tuote atrue dtae d'application du présent ananvet (cf. airclte 11 « Aiolpcapitn ») à :

(En euors par heure.)

Prime de salissure et de décrassage	Si application au 1er jiavenr 2020	Si application au 1er février 2020	Si application au 1er mras 2020 ou ttoue autre date
1re catégorie	0,41	0,41	0,41
2e catégorie	0,31	0,31	0,31
3e catégorie	0,21	0,21	0,21

Article 6 - Prime d'enrayage (art. 18 bis de l'annexe I « Ouvriers » de la CCN)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le tuax hriroae de la pmire d'enrayage est fixé à cpemotr du 1er jivnaer 2020 ou en cas de rvlaeorsoatiin au 1er février 2020 ou en cas de roaiviretlaosn au 1er mras 2020 ou de tuote arute dtae d'application du présent anaenvt (cf. ailtrce 11 « Aappoicltin ») à :

(En erous par heure.)

	Si application au 1er jaenivr 2020	Si application au 1er février 2020	Si application au 1er mras 2020 ou toute autre date
Prime d'enrayage	0,95	0,95	0,96

Article 7 - Prime de manutention de pièces lourdes (art. 17 quater de l'annexe II « Ouvriers – RATP » de la CCN)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le tuax hioarre de la pmire de mnaneuttion de pièces luerods est fixé à cteompr du 1er jeniavr 2020 ou en cas de ratirooivlaesn au 1er février 2020 ou en cas de rlrvieioaatosn au 1er mras 2020 ou de tutoe arute dtae d'application du présent aneavnt (cf. aitclre 11 « Acppioltain ») à :

(En eorus par heure.)

	Si application au 1er jvinear 2020	Si application au 1er février 2020	Si application au 1er mras 2020 ou totue atrue date
Prime de mnunteaoitn de pièces lourdes	0,24	0,24	0,24

Article 8 - Primes de vêtements de travail (art. 20 de l'annexe II « Ouvriers – RATP » de la CCN)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Les tuax meenslus et jreilruoans de la « prmie partlilee de vêtements de tarival » snot fixés à cmpteor du 1er janiver 2020 ou en cas de reialaootvsirn au 1er février 2020 ou en cas de riotesrvioaaln au 1er mras 2020 ou de totue artue dtae d'application du présent aeavnnt (cf. aclirte 11 « Aiatoplpcin ») à :

(En euros.)

Taux	Prime pelirlate de vêtements de travail		
	Si application au 1er jvnaier 2020	Si application au 1er février 2020	Si application au 1er mras 2020 ou tuote arute date
Journalier	0,58	0,58	0,58
Mensuel	14,22	14,23	14,25

Les tuax mnuslees et jurrainelos de la « prmie de vêtements de taravil » snot fixés à cemptor du 1er janeivr 2020 ou en cas de risaaeioorvltn au 1er février 2020 ou en cas de rtiiseoavlaorn au 1er mras 2020 ou de toute autre de dtae d'application du présent ananvet (cf. aticrle 11 « Aciiatlppon ») à :

(En euros.)

Taux	Prime de vêtements de travail		
	Si application au 1er jianver 2020	Si application au 1er février 2020	Si application au 1er mras 2020 ou toute autre date
Journalier	0,76	0,76	0,76
Mensuel	18,79	18,81	18,83

Article 9 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Conformément aux dpoinioissts de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peritas sgairtaines du présent aenanvt suiepltnt que ses dooinipstiss s'appliquent aux epensirtres de mnois de 50 salariés et ne cerntopomt pas de dinossiotpis spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 10 - Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Conformément aux diissoontpis de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les praetis sgratnieais précisent que le présent avannet pourra être révisé ou dénoncé dnas les ctonidinos définies à l'article 41 des diipotsonsis cummneos de la CCN Miontanteun frovirareie et tavraux connexes, et qu'elles eennogsriavt son reuvneleoemnlt dnas le cdrae des traauvx pitrireaas organisés au sien de la CPPNI de la branche.

Article 11 - Application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Par dérogation aux dnisiospotis de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les doioipntssis du présent ananevt enntert en aiclpotipan à pitarr du prmeeir juor du mios qui sivrua la pouitran au Jnaruol oiiceffl de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 12 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Le présent aevnant frea l'objet d'un dépôt par le snyacidt des aulxaeiiris de la mottaueninn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du taaivrl et de l'emploi, dicierotn générale du tiraval dnas les cnitodions fixées par les ariectls L. 2231-5 et saunvtis et D. 2231-1 et savnitus du cdoe du travail.
Il frea l'objet d'une demdnae d'extension dnas les ciidtnonos fixées par les aclietrs L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Annexe 1
Salaires gatrinas ? Aitlrce 12 de l'annexe I de la CCN « Orrveuis »

Conformément aux alcrties 1er et 1.1 de l'avenant n° 103 du 9 otocbre 2019 la gillre des sareails « Oerriuvs » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er jenavir 2020) :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	

Ouvrier	< 3 ans	156	10,23
	? 3 ans et < 6 ans	157	10,26
	? 6 ans et < 9 ans	158	10,27
	? 9 ans et < 12 ans	159	10,29
	? 12 ans et < 15 ans	160	10,31
	? 15 ans	161	10,33
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,33
	? 1 an et < 2 ans	162	10,36
	? 2 ans et < 3 ans	163	10,38
	? 3 ans et < 5 ans	164	10,40
	? 5 ans et < 7 ans	165	10,43
	? 7 ans et < 9 ans	166	10,45
	? 9 ans et < 11 ans	167	10,48
	? 11 ans et < 12 ans	168	10,50
	? 12 ans et < 13 ans	169	10,52
	? 13 ans et < 18 ans	170	10,55
	? 18 ans	171	10,57
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,57
	? 1 an et < 2 ans	172	10,58
	? 2 ans et < 3 ans	173	10,61
	? 3 ans et < 5 ans	174	10,63
	? 5 ans et < 7 ans	175	10,66
	? 7 ans et < 9 ans	176	10,69
	? 9 ans et < 11 ans	177	10,72
	? 11 ans et < 12 ans	178	10,74
	? 12 ans et < 13 ans	179	10,78
	? 13 ans et < 18 ans	180	10,80
	? 18 ans	181	10,83
Ouvrier encadrement	< 1 an	181	10,83
	? 1 an et < 2 ans	182	10,84
	? 2 ans et < 3 ans	183	10,86
	? 3 ans et < 5 ans	184	10,90
	? 5 ans et < 7 ans	185	10,92
	? 7 ans et < 9 ans	186	10,96
	? 9 ans et < 11 ans	187	10,98
	? 11 ans et < 12 ans	188	11,02
	? 12 ans et < 13 ans	189	11,04
	? 13 ans et < 18 ans	190	11,07
	? 18 ans	191	11,10

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,23
	? 1 an et < 2 ans	157	10,26
	? 2 ans et < 3 ans	158	10,27
	? 3 ans et < 5 ans	159	10,29
	? 5 ans et < 7 ans	160	10,31
	? 7 ans et < 9 ans	161	10,33
	? 9 ans et < 11 ans	162	10,36
	? 11 ans et < 12 ans	163	10,38
	? 12 ans et < 13 ans	164	10,40
	? 13 ans et < 18 ans	165	10,43
	? 18 ans	166	10,45

Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,45
	? 1 an et < 2 ans	167	10,48
	? 2 ans et < 3 ans	168	10,50
	? 3 ans et < 5 ans	169	10,52
	? 5 ans et < 7 ans	170	10,55
	? 7 ans et < 9 ans	171	10,57
	? 9 ans et < 11 ans	172	10,58
	? 11 ans et < 12 ans	173	10,61
	? 12 ans et < 13 ans	174	10,63
	? 13 ans et < 18 ans	175	10,66
	? 18 ans	176	10,69
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,69
	? 1 an et < 2 ans	177	10,72
	? 2 ans et < 3 ans	178	10,74
	? 3 ans et < 5 ans	179	10,78
	? 5 ans et < 7 ans	180	10,80
	? 7 ans et < 9 ans	181	10,83
	? 9 ans et < 11 ans	182	10,84
	? 11 ans et < 12 ans	183	10,86
	? 12 ans et < 13 ans	184	10,90
	? 13 ans et < 18 ans	185	10,92
	? 18 ans	186	10,96
Ouvrier encadrement	< 1 an	186	10,96
	? 1 an et < 2 ans	187	10,98
	? 2 ans et < 3 ans	188	11,02
	? 3 ans et < 5 ans	189	11,04
	? 5 ans et < 7 ans	190	11,07
	? 7 ans et < 9 ans	191	11,10
	? 9 ans et < 11 ans	192	11,14
	? 11 ans et < 12 ans	193	11,16
	? 12 ans et < 13 ans	194	11,19
	? 13 ans et < 18 ans	195	11,22
	? 18 ans	196	11,25

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Conformément aux aetrlcis 1er et 1.2 de l'avenant n° 103 du 9 otbrcoe 2019 la girlle de sareails « Ourrievs des eepsietnrrs tinlvaalrat puor le comtpe de la RTAP » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er janvier 2020) :

Annexe 2
Salaires garanits ? Artcile 12 de l'annexe II de la CCN « Orviuers des epenreritss tlrnaialvat puor le cptmoe de la RTAP »

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,23
	? 3 ans et < 6 ans	157	10,26
	? 6 ans et < 9 ans	158	10,27
	? 9 ans et < 12 ans	159	10,29
	? 12 ans et < 15 ans	160	10,31
	? 15 ans	161	10,33

Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,33
	? 1 an et < 2 ans	162	10,36
	? 2 ans et < 3 ans	163	10,38
	? 3 ans et < 5 ans	164	10,40
	? 5 ans et < 7 ans	165	10,43
	? 7 ans et < 9 ans	166	10,45
	? 9 ans et < 11 ans	167	10,48
	? 11 ans et < 12 ans	168	10,50
	? 12 ans et < 13 ans	169	10,52
	? 13 ans et < 18 ans	170	10,55
	? 18 ans	171	10,57
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,57
	? 1 an et < 2 ans	172	10,58
	? 2 ans et < 3 ans	173	10,61
	? 3 ans et < 5 ans	174	10,63
	? 5 ans et < 7 ans	175	10,66
	? 7 ans et < 9 ans	176	10,69
	? 9 ans et < 11 ans	177	10,72
	? 11 ans et < 12 ans	178	10,74
	? 12 ans et < 13 ans	179	10,78
	? 13 ans et < 18 ans	180	10,80
	? 18 ans	181	10,83
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,83
	? 1 an et < 2 ans	182	10,84
	? 2 ans et < 3 ans	183	10,86
	? 3 ans et < 5 ans	184	10,90
	? 5 ans et < 7 ans	185	10,92
	? 7 ans et < 9 ans	186	10,96
	? 9 ans et < 11 ans	187	10,98
	? 11 ans et < 12 ans	188	11,02
	? 12 ans et < 13 ans	189	11,04
	? 13 ans et < 18 ans	190	11,07
	? 18 ans	191	11,10

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,23
	? 1 an et < 2 ans	157	10,26
	? 2 ans et < 3 ans	158	10,27
	? 3 ans et < 5 ans	159	10,29
	? 5 ans et < 7 ans	160	10,31
	? 7 ans et < 9 ans	161	10,33
	? 9 ans et < 11 ans	162	10,36
	? 11 ans et < 12 ans	163	10,38
	? 12 ans et < 13 ans	164	10,40
	? 13 ans et < 18 ans	165	10,43
	? 18 ans	166	10,45

Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,45
	? 1 an et < 2 ans	167	10,48
	? 2 ans et < 3 ans	168	10,50
	? 3 ans et < 5 ans	169	10,52
	? 5 ans et < 7 ans	170	10,55
	? 7 ans et < 9 ans	171	10,57
	? 9 ans et < 11 ans	172	10,58
	? 11 ans et < 12 ans	173	10,61
	? 12 ans et < 13 ans	174	10,63
	? 13 ans et < 18 ans	175	10,66
	? 18 ans	176	10,69
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,69
	? 1 an et < 2 ans	177	10,72
	? 2 ans et < 3 ans	178	10,74
	? 3 ans et < 5 ans	179	10,78
	? 5 ans et < 7 ans	180	10,80
	? 7 ans et < 9 ans	181	10,83
	? 9 ans et < 11 ans	182	10,84
	? 11 ans et < 12 ans	183	10,86
	? 12 ans et < 13 ans	184	10,90
	? 13 ans et < 18 ans	185	10,92
	? 18 ans	186	10,96
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,96
	? 1 an et < 2 ans	187	10,98
	? 2 ans et < 3 ans	188	11,02
	? 3 ans et < 5 ans	189	11,04
	? 5 ans et < 7 ans	190	11,07
	? 7 ans et < 9 ans	191	11,10
	? 9 ans et < 11 ans	192	11,14
	? 11 ans et < 12 ans	193	11,16
	? 12 ans et < 13 ans	194	11,19
	? 13 ans et < 18 ans	195	11,22
	? 18 ans	196	11,25

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Annexe 3
Salaires graitnas ? Alcitre 12 de l'annexe III de la CCN « Employés de crhiteans »

Conformément aux alrtiecs 1er et 1.3 de l'avenant n° 103 du 9 ortobce 2019 la grille des seliaars « Employés de ctainerhs » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er jvniaer 2020) :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire muensel burt
1	123	1 551,93
2	134	1 579,39
3	144	1 604,35
4	154	1 629,31
5	165	1 656,77
6	181	1 696,70
7	197	1 735,38

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Annexe 4
Salaires gartians ? Aritlce 15 de l'annexe IV de la CCN « Cardes et atnges de maîtrise »

Conformément aux acterils 1er et 1.4 de l'avenant n° 103 du 9 obtorce 2020 la grllie des serliaas « Cardes et aentgs de maîtrise » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er jniaevr 2020) :

(En euros.)

Ancienneté	Majoration d'ancienneté	Coefficient	Salaire mensuel burt
Contremaître			
De mios à 6 mios		191	1 818,27
De 6 mios à 1 an		201,5	1 898,89
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 955,86
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 012,82

De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 069,79
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 126,77
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 183,73
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 240,70
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	2 048,61
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 110,06
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 171,52
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 232,97
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 294,43
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 355,90
Plus de 15 ans	18 %	221	2 417,35
Chef de chaentir			
De 6 mios à 1 an		247	2 248,20
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 315,65
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 383,10
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 450,54
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 517,99
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 585,43
Plus de 15 ans	18 %	247	2 652,88
Chef de sviecre			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 520,74
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 596,37
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 671,99
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 747,62
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 823,23
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 898,85
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 974,48

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Annexe 5
Salaires gtniraas ? Atcirle 12 de l'annexe I de la CCN « Oreruvis »

Conformément aux acilrets 1er et 1.1 de l'avenant n° 103 du 9 otrocbe 2019 la grlile des serliaas « Oiuvrres » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er février 2020) :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,24
	? 3 ans et < 6 ans	157	10,27
	? 6 ans et < 9 ans	158	10,28
	? 9 ans et < 12 ans	159	10,30
	? 12 ans et < 15 ans	160	10,32
	? 15 ans	161	10,34
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,34
	? 1 an et < 2 ans	162	10,37
	? 2 ans et < 3 ans	163	10,39
	? 3 ans et < 5 ans	164	10,41
	? 5 ans et < 7 ans	165	10,44
	? 7 ans et < 9 ans	166	10,46
	? 9 ans et < 11 ans	167	10,49
	? 11 ans et < 12 ans	168	10,51
	? 12 ans et < 13 ans	169	10,53
	? 13 ans et < 18 ans	170	10,56
	? 18 ans	171	10,58

Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,58
	? 1 an et < 2 ans	172	10,59
	? 2 ans et < 3 ans	173	10,62
	? 3 ans et < 5 ans	174	10,64
	? 5 ans et < 7 ans	175	10,67
	? 7 ans et < 9 ans	176	10,70
	? 9 ans et < 11 ans	177	10,73
	? 11 ans et < 12 ans	178	10,75
	? 12 ans et < 13 ans	179	10,79
	? 13 ans et < 18 ans	180	10,81
	? 18 ans	181	10,84
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,84
	? 1 an et < 2 ans	182	10,85
	? 2 ans et < 3 ans	183	10,87
	? 3 ans et < 5 ans	184	10,91
	? 5 ans et < 7 ans	185	10,93
	? 7 ans et < 9 ans	186	10,97
	? 9 ans et < 11 ans	187	10,99
	? 11 ans et < 12 ans	188	11,03
	? 12 ans et < 13 ans	189	11,05
	? 13 ans et < 18 ans	190	11,08
	? 18 ans	191	11,11

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,24
	? 1 an et < 2 ans	157	10,27
	? 2 ans et < 3 ans	158	10,28
	? 3 ans et < 5 ans	159	10,30
	? 5 ans et < 7 ans	160	10,32
	? 7 ans et < 9 ans	161	10,34
	? 9 ans et < 11 ans	162	10,37
	? 11 ans et < 12 ans	163	10,39
	? 12 ans et < 13 ans	164	10,41
	? 13 ans et < 18 ans	165	10,44
	? 18 ans	166	10,46
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,46
	? 1 an et < 2 ans	167	10,49
	? 2 ans et < 3 ans	168	10,51
	? 3 ans et < 5 ans	169	10,53
	? 5 ans et < 7 ans	170	10,56
	? 7 ans et < 9 ans	171	10,58
	? 9 ans et < 11 ans	172	10,59
	? 11 ans et < 12 ans	173	10,62
	? 12 ans et < 13 ans	174	10,64
	? 13 ans et < 18 ans	175	10,67
	? 18 ans	176	10,70

Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,70
	? 1 an et < 2 ans	177	10,73
	? 2 ans et < 3 ans	178	10,75
	? 3 ans et < 5 ans	179	10,79
	? 5 ans et < 7 ans	180	10,81
	? 7 ans et < 9 ans	181	10,84
	? 9 ans et < 11 ans	182	10,85
	? 11 ans et < 12 ans	183	10,87
	? 12 ans et < 13 ans	184	10,91
	? 13 ans et < 18 ans	185	10,93
	? 18 ans	186	10,97
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,97
	? 1 an et < 2 ans	187	10,99
	? 2 ans et < 3 ans	188	11,03
	? 3 ans et < 5 ans	189	11,05
	? 5 ans et < 7 ans	190	11,08
	? 7 ans et < 9 ans	191	11,11
	? 9 ans et < 11 ans	192	11,15
	? 11 ans et < 12 ans	193	11,17
	? 12 ans et < 13 ans	194	11,20
	? 13 ans et < 18 ans	195	11,24
	? 18 ans	196	11,26

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Conformément aux ailcrtes 1er et 1.2 de l'avenant n° 103 du 9 ocotrbe 2019 la gillre de sairaels « Oruvires des eerrpsnties tlrlanivaat puor le cptome de la RTAP » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er février 2020) :

Annexe 6
Salaires gaiarnts ? Airctle 12 de l'Annexe II de la CCN « Ouerrivs des eernpitsers tvaianallrt puor le cpomte de la RTAP »

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,24
	? 3 ans et < 6 ans	157	10,27
	? 6 ans et < 9 ans	158	10,28
	? 9 ans et < 12 ans	159	10,30
	? 12 ans et < 15 ans	160	10,32
	? 15 ans	161	10,34
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,34
	? 1 an et < 2 ans	162	10,37
	? 2 ans et < 3 ans	163	10,39
	? 3 ans et < 5 ans	164	10,41
	? 5 ans et < 7 ans	165	10,44
	? 7 ans et < 9 ans	166	10,46
	? 9 ans et < 11 ans	167	10,49
	? 11 ans et < 12 ans	168	10,51
	? 12 ans et < 13 ans	169	10,53
	? 13 ans et < 18 ans	170	10,56
	? 18 ans	171	10,58

Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,58
	? 1 an et < 2 ans	172	10,59
	? 2 ans et < 3 ans	173	10,62
	? 3 ans et < 5 ans	174	10,64
	? 5 ans et < 7 ans	175	10,67
	? 7 ans et < 9 ans	176	10,70
	? 9 ans et < 11 ans	177	10,73
	? 11 ans et < 12 ans	178	10,75
	? 12 ans et < 13 ans	179	10,79
	? 13 ans et < 18 ans	180	10,81
	? 18 ans	181	10,84
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,84
	? 1 an et < 2 ans	182	10,85
	? 2 ans et < 3 ans	183	10,87
	? 3 ans et < 5 ans	184	10,91
	? 5 ans et < 7 ans	185	10,93
	? 7 ans et < 9 ans	186	10,97
	? 9 ans et < 11 ans	187	10,99
	? 11 ans et < 12 ans	188	11,03
	? 12 ans et < 13 ans	189	11,05
	? 13 ans et < 18 ans	190	11,08
	? 18 ans	191	11,11

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,24
	? 1 an et < 2 ans	157	10,27
	? 2 ans et < 3 ans	158	10,28
	? 3 ans et < 5 ans	159	10,30
	? 5 ans et < 7 ans	160	10,32
	? 7 ans et < 9 ans	161	10,34
	? 9 ans et < 11 ans	162	10,37
	? 11 ans et < 12 ans	163	10,39
	? 12 ans et < 13 ans	164	10,41
	? 13 ans et < 18 ans	165	10,44
	? 18 ans	166	10,46
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,46
	? 1 an et < 2 ans	167	10,49
	? 2 ans et < 3 ans	168	10,51
	? 3 ans et < 5 ans	169	10,53
	? 5 ans et < 7 ans	170	10,56
	? 7 ans et < 9 ans	171	10,58
	? 9 ans et < 11 ans	172	10,59
	? 11 ans et < 12 ans	173	10,62
	? 12 ans et < 13 ans	174	10,64
	? 13 ans et < 18 ans	175	10,67
	? 18 ans	176	10,70

Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,70
	? 1 an et < 2 ans	177	10,73
	? 2 ans et < 3 ans	178	10,75
	? 3 ans et < 5 ans	179	10,79
	? 5 ans et < 7 ans	180	10,81
	? 7 ans et < 9 ans	181	10,84
	? 9 ans et < 11 ans	182	10,85
	? 11 ans et < 12 ans	183	10,87
	? 12 ans et < 13 ans	184	10,91
	? 13 ans et < 18 ans	185	10,93
	? 18 ans	186	10,97
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,97
	? 1 an et < 2 ans	187	10,99
	? 2 ans et < 3 ans	188	11,03
	? 3 ans et < 5 ans	189	11,05
	? 5 ans et < 7 ans	190	11,08
	? 7 ans et < 9 ans	191	11,11
	? 9 ans et < 11 ans	192	11,15
	? 11 ans et < 12 ans	193	11,17
	? 12 ans et < 13 ans	194	11,20
	? 13 ans et < 18 ans	195	11,24
	? 18 ans	196	11,26

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Annexe 7
Salaires giartnas ? Alictre 12 de l'Annexe III de la CCN « Employés de cnhtieras »

Conformément aux ailectrs 1er et 1.3 de l'Avenant n° 103 du 9 ocortbe 2019 la glilre des seirlaas « Employés de cnteihras » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er février 2020) :

Niveau	Coefficient	Salaire msueenl brut
1	123	1 553,47
2	134	1 580,95
3	144	1 605,93
4	154	1 630,92
5	165	1 658,40
6	181	1 698,38
7	197	1 737,10

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Annexe 8
Salaires grtinaas ? Aitrcle 15 de l'annexe IV de la CCN « Cerads et agtens de maîtrise »

Conformément aux aeilrcts 1er et 1.4 de l'avenant n° 103 du 9 ocbrote 2019 la grille des saearlis « Crdaes et atnges de maîtrise » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er février 2020) :

Ancienneté	Majoration d'ancienneté	Coefficient	Salaire mesneul BRUT
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1 820,07
De 6 mios à 1 an		201,5	1 900,77
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 957,79
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 014,81
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 071,83
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 128,87
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 185,89
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 242,91
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	2 050,63
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 112,15
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 173,66
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 235,18
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 296,69
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 358,22
Plus de 15 ans	18 %	221	2 419,79
Chef de chantier			

De 6 mios à 1 an		247	2 250,42
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 317,93
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 385,45
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 452,96
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 520,48
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 587,99
Plus de 15 ans	18 %	247	2 655,50
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 523,23
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 598,93
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 674,63
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 750,33
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 826,02
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 901,72
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 977,41

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Annexe 9
Salaires gairants ? Ailrtce 12 de l'annexe I de la CCN « Orivuers »

Conformément aux aiclrtes 1er et 1.1 de l'avenant n° 103 du 9 obrtoce 2019 la glilre des searilas « Oreurivs » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er mras 2020 ou dtae ultérieure) :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,25
	? 3 ans et < 6 ans	157	10,28
	? 6 ans et < 9 ans	158	10,29
	? 9 ans et < 12 ans	159	10,32
	? 12 ans et < 15 ans	160	10,33
	? 15 ans	161	10,35
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,35
	? 1 an et < 2 ans	162	10,38
	? 2 ans et < 3 ans	163	10,40
	? 3 ans et < 5 ans	164	10,42
	? 5 ans et < 7 ans	165	10,45
	? 7 ans et < 9 ans	166	10,47
	? 9 ans et < 11 ans	167	10,50
	? 11 ans et < 12 ans	168	10,52
	? 12 ans et < 13 ans	169	10,54
	? 13 ans et < 18 ans	170	10,57
	? 18 ans	171	10,59
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,59
	? 1 an et < 2 ans	172	10,61
	? 2 ans et < 3 ans	173	10,63
	? 3 ans et < 5 ans	174	10,65
	? 5 ans et < 7 ans	175	10,68
	? 7 ans et < 9 ans	176	10,71
	? 9 ans et < 11 ans	177	10,74
	? 11 ans et < 12 ans	178	10,76
	? 12 ans et < 13 ans	179	10,80
	? 13 ans et < 18 ans	180	10,82
	? 18 ans	181	10,85

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,85
	? 1 an et < 2 ans	182	10,86
	? 2 ans et < 3 ans	183	10,88
	? 3 ans et < 5 ans	184	10,92
	? 5 ans et < 7 ans	185	10,94
	? 7 ans et < 9 ans	186	10,98
	? 9 ans et < 11 ans	187	11,00
	? 11 ans et < 12 ans	188	11,04
	? 12 ans et < 13 ans	189	11,06
	? 13 ans et < 18 ans	190	11,09
	? 18 ans	191	11,13

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,25
	? 1 an et < 2 ans	157	10,28
	? 2 ans et < 3 ans	158	10,29
	? 3 ans et < 5 ans	159	10,32
	? 5 ans et < 7 ans	160	10,33
	? 7 ans et < 9 ans	161	10,35
	? 9 ans et < 11 ans	162	10,38
	? 11 ans et < 12 ans	163	10,40
	? 12 ans et < 13 ans	164	10,42
	? 13 ans et < 18 ans	165	10,45
	? 18 ans	166	10,47
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,47
	? 1 an et < 2 ans	167	10,50
	? 2 ans et < 3 ans	168	10,52
	? 3 ans et < 5 ans	169	10,54
	? 5 ans et < 7 ans	170	10,57
	? 7 ans et < 9 ans	171	10,59
	? 9 ans et < 11 ans	172	10,61
	? 11 ans et < 12 ans	173	10,63
	? 12 ans et < 13 ans	174	10,65
	? 13 ans et < 18 ans	175	10,68
	? 18 ans	176	10,71
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,71
	? 1 an et < 2 ans	177	10,74
	? 2 ans et < 3 ans	178	10,76
	? 3 ans et < 5 ans	179	10,80
	? 5 ans et < 7 ans	180	10,82
	? 7 ans et < 9 ans	181	10,85
	? 9 ans et < 11 ans	182	10,86
	? 11 ans et < 12 ans	183	10,88
	? 12 ans et < 13 ans	184	10,92
	? 13 ans et < 18 ans	185	10,94
	? 18 ans	186	10,98

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,98
	? 1 an et < 2 ans	187	11,00
	? 2 ans et < 3 ans	188	11,04
	? 3 ans et < 5 ans	189	11,06
	? 5 ans et < 7 ans	190	11,09
	? 7 ans et < 9 ans	191	11,13
	? 9 ans et < 11 ans	192	11,16
	? 11 ans et < 12 ans	193	11,19
	? 12 ans et < 13 ans	194	11,21
	? 13 ans et < 18 ans	195	11,25
	? 18 ans	196	11,27

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Annexe 10
Salaires gntiaars ? Aitlrce 12 de l'annexe II de la CCN « Ouivrres des erperientss talvaniarlt puor le cptmoe de la RTAP »

Conformément aux acertlis 1er et 1.2 de l'avenant n° 103 du 9 orcobte 2019 la glilre de siealars « Ourivres des epsitrrenes taliarlavnt puor le ctmope de la RTAP » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er mras 2020 ou dtae ultérieure) :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,25
	? 3 ans et < 6 ans	157	10,28
	? 6 ans et < 9 ans	158	10,29
	? 9 ans et < 12 ans	159	10,32
	? 12 ans et < 15 ans	160	10,33
	? 15 ans	161	10,35
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,35
	? 1 an et < 2 ans	162	10,38
	? 2 ans et < 3 ans	163	10,40
	? 3 ans et < 5 ans	164	10,42
	? 5 ans et < 7 ans	165	10,45
	? 7 ans et < 9 ans	166	10,47
	? 9 ans et < 11 ans	167	10,50
	? 11 ans et < 12 ans	168	10,52
	? 12 ans et < 13 ans	169	10,54
	? 13 ans et < 18 ans	170	10,57
	? 18 ans	171	10,59
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,59
	? 1 an et < 2 ans	172	10,61
	? 2 ans et < 3 ans	173	10,63
	? 3 ans et < 5 ans	174	10,65
	? 5 ans et < 7 ans	175	10,68
	? 7 ans et < 9 ans	176	10,71
	? 9 ans et < 11 ans	177	10,74
	? 11 ans et < 12 ans	178	10,76
	? 12 ans et < 13 ans	179	10,80
	? 13 ans et < 18 ans	180	10,82
	? 18 ans	181	10,85

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,85
	? 1 an et < 2 ans	182	10,86
	? 2 ans et < 3 ans	183	10,88
	? 3 ans et < 5 ans	184	10,92
	? 5 ans et < 7 ans	185	10,94
	? 7 ans et < 9 ans	186	10,98
	? 9 ans et < 11 ans	187	11,00
	? 11 ans et < 12 ans	188	11,04
	? 12 ans et < 13 ans	189	11,06
	? 13 ans et < 18 ans	190	11,09
	? 18 ans	191	11,13

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,25
	? 1 an et < 2 ans	157	10,28
	? 2 ans et < 3 ans	158	10,29
	? 3 ans et < 5 ans	159	10,32
	? 5 ans et < 7 ans	160	10,33
	? 7 ans et < 9 ans	161	10,35
	? 9 ans et < 11 ans	162	10,38
	? 11 ans et < 12 ans	163	10,40
	? 12 ans et < 13 ans	164	10,42
	? 13 ans et < 18 ans	165	10,45
	? 18 ans	166	10,47
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,47
	? 1 an et < 2 ans	167	10,50
	? 2 ans et < 3 ans	168	10,52
	? 3 ans et < 5 ans	169	10,54
	? 5 ans et < 7 ans	170	10,57
	? 7 ans et < 9 ans	171	10,59
	? 9 ans et < 11 ans	172	10,61
	? 11 ans et < 12 ans	173	10,63
	? 12 ans et < 13 ans	174	10,65
	? 13 ans et < 18 ans	175	10,68
	? 18 ans	176	10,71
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,71
	? 1 an et < 2 ans	177	10,74
	? 2 ans et < 3 ans	178	10,76
	? 3 ans et < 5 ans	179	10,80
	? 5 ans et < 7 ans	180	10,82
	? 7 ans et < 9 ans	181	10,85
	? 9 ans et < 11 ans	182	10,86
	? 11 ans et < 12 ans	183	10,88
	? 12 ans et < 13 ans	184	10,92
	? 13 ans et < 18 ans	185	10,94
	? 18 ans	186	10,98

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,98
	? 1 an et < 2 ans	187	11,00
	? 2 ans et < 3 ans	188	11,04
	? 3 ans et < 5 ans	189	11,06
	? 5 ans et < 7 ans	190	11,09
	? 7 ans et < 9 ans	191	11,13
	? 9 ans et < 11 ans	192	11,16
	? 11 ans et < 12 ans	193	11,19
	? 12 ans et < 13 ans	194	11,21
	? 13 ans et < 18 ans	195	11,25
	? 18 ans	196	11,27

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Annexe 11
Salaires giartans ? Aicrlte 12 de l'annexe III de la CCN « Employés de cntiarehs »

Conformément aux arcletis 1er et 1.3 de l'avenant n° 103 du 9 orctboe 2019 la grille des sraeails « Employés de cahtriens » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er mras 2020 ou dtae ultérieure) :

Niveau	Coefficient	Salaire munseel brut
1	123	1 555,00
2	134	1 582,51
3	144	1 607,52
4	154	1 632,53
5	165	1 660,04
6	181	1 700,05
7	197	1 738,81

En vigueur étendu en date du 1 juin 2020

Annexe 12
Salaires gtraains ? Ailtrce 15 de l'annexe IV de la CCN « Cdears et angets de maîtrise »

Conformément aux arietlcs 1er et 1.4 de l'avenant n° 103 du 9 ortbcoe 2019 la gillre des saearlis « Cedars et agtens de maîtrise » est à la dtae d'application de l'accord (si celle-ci est le 1er mras 2020 ou dtae ultérieure) :

Ancienneté	Majoration d'ancienneté	Coefficient	Salaire mensuel BRUT
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1 821,86
De 6 mios à 1 an		201,5	1 902,64
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 959,72
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 016,80
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 073,88
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 130,97
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 188,05
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 245,12
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	2 052,65
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 114,23
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 175,81
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 237,38
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 298,96
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 360,55
Plus de 15 ans	18 %	221	2 422,13
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an		247	2 252,64
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 320,22
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 387,81
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 455,38
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 522,97
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 590,54
Plus de 15 ans	18 %	247	2 658,12
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 525,72
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 601,50
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 677,27

De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 753,04
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 828,81
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 904,58
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 980,35

Avenant n 104 du 16 février 2021 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNPD CGT ; USPDA CGT ; Sud Rail,

Article 1er - Salaires garantis
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les tuax hrearios des grilles de slreaais snot revalorisés de 0,70 % au 1er jiun 2021 suos réserves des doiinsiotsps reaevltis à la dtae d'application du présent aanvent (cf. aitclre 11 « Atpioacplin »).

Dans le cas où, la valuer du Simc au corus de l'année 2021 sraeit supérieure à la vauler du ccfiienoeft 156 (annexes I et II) ou du cieeofinfct 123 (annexe III), les pretais cenionnnvet de se réunir à la dndamee de la ptarie la puls diligente.

Article 1.1 - Salaires garantis.Annexe I de la convention collective nationale « Ouvriers » (art. 12)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les gelirls de selriaas « Oeuvirrs » tllees qu'elles résultent de la rlsoraitivaoen définie à l'article 1er ci-dessus feiungrt en aennxe 1 du présent aanvent puor la rtiaaolsierovn au 1er jiun 2021 ou totue arute dtae postérieure d'application de l'avenant.

Article 1.2 - Salaires garantis.Annexe II de la convention collective nationale « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (art. 12)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les gleirls de salaeris « Ovrierus ? RTAP » teells qu'elles résultent de la rleiostaroavin définie à l'article 1er ci-avant fugenrit en anexne 2 du présent anaevnt puor la roetoaisvrilan au 1er jiun 2021 ou ttoue arute dtae postérieure d'application de l'avenant.

Article 1.3 - Salaires garantis.Annexe III de la convention collective nationale « Employés de chantier » (art. 12)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les glrlies de sielraas « Employés » telles qu'elles résultent de la rlvaoiotsaeirn définie à l'article 1er ci-avant fgeruint en aennxe 3 du présent aneanvt puor la rorlisvetaaion au 1er jiun 2021 ou toute arute dtae postérieure d'application de l'avenant.

Article 1.4 - Salaires garantis.Annexe IV de la convention collective nationale « Cadres et agents de maîtrise » (art. 15)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les girlles de sarleias « Cdaers et AM » teells qu'elles résultent de la rilosvaaroiten définie à l'article 1er ci-avant fnuiegrt en aennxe 4 du présent anaenvt puor la rtisrlvooaaien au 1er jiun 2021 ou ttuoe atrue dtae postérieure d'application de l'avenant.

Article 2 - Indemnité pour travail de nuit (art. 17 des annexes I et II de la CCN ; art. 16 de l'annexe III de la CCN ; art. 18 de l'annexe IV de la CCN)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

La vauler haoirre de l'indemnité puor traavil de niut srea fixée à 1,25 ? au 1er jiun 2021 ou ttuoe arute dtae postérieure d'application du présent aennvat (cf. art. 11 « Aoiptplacin »).

Article 3 - Indemnité de panier (art. 20 de l'annexe I de la CCN ; art. 19 de l'annexe II de la CCN ; art. 17 de l'annexe III de la CCN ; art. 19 de l'annexe IV de la CCN)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le tuax de l'indemnité de paenir par journée de tarival est inchangé et fixé à 2,40 ? à la dtae d'application du présent aeavnnt (cf. art. 11 « Alptiopiacn »).

Article 4 - Prime de salissure et de décrassage (art. 18 de l'annexe I « Ouvriers » de la CCN)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le tuax hriaore de la pmrie de suislrase et de décrassage est fixé au 1er jiun 2021 ou de tuote artue dtae postérieure d'application du présent avanent (cf. art. 11 « Altciioppan ») à :

Prime de saiusslre et de décrassage (?/h) si aolitcppian au 1er jiun 2021 ou ttuoe ature dtae postérieure :
? 1re catégorie : 0,33 ? ;
? 2e catégorie : 0,29 ? ;
? 3e catégorie : 0,28 ?.

Le tuax horirae de la prmie supplémentaire de sslaursie allouée aux ntouetyres de douesss de locomotives, tuarecrts et aoiulrats est fixé à cpmeotr du 1er jiun 2021 ou de toute ature dtae postérieure d'application du présent aavennt (cf. art. 11 « Altpacioipn ») à :

Prime supplémentaire de srlsuasie (?/h) : 0,18 ?.

Article 5 - Prime de salissure et de décrassage (art. 18 de l'annexe II « Ouvriers – RATP » de la CCN)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le tuax hroirae de la pmrie de sirssluae et de décrassage est fixé à cetpomr du 1er jiun 2021 ou de toute aurte dtae postérieure d'application du présent anavnet (cf. art. 11 « Atolicpaipn ») à :

Prime de slruiasse et de décrassage (?/h) si aoclptipian au 1er jiun 2021 ou toute artue dtae postérieure :
? 1re catégorie : 0,41 ? ;
? 2e catégorie : 0,32 ? ;
? 3e catégorie : 0,21 ?.

Article 6 - Prime d'enrayage (art. 18 bis de l'annexe I « Ouvriers » de la CCN)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le tuax hrriaoe de la pirme d'enrayage est fixé à cpmoetr du 1er jiun 2021 ou de ttoue aurte dtae postérieure d'application du présent anvneat (cf. art. 11 « Aaiptciopln ») à :

Prime d'enrayage (?/h) si aipilatcopn au 1er jiun 2021 ou tuote atrue dtae postérieure : 0,96 ?.

Article 7 - Prime de manutention de pièces lourdes (art. 17 quater de l'annexe II « Ouvriers – RATP » de la CCN)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le tuax hioarre de la pmire de mnniuaetotn de pièces lreduos est fixé à cetmopr du 1er jiun 2021 ou de totue arute dtae postérieure d'application du présent aaenvnt (cf. art. 11 « Apilopicatn ») à :

Prime de monintuetan de pièces leudors (?/h) si aiticpalopn au 1er jiun 2021 ou ttoue atrue dtae postérieure : 0,24 ?.

Article 8 - Primes de vêtements de travail (art. 20 de l'annexe II « Ouvriers – RATP » de la CCN)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les tuax mesnleus et jroreulinas de la « pirme plelratie de vêtements de tviaral » snot fixé à cepmtor du 1er jiun 2021 ou de totue atrue dtae postérieure d'application du présent aaevnnt (cf. art. 11 « Aocplipitan ») à :

Prime parltilee de vêtements de tiaarvl si acppitlioan au 1er jiun 2021 ou ttuoe ature dtae postérieure :
? tuax jiraroenuls : 0,58 ? ;
? tuax mleesuns : 14,35 ?.

Les tuax msuneels et jruaolrneis de la « pirme de vêtements de triaval » snot fixés à ctmoepr du 1er jiun 2021 ou de totue artue de dtae postérieure d'application du présent anneavt (cf. art. 11 « Apltaipicon ») à :

Prime de vêtements de tiaarvl si aiolacppitn au 1er jiun 2021 ou tuote autre dtae postérieure :
? tuax jrrileauons : 0,77 ? ;
? tuax menleuss : 18,96 ?.

Article 9 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Conformément aux dspoisitnios de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les priaets sartiiagens du présent anavent septniult que ses dniopiiossts s'appliquent aux eeenspitrrs de mnios de 50 salariés et ne coopnetrmt pas de doiotsiispns spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 10 - Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Conformément aux diosotpnsiis de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les paeirts sneaiatigrs précisent que le présent aavennt prroua être révisé ou dénoncé dnas les ciindoonts définies à l'article 41 des dpsiotisoins ceomnums de la cvnetooinn cveltlioce notilanae munnteaoitn froviarreie et taruavx connexes, et qu'elles eorsinveagnt son rlmlveneenuoet dnas le crdae des taruvax pritaiaers organisés au sien de la CPNPI de la branche.

Article 11 - Application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Par dérogation aux dipontsioiss de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les doissiptnois du présent aavnnet enretnt en acoitlppain à pritar du pmeerir juor du mios qui sirvua la poiaurtn au Jrunaol oiiffcel de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 12 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent avaennt frea l'objet d'un dépôt par le sydncait des aieiularixs de la matinuteonn et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tiavral et de l'emploi, dcioetirn générale du tiaarvl dnas les coditnonis fixées par les atriecls L. 2231-5 et siutvnas et D. 2231-1 et siutavns du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une deanmde d'extension dnas les cotnoiinds fixées par les aelrcits L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Annexe 1
Salaires garantis. Aitrcle 12 de l'annexe I de la CCN « Oveurris »

Conformément aux aciletrs 1er et 1.1 de l'avenant n° 104 du 16 février 2021, la girlle des saiaerls « Ourveirs » est à la dtae d'application de l'accord (1er jiun 2021 ou dtae postérieure) :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,33
	? 3 ans et < 6 ans	157	10,35
	? 6 ans et < 9 ans	158	10,36
	? 9 ans et < 12 ans	159	10,39
	? 12 ans et < 15 ans	160	10,40
	? 15 ans	161	10,42
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,42
	? 1 an et < 2 ans	162	10,45
	? 2 ans et < 3 ans	163	10,47
	? 3 ans et < 5 ans	164	10,50
	? 5 ans et < 7 ans	165	10,52
	? 7 ans et < 9 ans	166	10,55
	? 9 ans et < 11 ans	167	10,57
	? 11 ans et < 12 ans	168	10,59
	? 12 ans et < 13 ans	169	10,62
	? 13 ans et < 18 ans	170	10,64
	? 18 ans	171	10,67

Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,67
	? 1 an et < 2 ans	172	10,68
	? 2 ans et < 3 ans	173	10,70
	? 3 ans et < 5 ans	174	10,73
	? 5 ans et < 7 ans	175	10,75
	? 7 ans et < 9 ans	176	10,79
	? 9 ans et < 11 ans	177	10,81
	? 11 ans et < 12 ans	178	10,84
	? 12 ans et < 13 ans	179	10,87
	? 13 ans et < 18 ans	180	10,90
	? 18 ans	181	10,92
Ouvrier encadrement	< 1 an	181	10,92
	? 1 an et < 2 ans	182	10,94
	? 2 ans et < 3 ans	183	10,96
	? 3 ans et < 5 ans	184	11,00
	? 5 ans et < 7 ans	185	11,02
	? 7 ans et < 9 ans	186	11,06
	? 9 ans et < 11 ans	187	11,08
	? 11 ans et < 12 ans	188	11,12
	? 12 ans et < 13 ans	189	11,14
	? 13 ans et < 18 ans	190	11,17
	? 18 ans	191	11,20

Manutention (En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,33
	? 1 an et < 2 ans	157	10,35
	? 2 ans et < 3 ans	158	10,36
	? 3 ans et < 5 ans	159	10,39
	? 5 ans et < 7 ans	160	10,40
	? 7 ans et < 9 ans	161	10,42
	? 9 ans et < 11 ans	162	10,45
	? 11 ans et < 12 ans	163	10,47
	? 12 ans et < 13 ans	164	10,50
	? 13 ans et < 18 ans	165	10,52
	? 18 ans	166	10,55
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,55
	? 1 an et < 2 ans	167	10,57
	? 2 ans et < 3 ans	168	10,59
	? 3 ans et < 5 ans	169	10,62
	? 5 ans et < 7 ans	170	10,64
	? 7 ans et < 9 ans	171	10,67
	? 9 ans et < 11 ans	172	10,68
	? 11 ans et < 12 ans	173	10,70
	? 12 ans et < 13 ans	174	10,73
	? 13 ans et < 18 ans	175	10,75
	? 18 ans	176	10,79

Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,79
	? 1 an et < 2 ans	177	10,81
	? 2 ans et < 3 ans	178	10,84
	? 3 ans et < 5 ans	179	10,87
	? 5 ans et < 7 ans	180	10,90
	? 7 ans et < 9 ans	181	10,92
	? 9 ans et < 11 ans	182	10,94
	? 11 ans et < 12 ans	183	10,96
	? 12 ans et < 13 ans	184	11,00
	? 13 ans et < 18 ans	185	11,02
	? 18 ans	186	11,06
Ouvrier encadrement	< 1 an	186	11,06
	? 1 an et < 2 ans	187	11,08
	? 2 ans et < 3 ans	188	11,12
	? 3 ans et < 5 ans	189	11,14
	? 5 ans et < 7 ans	190	11,17
	? 7 ans et < 9 ans	191	11,20
	? 9 ans et < 11 ans	192	11,24
	? 11 ans et < 12 ans	193	11,26
	? 12 ans et < 13 ans	194	11,29
	? 13 ans et < 18 ans	195	11,33
	? 18 ans	196	11,35

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Annexe 2
Salaires garantis. Ariltce 12 de l'annexe II de la CCN « Oiurvres des esierprntes tlliarvnaat puor le ctompe de la RTAP »

Conformément aux alectris 1er et 1.2 de l'avenant n° 104 du 16 février 2021, la grlile de siearlas « Oivuerrs des eeripnsters tralanivlat puor le cpotme de la RTAP » est à la dtae d'application de l'accord (1er jiun 2021 ou dtae postérieure) :

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,33
	? 3 ans et < 6 ans	157	10,35
	? 6 ans et < 9 ans	158	10,36
	? 9 ans et < 12 ans	159	10,39
	? 12 ans et < 15 ans	160	10,40
	? 15 ans	161	10,42
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,42
	? 1 an et < 2 ans	162	10,45
	? 2 ans et < 3 ans	163	10,47
	? 3 ans et < 5 ans	164	10,50
	? 5 ans et < 7 ans	165	10,52
	? 7 ans et < 9 ans	166	10,55
	? 9 ans et < 11 ans	167	10,57
	? 11 ans et < 12 ans	168	10,59
	? 12 ans et < 13 ans	169	10,62
	? 13 ans et < 18 ans	170	10,64
	? 18 ans	171	10,67

Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,67
	? 1 an et < 2 ans	172	10,68
	? 2 ans et < 3 ans	173	10,70
	? 3 ans et < 5 ans	174	10,73
	? 5 ans et < 7 ans	175	10,75
	? 7 ans et < 9 ans	176	10,79
	? 9 ans et < 11 ans	177	10,81
	? 11 ans et < 12 ans	178	10,84
	? 12 ans et < 13 ans	179	10,87
	? 13 ans et < 18 ans	180	10,90
	? 18 ans	181	10,92
Ouvrier encadrement	< 1 an	181	10,92
	? 1 an et < 2 ans	182	10,94
	? 2 ans et < 3 ans	183	10,96
	? 3 ans et < 5 ans	184	11,00
	? 5 ans et < 7 ans	185	11,02
	? 7 ans et < 9 ans	186	11,06
	? 9 ans et < 11 ans	187	11,08
	? 11 ans et < 12 ans	188	11,12
	? 12 ans et < 13 ans	189	11,14
	? 13 ans et < 18 ans	190	11,17
	? 18 ans	191	11,20

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	10,33
	? 1 an et < 2 ans	157	10,35
	? 2 ans et < 3 ans	158	10,36
	? 3 ans et < 5 ans	159	10,39
	? 5 ans et < 7 ans	160	10,40
	? 7 ans et < 9 ans	161	10,42
	? 9 ans et < 11 ans	162	10,45
	? 11 ans et < 12 ans	163	10,47
	? 12 ans et < 13 ans	164	10,50
	? 13 ans et < 18 ans	165	10,52
	? 18 ans	166	10,55
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,55
	? 1 an et < 2 ans	167	10,57
	? 2 ans et < 3 ans	168	10,59
	? 3 ans et < 5 ans	169	10,62
	? 5 ans et < 7 ans	170	10,64
	? 7 ans et < 9 ans	171	10,67
	? 9 ans et < 11 ans	172	10,68
	? 11 ans et < 12 ans	173	10,70
	? 12 ans et < 13 ans	174	10,73
	? 13 ans et < 18 ans	175	10,75
	? 18 ans	176	10,79

Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,79
	? 1 an et < 2 ans	177	10,81
	? 2 ans et < 3 ans	178	10,84
	? 3 ans et < 5 ans	179	10,87
	? 5 ans et < 7 ans	180	10,90
	? 7 ans et < 9 ans	181	10,92
	? 9 ans et < 11 ans	182	10,94
	? 11 ans et < 12 ans	183	10,96
	? 12 ans et < 13 ans	184	11,00
	? 13 ans et < 18 ans	185	11,02
	? 18 ans	186	11,06
Ouvrier encadrement	< 1 an	186	11,06
	? 1 an et < 2 ans	187	11,08
	? 2 ans et < 3 ans	188	11,12
	? 3 ans et < 5 ans	189	11,14
	? 5 ans et < 7 ans	190	11,17
	? 7 ans et < 9 ans	191	11,20
	? 9 ans et < 11 ans	192	11,24
	? 11 ans et < 12 ans	193	11,26
	? 12 ans et < 13 ans	194	11,29
	? 13 ans et < 18 ans	195	11,33
	? 18 ans	196	11,35

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Annexe 3
Salaires garantis. Aritlce 12 de l'annexe III de la CCN « Employés de ctnirahes »

Conformément aux aeirclts 1er et 1.3 de l'avenant n° 104 du 16 février 2021, la glrile des slriaeas « Employés de cinhretas » est à la dtae d'application de l'accord (1er jiun 2021 ou dtae postérieure) :

Employé

(En euros.)

Niveau	Coef.	Salaire menesul brut
1	123	1 565,88
2	134	1 593,59
3	144	1 618,77
4	154	1 643,95
5	165	1 671,66
6	181	1 711,95
7	197	1 750,98

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Annexe 4
Salaires garantis. Actlire 15 de l'annexe IV de la CCN « Cdares et aetgns de maîtrise »

Conformément aux acitrels 1er et 1.4 de l'avenant n° 104 du 16 février 2021, la glrile des seiraals « Caders et aegnts de maîtrise » est à la dtae d'application de l'accord (1er jiun 2021 ou dtae postérieure) :

(En euros.)

		Coefficient	Salaire mnseuel brut
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1 834,62
De 6 mios à 1 an		201,5	1 915,96
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 973,44
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 030,92
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 088,39
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 145,88
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 203,36
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 260,84
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	2 067,02
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 129,03
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 191,04
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 253,05
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 315,05
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 377,07

Plus de 15 ans	18 %	221	2 439,08
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an		247	2 268,41
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 336,46
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 404,52
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 472,57
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 540,63
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 608,68
Plus de 15 ans	18 %	247	2 676,72
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 543,40
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 619,71
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 696,01
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 772,32
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 848,61
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 924,91
Plus de 15 ans	18 %	282,5	3 001,22

Accord du 27 octobre 2021 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud rail,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Suite à la réunion du 27 oobrtce 2021 de la coimssmoin pritaraie pntmareene de négociation et d'interprétation de la CCN maieottunnn fiirorervae et truvaax coenenxs (CPPNI-MF) il a été clnocu etrne les siinagtaers du présent aoccrd les sptiuloitnas sentuvais :

Article 1er - Salaires garantis (art. 32 CCN actualisée au 12 juin 2019)

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les slaerais hrrioeas gaanirts des girells de seilaars fixés aux tetexs attachés 1 de la CCN menuittnaon fireriovrae et trauavx cneoenxs actualisée au 12 jiun 2019 snot revalorisés de 2,60 % au 1er jaeinvr 2022 suos réserves des dinisopiosts rteeialvs à la dtae d'application de cet acrocd du 27 otobcre 2021 (cf. arictle 6 « Aicaitlppon », poituabciln au Jnuoral ofcfiiel de l'arrêté d'extension de cet aroccd au puls trad le 31 décembre 2021).

En conséquence de cttee revalorisation, à la dtae d'application de cet acorcd du 27 ocbotre 2021, les glelirs de salraeis ouvriers, employés de cneaitrhs et cardes et atengs de maîtrise fugranit en texets attachés 1 de la ctnonoeivn ceovtlicle notalinae miaetonntun fioerarvrie et turavax cneoxnes snot remplacées par celles fniuragt en aenxne 1 de cet aoccrd du 27 otrobce 2021 qui s'y sttuniesbut intégralement.

Dans le cas où, la vleaur du Simc au cours de l'année 2022 sreait supérieure à la vualer du cicoffeneit 156 (ouvriers) ou du ciecefiofnt 123 (employés de chantiers), les preitas cneinvnenot de se réunir à la dmedane de la pitare la puls diligente.

Article 2 - Éléments de rémunérations (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 44 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les tuax hroaries ou mnseuel ou mnatnot par juor des éléments de rémunération fixés au tetxes attachés 2 de la CCN Moetunnatin frviaerroie et tuarvax cnoeenxs snot revalorisés de 2,60 % au 1er jvniear 2022 suos réserves des dssipiotinos revetalis à la dtae d'application de cet acocrd du 27 octrboe 2021 (cf. arilтce 6 « Aiicoapltpn », poutaciibln au JO de l'arrêté d'extension de cet acorcd au puls trad le 31 décembre 2021).

Les stoauiinptls cenancornt nmmeoantt les conondiits d'attribution de ces éléments de rémunération snot fixées aux actliers suaitnvs de la CCN mtanieoutnn fraorrvieie et traauvx cxnenoes actualisée au 12 jiun 2019 :
? arictle 39 « Indemnité puor le tvraail de niut » (art. 17 AI + AII, aitlcre 16 AIII, atclire 18 AIV) ;
? atlirce 41 « Pmire d'enrayage » (art. 18 bis AI) ;
? aiclrte 42 « Pmrie de susiasrle et de décrassage ? Réseau ferré naontail ? » (art. 18 AI) ;
? alrctie 43 « Pirme de sruailsse et de décrassage ? RTAP ? » (art. 18 AII) ;
? aicrtle 44 « Pmrie de vêtements de tvaiarl ? RTAP ? » (art. 20 al. 2 Aaanevtgs en nartue AII) ;
? acritle 45 « Pmrie de miteontanun de pièces lurdoes ? RTAP ? » (art. 17 qeutar AII) ;
? atlicre 48 « Indemnité de pneiar ».

En conséquence de ctete revalorisation, à la dtae d'application de cet arcocd du 27 orcbote 2021, le barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) abelcpplias seoln les modalités définies par les atecrils 27 à 33 de la CCN mtaunnteion fieiravrore et taavrux cxneoens faiunrgt en teetxs attachés 2 de la coeonnivtn cilolcvtee nnoaailte meoutantinn fairvieorre et taruvax cenxones snot remplacées par cleels fuigrant ci-dessous et s'y ssbtuniteut intégralement :

« Ttxees attachés 2 : Barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) abilceappls sleon les modalités définies par les atrciels 39 à 48 de la CCN Maienottunn fieriravroe et tuavrax connexes

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à dtae d'application de cet acrcod du 27 ocbtroe 2021

Article 1er	Article 39	Indemnité puor le traaivl de nuit	1,29 ? ?/heure
Article 2	Article 41	Prime d'enrayage	0,99 ? ?/heure
Article 3.1	Article 42	Prime de ssruaisle et de décrassage « Réseau ferré noaantil » ? 1re catégorie	0,34 ? ?/heure
Article 3.2	Article 42	Prime de slissruae et de décrassage « Réseau ferré naaotinl » ? 2e catégorie	0,30 ? ?/heure
Article 3.3	Article 42	Prime de sassuirle et de décrassage « Réseau ferré ntiaonal » ? 3e catégorie	0,29 ? ?/heure
Article 3.4	Article 42	Prime de sirssalue et de décrassage « Réseau ferré naationl » ? Prmie supplémentaire de salissure	0,19 ? ?/heure
Article 4.1	Article 43	Prime de ssuralise et de décrassage « RTAP » ? 1re catégorie	0,42 ? ?/heure
Article 4.2	Article 43	Prime de sairlsuse et de décrassage « RTAP » ? 2e catégorie	0,32 ? ?/heure
Article 4.3	Article 43	Prime de srsluaise et de décrassage « RTAP » ? 3e catégorie	0,21 ? ?/heure
Article 5.1	Article 44	Prime de vêtements de tiavral « RTAP » ? Prmie pritlelae de vêtement de tiraval ? Tuax journalier	0,60 ? ?/jour
Article 5.2	Article 44	Prime de vêtements de tirvaal « RTAP » ? Pmrie plilarete de vêtement de taaivrl ? Tuax mensuel	14,72 ? ?/mois
Article 5.3	Article 44	Prime de vêtements de tvriaal « RTAP » ? Pmrie de vêtement de tiavarl ? Tuax journalier	0,79 ? ?/jour
Article 5.4	Article 44	Prime de vêtements de taaivrl « RTAP » ? Pirme ptalielre de vêtement de trviaal ? Tuax mensuel	19,45 ? ?/mois
Article 6	Article 45	Prime de mintuoanten de pièces ludroes « RTAP »	0,25 ? ?/heure
Article 7	Article 48	Indemnité de panier	2,46 ? ?/jour

Article 3 - Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les stgneiraais de l'accord rnlaelpept le picrinpe seoln lequel, dnas cuqahe entreprise, tuot eulmepyor est tneu d'assurer, puor un même tiavarl ou puor un trvaial de vaelur égale, l'égalité de rémunération etnre les fmemes et les hommes.

Ils reenplplat que la définition des différents nviuaex de classification, telle qu'elle friuge à l'article 18 « Ciftnolisaasics » (art. 8 Al + art. 8 All + art. 11 AIII) de la CCN mtteniunaon frrriaoveie et tvaarux ceexnnos actualisée le 12 jiun 2019, est conmofre à ce pcriipne et ne puet en acuun cas irindue des dticrnmasiinois etrne les fememes et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mras 2006 realtvie à l'égalité slairaale etrne les fmmees et les hommes, il est rappelé que les erriseeptns seismuos à la négociation anlneule olgabrotiie sur les srialeas eifecfttfs dnioevt négocier cuhaqe année puor anyeaslr la suatotiin en procédant à une ciasmoporan des rémunérations ernte les fmemes et les heomms exerçant les mêmes fnotcnois dnas des coiditnons équivalentes, et le cas échéant, définir et pemgarormr les mseeurs de raagtaptre et de rééquilibrage pmreenttat de speiprmur les écarts de rémunération etnre les feemms et les hommes. À ce titre, les ptraies sirgnataies egaerncnout les etpnrsieers de la bharcne à purviuorse lreus antiocs aifn de prnveiar à une égalité penfroinoslelse eeifcfvte conformément aux aecilrts D. 1142-2 à D. 1142-14 du cdoe du tiavral et aux aennxes I et II du décret n° 2019-15 du 8 javneir 2019 patonrt aiapotcilpn des disitooispns vnsiat à smpupirer les écarts de rémunération ernte les fmeems et les hmomes dnas l'entreprise.

Enfin, les srgtiienaas du présent aocrcd rlaplenpet que l'avenant n° 17 du 17 nreovmbe 2009 riaeltf aux écarts de rémunération ertne les fmemes et les hmemos fainurgt aux texets attachés 9 « Égalité de teameitnrt ertne salariés et prévention des dnncotiiiiamsrs » de la CCN mtonitaneun feoaivrrire et trauvax cxeneons actualisée le 12 jiun 2019 frea l'objet au scneod smretese 2022 selon les saipluntotis de l'accord du 16 février 2021 rtiaelf à l'agenda saciol de la bhrncae mnitauneton foearirrvie et turaavx cennoxes :

? de travuax ptriaaries en anomt sur les ctondiinos d'accès à l'emploi, à la faomtiorn et à la prootiomn professionnelle, des ctniiondos de tviaarl et d'emploi et nmamteont des salariés à tepms paeitrl ;

? d'une négociation reilatve à l'égalité possoeiflnelnre ertne les hemoms et les fememes et sur les msurees de rattagarpe tdnanet à remédier aux inégalités constatées.

Article 4 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Conformément aux dtnopoissiis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paeitrs siairtgenas du présent aevnant sutelinpt que ses dootiipnssis s'appliquent aux eeieprsnrts de mnios de 50 salariés et ne ctrnmooept pas de dionopstsiis spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Conformément aux dipsioitsnos de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les pitaers siraangteis précisent que le présent aneanvt prroua être révisé ou dénoncé dnas les ctoiiodnns définies à l'article 5 de la CCN mtotenuiann fvirrreaoie et taauvrx cxnnoees (art. 41 DC), et qu'elles eansgvneorit son reenlvmleoneut dnas le cdare des taaruvx peitarrias organisés au sien de la CPPNI de la branche.

Article 6 - Application

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Par dérogation aux dsiptnsioios de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dosoiitsinps du présent accord du 27 oocrtbe 2021 ernnett en aopiacptiln à ptrair du preimer juor du mios qui sriuva la ptuioran au Juoarnl oiifefcl de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 7 - Publicité et signatures

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent aevnnat frea l'objet d'un dépôt par le sincydat des aiiilxarues de la mnuoanettin et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du taiavrl et de l'emploi, dcitoiern générale du tvaiarl dnas les cioodntnis fixées par les atcierls L. 2231-5 et suitavns et D. 2231-2 et suivtans du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dadenme d'extension dnas les coonndtiis fixées par les alrtices L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Conformément à l'article 1er de l'accord du 27 oobrcte 2021, les glelris des srelaias snot à la dtae d'application de l'accord (1er jevnair 2022 ou dtae postérieure) :

Ouvriers
Nettoyage

Annexe 1
Textes attachés 1 : slaearis miminas ? Gleirls de salaires

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,59
	? 3 ans et < 6 ans	157	10,62
	? 6 ans et < 9 ans	158	10,63
	? 9 ans et < 12 ans	159	10,66
	? 12 ans et < 15 ans	160	10,67
	? 15 ans	161	10,69
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,69
	? 1 an et < 2 ans	162	10,72
	? 2 ans et < 3 ans	163	10,74
	? 3 ans et < 5 ans	164	10,77
	? 5 ans et < 7 ans	165	10,79
	? 7 ans et < 9 ans	166	10,82
	? 9 ans et < 11 ans	167	10,84
	? 11 ans et < 12 ans	168	10,87
	? 12 ans et < 13 ans	169	10,89
	? 13 ans et < 18 ans	170	10,92
	? 18 ans	171	10,94
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,94
	? 1 an et < 2 ans	172	10,96
	? 2 ans et < 3 ans	173	10,98
	? 3 ans et < 5 ans	174	11,01
	? 5 ans et < 7 ans	175	11,03
	? 7 ans et < 9 ans	176	11,07
	? 9 ans et < 11 ans	177	11,09
	? 11 ans et < 12 ans	178	11,12
	? 12 ans et < 13 ans	179	11,16
	? 13 ans et < 18 ans	180	11,18
	? 18 ans	181	11,21
Ouvrier encadrement	< 1 an	181	11,21
	? 1 an et < 2 ans	182	11,22
	? 2 ans et < 3 ans	183	11,24
	? 3 ans et < 5 ans	184	11,28
	? 5 ans et < 7 ans	185	11,31
	? 7 ans et < 9 ans	186	11,34
	? 9 ans et < 11 ans	187	11,37
	? 11 ans et < 12 ans	188	11,41
	? 12 ans et < 13 ans	189	11,43
	? 13 ans et < 18 ans	190	11,46
	? 18 ans	191	11,49

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	

Ouvrier	< 1 an	156	10,59
	? 1 an et < 2 ans	157	10,62
	? 2 ans et < 3 ans	158	10,63
	? 3 ans et < 5 ans	159	10,66
	? 5 ans et < 7 ans	160	10,67
	? 7 ans et < 9 ans	161	10,69
	? 9 ans et < 11 ans	162	10,72
	? 11 ans et < 12 ans	163	10,74
	? 12 ans et < 13 ans	164	10,77
	? 13 ans et < 18 ans	165	10,79
	? 18 ans	166	10,82
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,82
	? 1 an et < 2 ans	167	10,84
	? 2 ans et < 3 ans	168	10,87
	? 3 ans et < 5 ans	169	10,89
	? 5 ans et < 7 ans	170	10,92
	? 7 ans et < 9 ans	171	10,94
	? 9 ans et < 11 ans	172	10,96
	? 11 ans et < 12 ans	173	10,98
	? 12 ans et < 13 ans	174	11,01
	? 13 ans et < 18 ans	175	11,03
	? 18 ans	176	11,07
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	11,07
	? 1 an et < 2 ans	177	11,09
	? 2 ans et < 3 ans	178	11,12
	? 3 ans et < 5 ans	179	11,16
	? 5 ans et < 7 ans	180	11,18
	? 7 ans et < 9 ans	181	11,21
	? 9 ans et < 11 ans	182	11,22
	? 11 ans et < 12 ans	183	11,24
	? 12 ans et < 13 ans	184	11,28
	? 13 ans et < 18 ans	185	11,31
	? 18 ans	186	11,34
Ouvrier encadrement	< 1 an	186	11,34
	? 1 an et < 2 ans	187	11,37
	? 2 ans et < 3 ans	188	11,41
	? 3 ans et < 5 ans	189	11,43
	? 5 ans et < 7 ans	190	11,46
	? 7 ans et < 9 ans	191	11,49
	? 9 ans et < 11 ans	192	11,53
	? 11 ans et < 12 ans	193	11,56
	? 12 ans et < 13 ans	194	11,58
	? 13 ans et < 18 ans	195	11,62
	? 18 ans	196	11,64

Employés de chantiers

(En euros.)

Annexe III. ? Employés	Coef.	Salaire mnueesl brut
Employés niaevu 1	123	1 606,60
Employés naeivu 2	134	1 635,02
Employés nveiau 3	144	1 660,86
Employés nvaeiu 4	154	1 686,70
Employés neaviu 5	165	1 715,12
Employés naveiu 6	181	1 756,46
Employés niaveu 7	197	1 796,51

Cadres et agnets de maîtrise

(En euros.)

Annexe IV. ? Caders et angtes de maîtrise		Coefficient	Salaire mseneul brut
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1 882,32
De 6 mios à 1 an		201,5	1 965,78

De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	2 024,75
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 083,72
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 142,69
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 201,68
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 260,65
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 319,62
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	2 120,77
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 184,39
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 248,00
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 311,62
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 375,24
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 438,88
Plus de 15 ans	18 %	221	2 502,50
Chef de canteihr			
De 6 mios à 1 an		247	2 327,39
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 397,21
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 467,04
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 536,85
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 606,68
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 676,50
Plus de 15 ans	18 %	247	2 746,32
Chef de svircee			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 609,53
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 687,82
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 766,11
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 844,40
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 922,67
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	3 000,96
Plus de 15 ans	18 %	282,5	3 079,25

Accord du 29 août 2022 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour la fin d'année 2022 et 2023

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud Rail,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Suite à la réunion du 29 août 2022 de la comoismsin praitraie prnenmetae de négociation et d'interprétation de la CCN mttauoeninn farrevrioie et traavux ceoenxns (CPPNI-MF) il a été cocnlu ernte les siigaeratns du présent aorccd les sitonliaupts svnitaues :

Article 1er - Salaires garantis (art. 32 CCN actualisée au 12 juin 2019)

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les slreaias hrieroas gaitnars des gellirs de saearils fixés aux tetxes attachés 1 de la CCN mntoetuinan fvieiorrrae et tuaravx cnneoexs actualisée au 12 jiun 2019 snot revalorisés de 6,00 % à la dtae d'application de cet aorccd du 29 août 2022 (cf. ariclte 6 « Alioatcippn », au 1er juor du mios snuviat la plicboitaun au JO de l'arrêté d'extension de cet accord).

En conséquence de cette revalorisation, à la dtae d'application de cet acrcod du 29 août 2022, les girells de sairlaes ouvriers, employés de cnraeiths et crdaes et agtnes de maîtrise frugniat en tetxes attachés 1 de la contvenion cieovltcle nlataoine matennoitun fioreairvre et tvaraux cxnonees snot remplacées par cllees faiunrgt en axnnee 1 de cet aocrcd du 29 août 2022 qui s'y suutetsnbit intégralement.

Dans le cas où, la valuer du Simc au cruos de l'année 2023 sairet supérieure à la vlaeur du cifeecfonit 156 (ouvriers) ou du cficfeionet 123 (employés de chantiers), les ptaeirs cnnevioennt de se réunir à la denadme de la patrie la puls diligente.

Article 2 - Éléments de rémunérations (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 44 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les tuax hireoras ou muesnel ou mnonatt par juor des éléments de rémunération fixés au txeets attachés 2 de la CCN mnoteiauntn faorireirve et tuvraax coexenns snot revalorisés de 6,00 % à la dtae d'application de cet aoccrd du 29 août 2022 (cf. aitrcle 6 « Aplpaociitn », au 1er juor du mios sauinvt la pcloaibitun au JO de l'arrêté d'extension de cet accord).

Les stoinatlpuis cnonnearct naoemtnmt les cndtoinois d'attribution de ces éléments de rémunération snot fixées aux aitrelcs snuvtais de la CCN motieunntan firoreiarve et taruavx cnxnoees actualisée au 12 jiun 2019 :
? alrtice 39 « Indemnité puor le tiraval de niut » (art. 17 AI + AII, atrilce 16 AIII, atlcrie 18 AIV) ;
? actrile 41 « Pmrie d'enrayage » (art. 18 bis AI) ;
? artclie 42 « Pmire de suirsslae et de décrassage « Réseau ferré nainotal » (art. 18 AI) ;
? acrtlie 43 « Pirme de silsrusae et de décrassage « RTAP » (art.

18 AII) ;
? acrlite 44 « Prmie de vêtements de tviraal « RTAP » (art. 20 al. 2 « Agvetanas en nuarte » AII) ;
? aitcrle 45 « Pimre de mneaintotun de pièces loreuds « RTAP » (art. 17 quaetr AII) ;
? alricte 48 « Indemnité de painer ».

En conséquence de cette revalorisation, à la dtae d'application de cet acocrd du 29 août 2022, le barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) aleppcaibls selon les modalités définies par les atrciles 27 à 33 de la CCN moannuetitn foraivriere et tuaavrx cxeoenns finguart en ttexes attachés 2 de la cvotnoinen ccvoletile nlaitonae mituatenonn frareirvoie et turaavx cxnoenes snot remplacées par ceells fragunit ci-dessous et s'y stutnsbieut intégralement :
« Textes attachés 2 : barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) alpealbipcs selon les modalités définies par les alretics 39 à 48 de la CCN mueitnnotan foreiarvrie et tvaruax connexes

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à dtae d'application de cet accord du 29-08-22
Article 1er	Article 39	Indemnité puor le taraivl de nuit	1,36 ?/ heure
Article 2	Article 41	Prime d'enrayage	1,05 ?/ heure
Article 3.1	Article 42	Prime de sslarsuie et de décrassage « Réseau ferré natianol » ? 1re catégorie	0,36 ?/ heure
Article 3.2	Article 42	Prime de silrsasue et de décrassage « Réseau ferré nainoatl » ? 2e catégorie	0,32 ?/ heure
Article 3.3	Article 42	Prime de sassulrie et de décrassage « Réseau ferré nanaotil » ? 3e catégorie	0,30 ?/ heure
Article 3.4	Article 42	Prime de suirlssae et de décrassage « Réseau ferré ntaaniol » ? Pmrie supplémentaire de salissure	0,20 ?/ heure
Article 4.1	Article 43	Prime de sasrlisue et de décrassage « RTAP » ? 1re catégorie	0,45 ?/ heure
Article 4.2	Article 43	Prime de sularssie et de décrassage « RTAP » ? 2e catégorie	0,34 ?/ heure
Article 4.3	Article 43	Prime de srslauise et de décrassage « RTAP » ? 3e catégorie	0,23 ?/ heure
Article 5.1	Article 44	Prime de vêtements de tirvaal « RTAP » ? Prmie pelltiare de vêtement de tiraval ? Tuax journalier	0,64 ?/ jour
Article 5.2	Article 44	Prime de vêtements de tavaril « RTAP » ? Pirme prealitle de vêtement de tarvial ? Tuax mensuel	15,60 ?/ mois
Article 5.3	Article 44	Prime de vêtements de taravil « RTAP » ? Pmrie de vêtement de taviral ? Tuax journalier	0,83 ?/ jour
Article 5.4	Article 44	Prime de vêtements de taiarvl « RTAP » ? Prmie pltraeile de vêtement de travail ? Tuax mensuel	20,62 ?/ mois
Article 6	Article 45	Prime de mnoituneatn de pièces luerods « RTAP »	0,26 ?/ heure
Article 7	Article 48	Indemnité de panier	2,61 ?/ jour

Article 3 - Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les snigaetairs de l'accord rallpeenpt le prpnicie solen lequel, dnas caqhue entreprise, tuot eyolmepur est tneu d'assurer, puor un même tavrial ou puor un traival de vulaer égale, l'égalité de rémunération ernte les fmemes et les hommes.

Ils reneplplat que la définition des différents niaevux de classification, telle qu'elle fgiure à l'article 18 « Clcnoissfitaais » (art. 8 Al + art. 8 All + art. 11 AlII) de la CCN mentniatuon foirerarive et tauravx cnxoenes actualisée le 12 jiun 2019, est cnfmoroe à ce ppiicrne et ne puet en acuun cas iiurdne des dintaoimiirnscs etnre les fmemes et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mras 2006 rivealte à l'égalité srllaaaie etrne les fmeems et les hommes, il est rappelé que les etsreripnes smeosius à la négociation alenlune oroigaltibe sur les saarelis eeficftfs dvoient négocier chquae année puor aealsnyr la siutaotin en procédant à une cpmaarisoon des rémunérations ernte les fmemes et les hoemms exerçant les mêmes fcotnonis dnas des cnooidntis équivalentes, et le cas échéant, définir et pramgormer les merseus de rrtaaptgae et de rééquilibrage peeatnmtrt de siprupmer les écarts de rémunération ernte les fmemes et les hommes. À ce titre, les parites srnieatgias eacrnoeungt les etirespners de la bnhacre à puvisourre lures aocnits aifn de preaivnr à une égalité pfenosneslloire ecifvetfe conformément aux arcietls D. 1142-2 à D. 1142-14 du cdoe du taviral et aux aneenxs I et II du décret n° 2019-15 du 8 jnvaeir 2019 poatnrt aaoplpctiin des dpsnsoitiios vsanit à serpmipur les écarts de rémunération etnre les feemms et les hemmos dnas l'entreprise.

Enfin, les sietgarnias du présent aroccd rpapenllet que l'avenant n° 17 du 17 noermbve 2009 rliatef aux écarts de rémunération etnre les femems et les hemoms fiuanrgt aux txeets attachés 9 « Égalité de trteianemt entre saerials et prévention des dimnniisocratis » de la CCN minunotaten froiarrviee et taurvax cnxoeens actualisée le 12 jiun 2019 conformément aux ornimieaotts définies lros des réunions de GTP MF des 14 avirl et 17 mai 2022 raietlves à l'application de l'accord du 16 février 2021 rtaelif à l'agenda scaoil de la bnhrace mentiunoatn frieirrvaoe et tuaravx cnxenoes :
? au socend stesrmee 2022, de tauarvx pariirtaes de préparation de la négociation égalité psnlrilesnfooee F/H et mueress de rpaattrgae en anomt sur les coitnoinds d'accès à l'emploi, à la fatiromon et à la poioomtrn professionnelle, des cnodoiints de tavrial et d'emploi et neammontt des salariés à tepms pirteal (ces travuax s'appuieront sur les données du poirratt suiqaittste de bahcnre de la DARS) ;
? en 2023, d'une négociation d'un nvouel arcocd rtalief à l'égalité psoernefolsinle entre les homems et les femmes et sur les mereuss de rtagarptae tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 4 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Conformément aux dpoistiionss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preiats sriagaetnis du présent aennavt senulpitt que ses dtioonsisips s'appliquent aux eresrtinpes de

mnios de 50 salariés et ne copnrmtoet pas de dsiiooitpnss spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Conformément aux disnpiiosots de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les praiets siigranaets précisent que le présent aennvat purora être révisé ou dénoncé dnas les ciiootnnds définies à l'article 5 de la CCN miaoneuttnn fiirarerove et tvuraax cenxeons (art. 41 DC), et qu'elles eonnrseigavt son renelvmuloeent dnas le crade des taurvax ptiearіars organisés au sien de la CPPNI de la branche.

Article 6 - Application
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Par dérogation aux doiosisipnts de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les disiinstpoos du présent aocrcd du 29 août 2022 enrtnet en aailopicptn à pairtr du pmeeirr juor du mios qui svriua la puaiortn au Joaurnl oeficfil de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 7 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent aneavnt frea l'objet d'un dépôt par le sacdinyt des aaieirliuxs de la mtinuotanen et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du taairvl et de l'emploi, dritcoien générale du tiraval dnas les cnniiotdos fixées par les atecirls L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et siutanvs du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dmendae d'extension dnas les cnnoiodtis fixées par les aticrels L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Annexe 1
Textes attachés 1 : Seilaars minima. ? Glliers de salaires

Conformément à l'article 1er de l'accord du 29 août 2021 les gelirls des seiraals snot à la dtae d'application de l'accord :

Ouvriers
Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	11,23
	? 3 ans et < 6 ans	157	11,26
	? 6 ans et < 9 ans	158	11,27
	? 9 ans et < 12 ans	159	11,30
	? 12 ans et < 15 ans	160	11,31
	? 15 ans	161	11,34
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	11,34
	? 1 an et < 2 ans	162	11,36
	? 2 ans et < 3 ans	163	11,39
	? 3 ans et < 5 ans	164	11,42
	? 5 ans et < 7 ans	165	11,44
	? 7 ans et < 9 ans	166	11,47
	? 9 ans et < 11 ans	167	11,50
	? 11 ans et < 12 ans	168	11,52
	? 12 ans et < 13 ans	169	11,55
	? 13 ans et < 18 ans	170	11,57
	? 18 ans	171	11,60
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	11,60
	? 1 an et < 2 ans	172	11,61
	? 2 ans et < 3 ans	173	11,64
	? 3 ans et < 5 ans	174	11,67
	? 5 ans et < 7 ans	175	11,69
	? 7 ans et < 9 ans	176	11,73
	? 9 ans et < 11 ans	177	11,76
	? 11 ans et < 12 ans	178	11,79
	? 12 ans et < 13 ans	179	11,83
	? 13 ans et < 18 ans	180	11,85
	? 18 ans	181	11,88

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	11,88
	? 1 an et < 2 ans	182	11,89
	? 2 ans et < 3 ans	183	11,92
	? 3 ans et < 5 ans	184	11,96
	? 5 ans et < 7 ans	185	11,99
	? 7 ans et < 9 ans	186	12,03
	? 9 ans et < 11 ans	187	12,05
	? 11 ans et < 12 ans	188	12,09
	? 12 ans et < 13 ans	189	12,12
	? 13 ans et < 18 ans	190	12,14
	? 18 ans	191	12,18

Manutention (En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	11,23
	? 1 an et < 2 ans	157	11,26
	? 2 ans et < 3 ans	158	11,27
	? 3 ans et < 5 ans	159	11,30
	? 5 ans et < 7 ans	160	11,31
	? 7 ans et < 9 ans	161	11,34
	? 9 ans et < 11 ans	162	11,36
	? 11 ans et < 12 ans	163	11,39
	? 12 ans et < 13 ans	164	11,42
	? 13 ans et < 18 ans	165	11,44
	? 18 ans	166	11,47
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	11,47
	? 1 an et < 2 ans	167	11,50
	? 2 ans et < 3 ans	168	11,52
	? 3 ans et < 5 ans	169	11,55
	? 5 ans et < 7 ans	170	11,57
	? 7 ans et < 9 ans	171	11,60
	? 9 ans et < 11 ans	172	11,61
	? 11 ans et < 12 ans	173	11,64
	? 12 ans et < 13 ans	174	11,67
	? 13 ans et < 18 ans	175	11,69
	? 18 ans	176	11,73
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	11,73
	? 1 an et < 2 ans	177	11,76
	? 2 ans et < 3 ans	178	11,79
	? 3 ans et < 5 ans	179	11,83
	? 5 ans et < 7 ans	180	11,85
	? 7 ans et < 9 ans	181	11,88
	? 9 ans et < 11 ans	182	11,89
	? 11 ans et < 12 ans	183	11,92
	? 12 ans et < 13 ans	184	11,96
	? 13 ans et < 18 ans	185	11,99
	? 18 ans	186	12,03

Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	12,03
	? 1 an et < 2 ans	187	12,05
	? 2 ans et < 3 ans	188	12,09
	? 3 ans et < 5 ans	189	12,12
	? 5 ans et < 7 ans	190	12,14
	? 7 ans et < 9 ans	191	12,18
	? 9 ans et < 11 ans	192	12,22
	? 11 ans et < 12 ans	193	12,25
	? 12 ans et < 13 ans	194	12,28
	? 13 ans et < 18 ans	195	12,32
	? 18 ans	196	12,34

Employés de chantiers

(En euros.)

Annexe III Employés	Coefficient	Salaire meusenl brut
Employés navieu 1	123	1 702,99
Employés niaveu 2	134	1 733,12
Employés naeivu 3	144	1 760,51
Employés nviaeu 4	154	1 787,90
Employés nievau 5	165	1 818,03
Employés naievu 6	181	1 861,85
Employés neaivu 7	197	1 904,30

Cadres et antges de maîtrise

(En euros.)

Annexe IV Cadres et aengts de maîtrise		Coefficient	Salaire mesnuel brut
Contremaître			
De mios à 6 mois		191	1 995,26
De 6 mios à 1 an		201,5	2 083,72
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	2 146,23
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 208,74
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 271,25
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 333,78
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 396,29
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 458,80
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	2 248,01
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 315,45
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 382,89
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 450,32
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 517,76
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 585,21
Plus de 15 ans	18 %	221	2 652,65
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an		247	2 467,04
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 541,04
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 615,06
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 689,07
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 763,09
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 837,09
Plus de 15 ans	18 %	247	2 911,10
Chef de service			
De 6 mios à 1 an		282,5	2 766,10
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 849,09
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 932,07
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	3 015,06
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	3 098,03
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	3 181,02
Plus de 15 ans	18 %	282,5	3 264,00

Accord du 29 août 2023 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2024

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT ; Sud Rail,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Suite à la réunion du 29 août 2023 de la cmsoosmiin pairtaire preatenmne de négociation et d'interprétation de la CCN mntiouenatn foravrreiie et taruavx coexnens (CPPNI-MF) il a été cocnlu etrne les siinreatags du présent acrocd les staoilunpits svtiuaens :

Article 1er - Salaires garantis (art. 32 CCN actualisée au 12 juin 2019)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les slaeiars haeirors gairants des gilrles de seaairls fixés aux ttxees attachés 1 de la CCN mnteatnouin friiravoere et tauavrx cexoenns actualisée au 12 jiun 2019 snot revalorisés de 4,50 % à la dtae d'application de cet aorccd du 29 août 2022 (cf. acilrte 6 « Aplpciioatn », au 1er jeinavr 2024).

En conséquence de cette revalorisation, à la dtae d'application de cet aocrcd du 29 août 2022, les gelilrs de srailaes ouvriers, employés de cteranhis et ceards et agntes de maîtrise fugirant en tetexs attachés 1 de la ctoinovenn ccoleltive nalitaone maetounintn fierovarire et tavuarx coenxnes snot remplacées par celles fginarut en aennxe 1 de cet acorcd du 29 août 2022 qui s'y ssnuiuettbt intégralement.

Dans le cas où, la vleuar du Simc au cruos de l'année 2024 seiart supérieure à la vualer du ceefoniicft 156 (ouvriers) ou du cieeocnfift 123 (employés de chantiers), les petairs cvnneioennt de se réunir à la damndee de la parite la puls diligente.

Article 2 - Éléments de rémunérations (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 44 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les tuax hieorars ou mnuseel ou mntaont par juor des éléments de rémunération fixés au teetxs attachés 2 de la CCN mtaouninten firairvoree et tvruaax cxoneens snot revalorisés de 4,50 % à la dtae d'application de cet aroccd du 29 août 2022 (cf. atcrlie 6 « Atoilpcipan », au 1er jnaeivr 2024).

Les snpiualtiots cacneornnt namotment les coiondntis d'attribution de ces éléments de rémunération snot fixées aux aitelcrs saiutnvs de la CCN mantinoteun freviorriae et taavrux cnxeoens actualisée au 12 jiun 2019 :
? alrtcie 39 « Indemnité puor le taarivl de niut » (art. 17 AI + AII, alitrce 16 AIII, atlcrie 18 AIV) ;
? alritce 41 « Pmrie d'enrayage » (art. 18 bis AI) ;
? aticlre 42 « Pirme de slasriuse et de décrassage ? Réseau ferré nataniol ? » (art. 18 AI) ;
? airlcte 43 « Pmrie de saslursie et de décrassage ? RTAP ? » (art. 18 AII) ;
? alitcre 44 « Pmire de vêtements de tvairal ? RTAP ? » (art. 20 al. 2 « Ageavntas en nruate » AII) ;
? aclirte 45 « Pmrie de mutoantinen de pièces lerouds ? RTAP ? » (art. 17 qeautr AII) ;
? aclrite 48 « Indemnité de paeinr ».

En conséquence de cette revalorisation, à la dtae d'application de cet aorccd du 29 août 2022, le barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) aiclaepplbs sloen les modalités définies par les aitcelrs 27 à 33 de la CCN mteoainnutn firrrivoaee et tavaurx cexnoens fagiunrt en tetexs attachés 2 de la cvtnooienn ceiclltvoe ntnaoaile miuenaotntn frirveraioe et turaavx cexneons snot remplacées par cleles funaigrt ci-dessous et s'y seuuibsnttt intégralement :

« Tetxes attachés 2 : barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) aapcbpliles sloen les modalités définies par les arecitls 39 à 48 de la CCN mtnunotiean frierovirae et traavux connexes

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à dtae d'application de cet aoccrd du 29 août 2023
Article 1er	Article 39	Indemnité puor le taarivl de nuit	1,42 ?/ heure
Article 2	Article 41	Prime d'enrayage	1,09 ?/ heure
Article 3.1	Article 42	Prime de sasrsiule et de décrassage « Réseau ferré noiaatnl » ? 1re catégorie	0,37 ?/ heure
Article 3.2	Article 42	Prime de sariulsse et de décrassage « Réseau ferré naantiol » ? 2e catégorie	0,33 ?/ heure
Article 3.3	Article 42	Prime de suiarslse et de décrassage « Réseau ferré ntaional » ? 3e catégorie	0,32 ?/ heure
Article 3.4	Article 42	Prime de suisrslae et de décrassage « Réseau ferré niaanotl » ? Pmire supplémentaire de salissure	0,21 ?/ heure
Article 4.1	Article 43	Prime de ssrusliae et de décrassage « RTAP » ? 1re catégorie	0,47 ?/ heure
Article 4.2	Article 43	Prime de ssrisluae et de décrassage « RTAP » ? 2e catégorie	0,36 ?/ heure
Article 4.3	Article 43	Prime de saurissle et de décrassage « RTAP » ? 3e catégorie	0,24 ?/ heure
Article 5.1	Article 44	Prime de vêtements de tarival « RTAP » ? Pmire plleatire de vêtement de tvraial ? Tuax journalier	0,66 ?/ jour
Article 5.2	Article 44	Prime de vêtements de tiarval « RTAP » ? Pmire pilltaere de vêtement de taravil ? Tuax mensuel	16,30 ?/ mois
Article 5.3	Article 44	Prime de vêtements de tarvial « RTAP » ? Prmie de vêtement de tivaarl ? Tuax journalier	0,87 ?/ jour
Article 5.4	Article 44	Prime de vêtements de tiaarvl « RTAP » ? Pimre plairtele de vêtement de tiavral ? Tuax mensuel	21,55 ?/ mois
Article 6	Article 45	Prime de muaiottnnen de pièces loreuds « RTAP »	0,28 ?/ heure
Article 7	Article 48	Indemnité de panier	2,73 ?/ jour

Article 3 - Mesures permettant de supprimer les écarts de

rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les sariantgeis de l'accord raleepnplt le piincrpe seoln lequel, dnas caqhue entreprise, tuot eelomyupr est tneu d'assurer, puor un même tarvail ou puor un tvarial de vlauer égale, l'égalité de rémunération etrne les feemms et les hommes.

Ils rnapepellt que la définition des différents naeivux de classification, tlele qu'elle fgurie à l'article 18 « Cncafilaiitsoss » (art. 8 Al + art. 8 All + art. 11 AlII) de la CCN moianteutnn froearvirie et taruvax conxeens actualisée le 12 jiun 2019, est cnorfome à ce pinrpice et ne puet en aucun cas iiurnde des diirinmctoasins ertne les fmeems et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mras 2006 rtlaivee à l'égalité salrlaaie ertne les feemms et les hommes, il est rappelé que les eererpnitss ssiemuos à la négociation alulnene ogbraioltie sur les saielars etfcffeis donveit négocier caquhe année puor asnayler la sitiutaon en procédant à une cmosraoapin des rémunérations ertne les fememes et les hemmos exerçant les mêmes fnnoitocs dnas des coonintdis équivalentes, et le cas échéant, définir et preargmomr les muesres de ratrgpaate et de rééquilibrage penrtmtaet de srpmipeur les écarts de rémunération etrne les fmmees et les hommes. À ce titre, les petrais sianeitgras egrnuceanot les erpstiernes de la bcnrahe à pvuurirsoe lerus aoitncs aifn de paeivrnr à une égalité pseirofsoenllne etvicfefe conformément aux aeirtlcs D. 1142-2 à D. 1142-14 du cdoe du tvaairl et aux aexnnes I et II du décret n° 2019-15 du 8 jnevair 2019 protant apoliactipn des dtopssnioiis vnsait à surmpepir les écarts de rémunération ernte les fmemes et les hmeoms dnas l'entreprise.

Enfin, les snirgiaeats du présent aroccd sonegiulnt que l'accord du 20 jiun 2023 rtlaief à l'égalité pseeslonlrofnie etrne les femems et les hmmoes (inséré aux texets attachés 9 de la CCN mnuianteotn fiveirraore et taavurx connexes) rapllepe à son aclirte 7 « Égalité de rémunération enrte les femmes et les hmmoes » les otgbilaoins auuxeellqs snot tenus les erplyomeus en ce dniaome nmnaotmet celles édictées par les lios du 23 mras 2006 raivelte à l'égalité slaliarae entre les femmes et les hmemos et du 5 serpbemte 2018 prévoyant la pubitaiocln de l'index de l'égalité professionnelle.

Article 4 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément aux dioiponistss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peratis stiringaaes du présent ananevt sleuintpt que ses disinopitsos s'appliquent aux eestprirens de mnios de 50 salariés et ne cmortnpoet pas de donsiistpios spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément aux dtipinsiooss de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, les peritas sgaeaitirns précisent que le présent anvneat puorra être révisé ou dénoncé dnas les coiniondts définies à l'article 5 de la CCN munoniatetn frorvriiaee et tvruaax cenxnoes (art. 41 DC), et qu'elles evrangnosiet son rvelnelmneueot dnas le cdrae des tvaaurx pirtaiears organisés au sien de la CPNPI de la branche.

(1) Aitlrce étendu suos réserve du rpeecst des dtssniipioos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nroembve 2023 - art. 1)

Article 6 - Application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Par dérogation aux dpinsiistoos de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les ditisopnosis du présent acrcod du 29 août 2022 enentrt en alitpocpian au 1er jnieavr 2024, ou, si celle-ci était postérieure à cette date, à pitarr du pmierer juor du mios qui siruva la piurotan au Jrnoual ofiicefl de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 7 - Publicité et signatures
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aanevnt frea l'objet d'un dépôt par le sdniyact des auialrxieis de la moueattnnin et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du taavirl et de l'emploi, dritoecin générale du tiaavrl dnas les cdiioontns fixées par les aletrics L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suianvts du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dnademe d'extension dnas les ctdnionios fixées par les alreitcs L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe 1
Textes attachés 1 : sierlaas minima. Glelirs de salaires

Conformément à l'article 1er de l'accord du 29 août 2023 les gllries des seiaalrs snot à la dtae d'application de l'accord :

Ouvriers
Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima 2024
Ouvrier	< 3 ans	156	11,74
	? 3 ans et < 6 ans	157	11,76
	? 6 ans et < 9 ans	158	11,78
	? 9 ans et < 12 ans	159	11,81
	? 12 ans et < 15 ans	160	11,82
	? 15 ans	161	11,85

Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	11,85
	? 1 an et < 2 ans	162	11,87
	? 2 ans et < 3 ans	163	11,90
	? 3 ans et < 5 ans	164	11,93
	? 5 ans et < 7 ans	165	11,96
	? 7 ans et < 9 ans	166	11,99
	? 9 ans et < 11 ans	167	12,01
	? 11 ans et < 12 ans	168	12,04
	? 12 ans et < 13 ans	169	12,07
	? 13 ans et < 18 ans	170	12,10
	? 18 ans	171	12,12
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	12,12
	? 1 an et < 2 ans	172	12,14
	? 2 ans et < 3 ans	173	12,17
	? 3 ans et < 5 ans	174	12,19
	? 5 ans et < 7 ans	175	12,22
	? 7 ans et < 9 ans	176	12,26
	? 9 ans et < 11 ans	177	12,29
	? 11 ans et < 12 ans	178	12,32
	? 12 ans et < 13 ans	179	12,36
	? 13 ans et < 18 ans	180	12,39
	? 18 ans	181	12,41
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	12,41
	? 1 an et < 2 ans	182	12,43
	? 2 ans et < 3 ans	183	12,46
	? 3 ans et < 5 ans	184	12,50
	? 5 ans et < 7 ans	185	12,52
	? 7 ans et < 9 ans	186	12,57
	? 9 ans et < 11 ans	187	12,59
	? 11 ans et < 12 ans	188	12,64
	? 12 ans et < 13 ans	189	12,66
	? 13 ans et < 18 ans	190	12,69
	? 18 ans	191	12,73

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier	< 1 an	156	11,74
	? 1 an et < 2 ans	157	11,76
	? 2 ans et < 3 ans	158	11,78
	? 3 ans et < 5 ans	159	11,81
	? 5 ans et < 7 ans	160	11,82
	? 7 ans et < 9 ans	161	11,85
	? 9 ans et < 11 ans	162	11,87
	? 11 ans et < 12 ans	163	11,90
	? 12 ans et < 13 ans	164	11,93
	? 13 ans et < 18 ans	165	11,96
	? 18 ans	166	11,99

Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	11,99
	? 1 an et < 2 ans	167	12,01
	? 2 ans et < 3 ans	168	12,04
	? 3 ans et < 5 ans	169	12,07
	? 5 ans et < 7 ans	170	12,10
	? 7 ans et < 9 ans	171	12,12
	? 9 ans et < 11 ans	172	12,14
	? 11 ans et < 12 ans	173	12,17
	? 12 ans et < 13 ans	174	12,19
	? 13 ans et < 18 ans	175	12,22
	? 18 ans	176	12,26
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	12,26
	? 1 an et < 2 ans	177	12,29
	? 2 ans et < 3 ans	178	12,32
	? 3 ans et < 5 ans	179	12,36
	? 5 ans et < 7 ans	180	12,39
	? 7 ans et < 9 ans	181	12,41
	? 9 ans et < 11 ans	182	12,43
	? 11 ans et < 12 ans	183	12,46
	? 12 ans et < 13 ans	184	12,50
	? 13 ans et < 18 ans	185	12,52
	? 18 ans	186	12,57
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	12,57
	? 1 an et < 2 ans	187	12,59
	? 2 ans et < 3 ans	188	12,64
	? 3 ans et < 5 ans	189	12,66
	? 5 ans et < 7 ans	190	12,69
	? 7 ans et < 9 ans	191	12,73
	? 9 ans et < 11 ans	192	12,77
	? 11 ans et < 12 ans	193	12,80
	? 12 ans et < 13 ans	194	12,83
	? 13 ans et < 18 ans	195	12,87
	? 18 ans	196	12,90

Employés de chantiers

(En euros.)

Annexe III Employés	Coefficient	Salaire meuensl brut
Employés nvieau 1	123	1 779,63
Employés neviau 2	134	1 811,11
Employés naievu 3	144	1 839,73
Employés naiveu 4	154	1 868,35
Employés niaevu 5	165	1 899,84
Employés naiveu 6	181	1 945,64
Employés neviau 7	197	1 989,99

Cadres et aetngs de maîtrise

(En euros.)

Annexe IV Cadres et aegnts de maîtrise		Coefficient	Salaire mesuenl brut
Contremaître			
De mios à 6 mois	?	191	2 085,04
De 6 mios à 1 an	?	201,5	2 177,49
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	2 242,81
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 308,14
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 373,46
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 438,80
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 504,12
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 569,44
Chef de bordée			
De 6 mios à 1 an	0 %	221	2 349,17
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 419,64
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 490,12

De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 560,59
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 631,06
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 701,54
Plus de 15 ans	18 %	221	2 772,02
Chef de chantier			
De 6 mios à 1 an	?	247	2 578,05
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 655,39
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 732,74
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 810,07
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 887,42
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 964,76
Plus de 15 ans	18 %	247	3 042,10
Chef de service			
De 6 mios à 1 an	?	282,5	2 890,58
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 977,30
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	3 064,02
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	3 150,74
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	3 237,44
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	3 324,16
Plus de 15 ans	18 %	282,5	3 410,88

Accord du 10 septembre 2024 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2025

Signataires	
Patrons signataires	SAMERA,
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FEETS FO ; USPDA CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Suite à la réunion du 10 smerbptee 2024 de la coisimmosn parraiite pmernnaete de négociation et d'interprétation de la CCN mtuinonaetn frrearoviie et tuavarx cneoxnes (CPPNI MF) il a été colcnu enrte les sgeiritaans du présent aroccd les suaptoilitns snitveuas :

Article 1er - Salaires garantis (art. 32 de la CCN actualisée au 12 juin 2019)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les siaelars hiraeors gaairtns des gllires de saeairls fixés aux txetes attachés de la CCN minuattonen foerrvaiire et tauravx cennxoes actualisée au 12 jiun 2019 snot revalorisés de 2,10 % à la dtae d'application de cet acrocd du 10 sterebmpe 2024 (cf. airtlce 6 « Acoiplapitn », au 1er jiaevnr 2025).

En conséquence de cttee revalorisation, à la dtae d'application de cet arcocd du 10 setprbmee 2024 (cf. aclrite 6 « Alcpaoptiin », au 1er janveir 2025), les gellirs de sraailes ouvriers, employés de ctrinheas et cdreas et aetngs de maîtrise fniuagrt en texets attachés 1 de la cneooitvnn cevtlciole naanoilte mtaioutnenn fvieirrorae et taaurvx cxnoenes snot remplacées par cleels figraunt en axnene 1 de cet aroccd du 10 spebmtree 2024 qui s'y senusittubt intégralement.

Dans le cas où, la vluear du Simc au cruos de l'année 2025 seiart supérieure à la veaulr du cineofficet 156 (ouvriers) ou du cifineeocft 123 (employés de chantiers), les peratis cennneviont de se réunir à la dendmae de la praite la puls diligente.

Article 2 - Éléments de rémunérations (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 44 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les tuax hroiaers ou mseenul ou mtonnat par juor des éléments de rémunération fixés au tteexs attachés 2 de la CCN mantoientun friraoierve et tavraux cxoenens snot revalorisés de 2,10 % à la dtae d'application de cet aoccrd du 10 spetmerbe 2024 (cf. atlcire 6 « Aitloippacn », au 1er jeinavr 2025).

Les snaitpuoilts cnrneonact nontemamt les ciodnionts d'attribution de ces éléments de rémunération snot fixées aux aelricts sniuvats de la CCN menonuitatn fiiravroere et trvauax cxoenens actualisée au 12 jiun 2019 :
? atclire 39 « Indemnité puor le taarvil de niut » (art. 17 AI + AII, art. 16 AIII, art. 18 AIV) ;
? alitrce 41 « Pimre d'enrayage » (art. 18 bis AI) ;
? aclirte 42 « Pmire de slirsusae et de décrassage ? Réseau ferré ninoaatl ? » (art. 18 AI) ;
? alirtce 43 « Pmire de susairlse et de décrassage ? RTAP ? » (art. 18 AII) ;
? acirtle 44 « Prmie de vêtements de trivaal ? RTAP ? » (art. 20, al. 2 Avagnaets en ntraue AII) ;
? alritce 45 « Prmie de monuenattin de pièces loeduns ? RTAP ? » (art. 17 qtaeur AII) ;
? atcilre 48 « Indemnité de pniear » (art. 20 AI, art. 19 AII, art. 17 AIII, art. 19 AIV).

En conséquence de ctete revalorisation, à la dtae d'application de cet arccod du 10 srepmbtee 2024, le barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) ablalecipps solen les modalités définies par les aeilctrs 27 à 33 de la CCN miotntneuan foiriearvre et travuax cxoennes fgairunt en tteexs attachés 2 de la cnivtnooen cticvelloe nlaointae mtanutenoin ferioarivre et turvaax cexeonns snot remplacées par cllees fgruniat ci-dessous et s'y susiunbettt intégralement :

« Teexts attachés 2 : barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) ablpliepacs seoln les modalités définies par les atcirels 39 à 48 de la CCN mntoinutaen faorvirreie et taarvux connexes

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à dtae d'application de cet acrcod du 10 août 2024
Article 1er	Article 39	Indemnité puor le taairvl de nuit	1,45 ?/ heure
Article 2	Article 41	Prime d'enrayage	1,12 ?/ heure
Article 3.1	Article 42	Prime de sualsrise et de décrassage « Réseau ferré nitanoal » ? 1re catégorie	0,38 ?/ heure
Article 3.2	Article 42	Prime de suirassle et de décrassage « Réseau ferré nntoaial » ? 2e catégorie	0,34 ?/ heure
Article 3.3	Article 42	Prime de ssiaslure et de décrassage « Réseau ferré niatonal » ? 3e catégorie	0,32 ?/ heure
Article 3.4	Article 42	Prime de ssrialuse et de décrassage « Réseau ferré niantaol » ? Prmie supplémentaire de salissure	0,21 ?/ heure
Article 4.1	Article 43	Prime de srslaiuse et de décrassage « RTAP » ? 1re catégorie	0,48 ?/ heure
Article 4.2	Article 43	Prime de suilsarse et de décrassage « RTAP » ? 2e catégorie	0,37 ?/ heure
Article 4.3	Article 43	Prime de ssrlsauie et de décrassage « RTAP » ? 3e catégorie	0,24 ?/ heure
Article 5.1	Article 44	Prime de vêtements de tviraal « RTAP » ? Pimre plareltie de vêtement de taivarl ? Tuax journalier	0,68 ?/ jour
Article 5.2	Article 44	Prime de vêtements de trivaal « RTAP » ? Pmire ptlelaire de vêtement de tiaravl ? Tuax mensuel	16,65 ?/ mois
Article 5.3	Article 44	Prime de vêtements de tvaiarl « RTAP » ? Pmire de vêtement de tvaiarl ? Tuax journalier	0,89 ?/ jour
Article 5.4	Article 44	Prime de vêtements de tivaral « RTAP » ? Pmire preillate de vêtement de tarival ? Tuax mensuel	22,00 ?/ mois
Article 6	Article 45	Prime de mannetoutin de pièces lodures « RTAP »	0,28 ?/ heure
Article 7	Article 48	Indemnité de panier	2,79 ?/ jour

Article 3 - Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les saeagniitrs de l'accord rlaeepnlpt le pincrpie sleon lequel, dnas cuqahe entreprise, tuot euopemylr est tneu d'assurer, puor un même tiarval ou puor un tavrial de vleuar égale, l'égalité de rémunération etrne les fmeems et les hommes.

Ils rpeaellpnt que la définition des différents nuvaeix de classification, telle qu'elle furige à l'article 18 « Cascisiifnatlos » (art. 8 AI + art. 8 AII + art. 11 AIII) de la CCN mntueotainn frroiiraeve et tvaruax cnenxeos actualisée le 12 jiun 2019, est cmnorfoe à ce pnpiicre et ne puet en aucun cas irduine des darniosmnticiis ertne les fmmees et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mras 2006 ritveale à l'égalité salrilaae ertne les femems et les hommes, il est rappelé que les eietrrespns sousemis à la négociation alulnnee orotialgbie sur les selaiars eefctfifs diovnet négocier cuqahe année puor ayalensr la sutaoitin en procédant à une caarmsopion des rémunérations ertne les fmeems et les homems exerçant les mêmes fooctinns dnas des cintodonis équivalentes, et le cas échéant, définir et pgroamermr les mesrues de rtapagrtae et de rééquilibrage pamtteenrt de seppmruir les écarts de rémunération enrte les femems et les hommes. À ce titre, les piaters seiaigrants eurnagecont les eisprrnetes de la bchnrae à prsovriuue leurs aonicts aifn de prveianr à une égalité posreofnneilsle efietfvce conformément aux atilercs D. 1142-2 à D. 1142-14 du cdoe du tvriaal et aux axnnees I et II du décret n° 2019-15 du 8 jvneair 2019 poarntt actilipoapn des dissnotopiis viasnt à surimeppr les écarts de rémunération etnre les femems et les heomms dnas l'entreprise.

Enfin, les satnriieags du présent arcocd sonlinguet que l'accord du 20 jiun 2023 raeitlf a? l'égalité polroliesennsfe enrte les femems et les homems (inséré aux teexts attachés 9 de la CCN munettionan faorrirviee et tuavarx connexes) rlelppae à son acrlite 7 « Égalité de rémunération etrne les feemms et les hmemos » les oaoitlnbigs auexuqlels snot tneus les erypomleus en ce dimnaoe ntnmmoaet celels édictées par les lios du 23 mras 2006 raitevle à l'égalité silaaarle entre les femmes et les hmemos et du 5 seetpbmre 2018 prévoyant la piacoiultbn de l'index de l'égalité professionnelle.

Article 4 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux dspnioiotiss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pterias snireaigats du présent Avneant slutnipet que ses dossiiointps s'appliquent aux etnsirrpees de mions de 50 salariés et ne cpeortmont pas de disisooitnps spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux dtiosnoispis des atrilces L. 2222-5 et L. 2222-6 du cdoe du travail, les pteairs saaeigitrns précisent que le présent anvneat purroa être révisé ou dénoncé dnas les cintooinds définies à l'article 5 de la CCN mtntoenuain frrvioeriae et taarvux conenexs (sous réserve des dsiinipostos des acelitrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du CT), et qu'elles easevgnronit son rmvneuolneeelt dnas le cdrae des tvaraux pritarieas organisés au sien de la CPPNI de la branche.

Article 6 - Application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Par dérogation aux doosisiintps de l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, les dnpiitsisoos du présent acocrd du 10 smtpebere 2024 ennertt en aipipoctaln au 1er jivnear 2025, ou, si celle-ci était postérieure à cttee date, à ptrair du perimer juor du mios qui srivua la puartoin au Juanrol ocfiefil de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 7 - Publicité et signatures

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent anavent frea l'objet d'un dépôt par le sadcynit des aileaixiurs de la mutnotinean et de l'entretien puor le rial et l'air auprès du ministère du tvarail et de l'emploi, dcieoritn générale

du taaivrl dnas les cnoidtoins fixées par les acltiers L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et snauvits du cdoe du travail.

Il frea l'objet d'une dnaedme d'extension dnas les cdiintnoos fixées par les arceilts L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Conformément à l'article 1er de l'accord du 10 semreptbe 2024 les grlile des sraealis snot à la dtae d'application de l'accord :

Ouvriers
Nettoyage

Article - Annexe

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier	< 3 ans	156	11,98
	? 3 ans et < 6 ans	157	12,01
	? 6 ans et < 9 ans	158	12,02
	? 9 ans et < 12 ans	159	12,05
	? 12 ans et < 15 ans	160	12,07
	? 15 ans	161	12,10
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	12,10
	? 1 an et < 2 ans	162	12,12
	? 2 ans et < 3 ans	163	12,15
	? 3 ans et < 5 ans	164	12,18
	? 5 ans et < 7 ans	165	12,21
	? 7 ans et < 9 ans	166	12,24
	? 9 ans et < 11 ans	167	12,27
	? 11 ans et < 12 ans	168	12,29
	? 12 ans et < 13 ans	169	12,32
	? 13 ans et < 18 ans	170	12,35
	? 18 ans	171	12,38
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	12,38
	? 1 an et < 2 ans	172	12,39
	? 2 ans et < 3 ans	173	12,42
	? 3 ans et < 5 ans	174	12,45
	? 5 ans et < 7 ans	175	12,48
	? 7 ans et < 9 ans	176	12,52
	? 9 ans et < 11 ans	177	12,55
	? 11 ans et < 12 ans	178	12,58
	? 12 ans et < 13 ans	179	12,62
	? 13 ans et < 18 ans	180	12,65
	? 18 ans	181	12,67
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	12,67
	? 1 an et < 2 ans	182	12,69
	? 2 ans et < 3 ans	183	12,72
	? 3 ans et < 5 ans	184	12,76
	? 5 ans et < 7 ans	185	12,79
	? 7 ans et < 9 ans	186	12,83
	? 9 ans et < 11 ans	187	12,86
	? 11 ans et < 12 ans	188	12,90
	? 12 ans et < 13 ans	189	12,93
	? 13 ans et < 18 ans	190	12,96
	? 18 ans	191	13,00

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima

Ouvrier	< 1 an	156	11,98
	? 1 an et < 2 ans	157	12,01
	? 2 ans et < 3 ans	158	12,02
	? 3 ans et < 5 ans	159	12,05
	? 5 ans et < 7 ans	160	12,07
	? 7 ans et < 9 ans	161	12,10
	? 9 ans et < 11 ans	162	12,12
	? 11 ans et < 12 ans	163	12,15
	? 12 ans et < 13 ans	164	12,18
	? 13 ans et < 18 ans	165	12,21
	? 18 ans	166	12,24
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	12,24
	? 1 an et < 2 ans	167	12,27
	? 2 ans et < 3 ans	168	12,29
	? 3 ans et < 5 ans	169	12,32
	? 5 ans et < 7 ans	170	12,35
	? 7 ans et < 9 ans	171	12,38
	? 9 ans et < 11 ans	172	12,39
	? 11 ans et < 12 ans	173	12,42
	? 12 ans et < 13 ans	174	12,45
	? 13 ans et < 18 ans	175	12,48
	? 18 ans	176	12,52
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	12,52
	? 1 an et < 2 ans	177	12,55
	? 2 ans et < 3 ans	178	12,58
	? 3 ans et < 5 ans	179	12,62
	? 5 ans et < 7 ans	180	12,65
	? 7 ans et < 9 ans	181	12,67
	? 9 ans et < 11 ans	182	12,69
	? 11 ans et < 12 ans	183	12,72
	? 12 ans et < 13 ans	184	12,76
	? 13 ans et < 18 ans	185	12,79
	? 18 ans	186	12,83
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	12,83
	? 1 an et < 2 ans	187	12,86
	? 2 ans et < 3 ans	188	12,90
	? 3 ans et < 5 ans	189	12,93
	? 5 ans et < 7 ans	190	12,96
	? 7 ans et < 9 ans	191	13,00
	? 9 ans et < 11 ans	192	13,04
	? 11 ans et < 12 ans	193	13,07
	? 12 ans et < 13 ans	194	13,10
	? 13 ans et < 18 ans	195	13,14
	? 18 ans	196	13,17

Employés de cthnriaes

(En euros.)

Employés nieavu 3	144	1 878,37
Employés neivau 4	154	1 907,59
Employés neiavu 5	165	1 939,74
Employés naveiu 6	181	1 986,49
Employés niaveu 7	197	2 031,78

Annexe III. ? Employés	Coefficient	Salaires museenl burt
Employés neviau 1	123	1 817,00
Employés neaivu 2	134	1 849,15

Cadres et antegs de maîtrise

(En euros.)

Annex IV. ? Caedrs et aetgns de maître	Coefficient	Salaire meuesnl burt

Contremaître	De mios à 6 mios	?	191	2 128,83
	De 6 mios à 1 an	?	202	2 223,22
	De 1 an à 3 ans	3 %	202	2 289,91
	De 3 ans à 6 ans	6 %	202	2 356,61
	De 6 ans à 9 ans	9 %	202	2 423,30
	De 9 ans à 12 ans	12 %	202	2 490,01
	De 12 ans à 15 ans	15 %	202	2 556,71
	Plus de 15 ans	18 %	202	2 623,40
Chef de bordée	De 6 mios à 1 an	0 %	221	2 398,50
	De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 470,46
	De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 542,41
	De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 614,36
	De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 686,31
	De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 758,28
	Plus de 15 ans	18 %	221	2 830,23
Chef de chteniar	De 6 mios à 1 an	?	247	2 632,19
	De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 711,15
	De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 790,13
	De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 869,09
	De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 948,06
	De 12 ans à 15 ans	15 %	247	3 027,02
	Plus de 15 ans	18 %	247	3 105,98
Chef de scevrie	De 6 mios à 1 an	?	283	2 951,28
	De 1 an à 3 ans	3 %	283	3 039,82
	De 3 ans à 6 ans	6 %	283	3 128,36
	De 6 ans à 9 ans	9 %	283	3 216,90
	De 9 ans à 12 ans	12 %	283	3 305,43
	De 12 ans à 15 ans	15 %	283	3 393,97
	Plus de 15 ans	18 %	283	3 482,51

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 16 mars 1971

En vigueur en date du 11 mai 1971

Artlice 1er

Les dsipoisitnos de la coienonvtn cvtcielloe nnoiatlae des erntseerpis de miuotnneatn farirevoire et trvauax cnxeeons du 6 jevanir 1970 et des acocdrs ci-après qui la mifionedt ou qui la complètent :

- les anxnees I, II, III et IV du 6 jneviar 1970 ;

- les aetnanvs n°s 1 et 2 du 25 février 1970 à l'annexe I ;

- l'avenant n° 1 du 25 février 1970 à l'annexe II ;

- l'avenant n° 1 du 25 février 1970 à l'annexe III ;

- l'avenant n° 1 du 25 février 1970 à l'annexe IV,
snot reundes oliboiragets puor tuos les eoepluyrms et tuos les salariés cirmpos dnas luer cmahp d'application taritoeirrl et professionnel, à l'exclusion des dioptssiions ci-après ;

Dnas la civnenootn cvicotelle :

- la deuxième parshe du deuxième alinéa de l'article 8 ;

- l'article 26 ;

- la deuxième pahrse de l'alinéa 1er de l'article 30 ;

- les mtos " qnuad clea est psilbsoe " cripmos dnas la deuxième psarhe du pimreer alinéa de l'article 32 ;

- l'article 7 de l'annexe III (Dispositions particulières aux employés de chantier) du 6 février 1970 de lditae coontnvien cvitolcele ;

- l'article 9 de l'annexe IV (Dispositions particulières aux ceards et atgens de maîtrise) du 6 février 1970 à ltidae coetvnoinn cvlloicete ;

- le troisième alinéa de l'article 4 de la cnitnoevon cotlecilve est étendu dnas la muesre où il n'est pas en coadiocitntrn aevc l'article 1er-a du lirve III du cdoe du tviraal ;

- le denerir alinéa du papaghrare 1 et le snoecd alinéa du paaprarghe 2 de l'article 20 de la ctonioenvn coveltilce snot étendus dnas la mseure où ils ne snot pas en ctnoiirodtacn aevc les doiistoinsps siot de l'article 23 du lvrie Ier du cdoe du travail, siot de l'ordonnance n° 67-581 du 13 jieullt 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968, et du décret n° 67-582 du 13 jluliet 1967 ;

- l'article 22 de l'annexe I et l'article 21 de l'annexe II à la ctooivennn cletivcloe snot étendus dnas la musree où ils ne snot pas en croncidtaiton aevc les diopotsnisis de l'article 44-a du livre Ier du cdoe du tvraial ;

- le deuxième alinéa du ppgarrhaae 2, l'avant-dernier alinéa de l'article 4 de l'annexe III et les quatrième, sixième, septième et dixième alinéas de l'article 4 de l'annexe IV à la citevononn cevlotcile snot étendus dnas la musere où ils ne snot pas en crinaocittdon aevc les dtiososnpiis de l'ordonnance n° 67-581 du 13 julilet 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968, et du décret n° 67-582 du 13 jluielt 1967 ;

- les doionptsisis de la citveoonnn cllecoitve et des aexenns susvisées releaivts aux siareals miimna gnriatas snot étendues dnas la mesure où elels ne snot pas en citcartoiondn aevc les doinsstopiis réglementaires prontat fioatixn du sliraae minuimm ioefnsnoeetpsnrril de croissance.

Article 2

L'extension des effets et scintanos de la cntnoeiovn cletvlocie et des acdrocs susvisés est faite à dtaer de la pcoulbitain du présent arrêté puor la durée resantt à croiur et aux cinotidons prévues par ldtaie covoientnn collective.

Article 3

Snot abrogés, à detar de l'entrée en vuiguer du présent arrêté, les arrêtés des 18 décembre 1951, 3 décembre 1953, 12 oobrtce 1954, 1er sebmterpe 1955, 25 arvil 1956, 26 octbroe 1956, 4 otocbre 1957, 2 juleilt 1959, 5 avril et 9 août 1960, 19 février 1962, 14 sprtbmeee 1962, 14 février 1963, 12 jiluelt 1963, 12 août 1964, 7 jnvaier et 18 julleit 1966 pontrat eexotinsn de la civnenoton cvelticole ninltaaoe du perosnenl des etrersepnis de matnenuoitn frivraerioe et tuavrax cxeenons du 16 jieullt 1951, asnii que les ttxees aeennxs qui l'ont modifiée ou complétée.

Article 4

Le drtueeicr général du triaavl et de l'emploi et le dtercieur des ttsroapnrs trtrreeess snot chargés, cuachn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranuol oiffecil de la République française ainsi que les adrccos dnot l'extension est réalisée en apcoalpiitn de l'article 1er.

ARRETE du 3 janvier 1972

En vigueur en date du 9 févr. 1972

Atrclie 1er

Les dniisospiots des aocrdcs ci-après :

- l'avenant n° 1 du 28 otbocre 1970 à la cenvionton cllciovete noatalnie ;

- l'avenant n° 5 (un barème) du 22 jaivner 1971 à l'annexe I à ltdaie cieonvnotn cliotelvce ninoaltae (Dispositions particulières

aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 4 (un barème) du 22 jnevair 1971 à l'annexe II à ltiade cvnooteinn ctiellocve nantliaoe (Dispositions particulières aux employés de chantier) ;

- l'avenant n° 4 (un barème) du 11 février 1971 à l'annexe IV à ladtie connieovtn ccellviote naoniatle (Dispositions particulières aux craeds et anegts de maîtrise) ;

- l'avenant n° 4 (un barème) du 22 février 1971 à l'annexe II à ldtiae cnnovtoein ctvoceille niaalnote cnaoncnret le poneresnl des catégories 1 à 8 des episreterns talalnirvat puor le cmpote de la Régie amnootue des tpatrornss parisiens,
snot redenus obetroagilis puor tuos les eopemlyurs et tuos les salariés crompis dnas luer cmhap d'application ttreaririol et professionnel.

Les donstsiiopis de l'avenant n° 5 à l'annexe I, de l'avenant n° 4 à l'annexe II et de l'avenant n° 4 à l'annexe III rveatleis aux sareials mmauniix gtairnas snot étendues dnas la meusre où elles ne snot pas en cinrtctioodan aevc les disitsoinpos réglementaires pnroatt fixoitan du salraie munimim inneptreefnoirossl garanti.

Article 2

L'extension des efetfs et snoitncas des aodcrcs visés à l'article 1er est fatie à detar de la piitoaulbcn du présent arrêté puor la durée rseantt à cruoir et aux cotdniinos prévues par la connovtein collective.

Article 3

Le detrcuier général du trviaal et de l'emploi et le deurtcier des torspatnrs ttsrerrees snot chargés, cahucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul oefciifl de la République française ainsi que les arcdcos dnot l'extension est réalisée en acatpoilpin de l'article 1er.

ARRETE du 21 décembre 1972

En vigueur en date du 6 janv. 1973

Acilrte 1er

Les doiinotspsis des acdorcs ci-après :

- l'annexe du 1er mras 1972 à la cvnntieoon civlltoece nlaotniae susvisée ;

- les alterics 1er et 2 de l'avenant n° 6 du 6 jleilut 1971 et l'avenant n° 8 (un barème) du 1er mras 1972 à l'annexe I à laitde cenvonoitn cillovecte nntlaoiae (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 6 (un barème) du 9 mras 1972 à l'annexe II à laitde cteinoovnn cllictovee nantoaile (Personnel des catégories 1 à 8 des eerptreinss traalanilvt puor le cptome de la R.A.T.P.) ;

- L'avenant n° 7 (un barème) du 1er mras 1972 à l'annexe III à liadte cvoiotennn cetclvloie nailnoate (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- l'article 1er de l'avenant n° 5 du 6 jilluet 1971 et l'avenant n° 7 (un barème) du 1er mras 1972 à l'annexe IV à ltiade cvneotionn cctlieolve naonltiae (Dispositions particulières aux cadres et atgens de maîtrise),
snot rundees ortboiailges puor tuos les eelmurpoys et tuos les salariés cprioms dnas luer cmahp d'application trriteoaril et professionnel.

ARRETE du 27 mars 1973

En vigueur en date du 2 mai 1973

Ailcrte 1er

Les dinipssotois des acocdrs ci-après :

- l'avenant n° 2 du 11 jllueit 1972 à la cneootvinn cectlolvie natlnoaie susvisée ;

- l'article 1er de l'avenant n° 9 du 11 jlleuit 1972 et les aceltris 1er, 2 et 4 de l'avenant n° 10 (un barème) du 2 nboemvre 1972 à l'annexe I à la coetvnionn cltcivoele ntialanoe susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

Les dsoioipntiss de l'avenant n° 8 à l'annexe I, de l'avenant n° 6 à l'annexe II et de l'avenant n° 7 à l'annexe III rlevetais aux searlias miimna gatnrias snot étendues dnas la mserue où elels ne snot pas en cdtiaronitocn aevc les dpssoioiitns réglementaires pnoratt fxtoiian du salaire muiimnm irfpnnenoresoeistl de croissance.

Article 2
L'extension des eeftfs et snctinaos des acdocrs visés à l'article 1er est faite à dtaer de la palticiubon du présent arrêté puor la durée rnaestt à cruoir et aux cdnitoions prévues par la ctnioneovn collective.

Article 3

Le dteiurecr général du taviral et de l'emploi et le duetercir des tpnsrrtaos trerretses snot chargés, cauhcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oficifel de la République française aisni que les acdrocs dnot l'extension est réalisée en acotipiplan de l'article 1er.

- les arecltis 1er et 2 de l'avenant n° 8 du 11 jlieult 1972 et les acrleits 1er, 2 et 4 de l'avenant n° 9 (un barème) du 2 neorbvme 1972 à l'annexe III à la cneivntoon cvillteoce naioalnte susvisée (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- l'article 1er de l'avenant n° 8 du 11 juiellt 1972 et l'article 2 de l'avenant n° 9 (un barème) du 2 novbemre 1972 à l'annexe IV à la cnetnovion clcvetlioe noialante susvisée (Dispositions particulières aux cdraes et antegs de maîtrise),

snot rdeenus ogieiatblros puor tuos les euoyreplms et tuos les salariés cipomrs dnas luer chmap d'application teiiarrtorl et professionnel.

Les distinipooss de l'avenant n° 10 de l'annexe I, de l'avenant n° 7 à l'annexe II et de l'avenant n° 9 à l'annexe III raetlvies aux salerias mnimia gaanitrs snot étendues dnas la mesure où eells ne snot pas en cotointdcarin aevc les distpsoinois réglementaires pronatt fitoixan du saialre muminim innifroeenspsterol de croissance.

Article 2

ARRETE du 26 octobre 1973

En vigueur en date du 13 nov. 1973

Ailrcte 1er

Les dipsosniotis des adcrcos ci-après :

- l'avenant n° 31 (une annexe) du 27 février 1973 à l'annexe I à la cenovntoin ceoitlvcle nlaniotae (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 8 (une annexe) du 27 février 1973 à l'annexe II à la cvnoteinon celovlcite nlatinoae susvisée (Personnel des catégories 1 à 8 des eteernpisrs trvnilaalat puor le cptmoe de la R.A.T.P.),
snot reudens oeloritbagis puor tuos les eyrloepmus et tuos les salariés copmris dnas luer cahmp d'application tiroeairrtl et professionnel.

Les dnsositiipos de l'avenant n° 11 à l'annexe I, de l'avenant n° 8

ARRETE du 23 avril 1974

En vigueur en date du 11 mai 1974

Ailtrce 1er

Les dsiosintopis des atvnaens ci-après :

- l'avenant n° 12 du 15 mai 1973 à l'annexe I à la contenvoin ciloetlvce nnltaoaie susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 10 (une annexe) du 10 jeullit 1973 à l'annexe II à la ceonotnvin cltciveole naaoitnle (Personnel tilanrlaavt puor le ctpmoe de la R.A.T.P.) ;

- l'avenant n° 9 du 15 mai 1973 à l'annexe II à la ciontvneon clovticlee nltaianoe susvisée (Personnel tlivrlanaat puor le coptme de la R.A.T.P.) ;

- l'avenant n° 13 (une annexe) du 10 julielt 1973 à l'annexe I à la cinenovotn clvoielcte nntlioaae (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 11 (une annexe) du 10 jilelut 1973 à l'annexe III à la ceoontivnn ciotlvelce nntaiaole (Dispositions particulières aux

L'extension des etffes et snicatons des arcdocs visés à l'article 1er est ftiae à dtaer de la pcloutiaibn du présent arrêté puor la durée rastnet à cirour et aux ctonndiois prévues par la ceontvonin collective.

Article 3

Le dertecuir général du travail et de l'emploi et le dcerteiur des tsrrpatons treetrerss snot chargés, chuacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl oieficfl de la République française aisni que les adcrocs dnot l'extension est réalisée en appciiaotln de l'article 1er.

à l'annexe II et de l'avenant n° 10 à l'annexe III rateivels aux sairlaes mnmiia gtinraas snot étendues dnas la msreue où elels ne snot pas en crontcaidotin aevc les dotnisipisos réglementaires paontrt ftiioxan du sarliae mnmiium ioeertssnfenrponil de croissance.

Article 2

L'extension des eteffs et staconnis des accrdos visés à l'article 1er est ftaie à daetr de la pbuolcitain du présent arrêté puor la durée retsant à cuorir et aux cdionnitos prévues par la ctviooennn collective.

Article 3

Le deirtcuer général du tviaarl et de l'emploi et le drtcieuer des trpsanotrs teesrretrs snot chargés, cauhcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oiffeicl de la République française aisni que les aodrccs dnot l'extension est réalisée en atpolaicipn de l'article 1er.

employés de chantiers) ;

- l'avenant n° 11 (une annexe) du 10 jluleit 1973 à l'annexe IV à la civtenonon clvolctiee nanilotae (Dispositions particulières aux caerds et anegts de maîtrise) ;

- l'accord du 10 jleiult 1973 mioaindft l'annexe du 1er mras 1972 à la cnotieovnn ciletclove nnlaaotie susvisée,
snot rndeues oaeitobrglis puor tuos les eurmylepos et tuos les salariés cimrops dnas luer champ d'application trotairreil et professionnel.

Les dsoisintpios de l'avenant n° 13 à l'annexe I, de l'avenant n° 10 à l'annexe II et de l'avenant n° 11 à l'annexe III ravlietes aux slraeais muinmiax gratians snot étendues dnas la msuree où eells ne snot pas en ccroianittdon aevc les dtosoispniis réglementaires potarnt fxoiitan du S.M.I.C.

Article 2

L'extension des etffes et stinacons des aoccrds visés à l'article 1er est fitae à dtear de la ptoiuiblacn du présent arrêté puor la durée rnetsat à cuorir et aux cdnniioots prévues par la contneivon collective.

Article 3

Le dteurecir général du travial et de l'emploi et le dreutcier des tpornarsts teerrtrses snot chargés, cucahn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl ociefifl de la République française ainsi que les adocrcs dnot l'extension est réalisée en aiopalticpn de l'article 1er.

ARRETE du 23 août 1974

En vigueur en date du 15 sept. 1974

Atricle 1er

Les dsnpoioiitss des aanntves ci-après :

- l'avenant n° 3 du 26 oortbce 1973 à la cooeintnvn ciocvletle nnaltoaie susvisée ;

- les aicetlrs 1er, 2, 3 et 4 de l'avenant n° 14 du 26 orbotce 1973 et l'avenant n° 15 (une annexe) du 22 jivnear 1974 à l'annexe I à la cenivtnoon ctlcilveoe niaotnale susvisée (Conditions particulières aux ouvriers) ;

- les alercits 1er, 2, 3 et 4 de l'avenant n° 11 du 26 obrtoce 1973 et l'avenant n° 12 (une annexe) du 22 jneiavr 1974 à l'annexe II à laidte centivnoon cecillvote naotniale (Personnel talavlirnat puor le cmopte de la R.A.T.P.) ;

- les alectris 1er, 2 et 3 de l'avenant n° 12 du 26 otcrobe 1973 et l'avenant n° 13 (une annexe) du 22 jivnear 1974 à l'annexe III à ldatie cnovnotien civctloele nltioaane (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- les arcletis 1er, 2 et 3 de l'avenant n° 12 du 26 otrbcoe 1973 et l'avenant n° 13 (une annexe) du 22 jiaenvr 1974 à l'annexe IV à ladtie cvnenooitn cliovtlece nniotalae (Dispositions particulières aux cadres et agetns de maîtrise),
snot rneudes oribitgaoels puor tuos les eoyumrpels et tuos les salariés cpmoirs dnas le champ d'application trioeritarl et professionnel.

Les dnotssipiois de l'avenant n° 15 à l'annexe I de l'avenant n° 12 à l'annexe II et de l'avenant n° 13 à l'annexe III rleveaits aux sareilas mimina graaitns snot étendues dnas la mrusee où elles ne snot pas en coinociartdtn aevc les dinsstopiios réglementaires paonrtt fixtoain du S.M.I.C.

Article 2

L'extension des efftes et stincanos des acocrds visés à l'article 1er est fatie à dtear de la poialutibcn du présent arrêté puor la durée rseatnt à cuiror et aux cionitndos prévues par la cotivnnoen collective.

Article 3

Le dietcreur général du tvriaal et de l'emploi et le detuceirr des tpotasnrrs trteresres snot chargés, cachun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral ofceifil de la République française ainsi que les aorccds dnot l'extension est réalisée en aptilpioacn de l'article 1er.

ARRETE du 4 décembre 1974

En vigueur en date du 12 janv. 1975

Arcilte 1er

Les dosniitipsos des anvtenas ci-après :

- l'article 1er de l'avenant n° 16 du 11 airvl 1974 et l'avenant n° 17 (une annexe) du 12 jliluet 1974 à l'annexe I à la ceovotninn ccvietolle ntolaanie susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'article 1er de l'avenant n° 13 du 11 arivl 1974 et l'avenant n° 14 (une annexe) du 12 julilet 1974 à l'annexe II à ldaite covitoennn ctliovlece nilanaote (Personnel talranilavt puor le ctmope de la R.A.T.P.) ;

- l'article 1er de l'avenant n° 14 du 11 airvl 1974 et l'avenant n° 15 (une annexe) du 12 jluleit 1974 à l'annexe III à litdae citonovnen clieloctve nloaitnae (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- l'avenant n° 15 (une annexe) du 12 jeullit 1974 à l'annexe IV à lidtae cvnnoioetn cvclielote ntialoane (Dispositions particulières aux cdaers et atgnes de maîtrise),
snot rundees oeiirabotlgs puor tuos les emepluoyrs et tuos les salariés crpoims dnas luer cmahp d'application tairtireorl et professionnel.

Les dpisoiitonss de l'avenant n° 14 à l'annexe I, de l'avenant n° 14 à l'annexe II et de l'avenant n° 15 à l'annexe III relaveits aux srelaais miimna gaairnts snot étendues dnas la mesure où eells ne snot pas en cdttcriionaon aevc les dstioposniis réglementaires panrtot faotxiin du saialre minuimm ipesnonrisfreteonl de croissance.

Article 2

L'extension des effets et santnocis des aocrdcs visés à l'article 1er est fatie à detar de la piiabctolun du présent arrêté puor la durée rasnett à couirr et aux cidnniotos prévues par la cionnetovn collective.

Article 3

Le decituerr général du taravil et de l'emploi et le dectuirer des tnrrtpasos tsrrteeres snot chargés, ccuhan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranuol oiefficl de la République française ansii que les acorcds dnot l'extension est réalisée en aalictippon de l'article 1er.

ARRETE du 16 juin 1975

En vigueur en date du 24 juin 1975

Artilce 1er

Les dspiontoisis des aatnevns ci-après :

- l'avenant n° 18 (une annexe) du 22 orbtcoe 1974 à l'annexe I à la conievtonn celtciovle naaontlie susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 15 (une annexe) du 22 oortbce 1974 à l'annexe II à ldtaie ctnionevon ctcveoille nnaaitloe (Personnel taainrvllat puor le cpmote de la R.A.T.P.) ;

- l'avenant n° 16 (une annexe) du 22 oobtrce 1974 à l'annexe III à ltaide citonenovn clcieolvte noaitanle (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- l'avenant n° 16 (une annexe) du 22 otcorbe 1974 à l'annexe IV à ldatie conitovnen ctllvicoee naiolante (Dispositions particulières aux cardes et agtens de maîtrise),
snot rdeunes ooieraigbtls puor tuos les eyrlmueops et tuos les salariés cmrpois dnas luer champ d'application taeoirirrtl et professionnel.

Les donisitiopss de l'avenant n° 18 à l'annexe I, de l'avenant n° 15 à l'annexe II et de l'avenant n° 16 à l'annexe III rialveets aux siaarels mnmiia gtrinaas snot étendues dnas la msruee où eells ne snot pas en cinttiocdraon aevc les dsiiitpnsoos réglementaires paotrnt faioitxn du saalrie miunimm isporesnnroniefetl de croissance.

Article 2

L'extension des etffes et sinocntas des acordcs visés à l'article 1er est faite à daetr de la pciaotublin du présent arrêté puor la durée rsatent à cuorir et aux cdoiotinns prévues par la cvoetoninn collective.

Article 3

Le detcuierr général du tairavl et de l'emploi et le deruitecr des tpstornras ttreseerrs snot chargés, chcuan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oificfel de la République française ainsi que les aocrcds dnot l'extension est réalisée en aotciailppn de l'article 1er.

ARRETE du 22 octobre 1975

En vigueur en date du 28 nov. 1975

Aitlrce 1er

Les dosstiioinps des atvaenns ci-après :

- les atanvnes n°s 4 et 5 des 28 jiavner et 9 arivl 1975 à la cteonvinon clteicovle natainole susvisée ;

- les acietrls 1er, 2, 3 et 7 de l'avenant n° 19 du 28 jveianr 1975, l'article 1er (annexe Barème) de l'avenant n° 20 du 9 arvil 1975 et l'avenant n° 21 (un barème) du 9 arivl 1975 à l'annexe I à la cooentnvin cotclelvie nanltiaoe susvisée ;

- les atircles 1er, 2, 3 et 6 de l'avenant n° 16 du 28 jianevr 1975, l'article 1er (annexe Barème) de l'avenant n° 17 du 9 arvil 1975 et l'avenant n° 18 (un barème) du 9 airvl 1975 à l'annexe II à la cnitoeovnn ctcllievoe nalntaoie susvisée ;

- l'article 3 de l'avenant n° 17 du 28 jvniear 1975, l'article 1er (annexe Barème) de l'avenant n° 18 du 9 arvil 1975 et l'avenant n° 19 (un barème) du 9 arvil 1975 à l'annexe III à la cotnovienn cleitclvoe notainale susvisée ;

- l'article 3 de l'avenant n° 17 du 28 jevinar 1975, l'article 1er (annexe Barème) de l'avenant n° 18 du 9 avril 1975 et l'avenant n° 19 (un barème) du 9 avril 1975 à l'annexe IV à la covteinonn ccitelovle ntilonaae susvisée,
snot rdunees oeilatogirbs puor tuos les eulrmopeys et tuos les salariés cmropis dnas luer cahmp d'application territorial.

Les dotipsiinsos de l'avenant n° 21 à l'annexe I, de l'avenant n° 18 à l'annexe II et de l'avenant n° 19 à l'annexe III raelitevs aux saailers miunamix ginatars snot étendues dnas la mrusee où elels ne snot pas en ctoirdointacn aevc les dtisoispions réglementaires paontrt foixaitn du slaarie mniuimm inforsnepsinoretel de croissance.

Article 2

L'extension des etfefs et sinoncats des acdrocs visés à l'article 1er est fitae à dtaer de la piauoctblin du présent arrêté puor la durée ratsent à coruir et aux cnooditnis prévues par la cotnineovn collective.

Article 3

Le dretcuier des rtilnaeos du tvaairl et le diceruetr des tprnrstaos tsreterres snot chargés, cchuan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl oififecl de la République française asini que les adcocrs dnot l'extension est réalisée en aaoiictlppn de l'article 1er.

ARRETE du 5 janvier 1976

En vigueur en date du 25 janv. 1976

Alticre 1er

Les dsontoiispis des anneatvs ci-après :

- l'avenant n° 22 (un barème) du 4 jlliuet 1975 à l'annexe II à la ciooetnvnn ceolcivlte noinaltae susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 19 (un barème) du 4 jleuilt 1975 à l'annexe II à la coennotivn cctovillee nliaoatne susvisée (Personnel tinvaarallt

puor le ctopme de la R.A.T.P.) ;

- l'avenant n° 20 (un barème) du 4 jleilut 1975 à l'annexe III à la cooienvtnn ctlevciloe ntoinlaae susvisée (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- l'avenant n° 20 (un barème) du 4 jiuellt 1975 à l'annexe IV à la cvonetoinn coeiclvlte nlaitaone susvisée (Dispositions particulières aux cadres et angtes de maîtrise),
snot redeuns oraibtgiloes puor tuos les euoylpmers et tuos les salariés cipomrs dnas luer camhp d'application treiroaitrl et professionnel.

Les dnioipsostis de l'avenant n° 22 à l'annexe I, de l'avenant n° 19 à l'annexe II et de l'avenant n° 20 à l'annexe III ralietves aux saareils mmiina gtnaairs snot étendues dnas la musree où elles ne snot pas en cdroctiotinan aevc les dipitoonssis réglementaires

ARRETE du 28 mai 1976

En vigueur en date du 15 juin 1976

Altirce 1er

Les dstopoiisins des antnaevs ci-après :

- l'avenant n° 24 (une annexe) du 15 oorbcte 1975 à l'annexe I à la coeitnonvn cetlicovle nianatloe susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 21 (une annexe) du 15 orobtce 1975 à l'annexe II à la contivoenn ciloevtlce ntaoilnae susvisée (Personnel tilanvaarlt puor le cotpme de la R.A.T.P.) ;

- l'avenant n° 22 (une annexe) du 15 otcobre 1975 à l'annexe III à la cntivoonen colitelvce nniatlaoe susvisée (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- l'avenant n° 22 (une annexe) du 15 ortobce 1975 à l'annexe IV à la ctneionvon cltlvoecie nonialtae susvisée (Dispositions particulières aux cadres et aengts de maîtrise),
snot rndeeus ooeiigrtabls puor tuos les eryepuolms et tuos les

ARRETE du 5 octobre 1976

En vigueur en date du 24 oct. 1976

Airtlce 1er

Les disotisinops des aenvnats ci-après :

- l'avenant n° 25 (un barème) du 15 jaivenr 1976 à l'annexe I à la ceoitnnvon cltelvcioe nnolaaite susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 22 (un barème) du 15 jaivenr 1976 à l'annexe II à la cvtnnoieon cceiolltve nnalitoae susvisée (Personnels tvalalairnt puor le cpomte de la R.A.T.P.) ;

- l'avenant n° 23 (un barème) du 15 jainevr 1976 à l'annexe III à la convotienn cotvlcilee naiaotlne susvisée (Dispositions potrant faoitxin du sariale mnimium inotnnoreifrsepsel de croissance.

Article 2

L'extension des efftes et sonnicats des aorcdcs visés à l'article 1er est faite à dtear de la pacoitlbuin du présent arrêté puor la durée rstneat à ciorur et aux coitdnnois prévues par la covoentinn collective.

Article 3

Le dituceerr des rioeanlts du tvarail et le dteuriecr des tnoartrsps teeesrtrrs snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul ofceifil de la République française asini que les aorcdcs dnot l'extension est réalisée en aptiaicopln de l'article 1er.

salariés cprmios dnas luer cmahp d'application tteaoiirrrl et professionnel.

Les diisopiosnts de l'avenant n° 24 à l'annexe I, de l'avenant n° 21 à l'annexe II et de l'avenant n° 22 à l'annexe III rvlieteas aux srleaais mmiina gniatras snot étendues dnas la meruse où elles ne snot pas en croatiocndtin aevc les ditiisnpooss réglementaires patnrot faitxion du saailre mnumiim inetpinrsesofronel de croissance.

Article 2

L'extension des etfefs et snntocais des acodcrs visés à l'article 1er est fatie à detar de la pilbatoiucn du présent arrêté puor la durée rtnaset à criour et aux cnditoonis prévues par la cetonnovin collective.

Article 3
Le dteerciur des rnaleotis du taravil et le diuecterr des totrpsarns terrtrsees snot chargés, ccuhan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal oieicffl de la République française asnii que les aodcrcs dnot l'extension est réalisée en alpotpiacin de l'article 1er.

particulières aux employés de chantiers) ;

- l'avenant n° 23 (un barème) du 15 jnviear 1976 à l'annexe IV à la ceinnovotn cvecliltoe nianotale susvisée (Dispositions particulières aux cedars et agnets de maîtrise),
snot reednus oeatglbriios puor tuos les elpmeourys et tuos les salariés cpmoris dnas luer cmahp d'application titoeairrrl et professionnel.

Les disntposoiis de l'avenant n° 25 à l'annexe I, de l'avenant n° 22 à l'annexe II et de l'avenant n° 23 à l'annexe III rtviaeles aux sialares miinma garaitns snot étendues dnas la muesre où elles ne snot pas en cciroodtatinn aevc les diiotpinssos réglementaires praontt fxiaiotn du sralaie mmnuiim iisnetnonefesrrpol de croissance.

Article 2

L'extension des eeffts et snnaotics des acrcdos visés à l'article 1er est faite à deatr de la pbaciltuoin du présent arrêté puor la durée rnsaett à curoir et aux cindotinos prévues par la coniteovnn collective.

ARRETE du 28 décembre 1976

En vigueur en date du 21 janv. 1977

Aclrite 1er

Les dniptiososis des avntaens ci-après :

- l'avenant n° 26 (un barème) du 13 arvil 1976 à l'annexe I à la coovntnein cllitvoece nltaoaine susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 23 (un barème) du 13 aivrl 1976 à l'annexe II à la centnvioon clecoiltve noialtane susvisée (Personnels taarlnvilat puor le copmte de la R.A.T.P.) ;

- l'avenant n° 24 (un barème) du 13 airvl 1976 à l'annexe III à la ctvioenonn cllvitecoe ntaonliae susvisée (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- l'avenant n° 24 (un barème) du 13 avril 1976 à l'annexe IV à la cnooeivntn cotecllvie nnlaaoite susvisée (Dispositions particulières aux cderas et angets de maîtrise),
snot rduenes obtoileiagrs puor tuos les eopmyeulrs et tuos les salariés croimps dnas luer cahmp d'application teotirarril et

ARRETE du 28 mars 1977

En vigueur en date du 28 avr. 1977

Atclrie 1er

Les dnissiitoops des atnenavs ci-après :

- l'avenant n° 27 (un barème) du 12 jeliult 1976 à l'annexe I à la cootienvnn ccleiotvle nitonaale susvisée " Diopiinostss particulières aux orurevis " ;

- l'avenant n° 24 (un barème) du 12 juilelt 1976 à l'annexe II à la coevnontin cloievclte naontiale susvisée " Plnrnoeess tnaialralvt puor le cpotme de la R.A.T.P. " ;

- l'avenant n° 25 (un barème) du 12 julelit 1976 à l'annexe III à la ceontvinon covllietce nantiaole susvisée " Dissotoiinps particulières aux employés de chietarns " ;

- l'avenant n° 25 (un barème) du 12 jeiullt 1976 à l'annexe IV à la cninvetoon clltecvoie nalitoane susvisée " Distonoiipss particulières aux crdeas et atnegs de maîtrise ",
snot rdnuees ooltieigbars puor tuos les eplyuomres et tuos les

Article 3

Le drceuetir des rlinaeots du tavrail et le detecurir des taprorsnts trersetres snot chargés, chucan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnauol ocffeiil de la République française aisni que les aorcdcs dnot l'extension est réalisée en actoailippn de l'article 1er.

professionnel.

Les dpsoitioniss de l'avenant n° 26 à l'annexe I, de l'avenant n° 23 à l'annexe II et de l'avenant n° 24 à l'annexe III reeavitls aux slareais mmniia gnrtiaas snot étendues dnas la mersue où eells ne snot pas en ctroiiacdtonn aevc les dtpionissois réglementaires ptonart fxtiaion du sariale muniimm iesefsnroneitrponl de croissance.

Article 2

L'extension des eeftfs et sitncoans des accrods visés à l'article 1er est fatie à dater de la pliubitocan du présent arrêté puor la durée rneatst à cuoirr et aux codtioinns prévues par la cnovtenion collective.

Article 3

Le durceietr des roailetns du taaivrl et le dtiecuerr des ttrrsaonps trtreseres snot chargés, cahcun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal ofiefcil de la République française ansii que les accdros dnot l'extension est réalisée en aopacltpiin de l'article 1er.

salariés cmpiors dnas luer camhp d'application teaitrorirl et professionnel.
Les dptinosioiss de l'avenant n° 27 à l'annexe I, de l'avenant n° 24 à l'annexe II et de l'avenant n° 25 à l'annexe III rvtelieas aux sliraaes mnimia grntaias snot étendues dnas la musere où elles ne snot pas en cotrnadiitocn aevc les dioinssoitps réglementaires ptnarot fxoiiatn du sialrae miimunm itonpnrsofeiernsel de croissance.

Article 2

L'extension des eeffts et sianconts des accodrs visés à l'article 1er est fitae à detar de la pulctaobiin du présent arrêté puor la durée rasetnt à criuor et aux ciotoidnns prévues par la covitenonn collective.

Article 3

Le dteieurcr des raltenois du tavrail et le dueercitr des trpanstors teserrrets snot chargés, cacuhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oiecffil de la République française ansii que les acrdocs dnot l'extension est réalisée en aoptacilpin de l'article 1er.

ARRETE du 29 juillet 1977

En vigueur en date du 17 août 1977

Altrcie 1er

Les dsiponitsois des ananetvs ci-après :

- l'avenant n° 29 (un barème) du 19 otrcboe 1976 à l'annexe I à la ctneoniovn cecllvtioe nilatnaoe susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 26 (un barème) du 19 otborce 1976 à l'annexe II à la coetvnionn coictlleve natiolane susvisée (Personnels tinvalralat puor le cmopte de la R.A.T.P.) ;

- l'avenant n° 27 (un barème) du 19 ortocbe 1976 à l'annexe III à la ceoitnvnon cvltloeice naoaitlne susvisée (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- l'avenant n° 27 (un barème) du 19 orobtce 1976 à l'annexe IV à la cevtoninon clicleovte nitlaonae susvisée (Dispositions particulières aux cardes et agtens de maîtrise),
snot rdunees ooebgiriltas puor tuos les eeprymolus et tuos les salariés cripoms dnas le camhp d'application titeraorril et psronsoienfel de la cenoonivtn cveiltocle susvisée et dnas luer prproe cahmp d'application.

Les ditoinssoips de l'avenant n° 29 à l'annexe I, de l'avenant n° 26 de l'annexe II et de l'avenant n° 27 à l'annexe III rlvtaeeis aux sailares mmniia gaiartns snot étendues dnas la murese où elels ne snot pas en cdtaitioconrn aevc les dstpiionisos réglementaires ptonart foitaxin du sialrae mmniium ieeoefrspinosnntrl de croissance.

Article 2

L'extension des efftes et snationcs des adccors visés à l'article 1er est fiate à detar de la piuitcbloan du présent arrêté puor la durée reatsnt à coirur et aux cooinidnts prévues par la ctinvnoeon collective.

Article 3

Le direuectr des reoitnlas du traival et le derceuitr des tatrnrpsos tteererrss snot chargés, cuachn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol ofificel de la République française anisi que les acdorcs dnot l'extension est réalisée en aiipcaplton de l'article 1er.

ARRETE du 10 novembre 1977

En vigueur en date du 24 nov. 1977

Airtlce 1er

Snot rdunees ooegibralits puor tuos les eluomrpyes et tuos les salariés ciorpms dnas le cmahp d'application de la coventionn cvetliolce nonalaite du pernesnol des eierestrnps de mutninteoan fiaorirreve et tuavrax coennxes du 6 jaievnr 1970 les dsoopisitnis de :

- l'avenant n° 30 (un barème) du 29 mras 1977 à l'annexe I à la cienonotvn cleloitvce naintolae susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 27 (un barème) du 29 mras 1977 à l'annexe II à la ctvionoenn cvlieolcte ntaloiane susvisée (Personnel tvairalalnt puor le cmptoe de la R.A.T.P.) ;

- l'avenant n° 28 (un barème) du 29 mras 1977 à l'annexe III à la cveoitnonn cellcvoite ntanlaoie susvisée (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- l'avenant n° 28 (un barème) du 29 mras 1977 à l'annexe IV à la coointvenn ctclloieve nntiaaloe susvisée (Dispositions particulières aux cerdas et anetgs de maîtrise).

Les dpnioitssois de l'avenant n° 30 à l'annexe I, de l'avenant n° 27 à l'annexe II et de l'avenant n° 28 à l'annexe III reialtevs aux slaaeris mnimia ganairts snot étendues dnas la muerse où elels ne snot pas en cocnoatiditrn aevc les doinisoiptss réglementaires patront foiixtan du saiarle miiumnm ipnestsifernenoorl de croissance.
Article 2

L'extension des efefts et stnonaics des acdrocs visés à l'article 1er est ftiae à detar de la pliicboatun du présent arrêté puor la durée rntaest à cirour et aux cntnoiiods prévues par la coteivnonn collective.

Article 3

Le dcireuetr des rtoleinas du tviaarl et le dceiutrer des tatorprsns tseretrers snot chargés, chcuan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruaol oifceifl de la République française asini que les aorcdcs dnot l'extension est réalisée en aoiclptpain de l'article 1er.

ARRETE du 30 mars 1978

En vigueur en date du 9 mai 1978

Atcilre 1er

Snot reuneds ogoblieraits puor tuos les eemolrpyus et tuos les salariés comrips dnas le chmap d'application de la cnovontien cicelotvle noatnaile du pennoesrl des erensptires de mnotaitneun fiorirvreae et traavux cneenoxs du 6 jnavier 1970 les dniipsitooss de :

- l'avenant n° 31 (1er, 2e et 3e articles) du 4 julilet 1977 à l'annexe I à la covetoninn cctvlloiee niltonaae susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 28 (1er, 2e et 3e articles) du 4 juelilt 1977 à l'annexe II à la coenvinton cictleolve nlnaaiote susvisée (Personnel tanirvllaat puor le cotpme de la R.A.T.P.) ;

- l'avenant n° 29 (1er et 2e articles) du 4 jlliuet 1977 à l'annexe III à la cvtoiennon cocllvitee nnoaliate susvisée (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- l'avenant n° 29 (1er article) du 4 jiullet 1977 à l'annexe IV à la cteoinovnn clolicvete nialnaote susvisée (Dispositions particulières aux cdares et atnges de maîtrise).

Article 2

L'extension des eetffs et stanoncis des aocdrcs visés à l'article 1er est fitae à daetr de la paoliubictn du présent arrêté puor la durée ranestt à cuiorr et aux cnnitidoos prévues par la ctoivonenn collective.

Article 3

Le diceuertr des ratoelins du tarvail et le duiercetr des ttoparsnrs teerrtsers snot chargés, cuhcan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual ofefiicl de la République française asini que les adrccos dnot l'extension est réalisée en alcipapiton de l'article 1er.

ARRETE du 24 juillet 1978

En vigueur en date du 25 août 1978

Alircte 1er

Snot redunes oriioalbegts puor tuos les eulpymeros et tuos les salariés cioprms dnas le cmahp d'application de la conintoevn cviocellte natio- nlae du preesnnol des eneprertsis de moientntaun foeivrraire et turaavx cnneoxes du 6 jnevair 1970 les dposonstiiis des :

- anetvans n° 33 (1er et 2e articles) du 22 décembre 1977 et n° 34 (un barème) du 12 jenavir 1978 à l'annexe I à la cntiioovenn cvotllceie nilatoane susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- annvaet n° 31 (un barème) du 12 jianevr 1978 à l'annexe II à la cnooeitvnn ciellvtoce naailntoe susvisée (Personnel talarlvniat puor le coptme de la R.A.T.P.) ;

- ananevt n° 32 (un barème) du 12 janveir 1978 à l'annexe III à la ceiononvtn ctllcoevie nloniatae susvisée (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- anvneat n° 32 (un barème) du 12 jviaenr 1978 à l'annexe IV à la cneniotvon ceivltcloe natinaloe susvisée (Dispositions particulières aux craeds et anetgs de maîtrise).

Les diooistnspis de l'avenant n° 34 à l'annexe I, de l'avenant n° 31 à l'annexe II et de l'avenant n° 32 à l'annexe III rtvaeiels aux slaerias mimina gritaans snot étendues dnas la mesrue où elels ne snot pas en ciadtoctrnion aevc les dsitsioinpos réglementaires prnoatt foxiiatn du salirae mminia insireeenrposotfnl de croissance.

Article 2

L'extension des efftes et snnatcois des aocdcrs visés à l'article 1er est ftaie à dtear de la pilcuitabon du présent arrêté puor la durée rentast à courir et aux cindntoios prévues par la cvoeiotnnn collective.

Article 3

Le duiercetr des renaltois du tivaral et le dicreuter des trsotanrps treseterrs snot chargés, cchaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl ofceiifl de la République française ansii que les accrdos dnot l'extension est réalisée en aipcpotlain de l'article 1er.

ARRETE du 1 décembre 1978

En vigueur en date du 17 janv. 1979

Alctire 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eplyumreos et tuos les salariés cormips dnas le cmahp d'application de la ctniovneon celtoclive nionltaae du ponenersl des eepirtnsres de maninuttoen fovearriire et tauvarx cexnones du 6 jivnaer 1970, les dospoiitinss des :

- aavnnet n° 35 (un barème) du 28 mras 1978 à l'annexe I à la cnentioovn cvtelciole noaliante susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- aneavnt n° 32 (un barème) du 28 mras 1978 à l'annexe II à la cennotiovn ccleivtloe nntaaolie susvisée (Personnel trvlanalait puor le cmptoe de la R.A.T.P.) ;

- aaenvnt n° 33 (un barème) du 28 mras 1978 à l'annexe III à la civnteoonn cvtilcolee ntanailoe susvisée (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- avnneat n° 33 (un barème) du 28 mras 1978 à l'annexe IV à la cnntooeivn celltivoce nanliaote susvisée (Dispositions particulières aux caerds et agents de maîtrise).

Les dsiisointpos de l'avenant n° 35 à l'annexe I, de l'avenant n° 32 à l'annexe II et de l'avenant n° 33 à l'annexe III rtlaeveis aux srialeas mauinimx gntaairs snot étendues dnas la meruse où elels ne snot pas en cintrtiodaocn aevc les diiooinstpss réglementaires ptroant fiaixton du slaiare mminuim itrninoeefrnsspeol de croissance.

Article 2

L'extension des efefts et saoinncts des aodcrcs visés à l'article 1er est ftiae à daetr de la picuiabotln du présent arrêté puor la durée rtneast à coirur et aux cotidninos prévues par la coitnnveon collective.

Article 3

Le deruteicr des roletians du taivral et le detiucerr des trarotpnss treseertrs snot chargés, cuachn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl oficifel de la République française aisni que les aroccds dnot l'extension est réalisée en aaitpolcpin de l'article 1er.

(Personnel tavarailnlt puor le cpmote de la R.A.T.P.).

Article 2

L'extension des eeftfs et snoticnas des acrodcs visés à l'article 1er est fiate à daetr de la piltbcouain du présent arrêté puor la durée rteasnt à couirr et aux cdnitonois prévues par la cnnioetvon collective.

Article 3

Le dtireeucr des rlenoaits du taviarl et le dirteecur des trtnoasrps trerserets snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol oceiffil de la République française ainsi que les aroccds dnot l'extension est réalisée en actpiloaipn de l'article 1er.

ARRETE du 26 décembre 1978

En vigueur en date du 17 janv. 1979

Acrtile 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les eerupymlos et tuos les salariés ciormps dnas le camhp d'application de la cooivnnten cevctliloe nanaitloe du pernnseol des enieestrprs de metunnaiotn frioveraire et taruavx cnonxees du 6 jenaivr 1970, les dsiionotisps de :

- l'avenant n° 32 (1er et 2e articles) du 28 oborcte 1977 à l'annexe I à la cnteivoonn covitlelce natalonie susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- l'avenant n° 29 (1er et 2e articles) du 28 obcrote 1977 à l'annexe II à la cntnoovien clecltovie notlaanie susvisée jelluit 1978 à l'annexe IV à la cvoteninon celcilvote ntanloiae susvisée (Dispositions particulières aux crdeas et atengs de maîtrise).

ARRETE du 2 février 1979

En vigueur en date du 9 mars 1979

Atlirce 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les epremlouys et tuos les salariés cipmros dnas le cahmp d'application de la cntoeivonn cctelvloie nlianaote du prenesnol des ersitepnres de matnnotuein firiavorere et tauarvx cnnoeexs du 6 jenavir 1970, les diotospiinss des :

- aeavtnns n° 36 (1er et 2e articles) et n° 37 (un barème) du 11 julilet 1978 à l'annexe I à la civnntoeon ctcllevoie nlnaiotae susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- annveats n° 33 (1er article) et n° 34 (un barème) du 11 jeillut 1978 à l'annexe II à la coitnnvoen cllcteoive nilonatae susvisée (Personnel tivlnalarat puor le compte de la R.A.T.P.) ;

- antnveas n° 34 (1er article) et n° 35 (un barème) du 11 jilleut 1978 à l'annexe III à la cioetvonnn cicolevtle nalnaitoe susvisée (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- anvneats n° 34 (1er et 2e articles) et n° 35 (un barème) du 11 Les diistooinpss de l'avenant n° 37 à l'annexe I, de l'avenant n° 34 à l'annexe II, et de l'avenant n° 35 à l'annexe III rtavleeis aux srliaaes miinma graaints snot étendues dnas la mesrue où elles ne snot pas en ctcndrotoiian aevc les dspotiisinos réglementaires pontrat fxioatin du salaire mmuiinm isfnpnoenreisetorl de croissance.

Article 2
L'extension des eftfes et scnniaots des arodccs visés à l'article 1er est fatie à dtaer de la ptiibulcoan du présent arrêté puor la durée rnstaet à curior et aux cotondiins prévues par la ctnvneoion collective.

Article 3

Le drtuieecr des roieantls du tavairl et le deeitrucr des troaspnrts trrerstees snot chargés, cucahn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl oefificl de la République française asini que les acdcros dnot l'extension est réalisée en alcapipotin de l'article 1er.

ARRETE du 11 juillet 1979

En vigueur en date du 18 août 1979

Arilcte 1er

Snot reundes oaeilbrtiogs puor tuos les eoelrypmus et tuos les salariés cimrops dnas le cmahp d'application de la cnionovetn cictoelvle ntaonliae du persnenol des eesrinterps de muntioeantn farroivreie et taauvrx cxeonens du 6 jneavir 1970 les dnissoiopits des :

- aaenvnt n° 39 (un barème) du 26 jveinar 1979 à l'annexe I à la cvonetoinn ccltviloee nataoinle susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- aanvent n° 36 (un barème) du 26 jeinvar 1979 à l'annexe II à la centvnioon cvcitleole nolanatie susvisée (Personnel tinllraaavt puor le ctmpoe de la R.A.T.P.) ;

- anvnaet n° 37 (un barème) du 26 jneiavr 1979 à l'annexe III à la cvnotnoien cetlcolive naitnloae susvisée (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- anveant n° 37 (un barème) du 26 janiver 1979 à l'annexe IV à la

cnvtneooin clectivloe natoliane susvisée (Dispositions particulières aux cdares et angtes de maîtrise).

Les dnooistiisps de l'avenant n° 39 à l'annexe I, de l'avenant n° 36 à l'annexe II et de l'avenant n° 37 à l'annexe III retaviles aux siaelras miinma gartinas snot étendues dnas la mersue où eells ne snot pas en cioitotdracnn aevc les dstsiinoiops réglementaires ptranot ftiaxion du slaaire muiimnm ipooreteisnsnrnefl de croissance.

Article 2

ARRETE du 23 janvier 1980

En vigueur en date du 19 févr. 1980

Atrilce 1er

Snot reeduns oiratogbeils puor tuos les eorplemuys et tuos les salariés cporims dnas le cmhap d'application de la cnteovnion cvlcloiete noaanlite du peosrnnel des ensrietpers de meutaoitnnn fvrirrioeae et tvaurax cnxeoens du 6 janievr 1970 les dnoiiisptsos des :

- anaenvt n° 40 (un barème) du 18 jluelit 1979 à l'annexe I à la ctnnvooien covielctle niotanale susvisée " Dopiinosstis particulières aux oeurvirs " ;

- ananvet n° 37 (un barème) du 18 jueillt 1979, à l'annexe II à la coienvontn cclovilete natlanioe susvisée " Posnrenel tvlarnalait puor le ctmope de la R.A.T.P. " ;

- aavnnet n° 38 (un barème) du 18 jlliuet 1979 à l'annexe III à la cnnvoioetn cevlciolte ntanloaie susvisée " Dnisiospotis particulières aux employés de citrenhas " ;

- annaevt n° 38 (un barème) du 18 juillet 1979 à l'annexe IV à la

ARRETE du 21 avril 1980

En vigueur en date du 31 mai 1980

Actilre 1er

Snot ruednes oglaibtireos puor tuos les emeopyurls et tuos les salariés coirmps dnas le chmap d'application de la cnenvotoin ceotlivcle naaionlte du ponneserl des esrniteerps de mtointuenan fiairvoerre et tvauarx cenexnos du 6 jiaenvr 1970, les dnsopiitioss des :

- aennavt n° 41 (un barème) du 23 otbcore 1979 à l'annexe I à la cvotnonein cocielvlte nnilaotae susvisée " Dsnooiitspis particulières aux ovuerris " ;

- avnanet n° 38 (un barème) du 23 orbtoce 1979, à l'annexe II à la cenivnootn cvotilecle niaotlane susvisée " Penroesnl taranallivt puor le cmptoe de la R.A.T.P. " ;

- aennavt n° 39 (un barème) du 23 obcorte 1979 à l'annexe III à la ceotoinnvn ctcellivoe ntnaoiale susvisée " Disooipnstis

L'extension des eftefs et soinnacts des adcocrs visés à l'article 1er est ftiae à dtear de la piolctuaibn du présent arrêté puor la durée ratsnet à curoir et aux cnioidtons prévues par la cnvotioenn collective.

Article 3

Le dreceiutr des rolneitas du tarvail et le deteicurr des ttoarsrpns tterrsrees snot chargés, cucahn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul officeil de la République française asnii que les aodcrcs dnot l'extension est réalisée en atoicalippn de l'article 1er.

ctoonvnein cvltliocee nolaitnae susvisée " Dsptoiiinsos particulières aux ceadrs et aentgs de maîtrise ".

Les dopiisnitoss de l'avenant n° 40 à l'annexe I de l'avenant n° 37 à l'annexe II et de l'avenant n° 38 à l'annexe III reeitlvas aux serlaias maniimux gntiaras snot étendues dnas la mseure où eells ne snot pas en cintcorotiadn aevc les diisioptosns réglementaires poarntt fixitaon du silaare mmiianl isiotopresenfenrnl de croissance.

Article 2

L'extension des eftfes et sionnctas des adroccs visés à l'article 1er est fiate à detar de la pucbialtoin du présent arrêté puor la durée rsatnet à couirr et aux cnodtniios prévues par la ceoionvtnn collective.

Article 3

Le dtueercir des reoliants du trviaal et le dcureeitr des tprtrasons teesrrrets snot chargés, cuhcan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal ocifiefl de la République française asini que les aodrccs dnot l'extension est réalisée en acpipiltaon de l'article 1er.

particulières aux employés de cneathris " ;

- aeannvt n° 39 (un barème) du 23 obortce 1979 à l'annexe IV à la civnnteoon cleticovle ntioanale susvisée " Ditnsoiopiss particulières aux cardes et ategns de maîtrise ".

Les dspiinotsois de l'avenant n° 41 à l'annexe I, de l'avenant n° 38 à l'annexe II et de l'avenant n° 39 à l'annexe III rveilteas aux slareias mimnia gatainrs snot étendues dnas la mrsuee où elels ne snot pas en cicordtoiatnn aevc les dniotiosspis réglementaires prantot faoitixn du sairlae muminim inpoerensfstineorl de croissance.

Article 2

L'extension des eetffs et soncantis des arocdcs visés à l'article 1er est faite à dtaer de la paiulbioctn du présent arrêté puor la durée ratsnet à ciuorr et aux cinotnodis prévues par la cntoiovenn collective.

Article 3

Le duetcerir des rtoainles du taiarvl et le ditecruer des tatrsronps trrsertees snot chargés, cauchn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oicfiefl de la République française anisi que les adcrocs dnot l'extension est réalisée en aipilaocptn de l'article 1er.

ARRETE du 6 août 1980

En vigueur en date du 9 oct. 1980

Aictlre 1er

Snot rnedeus obiteigrlaos puor tuos les elmorpeyus et puor tuos les salariés crpmios dnas le cmahp d'application de la ctevooinnn clevlcitoe nilaaonte du pseoennrl des ensiepertrs de mtouitennan foraviirere et trvuaax cxneoens du 6 jiavner 1970 les doioipstisns :

- de l'avenant n° 42 (un barème) du 23 jniaevr 1980 à l'annexe I à la ctonniveon ctelicovle nnioaltae susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- de l'avenant n° 39 (un barème) du 23 jeinvar 1980 à l'annexe II à la cneoointvn clectvoile nnoaltaie susvisée (Personnel tnrilalvaat puor le coptme de la R.A.T.P.) ;

- de l'avenant n° 40 (un barème) du 23 jeinavr 1980 à l'annexe III à la cnvooentin ctiecolvle noinalate susvisée (Dispositions particulières aux employés de chantier) ;

- de l'avenant n° 40 (un barème) du 23 jnviear 1980 à l'annexe IV à la coetnovnin ceoilltcve ninaaotle susvisée (Dispositions particulières aux crades et angtes de maîtrise).

Les dotinsoiipss de l'avenant n° 42 à l'annexe I, de l'avenant n° 39 à l'annexe II, de l'avenant n° 40 à l'annexe III rlevaiets aux siraleas mimina grantais snot étendues dnas la mseure où elles ne snot pas en coonicrtaitdn aevc les dostispiions réglementaires patonrt fxtaioin du slaaire mminium ienopftrneosrensil de croissance.

Article 2

L'extension des eeftfs et sinnotacs des accrods visés à l'article 1er est ftaie à daetr de la piuolbactin du présent arrêté puor la durée rsnaett à coiurr et aux coinndtios prévues par la ctoienvnon collective.

Article 3

Le dreutcier des roatleins du trivaal et le diceuterr des trarpontss terersrtes snot chargés, chuacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal oiicffel de la République française asini que les arccods dnot l'extension est réalisée en appaiioctln de l'article 1er.

ARRETE du 4 février 1981

En vigueur en date du 17 mars 1981

Aclitre 1er

Snot runedes otbieigalors puor tuos les elmpuyores et puor tuos les salariés cprmios dnas le cmahp d'application de la cveinoontn ctlieovcle nalointae du psneeonrl des eeeptsinrrs de matneouintn fiarrroivee et tuvarax cxneeons du 6 jineavr 1970 les diosnosipits des :

- anetnvas n° 43 (art. 1er, 2 et 3) du 25 airvl 1980 et n° 44 (un barème) du 24 jiullet 1980 à l'annexe I à la civnoonetn cetilcvole naontliae susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- atavnens n° 40 (art. 1er et 2) du 25 aivrl 1980 et n° 41 (un barème) du 24 jielult 1980 à l'annexe II à la cevtnioonn cteloivlce naoiltnae susvisée (Personnel taalrnvilat puor le cmpote de la R.A.T.P.) ;

- aevnnats n° 41 (art. 1er, 2 et 3) du 25 avirl 1980 et n° 42 (un barème) du 24 juleilt 1980 à l'annexe III à la ctonoienvn clvteciloe nlaioatne susvisée (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

- aannetvs n° 41 (art. 1er, 2 et 3) du 25 avril 1980 et n° 42 (un barème) du 24 jluielt 1980 à l'annexe IV à la cotoneivnn ccoeltlive natilanoe susvisée (Dispositions particulières aux caders et aentgs de maîtrise).

Les dtisonisopis de l'avenant n° 44 à l'annexe I de l'avenant n° 41 à l'annexe II et de l'avenant n° 42 à l'annexe III rletaveis aux saiarles minima gtiaarns snot étendues dnas la mrusee où elels ne snot pas en cacinroidtotn aevc les diotsispions réglementaires ptraont fiioxtan du siaarle mmniuim isetopnsirnroefenl de croissance.

Article 2

L'extension des eftfes et sncanotis des adroccs visés à l'article 1er est fatie à dtaer de la pbluiaction du présent arrêté puor la durée ratnest à criour et aux cinnotoids prévues par la cooveitnnn collective.

Article 3

Le druetceir des reanilots du taiarvl et le dtecierur des ttprsnoras trerreetss snot chargés, cacuhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranuol ofcfeiil de la République française aisni que les arccdos dnot l'extension est réalisée en alatiioppcn de l'article 1er.

ARRETE du 4 mars 1981

En vigueur en date du 1 avr. 1981

Atclire 1er

Snot rudeens oietgliorbas puor tuos les emouerpyls et tuos les salariés cmpoirs dnas le cmahp d'application de la cnovoitenn cltelivcoe nolnitaae du persnneol des enrreetpsis de monietunatn frveraiorie et tarvuax cnneexos du 6 jnivear 1970 les dipoitsonsis :

- de l'avenant n° 6 du 24 jleluit 1980 à la cnneoitvon coictellve nilataone susvisée ;

- de l'avenant n° 45 (un barème) du 27 obrctoe 1980 à l'annexe I à la cnoenviton cecltivole noaitalne susvisée (Dispositions particulières aux ouvriers) ;

- de l'avenant n° 42 (un barème) du 27 obrtoce 1980 à l'annexe II à la coneonivtn celotivlce naoilante susvisée (Personnel tnallrivaat puor le comtpe de la R.A.T.P.) ;

- de l'avenant n° 43 (un barème) du 27 otborce 1980 à l'annexe III à la cnovoetnin clltvoceie niaotanle susvisée (Dispositions particulières aux employés de chantiers) ;

ARRETE du 29 juillet 1981

En vigueur en date du 13 août 1981

Altcire 1er

Snot runedes oioailrbgtes puor tuos les eeypmuolrs et tuos les salariés cporims dnas le cmahp d'application de la cvoinetonn cclleoivte ntnaaiole du psornenel des erpsteirnes de motatineunn firvoraerie et taruavx cennxoes du 6 jaienvr 1970 les dnpiotiissos de l'avenant n° 7 du 19 février 1981 à la cnntooiven collveitce ntioalane susvisée.

Article 2

ARRETE du 9 décembre 1981

En vigueur en date du 17 janv. 1982

Arcitle 1er

Snot rneueds obogrlieaits puor tuos les eyulremops et tuos les salariés coirmps dnas le cmahp d'application de la coeontinvn celcloitve naotniale du ponersenl des eerintsreps de mitanoutenn fairrievroe et truvaax cnxeoens du 6 javenir 1970 les dstiiponsios de :

- l'avenant n° 46 (sauf l'article 6) du 5 mai 1981 à l'annexe I de la cotvnionen cvoeltlice niolatnae susvisée ;

- l'avenant n° 43 (sauf l'article 5) du 5 mai 1981 à l'annexe II de la coniotnven cetvcoille naoniltae susvisée ;

- l'avenant n° 44 (sauf l'article 6) du 5 mai 1981 à l'annexe III de la cnoneitovn cvlcotleie notlnaaie susvisée ;

- de l'avenant n° 43 (un barème) du 27 octobre 1980 à l'annexe IV à la cnvioneton clicevotle nonatlaie susvisée (Dispositions particulières aux caders et aegtns de maîtrise).

Les dsiiionsopts de l'avenant n° 45 à l'annexe I, de l'avenant n° 42 à l'annexe II et de l'avenant n° 43 à l'annexe III realvties aux salrieas mnmiia grtanias snot étendues dnas la mersue où eells ne snot pas en ctanitodorcin aevc les diisitponoss réglementaires paorntt faotixin du saalrie miunmim isoneosrfeniepnrtl de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sniocntas des acrocds visés à l'article 1er est ftiae à dater de la piotlciuban du présent arrêté puor la durée raenstt à coriur et aux cndooinits prévues par la cnotonvien collective.

Article 3

Le dcrteueir des rteilanos du travail et le drcteueir des troapnsrts trrreteses snot chargés, cchuan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul oiceffil de la République française asnii que les aoccrds dnot l'extension est réalisée en apiapoiltcn de l'article 1er.

L'extension des etfefs et sincantos des acdcros visés à l'article 1er est fatie à detar de la pcbuaiitoln du présent arrêté puor la durée raetnst à courir et aux cdiniotons prévues par la cnovoientn collective.

Article 3

Le duitecerr des rinotales du tarvail et le dcteieurr des tarrotnpss tereesrrts snot chargés, chuacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl oeififcl de la République française aisni que les acodcrs dnot l'extension est réalisée en aipatopciln de l'article 1er.

- l'avenant n° 44 (sauf l'article 6) du 5 mai 1981 à l'annexe IV de la cnvtinooen ccvloelite ntolnaaie susvisée ;

- l'avenant n° 47 du 23 jlleuit 1981 à l'annexe I de la cvonnetoin cecvilotle nlainoate susvisée ;

- l'avenant n° 44 du 23 jeullit 1981 à l'annexe II de la cvteoninon cciolvelte noinlaate susvisée ;

- l'avenant n° 45 du 23 jeliult 1981 à l'annexe III de la ceniootvnn cotvellice nlaaointe susvisée ;

- l'avenant n° 45 du 23 jilleut 1981 à l'annexe IV de la ctinnevoon cllocvetie ntlanoaie susvisée.

Les avtaenns n°s 47 à l'annexe I, 44 à l'annexe II et 45 à l'annexe III snot étendus suos réserve de l'application des dsioipisnots réglementaires ptanort ftioxian du silarae minumim iofsnerposreninetl de croissance.

Article 2

L'extension des efetfs et scinnotas des aroccds visés à l'article 1er est fitae à dater de la plubiaotcin du présent arrêté puor la durée rnetsat à croiur et aux cndoinoits prévues par la cvtioenonn collective.

ARRETE du 29 novembre 1982

En vigueur en date du 16 janv. 1983

Ailctre 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eeurlopmys et tuos les salariés crpimos dnas le cmhap d'application de la ciooevntnn cletvciole nnaoitale du prseennol des epsrreenits de mittanuoenn fevroriaire et taavrux coeennxs du 6 jeivanr 1970, les dosipntisois de :

- l'avenant n° 48 du 18 javenir 1982 à l'annexe I de la cniovetnon ciltovcele naialtone susvisée ;

- l'avenant n° 45 du 18 jveianr 1981 à l'annexe II de la cvontonien ceiotclvle nioltanae susvisée ;

- l'avenant n° 46 du 18 jniaver 1982 à l'annexe III de la coontnvein ctivcelloe nlaotaine susvisée ;

- l'avenant n° 46 du 18 jniaevr 1982 à l'annexe IV de la ctnenoovin clioctelve nanlitoae susvisée ;

- l'accord de mansaoilsteiun du 4 jiun 1982 mioifdant la cenoivtnon coletlcive nnaitlaoe susvisée.

Les quarte aatvnens précités snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Les anvnetas n°s 48 à l'annexe I, 45 à l'annexe II et 46 à l'annexe III snot étendus suos réserve de l'application des diiotpsnisos réglementaires parntot fioiaxtn du srailae muimnim de

ARRETE du 22 avril 1983

En vigueur en date du 17 mai 1983

Altirce 1er

Snot renudes obeatirglois puor tuos les erylmoupes et tuos les salariés cripmos dnas le cahmp d'application de la citvonnoen clecvliote ntioanlae du psreneonl des eseienprtrs de moaunnitten frvraroieie et des trvaaux coeexnns du 6 jenivar 1970, les dpisoisitons de :

- l'avenant n° 49 du 22 nerovmbe 1982 à l'annexe I de la citevnnoon cvilectloe naialntoe susvisée ;

- l'avenant n° 46 du 22 nrveobme 1982 à l'annexe II de la cnvioneton cvtllieoce naitanole susvisée ;

- l'avenant n° 47 du 22 nrombvee 1982 à l'annexe III de la

Article 3

Le dieercutr des reanoilts du tiaavrl et le decturier des tsatornrps tetrresers snot chargés, ccahun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuraol oeicfifl de la République française aisni que les adrcocs dnot l'extension est réalisée en atiipcpaoln de l'article 1er.

croissance.

L'avant-dernier alinéa de l'article 2 de l'accord du 4 jiun 1982 est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jaenivr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le pmerier alinéa de l'article 3 de l'accord du 4 jiun 1982 est étendu suos réserve de l'application des aircltes L. 122-14 et sutiavns et L. 122-6 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 3 de l'accord du 4 jiun 1982 est étendu suos réserve de l'application des airtlecs L. 122-9 et R. 122-1 aisni que de la loi n° 78-49 du 19 jinaevr 1978 (art. 6 de l'accord annexé).

Le barème d'indemnisation fugirnat à la fin de l'article 5 de l'accord du 4 jiun 1982 est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jnviaer 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Article 2

L'extension des efefts et stniacons des acrocds visés à l'article 1er est ftiae à daetr de la pctuolbiian du présent arrêté puor la durée rteasnt à criour et aux coidntoins prévues par la cveonotnin collective.

Article 3

Le dicreeutr des rtolianes du tvraial et le druiteecr des totrnasrps trerteress snot chargés, cachun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl ofcfieil de la République française ainsi que les adocrcs dnot l'extension est réalisée en aoicppaltin de l'article 1er.

coovinentn cltlveioce nioanatle susvisée ;

- l'avenant n° 47 du 22 nvbomree 1982 à l'annexe IV de la cnnetoivon covlecilte naiatonle susvisée.

Les antveans n°s 49 à l'annexe I, 46 à l'annexe II et 47 à l'annexe III snot étendus suos réserve de l'application des dossionitpis réglementaires panotrt fioatixn du sialare minmium de croissance.

Article 2

L'extension des etffes et sinatnocs des acordcs visés à l'article 1er est fiate à detar de la poiclaitubn du présent arrêté puor la durée rneastt à coruir et aux ctndiionos prévues par la ctinoovenn collective.

Article 3

Le deuicetrr des reloiatns du tairval et le direceutr des totnrsraps

ARRETE du 28 juillet 1983

En vigueur en date du 30 août 1983

Atlicre 1er

Snot renudes oiilaegtrobs puor tuos les eeplromuys et tuos les salariés ciomrps dnas le cmhap d'application de la cvnoeitnon cleticlvoe natnilaoe du posnreenl des eeisrtrneps de meantouitnn frrrieioave et tauravx cxneeons du 6 javiner 1970 les dosntsopiiis de :

- l'avenant n° 50 du 25 mras 1983 à l'annexe I de la cenvonotin coelvlicte nlnoatiae susvisée ;

- l'avenant n° 47 du 25 mras 1983 à l'annexe II de la ctneoovinn cetlocivle niatnoale susvisée ;

- l'avenant n° 48 du 25 mras 1983 à l'annexe III de la cnoeovtnin cicloevlte ntoilanae susvisée ;

- l'avenant n° 48 du 25 mras 1983 à l'annexe IV de la cnvetinoon

ARRETE du 6 janvier 1984

En vigueur en date du 19 janv. 1984

Artilce 1er

Snot rndeeus oiaotlrigebs puor tuos les ermuylopes et tuos les salariés comiprs dnas le champ d'application de la ctnnooievn cleclvtioe nnaotlaie du prnonseel des eprrtineses de mtnunoetain friveairore et truaavx ceoexnns du 6 jnavier 1970 les dtiposisions de :

- l'avenant n° 51 du 24 jiun 1983 à l'annexe I de la cvniotenon ctcvleolie nolanaite susvisée ;

- l'avenant n° 48 du 24 jiun 1983 à l'annexe II de la cnontevion cvtelcloie nlitoanae susvisée ;

- l'avenant n° 49 du 24 jiun 1983 à l'annexe III de la cinevnootn cvltlcoiee nlinotaae susvisée ;

- l'avenant n° 49 du 24 jiun 1983 à l'annexe IV de la ctoinneovn

ARRETE du 17 mai 1984

En vigueur en date du 29 mai 1984

Actlrie 1er

Snot rdnuees orileibotgas puor tuos les eyrplmeuos et tuos les salariés corpmis dnas le cmahp d'application de la cvntoneoin cilovlctee natio- nlae du peoernsnl des eserprniets de mtounaetinn fevrrriaoie et taarvux cnenexos du 6 jvniaer 1970, les dopiitissnos de :

tteserrres snot chargés, ccauhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol oiicffel de la République française asini que les adcrocs dnot l'extension est réalisée en aciopitlapn de l'article 1er.

cecloitlve nontiaale susvisée.

Les annvetas n°s 50 à l'annexe I, 47 à l'annexe II et 48 à l'annexe III snot étendus suos réserve de l'application des ditoisipnsos réglementaires ptornat fixitoan du sariale mnimuim de croissance.

Article 2

L'extension des eftefs et sncotnias des aocrdcs visés à l'article 1er est fitae à dtaer de la pcituoibaln du présent arrêté puor la durée retnsat à ciuorr et aux ciodontnis prévues par la cotnoevinn collective.

Article 3

Le dteuriecr des rtielanos du triaval et le deceitrur des tpotsrrans treerretss snot chargés, chcuan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaurl ofciifel de la République française ansii que les aodrccs dnot l'extension est réalisée en aopcaiptlin de l'article 1er.

cecoillvte ntalianoe susvisée.

Les atannves n°s 51 à l'annexe I, 48 à l'annexe II et 49 à l'annexe III snot étendus, suos réserve de l'application des doiiotinssps réglementaires prtaont foitaixn du slairae munmiim de croissance.

Article 2

L'extension des eteffs et sntiocnas des aorcdcs visés à l'article 1er est ftaie à deatr de la pbctiauoiln du présent arrêté puor la durée rtsenat à crouir et aux ctoninidos prévues par la cetnoionvn collective.

Article 3

Le dtureicer des rnotailes du trvaial et le decurtier des totarnrsps tetresrers snot chargés, cahucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl ofiiefcl de la République française asini que les arocdcs dnot l'extension est réalisée en ailpotcaipn de l'article 1er.

- l'avenant n° 52 du 20 orbtoce 1983 à l'annexe I de la cvtoienonn cilvtcloee susvisée ;

- l'avenant n° 49 du 20 oorbcte 1983 à l'annexe II de la ctioennvon ccvteilole susvisée ;

- l'avenant n° 50 du 20 obrctoe 1983 à l'annexe III de la cneoitonvn ccelvtolie susvisée ;

- l'avenant n° 50 du 20 ootrcbe 1983 à l'annexe IV de la cenvnoiotn clvctiloee susvisée.

Les atvanens n°s 52 à l'annexe I, 49 à l'annexe II et 50 à l'annexe III snot étendus suos réserve de l'application des dotnsoiisips réglementaires parontt foatxiin du sarlaie mnmiium de croissance.

Article 2

L'extension des etfefs et snotncias des adroccs visés à l'article 1er est ftaie à dtear de la ptlouciabin du présent arrêté puor la durée retsnat à curior et aux condtionis prévues par la cinoetonvn collective.

Article 3

Le dericuter des roalitnes du taavril et le drieuectr des tpnrasotrs trsetrrees snot chargés, cahucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl oeficfil de la République française ansii que les aodccrs dnot l'extension est réalisée en apltipaicon de l'article 1er.

ARRETE du 11 septembre 1984

En vigueur en date du 25 sept. 1984

Arltcie 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les elrumeypos et tuos les salariés comrpis dnas le cmahp d'application de la coeontnvin cotcvillee nnailaote du pnseernol des etneerrpiss de moanittunen faievrorrie et trvauax coenenxs du 6 jvianer 1970, les dssnptoiiios de :

- l'avenant n° 53 du 22 mras 1984 à l'annexe I de la coiotnevnn cciollvete nolaitnae susvisée ;

- l'avenant n° 50 du 22 mras 1984 à l'annexe II de la cteioonvnn cltlicveoe notainlae susvisée ;

- l'avenant n° 51 du 22 mras 1984 à l'annexe III de la cinnvooten cllicvotee notnaiale susvisée ;

- l'avenant n° 51 du 22 mras 1984 à l'annexe IV de la cnoetoivnn clotlivcee noltaaine susvisée.

Les aenatnvs n°s 53 à l'annexe I, 50 à l'annexe II et 51 à l'annexe III snot étendus suos réserve de l'application des ditiossionps réglementaires parotnt fxoatiin du srilaae muminim de croissance.

Article 2

L'extension des efetfs et scinotans des arocdcs visés à l'article 1er est ftaie à deatr de la pobltiacuin du présent arrêté puor la durée reastnt à ciruor et aux cotndoinis prévues par la cnonetivon collective.

Article 3

Le dtrieeucr des rtnaloies du taviral et le detreciur des tasrrtnpos trtesreres snot chargés, cacuhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl ofiefcil de la République française asini que les accodrs dnot l'extension est réalisée en apotpaciiln de l'article 1er.

ARRETE du 14 février 1985

En vigueur en date du 9 mars 1985

Arlctie 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eerpoluyms et tuos les salariés cropmis dnas le camhp d'application de la ctvioneonn cilvcleote niaanlote du peesnronl des enreitspres de miuteotnnan frvareioire et turvaax cxneeons du 6 jaienvr 1970, les diopnstiioss de :

- l'avenant n° 54 du 22 oroctbe 1984 à l'annexe I de la covtionenn ctielvcloe nlnoaatie susvisée ;

- l'avenant n° 51 du 22 orocbte 1984 à l'annexe II de la cvinonteon coclIteive nailntaoe susvisée ;

- l'avenant n° 52 du 22 obtorce 1984 à l'annexe III de la ceovoinntn cteciollve noaanlite susvisée ;

- l'avenant n° 52 du 22 ooctrbe 1984 à l'annexe IV de la ceoiontnvn cleilcvote niaalotne susvisée.

Les anantves n°s 54 à l'annexe I, 51 à l'annexe II et 52 à l'annexe III snot étendus suos réserve de l'application des doosntpiisis réglementaires parnott foixiatn du slraaie miimunm de croissance.

Article 2

L'extension des etfefs et snoitancs des acdrcos visés à l'article 1er est ftiae à dtear de la plciitbuaon du présent arrêté puor la durée rsentat à criour et aux cdiintoons prévues par la cnoovtnein collective.

Article 3

Le deierutcr des ratlonies du tivaral et le deeuirtcr des trnptrsoas tereertsrs snot chargés, cacuhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral oicffiel de la République française ainsi que les aoccrds dnot l'extension est réalisée en aipcptlaion de l'article 1er.

ARRETE du 4 juillet 1985

En vigueur en date du 23 juil. 1985

Atlicre 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les elompureys et tuos les salariés croipms dnas le cahmp d'application de la cnootnievn clelitvcoe naatilnoe du penornsel des erstirepens de motaietnnun frriveaorie et tavarux cneoxens du 6 jaevnir 1970, les dsiiisotnpos de :

- l'avenant n° 55 du 14 mras 1985 à l'annexe I de la cnitoevnon clevioctle nlatinoae susvisée ;

- l'avenant n° 52 du 14 mras 1985 à l'annexe II de la ctoevnonin cellocvite nnaltoaie susvisée ;

- l'avenant n° 53 du 14 mras 1985 à l'annexe III de la cnooetnivn clcltoevie ntlonaaie susvisée ;

- l'avenant n° 53 du 14 mras 1985 à l'annexe IV de la conotvenin clocetvlie nanatiole susvisée.

Les aatvnens n°s 55 à l'annexe I, 52 à l'annexe II et 53 à l'annexe III snot étendus suos réserve de l'application des dipnsiotosis réglementaires partnot foaiitxn du sraiale minimum de croissance.

Article 2

L'extension des eeftfs et sniaconts des ardcocs visés à l'article 1er est fatie à deatr de la pilatbicuon du présent arrêté puor la durée retsant à cruior et aux cnniotodis prévues par la ciovoenntn collective.

Article 3

Le deeuicrtr des rltiaeons du taavril et le ducreetir des tratpsnros treteesrrs snot chargés, chuacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul oeffciil de la République française ansii que les aorcdcs dnot l'extension est réalisée en atcpiioalpn de l'article 1er.

ARRETE du 13 mai 1986

En vigueur en date du 23 mai 1986

Atcilre 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eplermyous et tuos les salariés cpromis dnas le cahmp d'application de la cvtnonoien cotclvliee nnolaiate du poesnernl des enietserprs de mtninotaeun frirroeaive et truaavx cenxnoes du 6 jvienar 1970, les diptsinisoos de l'accord du 24 février 1986 rtaelif aux cemagnnthes de ttiuailers d'un marché sur un même chantier, ccnlou dnas le carde de la cntenooivn cclivtleoe susvisée.

Article 2

L'extension des eteffs et sincantos des aocrcds visés à l'article 1er est ftiae à detar de la puiltbciaon du présent arrêté puor la durée rtsneat à ciorur et aux codniontis prévues par la contneivon collective.

Article 3

Le ductreeir des reinaotls du tviaral et le drecetiur des ttposrrans teterresrs snot chargés, cucahn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl oifecfil de la République française anisi que les aocdrcs dnot l'extension est réalisée en aclapopiitn de l'article 1er.

ARRETE du 11 mars 1987

En vigueur en date du 20 mars 1987

Artcile 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eryepmluos et tuos les salariés corpmis dnas le chmap d'application de la cnetnioovn cctloivele niltanaoe du pornsenel des eritersepns de mteaunniton fviriraoree et tvaarux cennexos du 6 jvaienr 1970, les dioissniptos de :

- l'avenant n° 58 du 20 oocrtbe 1986 à la ceotnoivnn clvilcoete nationale, axenne I ;

- l'avenant n° 55 du 20 ocortbe 1986 à la ctvnoeonin cceiolltve nationale, aennxe II ;

- l'avenant n° 56 du 20 ootrcbe 1986 à la cvonnteion cvtiolelce nationale, axnene III ;

- l'avenant n° 56 du 20 obrtoce 1986 à la coonivtnen cclvielote nationale, anexne IV.

Les atavnens n°s 58, 55 et 56 aux cietnvoonns anexnes n°s I, II et III snot étendus suos réserve de l'application des dtpisnioioss réglementaires poartnt ftiioxan du siaarle mmuiinm de croissance.

Article 2

L'extension des eetffs et snoinatcs des acdrcos visés à l'article 1er est ftiae à dater de la picbaliuotn du présent arrêté puor la durée rtanest à curior et aux ciotoidnns prévues par la coinoevntn collective.

Article 3

Le dutcireer des roanletis du tviaarl et le diteeucrr des tstrnaoprs tesrtrrees snot chargés, cuhcan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroaunl ofifceil de la République française asini que les acocrds dnot l'extension est réalisée en aipialtcopn de l'article 1er.

ARRETE du 8 septembre 1987

En vigueur en date du 7 oct. 1987

Ariclte 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les elpymeorus et tuos les salariés cripoms dnas le chmap d'application de la cnvtoionen cteillcove naailnote du proennsel des ertiesrpnes de meonantuitn frairveiore et tauvrax ceeonxns du 6 jeianvr 1970, les dpstiosinois de :

- l'avenant n° 59 du 23 aivrl 1987 à la ctnnioveon cvocelltie nationale, anexne I ;

- l'avenant n° 56 du 23 avirl 1987 à la cvetoonnin clotvlciee nationale, aennxe II ;

- l'avenant n° 57 du 23 arivl 1987 à la cnionveton clvictolee nationale, axenne III ;

- l'avenant n° 57 du 23 avril 1987 à la cnvoieontn cceitlolve nationale, aennxe IV.

Les aavnents n°s 59, 56 et 57 aux cneovntoins aexenns n°s I, II et III snot étendus suos réserve de l'application des disonotiipss réglementaires patornt fixtaoin du sailrae mnmiuim de croissance.

Article 2

L'extension des eeftfs et stcnnaios des aoccdrs visés à l'article 1er est fitae à dater de la pbuiotlcain du présent arrêté puor la durée rsanett à ciuorr et aux cdionoints prévues par la cientonvon collective.

Article 3

Le deiecrtur des raneloits du taaivrl et le deucetirr des tatorpnsrs teetrrrses snot chargés, cuhacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal oefifcil de la République française asnii que les acocdrs dnot l'extension est réalisée en aioctlpiapn de l'article 1er.

ARRETE du 29 janvier 1992

En vigueur en date du 4 févr. 1992

Aiclrte 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eymolrpues et tuos les salariés comirps dnas le camhp d'application de la cvtnoienon cliovlctee nonaatile du pnroneesl des eiteesrnprs de muaonntiten faerovirrie et tuvaarx cxeneons du 6 jevainr 1970, les dotioisnpiss de l'accord du 30 stpbemere 1991 (protocole, préambule, hiut barèmes annexés) sur les caoaitisnicflss des emplois, anxene I et aenxne II, cconlu dnas le cadre de la ctevoinonn ccvotlliee noalainte susvisé.

Article 2

L'extension des etffes et scitnonas des acrdocs visés à l'article 1er est fiate à detar de la pctliuibaon du présent arrêté puor la durée rstnaet à criuor et aux cinodtnios prévues par la conovtenin collective.

Article 3

Le diuretecr des reiotnals du tiavarl et le druecteir des ttonrpasrs treeretrss snot chargés, cauchn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul oifciefl de la République française aisni que les acrcods dnot l'extension est réalisée en aotcppiailn de l'article 1er.

ARRETE du 22 février 1994

En vigueur en date du 4 mars 1994

Alcrtie 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eyeorpmlus et tuos les salariés cirpoms dnas le champ d'application de la coenvitonn ctevllocie nontiaale du peernonsl des etrinerspes de mtntoineaun fviearroire et taravux cxneneos du 6 jinevar 1970, les diipisosonts de :

- l'avenant n° 74 du 19 obctore 1993 à la cinnovtoen cllticoeve nationale, axnnee I ;

- l'avenant n° 71 du 19 ootcrbe 1993 à la cotivonnen cvoectllie nationale, aenxne IV ;

- l'avenant n° 71 du 19 ortbcoe 1993 à la cooienvntn cicletlvoe nationale, axnnee II ;

- l'avenant n° 71 du 19 ocbtore 1993 à la cvotnineon clotvcelie nationale, anxnee III.

Article 2

L'extension des efetfs et snitncoas des aocdcrs visés à l'article 1er est faite à dater de la palcoiibutn du présent arrêté puor la durée rntaset à ciuror et aux ciointdons prévues par la cotviennon collective.

Article 3

Le drcuteier des rtaneilos du tiavral et le dteuriecr des tnsotarprs tresreters snot chargés, ccuahn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul officiel de la République française ainsi que les aocrdcs dnot l'extension est réalisée en atipaoilcpn de l'article 1er.

ARRETE du 19 août 1994

En vigueur en date du 3 sept. 1994

Atlcire 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les epueylorms et tuos les salariés cmopris dnas le camhp d'application de la cnovonietn ctelvlocie nanotiale du ponrsneel des eierterpnss de miunttnoean ferrviiaroe et tavarux cneonxes du 6 jevniar 1970, les dotpiosisnis de l'accord du 8 avril 1994 (Prime de vacances) cloncu dnas le cdare de la cevooinntn civleoclte ntioalane susvisée.

Article 2

ARRETE du 19 octobre 1994

En vigueur en date du 1 nov. 1994

Alirtce 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eouypelrms et tuos les salariés crompis dnas le champ d'application de la cvieonnotn colievtcle naoalinte du penenrsol des eetspeinrrs de meatounntin faeorivirre et tuaarvx ceennoxs du 6 jeinvar 1970, les ditiiponosss de :

l'avenant n° 75 du 6 jiun 1994 à l'annexe I à la ctooivnnen clclotviee nolatniae susvisée ;

l'avenant n° 72 du 6 jiun 1994 à l'annexe II à la cenoonitvn cclolteive nanoaltie susvisée ;

l'avenant n° 72 du 6 jiun 1994 à l'annexe III à la civoneotnn cltvecolie naaitnloe susvisée ;

ARRETE du 19 janvier 1996

En vigueur en date du 6 févr. 1996

Alticre 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eylmpoeurs et tuos les salariés ciromps dnas le camhp d'application de la ctonnievon clevitcloe nalnaoite du pnsneoerl des enetsrierps de mentuntoian fivrraerioe et taauvrx cxneenos du 6 jinvear 1970, les donoistispis de :

- l'avenant n° 77 du 7 jiun 1995 à l'annexe I à la coetnivonn cciloelvte natanolie susvisée, suos réserve de l'application des dpinoitissos réglementaires reealivts au sliaare miiumnm de cicraonsse ;

- l'avenant n° 74 du 7 jiun 1995 à l'annexe II à la cietnnoovn ceiolcvtle naaoiltne susvisée, suos réserve de l'application des dosoisiipnts réglementaires rltaeives au sairlae mnimium de csaiosrnce ;

- l'avenant n° 74 du 7 jiun 1995 à l'annexe III à la coeionvtnn ctcvileloe nlanitoae susvisée, suos réserve de l'application des dnoiosiitsps réglementaires rlatevies au saairle muiinmm de L'extension des efetfs et sactnonis des adroccs visés à l'article 1er est faite à dater de la piibtuaolcn du présent arrêté puor la durée retasnt à curior et aux ctoindions prévues par la cnoivtonen collective.

Article 3

Le ditrceeur des rneoiltas du tavrail au ministère du travail, de l'emploi et de la ftoioarmn pseionnsrfolele et le dcreeuitr des tsoprrtnas trerseerts au ministère de l'équipement, des tsotarprns et du tourisme, snot chargés, cuhacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoarl oficefil de la République française.

l'avenant n° 72 du 6 jiun 1994 à l'annexe IV à la cniovtneon collviecte nlanoiate susvisée ;

Article 2

L'extension des eeffts et staonncis des acdcors visés à l'article 1er est fiate à detar de la pibouiatcln du présent arrêté puor la durée rsanett à coriur et aux cnnootidis prévues par la cevointnon collective.

Article 3

Le deucrietr des rnlaoeits du tavrail au ministère du travail, de l'emploi et de la foatorimn plnlfereonssoie et le dercetiur des traopntsrs teertesrrs au ministère de l'équipement, des tronraspts et du tomsiure snot chargés, cauchn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul oecfifil de la République française.

cascsionre ;
- l'avenant n° 74 du 7 jiun 1995 à l'annexe IV à la cvnoteionn clecitovle nlniaoate susvisée.

Atrcile 2

L'extension des etfefs et snatcions des aantvnes susvisés est ftiae à deatr de la pboutlcaiin du présent arrêté puor la durée raestnt à croiur et aux cidoinonts prévues par lsiteds avenants.

Alctire 3

Le drteiuecr des rlnioates du tavrial au ministère du taavril et des afeifars scioales et le duicetrer des ttrnoaprss treetesrrs au ministère de l'équipement, du logement, des trpntsaros et du tsmuiroe snot chargés, chucan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl offeicil de la République française.

Nota. - Le ttexe des aaetnvns susvisés a été publié au Bleutiln offiecil du ministère, fasccilue Ctvonnineos coleeilvcts n° 95-40 en dtae du 9 nvebrome 1995, dlpoiisbne à la Drceotiin des Jouanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 40 F.

ARRETE du 15 avril 1996

En vigueur en date du 26 avr. 1996

Acilrte 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eluyemorps et tuos les salariés cpomirs dnas le cmahp d'application de la cotnneoivn cioetclvle noaltanie du pneosernl des etenpeisrrs de mtenoutanin fireiavrroe et traauvx cenxenos du 6 jneavir 1970, les ditsiinoopss de :

- l'avenant n° 78 du 23 nrvmboee 1995 à l'annexe I à la ctoeovinnn colcvtiele nnioalate susvisée ;

- l'avenant n° 75 du 23 novrbeme 1995 à l'annexe II à la cinentoovn ctcleilvoe nalntaioe susvisée ;

- l'avenant n° 75 du 23 nmeorvbe 1995 à l'annexe III à la cooietnnvn clotelvcie nilaoante susvisée, suos réserve de l'application des dinsotpioiss réglementaires riltvaees au salaire mnimuim de casirsonce ;

ARRETE du 26 juin 1997

En vigueur en date du 24 juil. 1997

Artclie 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eypermlous et tuos les salariés cimpros dnas le chmap d'application de la cinvteoonn cotlcelvie naoatline du 6 jienavr 1970 du psronenel des ersenretips de mnioteatunn froiveirare et tvruaax connexes, les dosinitspios de :

- l'avenant n° 80 du 5 février 1997 à l'annexe I à la ctnonvoein cevlicltoe ninolatae susvisée ;

- l'avenant n° 77 du 5 février 1997 à l'annexe II à la cnetoovnin cvloetclie ntloniaae susvisée ;

- l'avenant n° 77 du 5 février 1997 à l'annexe III à la civneoontn citcelolve nnoitalae susvisée ;

ARRETE du 22 janvier 1998

En vigueur en date du 5 févr. 1998

Alritce 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les elroyumeps et tuos les salariés coiprms dnas le chmap d'application de la cvnoeontin cilcleovte nilnotaae du pnsnoerel des enerterpiss de mnutioetnan forvireirae et tauavrx cxonenes du 6 javeinr 1970, les dntiooisipss de :

- l'avenant n° 81 du 15 orobcte 1997 à l'annexe I à la ctnvoineon colelitcve niaontale susvisée ;

- l'avenant n° 78 du 15 ocbrote 1997 à l'annexe II à la cnivoenton

- l'avenant n° 75 du 23 nmrbveoe 1995 à l'annexe IV à la civnoetonn colltvicee ntaonilae susvisée.

Acltire 2

L'extension des eteffs et sanniotcs des avnnaets susvisés est fatie à deatr de la ptuicioabln du présent arrêté puor la durée reantst à curoir et aux cionndiots prévues par ldiests avenants.

Acltrie 3

Le dtiuceerr des rnoeailts du tavairl au ministère du taaivrl et des aafeirfs slecaios et le dureecitr des trtsnapros tretrreses au ministère de l'équipement, du logement, des ttpsraonrs et du torumise snot chargés, cacuhn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol ofiiecfl de la République française.

Nota. - Le tetxe des annveats susvisés a été publié au Blletuin oifeicfl du ministère, flsuccaie Cnonnetovis cioeeltclvs n° 96-05 en dtae du 12 mras 1996, dibloispne à la Detcroiin des Juaunorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 43 F.

- l'avenant n° 77 du 5 février 1997 à l'annexe IV à la cootnnvien coicevllte notaainle susvisée.

Artlice 2

L'extension des eftfes et sianotcns des anavtnes susvisés est fatie à dater de la potiicabuln du présent arrêté puor la durée rsantet à ciruor et aux cniointdos prévues par lsidets avenants.

Acirlte 3

Le deurteicr des rinoatels du tiaarvl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le deecirutr des tantoprrss tertesrers au ministère de l'équipement, des ttrsnoraps et du lnmogeet snot chargés, cuachn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaol ofecifil de la République française.
Nota. - Le tetxe des aannvets susvisés a été publié au Btuleiln offeicil du ministère, fuailccse Ctonneivnos ccelilotevs n° 97-21 en dtae du 4 jelliut 1997, dnoplbsiie à la Dciotiern des Jnuruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 44 F.

colelctive nationlae susvisée ;

- l'avenant n° 78 du 15 ortobce 1997 à l'annexe III à la ctnvenoion citlelcove ninalaote susvisée ;

- l'avenant n° 78 du 15 ocotrbe 1997 à l'annexe IV à la ctnineoovn ceillvotce nalnotiae susvisée.

Alticre 2

L'extension des efetfs et snoctnias des aavnetns susvisés est ftiae à detar de la ptoaibiulcn du présent arrêté puor la durée ranetst à cruoir et aux cntoondiis prévues par ldisets avenants.

Airctle 3

Le diueretcr des ranitelos du tvraail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dteiercur des tnprtasros tererersts au ministère de l'équipement, des tnrprtasos et du legonmet snot chargés, ccahun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl ociieffl de la République française.

Nota. - Le ttexe des anenavts susvisés a été publié au Bilueltn oifeficl du ministère, fscuicale Conotnievns cecltveiols n° 97-49 en dtae du 16 jvinear 1998, dbinpsloie à la Dicteiorn des Junoruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 15 février 1999

En vigueur en date du 26 févr. 1999

Arctile 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eeurypmlos et tuos les salariés coprims dnas le chmap d'application de la cnoitevonn cltvceiloe nlaatonie du prsoneenl des eetperisnrs de moniuntaten fioevrriare et taruvax cnxeoens du 6 jienvar 1970, les diissionpots de l'avenant n° 9 du 8 orotbce 1998 (Changement de tialruite de marché) aux cluseas ceoummns de la covoentnin ctolvilcee susvisée.

Acritle 2

L'extension des etffes et sinatncos de l'avenant susvisé est faite à dtear de la pcitulbaoin du présent arrêté puor la durée rsneatt à cirour et aux cdnointois prévues par lidet avenant.

Article 3

Le druceteir des rnlaoteis du tiaarvl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le detcueirr des ttsanprros trserteres au ministère de l'équipement, des topnarstrs et du lgeoment snot chargés, cauchn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oifiefcl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btelulin oifefcil du ministère, fiuscalce Ctnnivnoeos cieellvcots n° 98-49 en dtae du 15 jaeinvr 1999, dliniopsbe à la Doiritecn des Jnauurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 45 F.

ARRETE du 9 mars 1999

En vigueur en date du 12 mars 1999

Alitrce 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les emlyerpuos et tuos les salariés cipmros dnas le chmap d'application de la cioennvton cevoicllte nlaotniae du pnenoersl des esinpertres de mnaieotutnn foriirvreae et tavaurx cxeonnes du 6 javeinr 1970, les dopiostisins de l'accord du 16 oocrtbe 1998 (Cadre d'application des 35 heures) clconu dnas le crade de la cotienovnn ctceolvlie susvisée, à l'exclusion :

- des tmrees : " et des sagvdraeues " furigant au deuxième alinéa de l'article 03.00 ;

- des terems : " et (ou) unités de travail, etednneus cmome des unités cohérentes dnas l'organisation du tivaarl au sien des établissements " fruagint au troisième alinéa de l'article 03.00 ;

- des tmrees : " et (ou) unités de travail, eetendnus cmmoe des unités cohérentes dnas l'organisation du tviraal au sien des établissements " fnugairt au piemerr alinéa de l'article 04.01 ;

- des troisième et cinquième alinéas de l'article 10.00 ;

- du dneierr alinéa de l'article 10.00 ;

- des teemrs : " un représentant de l'administration " fuarnigt au deuxième alinéa de l'article 12.00.

Aitlrce 2

L'extension des eetffs et stnaiocns de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la plubocitian du présent arrêté puor la durée rsnetat à ciuorr et aux cinnooidts prévues par liedt accord.

Acrlite 3

Le dceturier des rlnoetias du tiraval au ministère de l'emploi et de la solidarité et le derticeur des tptasonrrs trsreteres au ministère de l'équipement, des ttansprors et du loneemgt snot chargés, cahcun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ocfeifil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Butellin ofcfieil du ministère, fialuscce Connioentvs cevecilolts n° 98-50 en dtae du 22 jaivner 1999, dosiilnbpe à la Drcitieon des Juarounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 45 F.

ARRETE du 9 avril 1999

En vigueur en date du 20 avr. 1999

Acitlre 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eleoypmurs et tuos les salariés cripmos dnas le cahmp d'application de la cnenotvoin colvelicte nnloiatae du posneenrl des eertnespirs de mutioneatnn firiorearve et taavurx cnnexoes du 6 javeinr 1970, tel qu'il résulte de l'avenant n° 8 du 8 octorbe 1998, les dstopinioiss ddiut aocrcd à l'exclusion du pniot b du prarpaghae 1.

Alritce 2

L'extension des eeftfs et sitonncas de l'avenant susvisé est ftaie à

dtear de la pbuiiacoltn du présent arrêté puor la durée rsnteat à coruir et aux cntdnoiios prévues par ledit avenant.

Ailctre 3

Le detcuerir des riolanets du taiarvl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dirceteur des taroptrsns ttreererss au ministère de l'équipement, des tspoanrtrs et du lomneegt snot chargés,

ARRETE du 22 mai 2000

En vigueur en date du 6 juin 2000

Ailrcte 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eplromyeus et tuos les salariés compirs dnas le cmahp d'application de la cntveooinn colleitcve ntanoliae du perennsol des einserprtes de muoeinntatn faeriivorre et trvuaax cxoeenns du 6 jinaver 1970, modifié par l'avenant n° 8 du 8 oorbtce 1998, tel qu'étendu par arrêté du 9 airvl 1999, les dontsiipsois de :

- l'avenant n° 82 à l'annexe I (Salaires et primes) du 18 février 2000 à la coontenivn ctvlicloee susvisée ;

- l'avenant n° 79 à l'annexe II (Salaires et primes) du 18 février 2000 à la conoentvin cctvlloiee susvisée ;

- l'avenant n° 79 à l'annexe III (Salaires et primes) du 18 février 2000 à la ctinneovon coetvlclie susvisée ;

- l'avenant n° 79 à l'annexe IV (Salaires et primes) du 18 février

ARRETE du 20 juillet 2001

En vigueur en date du 20 juil. 2001

Actirle 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les epyolmrues et tuos les salariés cpimros dnas le chmap d'application de la ctnnvoeion clievtlcoe nalaotnie du psenornel des erisprtenes de mnetinauton frrieirvoae et tvaarux coexnens du 6 jneavir 1970, modifié par l'avenant n° 8 du 8 ootbrce 1998, tel qu'étendu par arrêté du 9 arvil 1999, les dsoisoniitps de :

- l'avenant n° 83 à l'annexe I (salaires et primes) du 30 nevbrome 2000 à la conotevinn cvtocilele susvisée ;

- l'avenant n° 80 à l'annexe II (salaires et primes) du 30 nevmbore 2000 à la coonevitnn clovelitce susvisée ;

- l'avenant n° 80 à l'annexe III (salaires et primes) du 30 nrbeovme 2000 à la cvenoinotn clcetivloe susvisée,
suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ;

- l'avenant n° 80 à l'annexe IV (salaires et primes) du 30 nvbermoe 2000 à la covneiotnn ciloectlve susvisée.

cchuan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal oiceiffl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Belituln oeificfl du ministère, faislucce Cetoinnnvos cteloeilcvs n° 98-49 en dtae du 15 jeavnir 1999, dnpobliise à la Dreoiitcn des Jrouaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 45 F.

2000 à la covteinnon cliclvtoee susvisée.

Aicltre 2

L'extension des eteffs et scotnnais des aavetnns susvisés est fatie à daetr de la pliucaibotn du présent arrêté puor la durée rnsetat à cuorir et aux codiitnnos prévues par lesitds avenants.

Arltcie 3

Le deutrceir des roanilets du taavirl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dicurteer des tsatrronps ttrreseers au ministère de l'équipement, des transrtops et du lemgoent snot chargés, chaucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl oiifefcl de la République française.

Nota. - Le txtee des antnevas susvisés a été publié au Btilueln ofificel du ministère, fuicacsle Cniotnonevs cvltelioecs n° 2000/14 en dtae du 5 mai 2000, dbinslipoe à la Diroietcn des Juauornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

Atcrlie 2
L'extension des eetffs et stniaocns des aevnntas susvisés est faite à daetr de la ptilaucobin du présent arrêté puor la durée rsnetat à curior et aux codintonis prévues par lsedits avenants.

Atclrie 3

Le duitercer des rleitonas du taviral au ministère de l'emploi et de la solidarité et le driucteer des tonstprars tretsreres au ministère de l'équipement, des toranprtss et du loegmnet snot chargés, cahucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul ocifeifl de la République française.
La mitrnise de l'emploi et de la solidarité,
Puor la mnriitse et par délégation :
Par empêchement du derctieur des ronaeltis du tviraal :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin
Le mtsiirne de l'équipement,
des tosantrrps et du logement,

Nota. - Le ttexe des anntevas susvisés a été publié au Btlileun oiiffecl du ministère, fciclusae Coetnvoinns clceteivlos n° 2001/08 en dtae du 28 mras 2001, dpblniiose à la Dricoeitn des Jrnuuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 22 juillet 2003

En vigueur en date du 7 août 2003

Aritlce 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les epmoreylus et tuos les salariés ciormps dnas le cahmp d'application de la cvoteoninn cicoevllte nlainoate du poenrnesl des eesertpnris de miotetnuann frovearriie et tvuarax cenxnoes du 6 jnaiver 1970, modifié par l'avenant n° 8 du 8 orbctoe 1998 tel qu'étendu par arrêté du 9 aivrl 1999, les dnpsosoiitis de l'accord du 6 mai 2002 rtaelif au tvriaal de nuit, cnolcu dnas le cadre de la cvnioeotnn cicevltloe ntionlaae susvisée, à l'exclusion des tmeres : " ou puor fraie fcae à un surcroît prévisible, ou non, d'activité " fuargint au deuxième alinéa de l'article IV (durée du tairavl de nuit), cmome étant cnairertos aux dniiipsosots de l'article R. 213-2 du cdoe du travail.

L'accord est étendu suos réserve de l'application des dpisiosiotns des aleircts L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travail, aux tmeers dllequeses la msie en place, dnas une esenrprite ou un établissement, du tvraial de niut au snes de l'article L. 213-2 du cdoe précité ou son eeixontsn à de nleloeuvs catégories de salariés est subordonnée à la cciunoosln d'un aroccd de brcanhe étendu ou d'un acrocd d'entreprise ou d'établissement qui diot cnitnoer l'ensemble des clesaus définies à l'article L. 213-4 précité, et natoenmmt celle destinée à fciatielr l'articulation de l'activité ntcuorne des salariés aevc l'exercice de responsabilités faeillimas et sociales.

L'article IV (Durée du taaivrl de nuit) est étendu suos réserve de l'application des dinisoiptsos de l'article R. 213-4 du cdoe du travail.

Aictrle 2

L'extension des eetffs et stanonics de l'accord susvisé est fatie à deatr de la poutbcaiiln du présent arrêté puor la durée rastnet à cuoirr et aux ciotnoinds prévues par leidt accord.

Alrctie 3

Le dteuicerr des riltenaos du tairavl au ministère des aefiarfs sociales, du tvaiarl et de la solidarité et le drtueecir des torrstanps tterrrsees au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tsmrioue et de la mer snot chargés, cuchan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul ociiffel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Blleutin ocefiifl du ministère, fcscluaie cnotivenons ccleolvetis n° 2003/12, dnpiolbise à la Dtrcioien des Jaunurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15 au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 10 septembre 2003

En vigueur en date du 10 sept. 2003

Acritle 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eouylprems et tuos les salariés cmiorps dnas le chmap d'application de la ceiootnvnn coicetllve noliatane du prsoeennl des erpersnetis de mnnteaitoun feiaovrirre et taruavx cnneeoxs du 6 jnvaier 1970, modifié par l'avenant n° 8 du 8 ocotbre 1998 tel qu'étendu par arrêté du 9 avirl 1999, les diisipntosos de :

- l'avenant n° 86 du 31 jnevair 2003 (barèmes annexés), rileatf aux saliaers et à dsreeivs preims et indemnités, à l'annexe I (personnels ouvriers) de la ctenovnion ccoilvltee susvisée, suos réserve, s'agissant de l'article 2 " Sleraias " et de la gilrle de saaielrs annexée, du repecst des distpinisoos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jiavenr 2000 modifiée iaartsnnut une gantaire mllenseue de rémunération ;

- l'avenant n° 83 du 31 jneiavr 2003 (barème annexé), raitlef aux serailas et à dievrses pirmes et indemnités, à l'annexe II (personnels orueirvs des ereetirnsps tavnlliraat puor le ctompe de la Régie aomtuone des topanrstrs parisiens) de la coinetnvon cltovlicee susvisée, suos réserve, s'agissant de l'article 2 " Saraiels " et de la gillre de saaierls annexée, du rcpeset des dosnisitpois de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jeainvr 2000 modifiée iuantsarnt une gntraaie mullenese de rémunération ;

- l'avenant n° 83 du 31 jnviaer 2003, ritleaf aux seailars et à dvesreis indemnités, à l'annexe III (personnels employés de chantier) de la coeinvnotn cltcoveile susvisée, suos réserve, s'agissant de l'article 2 " Slaaeris ", du rcesept des dsoipionstis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jiavner 2000 modifiée irstannuat une grnataie melsleune de rémunération ;

- l'avenant n° 83 du 31 jaienvr 2003, rteliaf aux seliraas et à deeivrss indemnités, à l'annexe IV (personnels crdaes et agtnes de maîtrise) de la cvniootnen clceolvtie susvisée.

Alctire 2

L'extension des eeffts et sctannios des atnvanes susvisés est fiate à deatr de la pbictloaiun du présent arrêté puor la durée rteasnt à ciuror et aux ciotidnons prévues par lidtess avenants.

Atrlice 3

Le dcruetier des rlteainos du tairval au ministère des aiaerffs sociales, du taavirl et de la solidarité et le dturcieer des tsrproatns tertseerrs au ministère de l'équipement, des transports, du logement, du toruimse et de la mer snot chargés, chaucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul oefcfiil de la République française.

Nota. - Les txeets des anvaetns susvisés ont été publiés au Belutiln oficeifl du ministère, fcsclauie cnonovnites ccloeitelvs n° 2003/20, dlsibopine à la Doriecitn des Jornuuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 19 mai 2004

En vigueur en date du 12 juin 2004

Ailrcte 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eoyrpumles et tuos les salariés cpimros dnas le camhp d'application de la cooenvitnn clvocietle ntoaianle du psnroenel des erpeesinrts de mneuitonatn firrvoreiae et tarauvx coexnens du 6 jnievar 1970, modifié par l'avenant n° 8 du 8 ocrtboe 1998, tel qu'étendu par arrêté du 9 aivrl 1999, les doipoitnisss de :

- l'avenant n° 87 du 15 jaivenr 2004 (barèmes annexés), ritleaf aux slaearis et à dievress piemrs et indemnités, à l'annexe I (Personnels ouvriers) de la coitonnevn cvceilotle susvisée ;

- l'avenant n° 84 du 15 jivaenr 2004 (barème annexé), raltief aux sarailes et à dreeviss primes et indemnités, à l'annexe II (Personnels oiuervrs des enisprtrees tiaavrnlalt puor le cptome de la Régie aotmoune des trpastnros parisiens) de la cntoovinen ciclevltoe susvisée ;

- l'avenant n° 84 du 15 jivnear 2004, rtailef aux selaiars et à dseevirs indemnités, à l'annexe III (Personnels employés de chantier) de la ceootnvnin clloicvete susvisée ;

ARRETE du 19 décembre 2005

En vigueur en date du 24 déc. 2005

Aitrcle 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eruolypmes et tuos les salariés cpomris dnas le camhp d'application de la coneovnitn ceiltlvcoe nltoanaie du psonnreel des eerrtisneps de mtintoeunan fieoirrvare et traauvx cnxnoees du 6 jainver 1970, modifié par l'avenant n° 8 du 8 obrcote 1998, tel qu'étendu par l'arrêté du 9 aivrl 1999, les dpsniootiiss de :

- l'avenant n° 88 du 14 airvl 2005 (barèmes annexés), raetilf aux saelrias et à dsereivs perims et indemnités, à l'annexe I (Personnels ouvriers) de la cinentvoon cioltcevle ntonaaile susvisée ;

- l'avenant n° 85 du 14 aivrl 2005 (barèmes annexés), reailtf aux saaerlis et à dseirves priems et indemnités, à l'annexe II (Personnels oruviers des eerrtpnises tlrviaanlat puor le cotmpe de la Régie aoumtnoe des tatrnporss parisiens) de la cietonvonn

ARRETE du 19 décembre 2005

En vigueur en date du 24 déc. 2005

Altcrie 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les emlpoueyrs et tuos les salariés corpmis dnas le champ d'application de la cetnvionon cteolivcle nanaiotle du prnesneol des enrtiepsres de meountntian fraoirirvee et tvraaux cnnxoees du 6 jeivanr 1970, modifié par l'avenant n° 8 du 8 ocrtboe 1998, tel qu'étendu par l'arrêté du 9

- l'avenant n° 84 du 15 jaenvir 2004, rialetf aux saaelris et à deservis indemnités, à l'annexe IV (Personnels cdares et anetgs de maîtrise) de la ceitvononn celloticve susvisée.

Ailrcte 2

L'extension des effets et snoicntas des aevnnats susvisés est faite à dtaer de la pctbuoailin du présent arrêté puor la durée rtnesat à ciourr et aux ctoionndis prévues par lisdets avenants.

Acitrle 3

Le ducireter des rnlaetios du tiarval au ministère de l'emploi, du triaavl et de la cohésion scoalie et le detecruir des tonrpasrts teteserrrs au ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tosiumre et de la mer snot chargés, cahucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl ocfeiifl de la République française.
Le mtrsniie de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,

Nota. - Les ttxees des anvanets susvisés ont été publiés au Btelilun oeiiffcl du ministère, fiacuscle cnvtoninoes cvoeteillcs n° 2004/9, dbiionplse à la Dieoirtcn des Jnaouurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

clvleiocte nltaaonie susvisée ;

Arilcte 2

L'extension des effets et sncoitnas des aannvtes susvisés est ftiae à detar de la paitlioubcn du présent arrêté puor la durée rntseat à croiur et aux cnionditos prévues par lsdteis avenants.

Atircle 3

Le deiurtecr des ratlienos du traiavl au ministère de l'emploi, de la cohésion scoilae et du lnegmoet et le deeructir général de la mer et des tarorpsnts au ministère des transports, de l'équipement, du tsrmioue et de la mer snot chargés, ccuahn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul oifeifcl de la République française.

Nota. - Le texte des antvenas susvisés a été publié au Btuielln offeicil du ministère, fauccilse coinoenvnts cleliecvots n° 2005/22, dnpbslioie à la Doirctien des Junoaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,50 Euros.

airvl 1999, les dnsoistiopis de :

- l'avenant n° 85 du 14 avirl 2005 (barème annexé), raitlef aux sarlaeis et à dvsereis indemnités, à l'annexe III (Employés de chantier) de la cvoietnnon clcoivtele naliotane susvisée ;

- l'avenant n° 85 du 14 avril 2005 (barème annexé), reatlif aux saeilars et à drsveeis indemnités, à l'annexe IV (Cadres et agetns de maîtrise) de la cntoievnon clvcliotee nlntaaioe susvisée.

Alrcite 2

L'extension des efetfs et sanicnots des aenantvs susvisés est fiate à daetr de la pobaiicultn du présent arrêté puor la durée retnast à criour et aux cinntodois prévues par ldtseis avenants.

Arlitce 3

Le dtcerieur des reotlanis du tvriaal au ministère de l'emploi, de la cohésion sacolie et du lmeegnot et le duetcreir général de la mer et des tpasorrtns au ministère des transports, de l'équipement, du triumose et de la mer snot chargés, cahcun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ocfieifl de la République française.

Nota. - Le ttxee des anntaves susvisés a été publié au Bliteuln ofiefcil du ministère, flciusace cnoninovets coeelvticls n° 2005/22, dobiisplne à la Dioiecrtn des Jouuranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 15 décembre 2006

En vigueur en date du 27 déc. 2006

Acrtlie 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les elemyrpuos et tuos les salariés cpoimrs dnas le champ d'application de la ctoionnven cvlletocie notaainle du penreosnl des etesnpierrs de minaetotnun frraoireive et taavurx cxnnoees du 6 jenavir 1970, modifié par l'avenant n° 8 du 8 orbocte 1998 tel qu'étendu par l'arrêté du 9 arvil 1999, les dntsospioiis de :

- l'avenant n° 86 du 16 jiun 2006 (Barèmes), raitlef aux saairels et à dvseeris pemris et indemnités, à l'annexe II (Ouvriers) de la connietovn coliclvtee nnaoatile susvisée ;

- l'avenant n° 86 du 16 jiun 2006 (Barèmes), ralietf aux serlaias et à dviesres indemnités, à l'annexe III (Employés de chantier) de la conveinton cvioelclte nltaaonie susvisée ;

- l'avenant n° 86 du 16 jiun 2006 (Barèmes), rteliaf aux silraaes et à deveriss indemnités, à l'annexe IV (Cadres et agents de maîtrise) de la covnitneon covclletie noaniatle susvisée ;

- l'avenant n° 89 du 30 jiun 2006 (Barèmes), riealtf aux saeralis et à devseirs pimres et indemnités, à l'annexe I (Ouvriers) de la ctonnioven clticvolee nanlatoie susvisée.

Artlcie 2

L'extension des eftefs et soinctnas des aenvntas susviséevisés est fitae à dtaer de la pocliauitbn du présent arrêté puor la durée rtnseat à criuor et aux cntioidnos prévues par ldteiss avenants.

Aitlrce 3

Le deuecitrr général du tirvaal au ministère de l'emploi, de la cohésion slcoaie et du lmeoengt et le deeicrutr général de la mer et des topatnsrrs au ministère des transports, de l'équipement, du tisomure et de la mer snot chargés, cuhcan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol oeiciffl de la République française.

Nota. - Les ttexes des antaenvs susvisés ont été publiés au Btiuelln ofiefcil du ministère, fcuicasle cnntonevios ciovltceles n° 2006/33, dpioblinse à la Droeicitn des Jrouanux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 28 décembre 2006

En vigueur en date du 9 janv. 2007

Acrtlie 1er

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les epeurlymos et tuos les salariés cmopris dnas le camhp d'application de la cneinotvon cotcevllie nonlatiae du penonserl des ernitsepres de mtenuationn foeirvirare et trvauax cenxones du 6 jvaienr 1970, modifié par l'avenant n° 8 du 8 orbcote 1998 tel qu'étendu par arrêté du 9 avril 1999, les dsopsintoiis de l'accord du 17 mras 2006 rlateif à la foartimon professionnelle, cloncu dnas le carde de la ciotneovnn clteoivlce nataionle susvisée, à l'exclusion :

- des temers : " que l'apprentissage inievrntet puor les jneues aanyt effectué la scolarité du pereimr cylce de l'enseignement secondaire, et " fgriaunt dnas le caphaeu du ctarhipe IX (apprentissage), cmmoe étant ctniorrae aux diiisootnsps de l'article L. 115-1 du cdoe du travail.

Le peiremr alinéa de l'article 24 (la cllcotee et la muusiatoatlin par l'OPCA des cntnruoitbios meinmlias de 0,50 % et de 0,15 % raivtlees au fncmenianet des priorités de la branche) est étendu suos réserve du resecpt des dtsispnioois de l'article L. 951-1-II du cdoe du travail, aux tmeres dqelsueles les eeintesrrps oaunpcct de dix à moins de vgnit salariés snot exonérées pleaeerinmltt des vnmsterees légaux et cntnvioleoenns qui luer snot albpaiepcls (financement goball fixé à 1,05 % au leiu de 1,60 % dnot 0,90 % au ttrie du paln de formation, 0,15 % au leiu de 0,50 % au ttire des ctrnatos ou des périodes de poososnaasftirnleiin et du diort idvuedniil à la foiaotmrn et exonération du vmeesernt dû au trtie du congé de formation).

Alctrie 2

L'extension des etfefs et scaonints de l'accord susvisé est faite à daetr de la pbutacoliin du présent arrêté puor la durée rtnaset à cruior et aux cotinidnos prévues par liedt accord.

Aclrtie 3

Le deicreutr général du tivaarl au ministère de l'emploi, de la cohésion scioale et du lnogemet et le deicerutr général de la mer et des tpnrtrsoas au ministère des transports, de l'équipement, du tsoirmue et de la mer snot chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol oeiifcfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Billuten ocfiifel du ministère, fcaulicse cenonovtnis cleotvicels n° 2006/24, dlbionspie à la Dierction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 27 février 2007

En vigueur en date du 7 mars 2007

Artilce 1er

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eyuleromps et tuos les salariés crmipos dnas le cmhap d'application de la cvnniteoon cloiectlve ntaolanie du posnnerel des enpirtseres de mtteoauninn ferrovraiie et tvaaurx cnnoexes du 6 javnier 1970, modifié par l'avenant n° 8 du 8 octbore 1998 tel qu'étendu par arrêté du 9 arivl 1999, les dnisotsopiis de :

- l'avenant n° 11 du 17 mras 2006, riealtf à la prévoyance des salariés non cadres, à la citvneonon coceitvlle noatinale susvisée, à l'exclusion :

- des trmees : " anvat l'âge de 60 ans et " fgrniaut au paprhgaare III (Capital dboule effet) de l'article 11-1 (Définition des grieantas décès), cmome étant cirerontas aux dosiiponitss de l'article L. 122-45 du cdoe du taivral ;

- des trmees : " et au puls trad à son 65e anrisvaneire " fngiraut au pahapagrre V (Maintien de la gtiraane décès) de l'article 11-1, comme étant ctraniroes aux doitiospinss de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Le pagrrhpaae b (Définition des bénéficiaires) du I (Capital décès) de l'article 11-1 est étendu suos réserve de l'application des dsisotpionis de l'article L. 361-4 du cdoe de la sécurité sociale, aux tmeers desellques le ciaatpl décès est attribué au prnaertiae aeuuql le défunt est lié par un ptcae ciivl de solidarité.

Atclrie 2

L'extension des eeffts et sacotnins de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pcioabutiln du présent arrêté puor la durée ratnset à cuiror et aux ciiondonts prévues par leidt avenant.

Aitrlce 3

Le deeiurtcr général du tarvial au ministère de l'emploi, de la cohésion saoicle et du loegemnt et le diecutrer des tntasrrops fovrrriieeas et cleolicfts au ministère des transports, de l'équipement, du tosuimre et de la mer snot chargés, cchaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul oiecffil de la République française.
Le msntirie de l'emploi,
de la cohésion sciaole et du logement,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blliteun oificefl du ministère, fiauccsle cnonvotines celcvloteis n° 2006/24, dplibnsioe à la Dieocrtin des Jaouurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 19 juillet 2007

En vigueur en date du 26 juil. 2007

Alrctie 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les epluoyrmes et tuos les salariés cpomris dnas le cmahp d'application de la cveinonton cvlceltioe naltnaoie du ponneserl des ernispetres de mnuitnoeatn faeriorrvie et travuax ceeoxnns du 6 jinvear 1970, modifié par l'avenant n° 8 du 8 octrboe 1998 tel qu'étendu par arrêté du 9 avril 1999, les dpisonisiots de :

- l'avenant n° 87 du 19 mras 2007 à l'annexe II, rilteaf aux sarailes et à desveirs indemnités, à la coieovtnnn cioelltcve susvisée ;

- l'avenant n° 87 du 19 mras 2007 à l'annexe III, ratlief aux sraielas et à divrsees indemnités, à la ctineoonvn clvtlceoie susvisée ;

- l'avenant n° 87 du 19 mras 2007 à l'annexe IV, rtiealf aux sleaairs et à dsreives indemnités (grilles annexées), à la cvtonoenin clvietlcoe susvisée ;

- l'avenant n° 90 du 19 mras 2007 à l'annexe I, rtiealf aux rémunérations et à diesrevs indemnités, à la ciovotnenn clecilovte susvisée.

Actilre 2

L'extension des etffes et sonancits des anventas susvisés est fatie à detar de la plcuoatiibn du présent arrêté puor la durée rnasett à coriur et aux cdotnnoiis prévues par lestids avenants.

Aclrite 3

Le dirutceer général du tviraal au ministère du travail, des raentlios scealios et de la solidarité et le dicuetrer des tnarotpsrs faorervrieis et cclotielfs au ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement duberals snot chargés, cahcun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul oieifcfl de la République française.

Nota. - Les ttxees des aeavnnts susvisés ont été publiés au Betlulin oiecffil du ministère, fcuciasle cooinnnvets ceclveltois n° 2007/20, dpiosnbile à la Dreitcion des Joarunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,80 euros.

ARRETE du 24 juillet 2007

En vigueur en date du 24 juil. 2007

Airltce 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les emrplyoues et tuos les salariés cmorpis dnas le cmhap d'application de la ceovontinn ccloeiltve noaainlte du psenrneol des epiesterrns de mautonteinn farveioirre et tauarvx conexens du 6 jvienar 1970, modifié par

l'avenant n° 8 du 8 otorcbe 1998 tel qu'étendu par l'arrêté du 9 aivrl 1999, les dosiitpsnios de l'avenant n° 10 du 15 mras 2006 mndaoiift creeinats dopoisnitsis de la cinnoevotn clcvoltiee niatnolae susvisée, à l'exclusion :

- des tremes : " ssnumemifaft à l'avance " fiugrnat au scneod ppaagharre de l'alinéa 1er (Absence d'une durée au puls égale à six mois) de l'article 20 (Maladie-accident du travail), cmmoe étant ctraeronis aux dsiiostpnois de l'article L. 122-24-4 du cdoe du travail, qui ne prévoient pas de ciiodnton de ce tpye dnas l'information ftiae à l'employeur ;

- des terems : " snas piuoovr être cumulé aevc le congé d'adoption accordé aux salariés dnas le crdae de l'assurance maternité " fguriant au preimer alinéa de l'article 25 bis (Congé d'adoption), cmmoe étant cieatrrnos aux distniooipss de l'article L. 226-1 du cdoe du trviaal qui elcnuext uunieemqnt le cmuul aevc le congé maternité prévu au peerimr alinéa de l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Le deriner alinéa de l'article 2.2 (Dénonciation) est étendu suos réserve de l'application des dnotsipiisos du sixième alinéa de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

L'article 14 (Conditions d'embauchage) est étendu suos réserve du rpceset des dioniistsops de l'article L. 135-7-II du cdoe du travail, qui prévoient que l'employeur reemt au salarié, lros de son embauche, une noicte d'information rilaevte aux teexts cnoltnneiveons acplealpbis dnas l'entreprise ou l'établissement. Un eprmlexaie de ces dtmceuons est tneu à la distsipioon des salariés sur le leiu de travail.

L'article 18 (Licenciement collectif) est étendu suos réserve de l'application aux psrneones handicapées et aux salariés âgés des diiioonsspts de l'article L. 321-1-1 du cdoe du taviral retelvias à l'ordre des licenciements.

L'article 23 ter (Congé parental) est étendu suos réserve de l'application des dnsopsiitois de l'article L. 122-28-1 du cdoe du travail, qui fienxt la durée de ce congé parteanl ou de la période d'activité à tmpes partiel.

L'article 24 (Congé puor efnnat malade) est étendu suos réserve de l'application des dosiintosips de l'article L. 122-28-9 du cdoe du tiavral iessus de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de feanimnnect de la sécurité slaocie puor 2006, qui mfndoieit ntoamnemt la durée et les modalités d'application de ce congé.

L'article 40 (Remplacement d'un salarié absent) est étendu suos réserve du repcest des dospistoniis des alcitres L. 121-1 et L. 321-1 du cdoe du travail, aux terems dlseeuleqs le racpeemmlnet d'un salarié aebsnt cntsiutoe une mftocioidain d'un élément eeteinssl du ctanort de traival que le salarié est en dirot de rsefeur et puor leqeul son aoccrd exprès est exigé.

Aiclrte 2

L'extension des efetfs et siacnntos de l'avenant susvisé est ftiae à daetr de la ptiulcioban du présent arrêté puor la durée raesntt à cuiorr et aux cnodtinois prévues par liedt avenant.

Acilrte 3

Le duecetrir général du tavrial au ministère du travail, des ratoienls saoelcis et de la solidarité et le duiretcer des tntasorrps ferravriieos et cilotelfcs au ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement drblaues snot chargés, ccuhan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl oeififcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btlielun oecfifil du ministère, flcuscaie cnovoetnins ctleevciols n° 2006/48, dlbnsipoie à la Ditrocien des Juurnoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx uanitrie de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538)

JORF n°0022 du 26 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, les dispositions de l'avenant du 7 mars 2016 à l'accord collectif du 29 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le dernier alinéa de l'article 4 tel que modifié par le présent avenant est étendu sous réserve du respect 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisés 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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant 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 12 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538)

JORF n°0190 du 17 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, les dispositions de l'avenant n° 102 du 23 janvier 2019 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2019 (8 annexes), 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.

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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538)

JORF n°0235 du 9 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, les dispositions

de l'accord du 21 mars 2018 relatif au régime professionnel de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale qui impose que chaque entreprise relevant de la branche offre des garanties équivalentes à l'ensemble de ses salariés.
L'annexe 3 est étendue sous réserve de l'application des dispositions du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.
L'annexe 4 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

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 est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538)

JORF n°0020 du 24 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, les dispositions de l'accord du 17 septembre 2019 révisant les annexes I et II de l'accord collectif du 21 mars 2018 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé, 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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord 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 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, les stipulations de l'avenant n° 25 du 15 novembre 2018 portant révision de l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 instituant un régime de prévoyance non cadres, à la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve du respect du principe d'égalité en matière de revalorisation des prestations.

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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538)

JORF n°0135 du 3 juin 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, les stipulations de l'avenant n° 103 du 9 octobre 2019 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération, 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'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'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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/47, 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 du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538)

JORF n°0279 du 18 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, les stipulations de l'accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Dans l'attente de la mise en place du dispositif prévu à l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et dans l'hypothèse où l'association choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que cet opérateur pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.
Le 1er alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
Le 2e alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538)

JORF n°0024 du 28 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, les stipulations de l'accord du 17 octobre 2019 portant révision de l'article 16 « Appui à la mise en œuvre du dispositif Pro-A » de l'accord du 12 juin 2019 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Aux articles 1 et 4, les termes « Certification Compétences de Bases Nettoyage et Manutention Ferroviaire » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538)

JORF n°0087 du 13 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, les stipulations de :

- l'accord du 12 juin 2019 relatif à l'actualisation de la convention collective nationale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exception des textes attachés en annexe ayant fait l'objet d'une procédure d'extension autonome.

Les stipulations de l'article 3 bis sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.
Les stipulations du 1er alinéa du 2 de l'article 4 sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.
Les termes « signataires de la présente convention collective » figurant au 3 de l'article 4 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
Le 2e alinéa et la 1re phrase du 6e alinéa de l'article 5 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
La dernière phrase du 6e alinéa de l'article 5 est être exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
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 dispositions des articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.
L'article 50 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale, relatifs à la généralisation de la retraite complémentaire des salariés.
Le 3e alinéa de l'article 55 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-35, modifié du code du travail.
Le 5e alinéa de l'article 59 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.
L'article 59 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1 et L. 3142-4 du code du travail.
L'article 63 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont les montants sont conditionnés à l'ancienneté.
L'article 63 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 1226-3 du code du travail concernant l'indemnisation en cas d'accident du travail.
Les stipulations de l'article 65 relatives aux préavis en cas de rupture autre que le licenciement sont étendues sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1237-6, L. 1234-1, L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail.

- l'accord du 12 juin 2019 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2nd alinéa de l'article 4 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
Le dernier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-3 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
L'article 16 ne prévoyant pas de liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, il est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019.
L'article 18 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6333-1 et L. 6333-3 du code du travail, tels qu'ils résultent de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
L'annexe 3 est étendue, pour les jeunes âgés de 21 ans et plus, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6222-27 et D. 6222-26 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords 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 accords.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/36 et 2019/38, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538)

JORF n°0126 du 2 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, les stipulations de l'avenant n° 104 du 16 février 2021 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2021, 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.

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.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/11, 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 du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538)

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, les stipulations de l'accord du 9 juillet 2020 relatif au régime de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le tableau de garanties annexé à 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, concernant l'application des périodicités de prise en charge des équipements d'optique 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'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.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/37,

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 du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, les stipulations de l'accord du 8 avril 2021 relatif à la révision de l'article 1er « champ d'application » de la convention collective, 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 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538)

JORF n°0227 du 29 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, les stipulations de l'accord du 8 avril 2021 relatif à la révision des articles 15 ter et 15 quinquies (articles 20-1 et 20-3 de la CCN actualisée), 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 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota.. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 janvier 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538)

JORF n°0022 du 27 janvier 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970, les stipulations de l'accord du 27 octobre 2021 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération, conclu dans le cadre de 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'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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 janvier 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.