



NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Revalorisation de 1,5 % des rémunérations minimales conventionnelles

Un accord qui revalorise de 1,5 % les rémunérations minimales conventionnelles a été conclu par les partenaires sociaux le 20 février dernier.

Déjà signé par la CFE-CGC et la CFTC, la CFDT a annoncé qu'elle serait également signataire. Quant au SNPST, à FO et à la CGT, leur position n'est pas connue à ce jour. Cet accord reste soumis à signature jusqu'au 20 mars prochain.

A noter que la revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties sera applicable au 1^{er} janvier 2019.

Par ailleurs, les indemnités kilométriques concernant les véhicules automobiles ou motocyclettes de 6 et 7 CV fiscaux et plus, ont été revalorisées, passant ainsi de 0,445 centimes à 0,45 centimes. Les frais de repas ont également fait l'objet d'une revalorisation, passant de 16 euros à 16,40 euros.

Les mêmes organisations syndicales que précédemment citées sont signataires de l'accord, qui reste soumis à signature jusqu'au 20 mars prochain. Les dispositions seront aussi applicables au 1^{er} janvier 2019. ■

Extension de l'Accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la Convention collective nationale des SSTI

Arrêté du 23 janvier 2019 (JO du 29 janv.)

L'accord du 7 décembre 2016 portant révision partielle de la Convention collective nationale des SSTI (2^{ème} phase) a enfin été étendu par arrêté du 23 janvier 2019, publié au Journal Officiel du 29 janvier dernier.

Sont donc rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la CCN susvisée, les dispositions de cet accord, avec néanmoins les observations suivantes :

- Les trois premiers alinéas de l'article 7 de la CCN, qui portent sur l'élection et la mise en place des délégués du personnel sont exclus de l'extension, puisqu'ils ne sont pas conformes aux dispositions de l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 dite « Ordonnance Macron » relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique, qui instaure notamment le Comité social et économique.
- En dehors de ces trois premiers alinéas de l'article 7, les suivants et l'article 8 sont étendus, sous réserve qu'ils ne s'appliquent qu'aux institutions déjà mises en place et au plus tard au 31 décembre 2019, conformément à l'Ordonnance précitée.

► L'article 15 de la CCN relatif aux congés payés est étendu sous réserve du respect de la primauté de l'accord d'entreprise sur le sujet posée par les dispositions légales et des dispositions d'ordre public, selon lesquelles les congés doivent être pris dans une période qui comprend, dans tous les cas, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

► L'article 19 de la CCN relatif au régime de prévoyance/incapacité de travail est étendu, sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires (C. trav., art. L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants).

► Le premier alinéa de l'article 26 de la CCN portant sur l'allocation de fin de carrière est étendu sous réserve de respecter les dispositions légales en la matière et en particulier celles qui mentionnent que la mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue légalement.

Les alinéas 3, 4 et 5 sont étendus sous réserve également du respect des dispositions légales (application des dispositions les plus favorables entre le dispositif conventionnel et le dispositif légal). ■