

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi
et de la santé

Ministère de l'agriculture,
de l'alimentation,
de la pêche, de la ruralité
et de l'aménagement
du territoire

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/3 DU 12 FÉVRIER 2011

	Pages
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé	1
Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....	52

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/3

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Assurances (agences générales) : accord du 8 décembre 2010 relatif aux modalités de répartition de la contribution au FPSPP	3
Assurances (agences générales) : avenant n° 1 du 8 décembre 2010 à l'accord du 1 ^{er} décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	5
Bâtiment (Basse-Normandie [ETAM]) : avenant n° 5 du 1 ^{er} décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	17
Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers]) : avenant n° 12 du 1 ^{er} décembre 2010 relatif à la prime d'outillage au 1 ^{er} juillet 2011	19
Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers]) : avenant n° 13 du 1 ^{er} décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} juillet 2011	21
Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 18 du 1 ^{er} décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	23
Bâtiment et travaux publics : accord du 7 octobre 2010 relatif au financement de la formation professionnelle	26
Bâtiment et travaux publics : avenant n° 10 du 7 octobre 2010 à l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	28
Dentaires (cabinets) : avenant du 24 septembre 2010 relatif à la prévoyance et à la retraite complémentaire....	30
Esthétique et parfumerie : accord du 7 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	31
Hélicoptères (personnel navigant technique) : avenant n° 13 du 10 décembre 2010 relatif aux salaires et aux primes à compter du 1 ^{er} janvier 2010	36
Pâtisserie : avenant n° 71 du 15 juillet 2010 relatif aux frais de soins de santé	38
Travaux publics (Aquitaine [ouvriers, ETAM]) : accord du 10 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011	40
Travaux publics (Aquitaine [ETAM]) : accord du 10 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	42
Travaux publics (Aquitaine [ouvriers]) : accord du 10 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	44
Travaux publics (Ile-de-France [ETAM]) : accord du 6 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	46
Travaux publics (Ile-de-France [ouvriers, ETAM]) : accord du 6 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011	48
Travaux publics (Ile-de-France [ouvriers]) : accord du 6 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	50

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

**IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX MODALITÉS DE RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1150046M

IDCC : 2335

Article 1^{er}

Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), mentionné à l'article L. 6332-18 du code du travail, dispose notamment des ressources suivantes :

1° Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de moins de 10 salariés au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculées dans les conditions définies par l'article L. 6331-2 ;

2° Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculées dans les conditions définies par l'article L. 6331-9.

Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Dans la branche des agents généraux d'assurance, les sommes visées aux 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire de l'OPCA de l'assurance (OPCASSUR).

Article 2

Modalités de répartition de la contribution au FPSPP

Pour l'année 2011, les signataires du présent accord décident que la somme globale due par les entreprises en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leurs contributions légales au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie comme suit :

- 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions formation.

Article 3

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

Article 4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

Fait à Paris, le 8 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AGEA.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

SNCAMCCAA CFE-CGC.

Brochure n° 3115

Convention collective nationale
IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES

AVENANT N° 1 DU 8 DÉCEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1150049M
IDCC : 2335

Les parties au présent accord ont entendu actualiser l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et à sa bonne compréhension.

Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1^{er} décembre 2004.

Article 1^{er}

Modification du préambule

La première phrase du 4^e paragraphe est complétée comme suit :

« Compte tenu de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 et des engagements pris dans le titre XI de la convention collective nationale du 2 juin 2003, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés dans la négociation que conclut le présent accord. »

Article 2

Modification de l'article 3

Les dispositions de l'article 3 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3

Tutorat

Conformément à la loi du 4 mai 2004, un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le salarié dans l'agence générale d'assurances.

Le tuteur devra être choisi parmi des salariés volontaires d'un niveau de qualification au moins égal à celui requis pour le poste occupé par le nouvel embauché et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans ou pourra être l'agent général lui-même.

Le rôle du tuteur consiste notamment à :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- veiller au respect de son emploi du temps ;
- organiser avec le salarié concerné son activité dans l'agence et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes extérieurs chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour l'aider à remplir ces missions, l'employeur peut faire bénéficier le tuteur d'une formation spécifique. Il doit lui laisser le temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et les coûts de formation du tuteur peuvent être pris en charge selon les règles en vigueur dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale fixés par décret.

Le plafond est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée aux 2 et 3 de l'article 4.2 du présent accord.

En tout état de cause, l'employeur doit faire régulièrement le point avec le salarié sur son intégration au sein de l'agence générale d'assurances, sur le déroulement de sa formation, sur le respect de son emploi du temps, en liaison avec l'organisme de formation.

Au-delà de l'accueil des nouveaux embauchés, les signataires de l'accord considèrent comme essentiel le développement d'une culture de partage et de transfert des connaissances et des compétences, la situation de travail étant une situation d'apprentissage privilégiée. Une telle culture doit être favorisée et entretenue au profit de tout nouvel embauché mais aussi par et pour l'ensemble des collaborateurs, à ce titre, la fonction tutorale exercée pourra être prise en compte dans le cadre de l'entretien professionnel. Elle doit permettre de renforcer la qualité d'accueil et de service au client, la communication, la progression et la fidélisation des collaborateurs au sein de l'agence générale d'assurances. »

Article 3

Modification de l'article 4

Les dispositions de l'article 4 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 4

Contrat de professionnalisation

4.1. Objectif et bénéficiaires

Les signataires du présent accord entendent promouvoir et développer le recours aux contrats de professionnalisation tels que définis par la loi du 4 mai 2004 et modifiés par la loi du 24 novembre 2009.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des publics fragilisés relevant des minima sociaux en leur permettant d'acquérir une qualification par alternance entre des actions de formation et l'exercice d'activités professionnelles en relation avec la qualification visée.

Il s'adresse :

1. Aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus en vue de compléter leur formation initiale ;
2. Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
3. Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'agence générale d'assurances, sous réserve de leur compatibilité avec les exigences de leur formation.

4.2. Nature et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement établi par écrit sur le formulaire fourni par l'administration et doit être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Il s'agit :

- soit d'un contrat à durée déterminée (CDD) ;
- soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI), comprenant une action de professionnalisation située obligatoirement en début de contrat.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en début de CDI est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut toutefois être allongée à 24 mois pour :

1. Les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
2. Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
3. Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
4. Ou lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer un BP assurances, BTS assurances, BTS management des unités commerciales, BTS négociation et relation client, BTS assistant PME-PMI, licence assurances ou toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métier de collaborateur d'agence générale d'assurances.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

4.3. Nature et contenu des actions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit prévoir des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) délivrées par un organisme de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation par l'agence générale d'assurances. Il peut également prévoir, en début de contrat, des actions d'évaluation et d'accompagnement, notamment en vue d'une individualisation des parcours de formation en fonction des connaissances et compétences du bénéficiaire.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doivent permettre au salarié d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme d'Etat, un titre homologué ou toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les signataires du présent accord soulignent que les actions d'enseignement suivies pour l'obtention d'une telle qualification peuvent être complétées d'actions de formation visant l'acquisition de compétences complémentaires propres à la profession : pour cela, le contrat de professionnalisation pourra notamment prévoir en fonction du profil du bénéficiaire et de la qualification recherchée un parcours de formation individualisé complémentaire au sein du dispositif de la branche professionnelle CAP Compétence.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 20 % et 25 % de la durée du contrat, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut toutefois être portée à 40 % :

1. Lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme d'Etat, d'un titre homologué ou de toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métiers de collaborateur d'agence générale d'assurances ;
2. Pour les catégories de bénéficiaires visés aux 2 et 3 de l'article 4.2.

4.4. Tutorat

Un tuteur peut être désigné pour accompagner le bénéficiaire du contrat de professionnalisation conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord.

4.5. Rémunération

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- 55 % du salaire minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 70 % du salaire minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau, ces pourcentages sont portés à :

- 65 % du salaire minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 80 % du salaire minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 85 % du salaire minimum brut de leur classification.

4.6. Prise en charge par l'OPCA Assurance (OPCASSUR)

Avant la conclusion du contrat, l'employeur doit faire une demande de prise en charge financière auprès de l'OPCA Assurance (OPCASSUR), qui validera la demande dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge en vigueur.

La participation financière de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés annuellement par l'OPCA Assurance (OPCASSUR), sur proposition de la CPNEFP.

La CPNEFP peut proposer des forfaits horaires spécifiques à l'OPCA Assurance (OPCASSUR) pour les catégories de bénéficiaires visés aux 2 et 3 de l'article 4.2. »

Article 4

Modification de l'article 5

La première phrase du 4^e paragraphe est complétée comme suit :

« Les signataires rappellent que l'apprentissage, dont les modalités de mises en œuvre ont été assouplies par les lois du 4 mai 2004 et du 24 novembre 2009, conserve tout son intérêt comme mode de formation et d'intégration des jeunes au sein de l'agence générale d'assurances.

Ils rappellent que les employeurs peuvent également recourir à d'autres types de contrats spécifiques, destinés à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de certaines catégories de personnes en difficulté, comme les chômeurs de longue durée et les jeunes non qualifiés. »

Article 5

Création d'un article 5 bis

Il est créé un article 5 *bis* traitant de la préparation opérationnelle à l'emploi rédigé comme suit :

« Article 5 *bis*

Préparation opérationnelle à l'emploi

Afin de favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi dans les agences, les signataires décident de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

La POE permet à ces personnes de bénéficier, avant leur entrée dans l'agence, d'une formation en vue d'acquérir la qualification ou les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi, située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

L'employeur, en concertation avec Pôle emploi et l'OPCA Assurance (OPCASSUR), définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'agence, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

L'OPCA Assurance (OPCASSUR) contribue, selon les modalités définies par son conseil d'administration, au cofinancement, avec Pôle emploi et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), des coûts pédagogiques et des frais annexes des POE mises en œuvre pour occuper un des métiers définis à l'article 19 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Dans le cadre du suivi de ce dispositif, l'OPCA Assurance (OPCASSUR) communique à la CPNEFP le nombre de POE qu'il a cofinancé. Ce suivi prend en compte les données disponibles, fournies par Pôle emploi ou les pouvoirs publics, relatives aux contrats de travail signés, à l'issue d'une POE, dans les agences.

L'observatoire des métiers et des qualifications de la branche pourra être amené à travailler sur les évolutions des compétences rattachées à ces métiers notamment par actualisation du référentiel de compétences mis en place par la profession, ainsi que sur les besoins en recrutement dans les agences générales d'assurances. »

Article 6

Création d'un article 6 bis

Il est créé un article 6 *bis* traitant des dispositifs d'information et d'orientation rédigé comme suit :

« Article 6 *bis*

Dispositifs d'information et d'orientation

Les signataires soulignent l'importance des dispositifs d'information et d'orientation mis en place par la loi du 24 novembre 2009 qui doivent permettre au salarié d'être acteur du déroulement de sa carrière, favoriser son engagement dans le développement de ses compétences et de ses qualifications et lui donner des outils susceptibles de l'aider dans la construction de son parcours professionnel.

1. Bilan d'étape professionnel

Lors de son embauche, le salarié est informé de la possibilité de réaliser à sa demande un bilan d'étape professionnel, sous réserve d'avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans l'agence. Cet entretien est renouvelé tous les 5 ans à la demande du salarié.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

A l'initiative du salarié, les conclusions de cet entretien sont annexées au passeport orientation et formation s'il existe.

2. Entretien de deuxième partie de carrière

Dans les agences employant au moins 50 salariés, l'employeur organise un entretien professionnel pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit son 45^e anniversaire.

Au cours de cet entretien, qui peut être réalisé lors de l'entretien professionnel de l'article 6, il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Passeport orientation et formation

Tout salarié peut se procurer auprès des pouvoirs publics un passeport orientation et formation qui a pour objet de permettre à chaque personne de retracer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et de la formation, en indiquant

notamment sa formation initiale, les actions de formation dont il a pu bénéficier et les expériences professionnelles acquises.

Le passeport orientation et formation est la propriété de son titulaire qui le constitue et décide en toute liberté de son usage.

La communication à un tiers d'un ou de plusieurs documents constituant le passeport orientation et formation relève du libre du choix de son titulaire.

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation est illicite. »

Article 7

Modification de l'article 7

L'intitulé de l'article 7 : « Le bilan de compétences (au sens des articles L. 900-2 et suivants du code du travail) » est remplacé par : « Le bilan de compétences (au sens des articles L. 6313-1 et suivants du code du travail) ».

Article 8

Modification de l'article 8

Les dispositions de l'article 8 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 8

Plan de formation

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés, étant précisé que l'employeur peut décider d'inclure dans le plan de formation des actions choisies par le salarié si celui-ci en fait la demande.

Ces actions de formation donnent lieu à l'inscription à une session de formation proposée par la branche dans le cadre du dispositif CAP Compétence ou par un organisme extérieur.

Le plan de formation doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, ces mêmes instances devant être tenues au courant de la réalisation de ce plan.

Les partenaires signataires du présent accord incitent les employeurs à anticiper au maximum les besoins de formation de leurs collaborateurs, en fonction des priorités définies par le présent accord, de leur stratégie propre, des besoins individuels de formation et des autres outils de développement des compétences individuelles et collectives à leur disposition. Ils préconisent à cette fin l'élaboration d'une planification pluriannuelle des formations.

En tout état de cause, ils rappellent qu'en application de l'article L. 6321-1 du code du travail :

L'agent général employeur a l'obligation d'adapter ses salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi compte tenu de l'évolution des technologies, des organisations et des emplois.

Il existe deux catégories d'actions de formation, chacune de ces actions obéissant à un régime propre en matière de temps de travail, de rémunération du salarié et d'obligations de l'employeur (art. 8.1 et 8.2 du présent accord).

Il appartient à chaque employeur qui met en place une action de formation de la rattacher à l'une ou l'autre de ces catégories, en fonction de l'objectif de la formation et de la situation et du profil du salarié concerné. Il est précisé qu'une même action de formation pourra relever de plusieurs catégories si plusieurs salariés sont concernés.

8.1. Actions d'adaptation au poste de travail et actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi

Objectif

Les actions d'adaptation au poste de travail ont pour objectif de permettre une meilleure maîtrise par le salarié de son emploi actuel.

Les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi visent à apporter à tout salarié la possibilité d'acquérir les connaissances et compétences lui permettant de se préparer ou de s'adapter à des transformations significatives de son emploi, en particulier pour répondre à des modifications des marchés de l'agence générale d'assurances et aux compétences techniques et relationnelles qu'elles exigent. Elles peuvent aussi permettre au salarié de se préparer à des changements d'organisation interne à l'agence générale d'assurances.

Temps de travail et rémunération

Les heures de formation constituent un temps de travail effectif. Elles ouvrent droit pendant leur réalisation au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Lorsque des heures de formation sont organisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie des majorations pour heures supplémentaires (ou complémentaires s'il s'agit d'un salarié à temps partiel).

La rémunération doit être payée à échéance et selon les procédures normales.

8.2. Actions de développement des compétences

Objectif

Ces actions sont celles qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui lui ouvriraient un accès à d'autres qualifications. Elles ont pour objet une évolution de la qualification du salarié, qui en attend une évolution de sa situation professionnelle.

Temps de travail

Ces actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait, à condition que le salarié ait donné son accord écrit avant le départ en formation.

Cet accord écrit doit définir la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si le salarié suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues notamment en fin de formation et en situation de travail.

Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances et savoir-faire ainsi acquis ;
- l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions réalisées en dehors du temps de travail ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord sur le suivi d'une telle formation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Rémunération

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur. La rémunération est payée à échéance et selon les procédures normales.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes, telles que définies à l'article 31 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, versées au salarié par l'employeur au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'agence générale d'assurances pour ce calcul, sont pris en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis son arrivée dans l'agence.

Cette allocation est versée au plus tard à la date d'échéance de la paie du mois suivant l'issue de la formation et donne lieu à l'établissement d'un récapitulatif des versements effectués. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales.

8.3. Prise en charge par l'OPCA Assurance (OPCASSUR)

Les frais occasionnés par l'action mise en place dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurances (coût du stage, transport, hébergement, restauration, rémunération et, le cas échéant, allocation de formation) sont entièrement à la charge de l'employeur.

Toute demande de prise en charge financière par l'OPCA Assurance (OPCASSUR) doit être formulée préalablement au départ en formation auprès de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) qui validera dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge fixées par cet organisme sur proposition de la CPNEFP. »

Article 9

Modification de l'article 9

Les dispositions de l'article 9 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 9

Droit individuel à la formation (DIF)

Les signataires soulignent leur volonté de mettre en place un droit individuel à la formation (DIF) adapté aux spécificités des agences générales d'assurances et répondant aux aspirations des bénéficiaires.

9.1. Objectif

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objet de permettre à tout salarié de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, mais avec l'accord de son employeur, étant précisé que ce droit pourra être articulé avec les autres dispositifs de départ en formation.

9.2. Bénéficiaires

Le droit individuel à la formation est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'agence générale d'assurances.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation dès qu'ils ont travaillé sous CDD pendant 4 mois, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation.

9.3. Période d'acquisition

La détermination du droit au DIF s'effectue par année civile, au 1^{er} janvier de chaque année.

9.4. Détermination des droits

Tout salarié à temps plein qui justifie d'une année d'ancienneté dans l'agence au 1^{er} janvier bénéficie de 20 heures au titre du DIF, qu'il peut utiliser à compter de cette date.

Les heures acquises au titre du DIF sont cumulables sur 6 ans dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Au terme du délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures.

Les salariés en contrat à durée déterminée, remplissant les conditions d'ancienneté précisées à l'article 9.2, bénéficient d'un crédit d'heures proratisé en fonction de la durée du contrat.

9.4.1. Cas des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 50 % de la durée collective de travail applicable dans l'agence bénéficient de l'ensemble des dispositions de l'article 9.4, dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 50 % de la durée collective de travail applicable dans l'agence, le volume d'heures acquis au 1^{er} janvier de chaque année est calculé *pro rata temporis* en fonction de la durée de travail contractuelle.

Le plafond de 120 heures de l'article 9.4 leur est applicable, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Les salariés en contrat à durée déterminée à temps partiel, remplissant les conditions d'ancienneté précisées à l'article 9.2, bénéficient d'un crédit d'heures proratisé en fonction de la durée du contrat.

9.4.2. Information du salarié

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur doit informer, par courrier ou par note, ses salariés du total des droits acquis au titre du DIF.

Les salariés en contrat à durée déterminée doivent être informés selon les mêmes modalités dès qu'ils ont l'ancienneté nécessaire pour acquérir des droits au titre du DIF.

9.5. Utilisation du DIF

9.5.1. Actions de formation prioritaires

Les actions suivies par le salarié doivent relever en priorité de l'une des catégories d'actions suivantes :

- actions lui permettant de changer de filière métier ;
- actions contribuant à renforcer, développer ou maintenir ses compétences dans sa filière métier ;
- actions permettant de mettre à niveau ses connaissances en fonction des évolutions techniques, juridiques et commerciales applicables à la branche ;
- actions de bilan de compétences et de validation des acquis et de l'expérience.

A ce titre, les signataires du présent accord considèrent comme prioritaires toutes les actions proposées par le dispositif de formation de la branche CAP Compétence.

9.5.2. Demande du salarié et formalisation de l'accord

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son DIF, sous réserve de l'accord de l'employeur. Le salarié peut toutefois se faire accompagner par son employeur pour déterminer l'action et choisir l'organisme prestataire compétent.

La demande du salarié doit préciser l'action envisagée, ses modalités de déroulement, sa durée, ses dates et horaires, son coût, et la dénomination du prestataire de formation pressenti.

Cette demande doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, au plus tard 1 mois avant la date de l'action envisagée.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse selon les mêmes modalités. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation fait par le salarié.

Si l'employeur accepte la demande, un accord écrit doit formaliser le choix de la formation et ses modalités de mise en œuvre dans le cadre du DIF.

9.5.3. Conséquences d'un refus de l'employeur

Si l'employeur refuse la demande, il doit préciser par écrit les motifs de son refus.

Le salarié a la possibilité de réitérer ultérieurement sa demande.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices civils consécutifs, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation dont relève l'agence générale d'assurances. Il bénéficiera alors d'une priorité d'instruction et de prise en charge, à condition que la formation envisagée corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation accepte la demande du salarié, l'employeur est tenu de lui verser le montant de l'allocation de formation, telle que définie à l'article 8.2 du présent accord, correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF, ainsi que les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation définie par décret.

La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

9.5.4. Rémunération et temps de travail

Les heures de formation exécutées dans le cadre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Lorsque la formation a lieu pendant le temps de travail, le salarié a droit au maintien de sa rémunération.

Lorsque les heures de formation sont réalisées hors du temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence, telle que définie à l'article 8.2 du présent accord.

9.5.5. Prise en charge financière

Avant la mise en œuvre de l'action de formation dans le cadre du DIF, l'employeur doit faire une demande de prise en charge financière auprès de l'OPCA Assurance (OPCASSUR), qui validera la demande dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge en vigueur.

La participation financière de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) est déterminée sur les bases fixées annuellement par l'OPCA Assurance (OPCASSUR), sur proposition de la CPNEFP.

Pour les salariés en CDD qui ont acquis un crédit d'heures au titre du DIF et souhaitant l'utiliser, le financement est pris en charge, selon les règles en vigueur, par l'OPACIF auquel l'employeur verse la contribution de 1 % de la masse salariale brute des salariés sous CDD, finançant le congé individuel de formation des collaborateurs sous CDD (FONGECIF).

9.6. Cessation du contrat de travail

9.6.1. DIF pendant le préavis

1. En cas de licenciement

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire mentionné à l'article D. 6332-87 du code du travail permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

A défaut de demande du salarié pour bénéficier du DIF, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Si l'action de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

Sauf en cas de licenciement consécutif à une faute lourde, l'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité pour le salarié de demander, pendant son préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Le cas échéant, la lettre doit mentionner les dispositions spécifiques applicables en cas d'adhésion à une convention de reclassement personnalisé.

2. En cas de démission

En cas de démission, le salarié peut également demander à bénéficier de son DIF, à condition que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

3. En cas de départ ou de mise à la retraite

En cas de départ ou de mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF et ne peut prétendre au versement du montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisé.

9.6.2. DIF après la cessation du contrat

Le salarié garde le bénéfice de son DIF après la rupture de son contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou le terme de son contrat de travail, à condition que cette fin de contrat ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

S'il est demandeur d'emploi, il peut demander à Pôle emploi de suivre une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Cette action, mise en œuvre en priorité pendant la période d'indemnisation par l'assurance chômage, est prise en charge par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle les droits ont été acquis, à hauteur de la somme visée à l'article 9.6.1.

S'il a retrouvé un emploi, le salarié peut demander le bénéfice de son DIF auprès d'un nouvel employeur au cours des 2 ans suivant son embauche et suivre, en cas d'accord de cet employeur, une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

En cas de désaccord, l'action ne peut relever que des priorités définies par accord de branche ou d'entreprise, ou, à défaut, par l'accord d'OPCA interprofessionnel. Elle se déroule en dehors du temps de travail sans donner lieu au versement par l'employeur de l'allocation de formation.

Dans les deux cas, l'action est prise en charge par l'OPCA dont dépend le nouvel employeur à hauteur de la somme visée dans l'article 9.6.1.

9.6.3. Mention du DIF dans le certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, la somme correspondant à ce solde et l'OPCA compétent pour financer les actions de formation réalisées dans le cadre de la portabilité du DIF. »

Article 10

Modification de l'article 10

Les dispositions de l'article 10 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 10

Période de professionnalisation

10.1. Objectif

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée en leur permettant, par la voie de l'alternance, d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

Sa mise en œuvre intervient à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

10.2. Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte aux :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités de la politique de branche définies aux points 1.2 et 1.3 de l'article 1^{er} du présent accord. Sont notamment concernés à ce titre les salariés visés à l'article 15 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances, les salariés dont l'emploi est menacé notamment dans le cadre d'une réorganisation de l'agence générale d'assurances, les salariés dont la formation initiale doit être complétée d'actions de formation visant l'acquisition de compétences complémentaires propres à la filière métier occupée nécessitant la mise en place d'un parcours de formation individualisé ;
- salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'agence générale d'assurances qui les emploie ;
- salariés qui envisagent de créer ou de reprendre une entreprise ;
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

10.3. Nature et contenu des actions de professionnalisation

La période de professionnalisation doit prévoir des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) délivrées par un organisme de formation déclaré comme tel ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'agence générale d'assurances.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation doivent permettre au salarié :

- d'obtenir un BP assurances, BTS assurances, BTS management des unités commerciales, BTS négociation et relation client, BTS assistant PME-PMI, licence assurances ou toute autre qualification enregistrée dans le répertoire

national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métier de collaborateur d'agence générale d'assurances ;

- de participer à une action de formation dont le ou les objectifs sont définis et réexaminés annuellement par la CPNEFP de la branche.

Les signataires recommandent que des actions d'évaluation et d'accompagnement soient mises en place, en début de période de professionnalisation, notamment en vue d'une individualisation des parcours de formation en fonction des connaissances et compétences du bénéficiaire.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est au moins égale à 70 heures, portée à 80 heures pour les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, lesquelles devront être mises en œuvre sur une période de 24 mois maximum.

10.4. Tutorat

Un tuteur peut être désigné pour accompagner le bénéficiaire de la période de professionnalisation conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord.

10.5. Départ en formation

La période de professionnalisation est mise en place soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié, sous réserve de l'acceptation de financement par l'OPCA Assurance (OPCASSUR). Dans l'hypothèse où la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, celui-ci s'engage à utiliser son DIF disponible, en articulation avec celle-ci.

Dans les agences générales d'assurances de moins de 20 salariés, l'employeur peut décider de différer une période de professionnalisation lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre de périodes de professionnalisation, de 2 salariés ou plus.

Dans les agences générales d'assurances de 20 salariés et plus, l'employeur peut décider de différer une période de professionnalisation lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre de périodes de professionnalisation, de 3 salariés ou plus.

10.6. Actions de professionnalisation et temps de travail

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail.

Toutefois, elles peuvent aussi être réalisées pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), dans les conditions définies à l'article 9.5 du présent accord.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation, conformément aux dispositions de l'article 8.2 du présent accord.

Dans les deux cas, l'agent général doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues notamment en fin de formation et en situation de travail.

Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

10.7. Rémunération

Les actions de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement de l'allocation de formation, telle que définie au troisième point de l'article 8.2 du présent accord.

10.8. Prise en charge par l'OPCA Assurance (OPCASSUR)

Avant la mise en œuvre de la période de professionnalisation, l'employeur doit faire une demande de prise en charge financière auprès de l'OPCA Assurance (OPCASSUR), qui validera la demande dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge en vigueur.

La participation financière de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés annuellement par l'OPCA Assurance (OPCASSUR), sur proposition de la CPNEFP. »

Article 11

Modification de l'article 11

Les dispositions de l'article 11 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 11

Congé individuel de formation

Les signataires de l'accord rappellent que tout salarié peut au cours de sa vie professionnelle suivre dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux actions dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurances ou de l'utilisation de son DIF.

Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté de 1 an dans l'agence et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) compétent peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation, d'une durée minimale de 120 heures, se déroulant en dehors du temps de travail, selon les mêmes modalités que celles prévues dans le cadre du CIF.

Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. »

Article 12

Modification de l'article 12

Les dispositions de l'article 12 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 12

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les signataires de l'accord rappellent que la validation des acquis de l'expérience permet à une personne de faire valider ses compétences professionnelles si elle possède une expérience d'au moins 3 ans en rapport avec le diplôme, le titre ou le certificat recherché.

Ils rappellent que la VAE peut être mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurances et/ou dans le cadre du DIF.

Par ailleurs, le salarié qui souhaite effectuer cette démarche à titre personnel peut demander un congé spécifique pour validation des acquis de l'expérience, afin de participer aux épreuves de sélection et éventuellement de bénéficier d'un accompagnement pour la préparation de cette validation.

De même, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours. »

Article 13

Création d'un article 13.2 bis

Il est créé un article 13.2 *bis* traitant de la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels rédigé comme suit :

« Article 13.2 *bis*

Répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dispose notamment d'une contribution égale à un pourcentage des obligations légales de participation des employeurs au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation.

Ces sommes sont versées par l'intermédiaire de l'OPCA Assurance (OPCASSUR).

En application de l'article L. 6332-19 du code du travail, les partenaires sociaux déterminent chaque année la répartition de ces sommes entre la participation légale des agences au titre de la professionnalisation et la participation des agences au titre du plan de formation. »

Article 14

Modification de l'article 14

Le premier paragraphe de l'article 14 est modifié comme suit :

« La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) est confirmée dans son rôle tel que défini par l'article 9 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances. Ce rôle est renforcé par les attributions nouvelles précisées par les articles 4.3, 4.6, 8.4, 9.5.5, 10.1, 10.3, 10.8 et 14 du présent accord. »

Fait à Paris, le 8 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AGEA.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

SNCAMCCAA CFE-CGC.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

AVENANT N° 5 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011
(BASSE-NORMANDIE)

NOR : ASET1150066M
IDCC : 2609

Entre :

La fédération française du bâtiment Basse-Normandie ;

La CAPEB région Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Basse-Normandie.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Basse-Normandie est fixé comme suit :

A compter du 1^{er} mai 2011

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 425,30
B	1 510,82
C	1 639,10
D	1 809,11
E	1 947,58
F	2 149,15
G	2 373,12
H	2 661,24

A compter du 1^{er} octobre 2011

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 436,64
B	1 522,84
C	1 652,13
D	1 823,50
E	1 963,06
F	2 166,24
G	2 392,00
H	2 682,41

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris (15^e), et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Caen, le 1^{er} décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 1785. – BÂTIMENT

Ouvriers

(Basse-Normandie)

(9 février 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-5 bis)

*(Etendue par arrêté du 8 juillet 1994,
Journal officiel du 21 juillet 1994)*

**AVENANT N° 12 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA PRIME D'OUTILLAGE AU 1^{ER} JUILLET 2011**

NOR : ASET1150068M

IDCC : 1785

Entre :

La fédération française du bâtiment Basse-Normandie ;

La CAPEB région Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFDT,

D'autre part,

en application de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région de Basse-Normandie du 9 février 1994,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} juillet 2011, les primes horaires d'outillage sont fixées comme suit par corps de métier, y compris majoration pour perte et vol :

(En euros.)

CORPS DE MÉTIER	PRIME HORAIRE
Maçonnerie-carrelage	0,071
Boisage-coffrage	0,062
Taille de pierre	0,115
Charpente	0,072
Couverture	0,102
Charpente-menuiserie	0,110
Menuiserie	0,096
Electricité	0,071
Plomberie-chauffage	0,102
Plâtrerie	0,058
Plaquiste	0,072
Serrurerie	0,092
Peinture-vitrierie	0,043

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris (15^e), et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Caen, le 1^{er} décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 1785. – **BÂTIMENT**

Ouvriers

(Basse-Normandie)

(9 février 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-5 bis)

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1994,

Journal officiel du 21 juillet 1994)

AVENANT N° 13 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JUILLET 2011

NOR : ASET1150067M

IDCC : 1785

Entre :

La fédération française du bâtiment Basse-Normandie ;

La CAPEB région Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFDT,

D'autre part,

en application de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région de Basse-Normandie du 9 février 1994,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

a) Indemnité de repas

A partir du 1^{er} juillet 2011, l'indemnité de repas est fixée à 9 €.

b) Indemnité de transport

A partir du 1^{er} juillet 2011, l'indemnité de transport est fixée aux valeurs suivantes :

(En euros.)

ZONE 1A	ZONE 1B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
1,58	2,40	4,77	7,97	11,16	14,35

c) Indemnité de trajet

A partir du 1^{er} juillet 2011, l'indemnité de trajet est fixée aux valeurs suivantes :

(En euros.)

ZONE 1A	ZONE 1B	ZONE 2	ZONE 3	ZONE 4	ZONE 5
1,51	1,51	3,03	4,53	6,03	7,57

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris (15^e), et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Caen, le 1^{er} décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 18 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011
(BASSE-NORMANDIE)

NOR : ASET1150069M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La fédération française du bâtiment Basse-Normandie ;

La CAPEB région Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives des employeurs et des salariés du bâtiment de Basse-Normandie se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Basse-Normandie à compter du 1^{er} mai 2011 et à compter du 1^{er} octobre 2011.

Article 2

Par dérogation à l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, à compter du 1^{er} mai 2011, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des coefficients 150, 170, 250 et 270 des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme suit :

150 : 1 389,30 € ;

170 : 1 407,80 € ;

250 : 1 865,54 € ;

270 : 1 986,57 €.

A compter du 1^{er} mai 2011, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal (151,67 heures)	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 389,30	9,160
– position 2	170	1 407,80	9,282
Niveau II Ouvriers professionnels :	185	1 459,82	9,625
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 609,67	10,613
– position 2	230	1 729,34	11,402
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 865,54	12,300
– position 2	270	1 986,57	13,098

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 352 € ;
- la valeur du point (VP) à 5,988 €.

Article 3

Par dérogation à l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, à compter du 1^{er} octobre 2011, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des coefficients 150, 170, 250 et 270 des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme suit :

- 150 : 1 400,37 € ;
- 170 : 1 419,02 € ;
- 250 : 1 880,40 € ;
- 270 : 2 002,35 €.

A compter du 1^{er} octobre 2011, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal (151,67 heures)	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 400,37	9,233
– position 2	170	1 419,02	9,356
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 471,50	9,702

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal (151,67 heures)	TAUX HORAIRE
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 622,41	10,697
– position 2	230	1 743,14	11,493
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 880,40	12,398
– position 2	270	2 002,35	13,202

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 354,76 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,036 €.

Article 4

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris (15^e), et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail de l'emploi et de la santé.

Fait à Caen, le 1^{er} décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS
(Tome I : Accords nationaux)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT
ET TRAVAUX PUBLICS

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2010
RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150047M

Entre :

La FNTP ;

La FNSCOP BTP, section TP,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNSC CGT ;

La CGT-FO BTP ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

Vu l'accord national du 6 novembre 1997 relatif au financement de la formation dans le bâtiment et les travaux publics ;

Vu l'annexe II à l'accord national du 14 avril 1997 relatif à la formation professionnelle dans les travaux publics,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par dérogation aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 6 novembre 1997 relatif au financement de la formation dans le bâtiment et les travaux publics et à celles de l'annexe II à l'accord national du 14 avril 1997 relatif à la formation professionnelle dans les travaux publics, le taux de mutualisation du plan de formation applicable, au titre de l'année de salaires 2011, aux entreprises de travaux publics de 10 salariés et plus en option A adhérant à l'OPCA TP, est fixé à 0,12 % de la masse salariale.

Le taux de mutualisation du plan de formation, englobant, d'une part, le taux fixé à l'article 3 de l'accord national du 6 novembre 1997 relatif au financement de la formation dans le bâtiment et les travaux publics et, d'autre part, la cotisation minimale visée à l'annexe II de l'accord national du 14 avril 1997 relatif à la formation professionnelle dans les travaux publics, applicable, au titre de l'année de salaires 2011, aux entreprises de travaux publics de 10 salariés et plus en option B adhérant à l'OPCA TP, est fixé à 0,20 % de la masse salariale.

Article 2

Le présent accord sera déposé en application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les signataires demanderont l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 7 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS
(Tome I : Accords nationaux)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT
ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 10 DU 7 OCTOBRE 2010
À L'ACCORD DU 13 JUILLET 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : ASET1150043M

Entre :

La FNTP ;

La FNSCOP BTP, section TP,

D'une part, et,

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNSCBA CGT ;

La CGT-FO BTP ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

Vu l'avenant n° 7 du 13 décembre 2006 à l'accord du 13 juillet 2004,
il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les parties signataires conviennent de simplifier les forfaits horaires de prise en charge des formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Les forfaits horaires de prise en charge des formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation mentionnés à l'article 1^{er} de l'avenant n° 7 du 13 décembre 2006 sont annulés et remplacés par les forfaits horaires suivants :

(En euros.)

Formations à la maintenance et à la conduite d'engins (1)	23
Formations aux autres spécialités TP et maçonnerie gros œuvre (2)	18
Formations aux spécialités du bâtiment	17
Formations tertiaires et formations non spécifiques au BTP	7
(1) Certaines formations techniques très coûteuses utilisant des équipements lourds peuvent être prises en charge à hauteur des forfaits fixés pour des formations à la conduite d'engins. (2) Certaines formations techniques connexes aux spécialités des TP peuvent être prises en charge à hauteur des forfaits fixés pour les formations aux autres spécialités TP.	

Article 2

Les dispositions du présent avenant sont applicables à toutes les entreprises adhérentes à l'OPCA travaux publics.

Article 3

Le présent avenant prend effet à compter de sa date de signature.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 2010
RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET À LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1150060M
IDCC : 1619

Modification du titre V « Régime de prévoyance (accord du 5 juin 1987) » et « Retraite complémentaire (accord du 22 novembre 1991) ».

1. Rajout d'un nouveau paragraphe intitulé « Préambule » :

« PRÉAMBULE

Les garanties de retraite complémentaire et de prévoyance instituées par la branche revêtent un caractère collectif dont bénéficient l'ensemble des personnels salariés des cabinets dentaires libéraux.

Ces garanties collectives s'appliquent également à tout salarié dont l'employeur a décidé le rattachement à la convention collective nationale des cabinets dentaires libéraux. »

2. Modification de l'article 5.3. « Condition d'application » comme suit :

« Article 5.3

Conditions d'application

Les garanties du régime de prévoyance instituées par le présent titre s'appliquent obligatoirement au personnel défini dans l'article 5.1, comptant 3 mois de présence dans le même cabinet ou 3 mois d'ancienneté acquise dans d'autres cabinets dentaires au cours des 12 mois précédents.

Ces garanties font l'objet d'un protocole d'accord signé par l'ensemble des parties et figurant en annexe de la présente convention. »

Fait à Paris, le 24 septembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNSD ;
FSDL ;
UJCD.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
FNISPCLD.

Accord professionnel
ESTHÉTIQUE-COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1150059M

CHAMP D'APPLICATION

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement antirides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulair, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en spa et les points soleil, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.02B.
2. Les soins corporels, notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.04Z.
3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z.
4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z.
5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z.
6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B.
7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z.
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertoriée au code NAF, rév. 2, 2008, 47.91B.
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

Article 1^{er}

Objet de l'accord et parties signataires

Il est convenu un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, entre la confédération nationale artisanale des instituts de beauté ; la fédération internationale des écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique ; l'union nationale des instituts de beauté, d'une part, et la fédération du commerce et des services

CGT ; la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; la fédération des services CFDT ; la fédération du commerce, services et force de vente CFTC ; le syndicat général des services de la coiffure et de l'esthétique FO, d'autre part.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Article 2

Préambule

Le présent accord vise à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le champ de la convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer.

Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation européenne et du droit français :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la directive européenne du 23 septembre 2002 ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3

Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des femmes et des hommes

Les rapports de branche établis ces dernières années permettent de constater que les entreprises entrant dans le champ d'application emploient principalement du personnel féminin.

Dans les instituts de beauté, la répartition des salariés selon le sexe s'avère stable entre 2004 et 2008. Sur un effectif de 16 100 salariés, 15 850 sont des femmes. Plus précisément, le personnel féminin représente 98 % des effectifs présents au 31 décembre 2008.

En ce qui concerne les écoles privées d'esthétique hors contrat, le personnel masculin se révèle plus représenté qu'au sein des instituts de beauté. Effectivement, plus d'un salarié présent au 31 décembre 2008 sur cinq est un homme. Sur un effectif de 1 850 salariés, 1 450 sont des femmes.

La question de l'égalité professionnelle suppose de s'inscrire dans la durée pour mesurer la situation actuelle, les tendances et évolutions significatives. La connaissance de la situation réelle permettra seule de trouver les pistes d'amélioration.

Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport de branche, des objectifs de rattrapage seront déterminés.

Les signataires du présent accord conviennent d'étudier et de mettre en place des indicateurs précis afin de mesurer les écarts possibles sur les thèmes suivants :

- les effectifs ;
- le recrutement et les types de contrat ;
- la rémunération (par coefficient, par sexe) ;
- la durée du travail et l'organisation du travail ;
- la formation professionnelle.

Article 4

Mesure d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

4.1 Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

4.2 Promouvoir l'égalité de recrutement entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la qualification des candidats.

Les partenaires sociaux s'engagent à agir dans les instances paritaires pour que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes soit intégré aux systèmes d'information, d'orientation et aux programmes de formation des jeunes.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse dans les offres d'emploi.

Les signataires du présent accord recommandent aux employeurs s'agissant de la rédaction des offres d'emploi de mentionner les deux sexes dans l'intitulé du poste, par exemple esthéticien(ne) ; lorsque l'intitulé est neutre, de préciser les deux sexes, par exemple secrétaire (H/F).

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, de renouveler son contrat de travail, mettre fin à sa période d'essai ou à son contrat de travail.

4.3. Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives ou matérielles vérifiables et ceci en excluant toute référence au « sexe ».

La mise en place des indicateurs, dans le rapport de branche, permettra de mesurer les écarts.

4.4. Egalité d'accès à la formation continue

Dans la mesure du possible, étant donné le taux de féminisation élevé des emplois, une égalité de traitement doit être respectée tant en termes quantitatif que qualitatif pour un programme de formation similaire.

Les salarié(e)s qui reprennent leur activité après un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation, ou d'une absence de plus de 6 mois font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la formation afin de faciliter la reprise d'activité ; cette formation se déroulera si possible dans l'année en cours et au plus tard l'année suivante. Ils bénéficieront d'un entretien au moment du retour dans l'entreprise pendant lequel seront abordées les attentes du salarié et de l'employeur.

Afin de faciliter le départ en formation des parents isolés, lorsque la formation se déroule hors temps de travail ou lorsque le lieu de formation nécessite un éloignement du domicile familial, qui entraîne le recours à un système de garde d'enfant payant supplémentaire, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfants de moins de 12 ans sous réserve de la prise en charge de cette majoration par l'OPCA.

4.5. Egalité de traitement des parcours professionnels

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

L'appréciation objective du salarié est fondée sur la réalisation des missions qui définissent la ou les fonctions, l'adéquation entre l'exécution des tâches et les objectifs fixés, la maîtrise du poste et l'expérience. L'appréciation individuelle du salarié ne peut être influencée par la prise d'un congé parental.

Les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité.

4.6. Travail des femmes, maternité, allaitement

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction d'une demi-heure et à partir du sixième mois d'une heure de leur horaire normal de travail. A leur demande, et en accord avec la direction, elles pourront grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération.

Les salariés pères ou mères de famille ayant un ou plusieurs enfants scolarisés vivant au foyer bénéficieront, à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'un aménagement de leur horaire habituel pour accompagner leurs enfants.

Sous réserve d'en aviser leur employeur 1 semaine au moins à l'avance, les femmes enceintes pourront bénéficier du temps nécessaire dans la limite d'une demi-journée pour passer les visites prénatales obligatoires.

4.7. Congé de maternité, adoption, congé de paternité, congé parental d'éducation

En cas de maternité, la femme a le droit de suspendre le contrat de travail conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

En cas d'adoption, ce même droit est ouvert conformément aux dispositions des articles L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Le père bénéficie quant à lui d'un congé de paternité dans les conditions légales en vigueur. Le salarié doit avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de son retour.

Quinze jours avant l'expiration de la période de repos prévue ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, les salariées qui en feront la demande par pli recommandé avec avis de réception pourront rompre leur contrat de travail sans préavis.

La date de rupture du contrat de travail sera le dernier jour de la période de repos ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. A compter de cette date, elles auront pendant 2 ans, à leur demande, une priorité d'embauche dans les emplois à pourvoir correspondant à leur qualification, leur compétence et leur expérience professionnelle. Cette demande doit être formulée par pli recommandé avec avis de réception, au plus tard 1 mois avant l'expiration de cette période de 2 ans. Si elles sont réembauchées, les avantages obtenus au moment de leur départ leur resteront acquis.

Ces dispositions sont applicables aux pères qui peuvent, dans les mêmes conditions, résilier leur contrat de travail à l'issue d'un congé d'adoption ou 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant et bénéficier d'une priorité de réembauchage.

Les dispositions relatives au congé parental d'éducation s'appliqueront conformément aux articles L. 1225-47 et suivants, toutefois, le salarié pourra opter pour un travail à temps partiel.

Article 5

Négociation et information dans l'entreprise

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 2242-1 du code du travail sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-6 du code du travail.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structures qui concourent aux écarts de rémunération.

Elles doivent être engagées chaque année par l'employeur dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-6, alinéa 1, du code du travail.

L'obligation de négocier porte :

- sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, au sens de l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes ;
- sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Elle porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi ;
- les conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Le rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption peut également constituer un thème de négociation.

Les parties rappellent que le dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'un accord sur les salaires doit obligatoirement être accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Article 7

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (art. L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 7 octobre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAIB ;
FIEPPEC ;
UNIB.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
SCE FO.

Brochure n° 3288

Convention collective nationale

**IDCC : 1944. – PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE
DES EXPLOITANTS D'HÉLICOPTÈRES**

**AVENANT N° 13 DU 10 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2010**

NOR : ASET1150071M

IDCC : 1944

Article 1^{er}

Objet et date d'application

Le présent avenant porte sur la mise à jour à compter du 1^{er} janvier 2010 de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères.

Article 2

Salaires

Les parties sont convenues de fixer les valeurs figurant à l'article 14.B de l'annexe I de la convention collective nationale, comme indiqué ci-après.

(En euros.)

FONCTION EXERCÉE dans l'entreprise	PPH CPL(H)	PPH IFR CPL(H) IR	PLH ATPL(H)
Salaire de base sans ancienneté	2 811,27	3 429,00	4 385,30
Salaire de base avec application de la clause d'ancienneté définie dans la convention pour :			
2 ans	2 867,49	3 497,58	4 472,99
3 ans	2 895,61	3 532,25	4 516,83
4 ans	2 923,73	3 566,17	4 560,71
5 ans	2 951,91	3 600,45	4 604,56
6 ans	2 979,96	3 634,74	4 648,41
7 ans	3 008,05	3 669,04	4 692,25
8 ans	3 036,17	3 703,32	4 736,12
9 ans	3 064,29	3 737,62	4 779,97
10 ans	3 092,41	3 771,90	4 823,82
11 ans	3 120,52	3 806,19	4 867,67
12 ans	3 148,63	3 840,47	4 911,73
13 ans	3 176,75	3 874,78	4 955,37
14 ans	3 204,84	3 909,06	4 999,25
15 ans	3 232,96	3 943,34	5 043,08

Pour les pilotes agricoles :

Pour 330 heures de vol par an : 2 216,81 €.

Prime horaire de vol entre 330 et 500 heures de vol : 55,63 €.

Abattement de 20 % et d'une durée maximale de 18 mois pour les pilotes ayant moins de 1 200 heures de vol (dont 50 % faites sur hélicoptère).

Article 3

Primes résultant de l'annexe II

Il résulte de l'application de l'annexe II du 18 juillet 2003 à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, étendue par l'arrêté du 26 décembre 2003, que les aspects de la rémunération mentionnés à l'article 14 de cette annexe sont modifiés comme suit :

« Une prime brute mensuelle (au prorata de la période d'emploi correspondant aux activités) en contrepartie des spécificités et contraintes qui résultent de cette annexe II, notamment les services de nuit, est établie :

- dans le cas des activités définies aux articles 3.1 et 3.2 de l'annexe II, à un montant mensuel de 408,04 € ;
- dans le cas des activités définies à l'article 3.3 de l'annexe II, à un montant mensuel de 448,84 €. »

Article 4

Négociations salariales 2011

La première réunion de négociation salariale 2011 se tiendra avant le 31 janvier 2011.

Lors de cette réunion, les participants conviendront d'un calendrier de négociation salariale et mettront tout en œuvre afin d'aboutir à la conclusion d'un avenant salarial avant la fin du premier trimestre 2011.

Article 5

Durée, révision, dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus au code du travail.

Article 6

Organisation du droit d'opposition

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Article 7

Formalité de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées audit code.

Fait à Paris, le 10 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEH.

Syndicats de salariés :

FNST CGT ;

SNPL ;

SNPNAC.

Brochure n° 3215

Convention collective nationale

IDCC : 1267. – PÂTISSERIE

AVENANT N° 71 DU 15 JUILLET 2010

RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1150058M

IDCC : 1267

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentant les salariés de la convention collective nationale de la pâtisserie décident de prendre en compte le cas des salariés à temps très partiel.

Le présent avenant modifie les articles 56 et 62 de la convention collective nationale de la pâtisserie afin d'y intégrer ces spécificités.

« Article 56

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé obligatoire tous les salariés relevant des entreprises visées à l'article 54 et ayant 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise. Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime remboursement de frais de soins de santé, en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants :

- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire de frais de soins de santé à affiliation obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples), à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Cette dispense d'affiliation demeure valable tant que les salariés justifient de la couverture dont ils bénéficient dans le cadre d'un autre emploi. Si cette couverture cesse, les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne sont plus garantis ;
- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMUC ;
- les salariés bénéficiant, lors de la mise en place du présent régime dans les entreprises, de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale et cela jusqu'à échéance du contrat individuel si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation ;
- les salariés à temps très partiel (contrat de travail inférieur à un mi-temps) dont la cotisation au présent régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération, à condition d'en faire la demande par écrit auprès de l'employeur.

En aucune manière, les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent être imposées par l'employeur. A la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie des documents justifiant la dispense d'affiliation. »

« Article 62

Cotisations

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

La cotisation du régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé est mensuelle et forfaitaire. Pour les années 2010 et 2011, la cotisation mensuelle, exprimée en euros est fixée et détaillée ci-dessous :

- salarié relevant du régime général de la sécurité sociale : 40 € ;
- salarié relevant du régime local Alsace-Moselle : 26 €.

A compter du 1^{er} janvier 2012, et au 1^{er} janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice. Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

La contribution de l'employeur devra être au minimum de 50 % de la cotisation.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie dans l'entreprise, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés à temps très partiel qui sinon auraient du acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 67 dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais. »

Article 2

Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juillet 2010.

Article 3

Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2261-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités.

Article 4

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

L'article de la convention collective modifié par le présent avenant peut être dénoncé ou modifié dans le respect des modalités définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale de la pâtisserie.

Fait à Paris, le 15 juillet 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNP.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
FAA CFE-CGC.

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011
(AQUITAINE)

NOR : ASET1150055M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FTPR Aquitaine ;
La FSCOP Aquitaine,

D'une part, et

La CGT-FO ;
La CFDT ;
La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Aquitaine applicables à partir du 1^{er} janvier 2011 sont fixés comme suit :

(En euros.)

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET
1 (0 à 10 km)	9,41	2,25	1,67
2 (10 à 20 km)	9,41	4,55	3,15
3 (20 à 30 km)	9,41	7,60	4,43
4 (30 à 40 km)	9,41	10,08	5,89
5 (40 à 50 km)	9,41	13,09	7,48

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Bordeaux, le 10 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011
(AQUITAINE)

NOR : ASET1150053M

IDCC : 2614

Entre :

La FTPR Aquitaine ;

La FSCOP Aquitaine,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2011, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	17 527
B	18 560
C	19 970
D	21 881
E	23 315
F	27 838
G	30 187
H	31 420

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	32 014
G	34 715
H	36 133

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Bordeaux, le 10 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011
(AQUITAINE)

NOR : ASET1150054M
IDCC : 1702

Entre :

La FTPR Aquitaine ;

La FSCOP Aquitaine,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2011, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel
I	1	100	17 555
	2	110	17 758
II	1	125	18 424
	2	140	20 541
III	1	150	22 009
	2	165	24 183
IV		180	26 383

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Bordeaux, le 10 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011
(ILE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1150062M

IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Ile-de-France ;

La FPSCOPB,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'URCB Ile-de-France CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2011, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	18 160
B	19 700
C	21 175
D	23 280
E	26 050
F	29 000
G	30 950
H	31 725

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	33 350
G	35 593
H	36 484

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011
(ÎLE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1150063M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Ile-de-France ;

La FPSCOPB,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'URCB Ile-de-France CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Ile-de-France applicables à partir du 1^{er} janvier 2011 sont fixés comme suit :

Le montant de l'indemnité de repas est fixé à 10,60 € au 1^{er} janvier 2011 pour tous les départements de l'Ile-de-France.

Le montant de l'indemnité pour frais de transport, déterminé par zones, est fixé à compter du 1^{er} janvier 2011 à :

(En euros.)

ZONE	FRAIS DE TRANSPORT
1 (0 à 10 km)	1,84
2 (10 à 20 km)	3,21
3 (20 à 30 km)	5,06
4 (30 à 40 km)	5,95

ZONE	FRAIS DE TRANSPORT
5 (40 à 50 km)	7,10
6 (plus de 50 km)*	8,53
(*) Pour tous les départements de l'Ile-de-France. Sauf cas de grands déplacements.	

Le montant de l'indemnité de trajet, déterminé par zones, est fixé à compter du 1^{er} janvier 2011 à :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET
1 (0 à 10 km)	2,06
2 (10 à 20 km)	3,04
3 (20 à 30 km)	4,74
4 (30 à 40 km)	5,70
5 (40 à 50 km)	7,01
6 (plus de 50 km)*	8,04
(*) Pour tous les départements de l'Ile-de-France. Sauf cas de grands déplacements.	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150061M

IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Ile-de-France ;

La FPSCOPB,

D'une part, et

L'URCB Ile-de-France CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2011, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel
I	1	100	18 160
	2	110	18 395
II	1	125	19 215
	2	140	21 370
III	1	150	22 675
	2	165	24 950
IV		180	27 200

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION,
DE LA PÊCHE, DE LA RURALITÉ
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/3

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne) et entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 151 du 20 octobre 2010 ...	54
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine et Marne) et entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 2 du 15 novembre 2010 à l'accord du 16 juin 2008 relatif à la prévoyance des salariés non cadres.....	56

Convention collective

IDCC : 8117. – **ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA
(Seine-et-Marne)**

**ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Ile-de-France)
(12 février 1964)**

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)

AVENANT N° 151 DU 20 OCTOBRE 2010

NOR : AGRS1197009M
IDCC : 8117

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Seine-et-Marne ;

La fédération des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Seine-et-Marne ;

Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles de l'Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers de la région parisienne CGT ;

Le syndicat de la production agricole et forestière du département de Seine-et-Marne CFDT ;

Le syndicat départemental des ouvriers agricoles de Seine-et-Marne CFTC ;

Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CGC ;

L'union départementale FO de Seine-et-Marne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective de travail du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes :

« Salaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2011

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (1) (Durée légale)
I		Smic en vigueur	Smic mensuel en vigueur
II	1	9,36	1 419,63
	2	9,46	1 434,80
III	1	9,66	1 465,13
	2	10,07	1 527,32
IV	1	10,42	1 580,40
	2	10,80	1 638,04
(1) Pour une période de travail égale à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles).			

Article 2

Ces dispositions prennent effet le 1^{er} janvier 2011.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait au Mée-sur-Seine, le 20 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8117. – **ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA
(Seine-et-Marne)**
**ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Ile-de-France)**
(12 février 1964)

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)

AVENANT N° 2 DU 15 NOVEMBRE 2010
A L'ACCORD DU 16 JUIN 2008 RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES

NOR : AGRS1197010M
IDCC : 8117

Entre :

La fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de Seine-et-Marne ;

La fédération des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Seine-et-Marne ;

Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles de l'Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers de la région parisienne CGT ;

Le syndicat départemental des ouvriers agricoles de Seine-et-Marne CFTC ;

L'union départementale FO de Seine-et-Marne ;

La section de Seine-et-Marne du syndicat francilien de la production agricole et de l'hippisme CFDT ;

Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 6 de l'accord intitulé « Complémentaire frais de santé » est modifié comme suit dans ses parties B et C.

« B. – Prestations

Les prestations seront versées conformément au tableau ci-après :

AGRI-PRÉVOYANCE	REMBOURSEMENT MSA	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT total
Hospitalisation			
Frais de soins et de séjour	80 % de la BR	20 % de la BR	100 % de la BR
Forfait journalier hospitalier	–	100 % dès le premier jour	100 % dès le premier jour
Dépassement d'honoraires (soins et frais de séjour dont chambre particulière et frais d'accompagnant [1] hors maternité et psychiatrie)	–	Frais réels limités à 220 % de la BR	Frais réels limités à 220 % de la BR
Maternité	100 % de la BR	Remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité	100 % de la BR + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité
Frais de soins et de séjour (y compris chambre particulière)			

AGRI-PRÉVOYANCE	REMBOURSEMENT MSA	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT total
Psychiatrie Frais de soins et de séjour (y compris chambre particulière)	80 % de la BR (3)	20 % de la BR (3) + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par an et par bénéficiaire	100 % de la BR (3) + remboursement complémentaire à concurrence du tiers du PMSS par an et par bénéficiaire
Frais médicaux (5)			
Consultation d'un médecin	70 % de la BR (3)	30 % de la BR (3)	100 % de la BR (3)
Radiographie	70 % de la BR	30 % de la BR	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux, analyses	60 % de la BR (3)	40 % de la BR (3)	100 % de la BR (3)
Soins, actes techniques (4)	de 60 à 70 % de la BR	100 % des FR (2)	100 % des FR (2)
Fournitures médicales, petit appareillage et pansements	65 % de la BR (3)	35 % de la BR (3)	100 % de la BR (3)
Gros appareillage	65 % de la BR (3)	35 % de la BR (3)	100 % de la BR (3)
Dépassement d'honoraires	0 %	220 % de la BR (3), 5 fois par an	220 % de la BR (3), 5 fois par an
Pharmacie (5)			
Vignettes blanches	65 % de la BR (3)	35 % de la BR (3)	100 % de la BR (3)
Vignettes bleues	35 % de la BR (3)	65 % de la BR (3)	100 % de la BR (3)
Vignettes oranges	15 % de la BR (3)	85 % de la BR (3)	100 % de la BR (3)
Frais de transport	65 % de la BR (3)	35 % de la BR (3)	100 % de la BR (3)
Optique			
Honoraires	70 % de la BR (3)	390 % de la BR (3)	460 % de la BR (3)
Verres, monture et lentilles, prise en charge acceptée	65 % de la BR (3)	390 % de la BR (3) + crédit de 200 € par an et par bénéficiaire	455 % de la BR (3) + crédit 200 € par an et par bénéficiaire
Lentilles non jetables, prise en charge refusée	0 %	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Dentaire (5)			
Honoraires	70 % de la BR	Frais réels restant à charge (2)	100 % des frais réels (2)
Prothèses dentaires, prise en charge acceptée	70 % de la BR	140 % de la BR + crédit annuel de 300 € par bénéficiaire	210 % de la BR + crédit annuel de 300 € par bénéficiaire
Prothèses dentaires, prise en charge refusée	0 %	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie, prise en charge acceptée	100 % de la BR	200 % de la BR	300 % de la BR
Orthodontie, prise en charge refusée	0 %	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire
Autres			
Prothèse auditive acceptée	65 % de la BR (3)	390 % de la BR (3)	455 % de la BR (3) par oreille
Cures thermales, prise en charge acceptée			
Honoraires (surveillance médicale)	70 % de la BR (3)	30 % de la BR (3)	100 % de la BR (3)
Frais balnéaires	65 % de la BR (3)	35 % de la BR (3)	100 % de la BR (3)
Transport et hébergement	0 %	0 %	0 %
<p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ; TR : tarif de responsabilité ; TC : tarif de convention ; TA : tarif d'autorité ; TM : ticket modérateur ; FR : frais réels.</p> <p>BR : base de remboursement.</p> <p>BR C : base de remboursement appliquée au secteur conventionné (établissement ou praticien).</p> <p>(1) Les frais d'accompagnant sont pris en charge pour l'accompagnement des enfants à charge. Ces frais ne concernent que l'hébergement et les repas de l'accompagnant facturés par l'établissement de soins où l'enfant à charge est hospitalisé.</p> <p>(2) Si secteur conventionné, le remboursement comprend la part obligatoire + la part complémentaire. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + part complémentaire) limité à 300 % du TC (ou selon à 90 % des frais réels limité à 300 % de la BR secteur conventionné).</p> <p>(3) Ici de la BR : TR.</p> <p>(4) Y compris optique et dentaire.</p>			

AGRI-PRÉVOYANCE	REMBOURSEMENT MSA	REMBOURSEMENT complémentaire	REMBOURSEMENT total
<p>(5) Y compris actes de prévention selon les conditions prévues par l'arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention ci-dessous.</p> <p>Actes de préventions couverts :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12) ; – un dépistage de l'hépatite B (codes NA BM 4713, 4714, 0323, 0351) ; – un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8) effectué sur les 1^{re} et 2^e molaires permanentes une fois par dent et avant le 14^e anniversaire ; – un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO 24), à condition qu'il s'agisse du 1^{er} bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ; – un dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : <ul style="list-style-type: none"> – audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ; – audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP15) ; – audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ; – audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ; – audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002) ; – acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'AMO ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans ; <ul style="list-style-type: none"> – les vaccinations suivantes (seules ou combinées) ; – diphtérie, tétanos, poliomyélite (à tout âge) ; – coqueluche (avant 14 ans) ; – hépatite B (avant 14 ans) ; – BCG (avant 6 ans) ; – rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et les femmes non immunisées désirant avoir un enfant ; – <i>haemophilus influenza B</i> ; – vaccination contre infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 ans. 			

C. – Dispenses d'affiliation

Des dispenses d'affiliation à la complémentaire frais de santé sont possibles dans les situations suivantes :

- les salariés bénéficiaires de la CMUC. Cette dispense est valable pendant toute la durée de leur prise en charge au titre de la CMUC (sous réserve d'en apporter la preuve). Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMUC, ils doivent être affiliés à la complémentaire frais de santé ;
- les salariés à employeurs multiples déjà couverts à titre obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (sous réserve d'en apporter la preuve) ;
- les salariés en contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 12 mois qui bénéficient d'une complémentaire santé par ailleurs (sous réserve d'en apporter la preuve) ;
- les salariés à temps partiel et les apprentis, dès lors que la cotisation à leur charge est supérieure à 10 % de leur rémunération brute. »

Article 2

Date d'effet et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au 1^{er} janvier 2011.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008.

Fait au Mée-sur-Seine, le 15 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110030-000111

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
