

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
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° 2011/5 DU 26 FÉVRIER 2011**

	Pages
<b>Ministère du travail, de l'emploi et de la santé .....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....</b>	<b>91</b>

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/5

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Ameublement (Meurthe-et-Moselle) :</b> accord du 3 décembre 2010 relatif à la fermeture dominicale des magasins d'ameublement .....	4
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord du 6 décembre 2010 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels .....	8
<b>Ateliers et chantiers d'insertion :</b> accord du 5 octobre 2010 relatif à l'égalité professionnelle.....	10
<b>Ateliers et chantiers d'insertion :</b> accord du 5 octobre 2010 relatif à l'emploi des seniors .....	12
<b>Ateliers et chantiers d'insertion :</b> accord du 5 octobre 2010 relatif à la retraite.....	14
<b>Ateliers et chantiers d'insertion :</b> accord du 19 novembre 2010 relatif à la durée du travail.....	16
<b>Ateliers et chantiers d'insertion :</b> accord du 19 novembre 2010 relatif à l'emploi des handicapés .....	21
<b>Ateliers et chantiers d'insertion :</b> accord du 19 novembre 2010 relatif à la formation professionnelle .....	23
<b>Ateliers et chantiers d'insertion :</b> accord du 19 novembre 2010 relatif à la négociation portant sur la diversité ..	26
<b>Bureaux d'études techniques :</b> accord du 17 décembre 2010 relatif au financement d'actions pour la formation professionnelle .....	28
<b>Chimie (industries) :</b> accord du 21 décembre 2010 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels .....	30
<b>Chômage partiel :</b> accord du 29 juin 2010 relatif à l'indemnisation pour arrêts temporaires d'activité suite aux intempéries des 15 et 16 juin 2010 .....	31
<b>Médecine du travail (services interentreprises) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2010 relatif au fonctionnement de la commission paritaire nationale.....	33
<b>Métallurgie (Aisne) :</b> accord du 19 novembre 2010 relatif aux garanties de rémunération effective pour l'année 2010.....	37
<b>Métallurgie (Charente) :</b> accord du 20 décembre 2010 relatif aux taux effectifs garantis .....	39
<b>Métallurgie (Loiret) :</b> accord du 14 décembre 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	42
<b>Métallurgie (Maine-et-Loire) :</b> accord du 21 décembre 2010 relatif aux salaires et à l'indemnité de panier pour l'année 2011 .....	44
<b>Offices publics de l'habitat :</b> accord du 24 novembre 2010 relatif à la classification des emplois, aux rémunérations et à la création d'une commission paritaire nationale .....	50
<b>Plasturgie :</b> accord « Salaires » du 8 décembre 2010.....	59
<b>Services d'eau et d'assainissement (entreprises) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2010 relatif à la prévention des risques liés à l'amiante.....	62
<b>Transport aérien (personnel au sol et navigant technique) :</b> avenant n° 4 du 16 décembre 2010 à l'accord du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle.....	66
<b>Travaux publics (Auvergne [ETAM]) :</b> accord du 17 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	69

	Pages
<b>Travaux publics (Auvergne [ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 17 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011 .....	71
<b>Travaux publics (Auvergne [ouvriers]) :</b> accord du 17 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	73
<b>Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ETAM]) :</b> accord du 10 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	75
<b>Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 10 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011 .....	77
<b>Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers]) :</b> accord du 10 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	79
<b>Travaux publics (PACA [ETAM]) :</b> accord du 2 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	81
<b>Travaux publics (PACA [ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 2 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011 .....	83
<b>Travaux publics (PACA [ouvriers]) :</b> accord du 2 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	85
<b>Travaux publics (Rhône-Alpes [ETAM]) :</b> accord du 21 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	87
<b>Travaux publics (Rhône-Alpes [ouvriers]) :</b> accord du 21 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	89

**Accord professionnel**  
**NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À LA FERMETURE DOMINICALE DES MAGASINS D'AMEUBLEMENT  
(MEURTHE-ET-MOSELLE)  
NOR : ASET1150127M

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire,

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions, ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

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

*Champ d'application territorial et professionnel*

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration (voir champ d'application en annexe).

Il s'applique sur l'ensemble du département de Meurthe-et-Moselle.

Les dispositions qu'il comporte s'appliquent, sous réserve de leur conformité, aux dispositions conventionnelles conclues au niveau régional ou national.

**Article 2**

*Fermures dominicales*

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail tel que complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 45 dimanches par an.

La partie la plus diligente saisira monsieur le préfet de Meurthe-et-Moselle, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

**Article 3**

*Dates d'ouverture*

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant :

- les 2 dimanches de décembre précédant Noël ;

- 5 dimanches laissés à disposition et tenant compte des spécificités commerciales de chaque enseigne, pour lesquels les employeurs s'engagent à obtenir l'autorisation municipale requise, 8 jours au moins avant le dimanche au titre duquel l'autorisation est sollicitée.

Les entreprises informeront de leur choix et de la décision de l'autorité municipale l'organisation professionnelle dont ils dépendent et communiqueront à l'inspecteur du travail territorialement compétent la modification d'horaire qui en résulte conformément au droit en vigueur. Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail.

#### **Article 4**

##### *Contreparties et autres garanties au travail du dimanche*

Les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies, sous réserve des dispositions plus favorables prévues par accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement ou par voie d'entente directe entre employeur(s) et salarié(s) :

1. La durée de la journée de travail le dimanche est limitée à 8 heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises.
2. Aucun salarié ne pourra être occupé plus de 2 dimanches consécutifs, et, sauf volontariat, le nombre de dimanches travaillés par salarié et par an ne sera pas supérieur à 3.
3. Le travail d'un jour férié est interdit dans la semaine précédant ou suivant le dimanche travaillé par le salarié.
4. Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire pour ce jour de travail exceptionnel, égale à la valeur de 1/30 de son traitement mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé à la journée.
5. Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.
6. Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

#### **Article 5**

##### *Conditions d'application*

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

#### **Article 6**

##### *Commission de suivi*

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

La présidence est assurée par le président de la chambre régionale de l'ameublement.

La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Lorraine (ou son représentant) est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an à la demande de l'une des parties signataires et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

#### **Article 7**

##### *Durée, révision, extension*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2015. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Six mois avant le terme du présent accord, l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales représentatives sera invité à une négociation en vue de la conclusion d'un nouvel accord.

#### **Article 8**

##### *Publicité, dépôt*

Le texte du présent accord de branche sera déposé auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75015 Paris, et au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy par les soins de la partie la plus diligente.

Fait à Vandœuvre-lès-Nancy, le 3 décembre 2010.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CRAEM Est.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

UD CGT-FO.

ANNEXE  
CHAMP CONVENTIONNEL

---

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

ACTIVITÉS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION de la présente convention	CODE NAF	CODE NAF Révision 2
Commerce de détail de l'ameublement	52.4H	47.59A
Commerce de détail des luminaires	52.4J	47.59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	52.4U	47.53Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	52.4J et H	47.59A et 47.59B
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	51.1U	46.19A
Commerce de gros en ameublement	51.4S	46.47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	51.1J	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	63.1E	52.10B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	91.1A	94.11Z
Location de meubles et sièges	71.4B	77.29Z

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES  
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(13 novembre 1967)

---

Convention collective nationale

IDCC : 653. – **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE  
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(27 mars 1972)

---

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

---

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2010

RELATIF AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1150106M  
IDCC : 438, 653, 1672, 1679

---

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La FS CFDT (branche assurances) ;

La CFE-CGC, fédération de l'assurance ;

Le SNAATAM CFE-CGC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

Le SNCSA CFE-CGC ;

Le SNIA CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La CGT (branche assurances) ;

La FEC FO (section fédérale des assurances),

D'autre part,

Vu l'accord du 22 décembre 1994 portant création d'OPCASSUR ;

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, la convention collective nationale de l'inspection de l'assurance du 27 juillet 1992, la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967, et la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

Vu l'accord « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie » du 14 octobre 2004 ;

Vu l'accord « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie dans les réseaux commerciaux » du 22 juin 2007 ;

Vu l'accord national interprofessionnel et ses avenants du 5 octobre 2009, sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires conviennent ce qui suit.

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

### *Objet de l'accord*

En application de l'article L. 6332-19, 1° et 2°, du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Le pourcentage à retenir est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités de répartition des sommes dues au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation pour l'année 2011.

Les sommes dues par les sociétés d'assurances relevant du champ du présent accord sont versées par l'intermédiaire d'OPCASSUR.

## **Article 2**

### *Répartition pour l'année 2011*

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

- 60 % au titre de la professionnalisation ;
- 40 % 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 visées par le présent accord.

Le versement à OPCASSUR au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à OPCASSUR avant le 28 février 2011.

## **Article 3**

### *Date d'effet*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## **Article 4**

### *Durée de l'accord*

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

## **Article 5**

### *Dépôt légal et extension*

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**  
**DANS LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

ACCORD DU 5 OCTOBRE 2010  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150113M

CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

PRÉAMBULE

La branche professionnelle des ateliers chantiers d'insertion est en cours de construction. De ce fait, les partenaires sociaux n'ont que très peu de données statistiques sur les salariés de son champ.

Ils souhaitent dans ce contexte engager une négociation de branche dont ils ont décidé de fixer les principes par le présent accord de méthode.

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

*Objectifs de la négociation*

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant, d'une part, à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, le parcours professionnel, la gestion des rémunérations et l'équilibre vie professionnelle et personnelle et, d'autre part, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

**Article 2**

*Etat des lieux*

Les partenaires sociaux conviennent de faire un état des lieux établi à partir des indicateurs et informations recueillis par la branche auprès de la commission de suivi « classification », de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, le contrat emploi et prospective.

**Article 3**

*Méthode et calendrier*

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise place de l'intégralité de la convention collective des ateliers chantiers d'insertion, soit le 1<sup>er</sup> février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'égalité professionnelle.

**Article 4**

*Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de branche relative à l'égalité professionnelle dans le cadre de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 5 octobre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SYNESI.

**Syndicats de salariés :**

FNAS CGT- FO ;

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

**Accord professionnel**  
**EMPLOI DES SENIORS**  
**DANS LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

ACCORD DU 5 OCTOBRE 2010  
RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1150114M

CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

PRÉAMBULE

La branche professionnelle des ateliers chantiers d'insertion est en cours de construction. De ce fait, les partenaires sociaux n'ont que très peu de données statistiques sur les salariés de son champ.

Ils souhaitent dans ce contexte engager une négociation de branche dont ils ont décidé de fixer les principes par le présent accord de méthode.

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

*Objectifs de la négociation*

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant, d'une part, à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, le parcours professionnel, la transmission des savoirs et des compétences des salariés seniors et, d'autre part, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

**Article 2**

*Etat des lieux*

Les partenaires sociaux conviennent de faire un état des lieux établi à partir des indicateurs et informations recueillis par la branche auprès de la commission de suivi « classification », de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, le contrat emploi et prospective.

**Article 3**

*Méthode et calendrier*

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise place de l'intégralité de la convention collective des ateliers chantiers d'insertion, soit le 1<sup>er</sup> février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'emploi des seniors.

**Article 4**

*Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de branche relative à l'emploi des seniors dans le cadre de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 5 octobre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SYNESI.

**Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC ;

FNAS CGT-FO.



**Accord professionnel**  
**RETRAITE**  
**DANS LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

---

ACCORD DU 5 OCTOBRE 2010

RELATIF À LA RETRAITE

NOR : ASET1150112M

CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

CHAPITRE RETRAITE

*Section 1*

Tous les salariés doivent être affiliés à un régime de retraite complémentaire.

*Section 2*

Les taux contractuels de cotisations pour la retraite complémentaire sont régis par les dispositions légales.

*Section 3*

L'ouverture des droits à la retraite est fixée par les dispositions légales et conventionnelles.

*Section 4*

Date d'application et extension de l'accord.

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

*Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

**Article 2**

*Date d'entrée en application de l'accord*

Le présent accord entre en application à la date de sa signature.

**Article 3**

*Extension*

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et de ses avenants.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Fait à Paris, le 5 octobre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SYNESI.

**Syndicats de salariés :**

FNAS CGT-FO ;

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

**Accord professionnel**  
**DURÉE DU TRAVAIL**  
**DANS LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2010  
RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL

NOR : ASET1150118M

CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

CHAPITRE

DURÉE DU TRAVAIL

La loi fixe les durées légales et maximales du travail et régleme les repos et jours fériés.

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine.

*Section 1*

*Enregistrement du temps de travail*

L'employeur doit établir un suivi des heures de travail effectuées pour tous les salariés à temps complet et à temps partiel. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en forfait jours, l'employeur doit établir un suivi du nombre de jours de travail effectué.

Le suivi des heures ou des jours peut être effectué par le salarié soit sous forme auto-déclarative ou par tout autre moyen, mis en place par l'employeur et signé par les deux parties.

*Section 2*

*Organisation de la journée de travail*

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

Pour les salariés à temps complet, la journée de travail peut être continue ou discontinue.

**Article 2**

La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail ne peut être inférieure à 12 heures consécutives dans la semaine de travail.

**Article 3**

L'amplitude maximum de la journée de travail est de 10 heures. Dans le cadre des articles 3121-15 et suivants du code du travail, elle peut être portée à 12 heures.

**Article 4**

Selon l'article L. 3121-33, lorsque le temps de travail au cours d'une journée atteint 6 heures, pauses non comprises, le salarié doit bénéficier d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

*Section 3*

*Organisation hebdomadaire du travail*

La durée hebdomadaire de travail peut être répartie de manière égale ou inégale jusqu'à 6 jours par semaine.

*Section 4*  
*Heures supplémentaires*

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

L'employeur peut être amené à demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (sauf dérogation, notamment en cas d'aménagement de la durée du travail). Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

**Article 2**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

**Article 3**

Les heures supplémentaires feront l'objet soit d'un repos compensateur équivalent, soit d'une rémunération, après accord entre les deux parties (employeur/salarié). La majoration des heures supplémentaires est celle prévue par la loi.

**Article 4**

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

**Article 5**

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel donne droit, en plus des majorations prévues en contrepartie des heures supplémentaires, à une contrepartie obligatoire en repos. Cette contrepartie obligatoire en repos est fixée à 50 % pour les ateliers et chantiers d'insertion de 20 salariés au plus et à 100 % pour les ateliers et chantiers d'insertion de plus de 20 salariés. Cette contrepartie obligatoire en repos peut être prise en journée ou en demi-journée.

*Section 5*  
*Aménagement de la durée du travail*

Chaque atelier, chantier d'insertion, pourra décider, par accord d'entreprise, d'aménager la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, selon les modalités ci-dessous définies :

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

Il sera fait application des articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 pour les conditions d'aménagement du temps de travail.

Chaque employeur établira le programme indicatif de la variation de la durée de travail et le soumettra pour avis soit aux comités d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Les salariés seront prévenus de leurs horaires de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

La durée du travail peut être aménagée sur une période correspondant à l'année civile dans la limite de 1 607 heures par an et répondra aux obligations du code du travail, à savoir 48 heures hebdomadaires maximum et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives, au maximum.

**Article 2**

L'aménagement de la durée du travail peut être révisé en cours de période, sous réserve d'un délai de prévenance des salariés de 7 jours ouvrés.

**Article 3**

A la fin de la période de référence, si le calcul des heures de travail fait apparaître un solde d'heures supplémentaires en faveur du salarié, ces heures donneront lieu à des contreparties telles que définies aux articles 3, 4 et 5 de la section 4 de ce présent chapitre.

**Article 4**

Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période : il sera mis en place un suivi du temps de travail qui devra permettre un décompte fiable au terme de la période considérée des heures effectuées et un point sera fait sur les heures supplémentaires éventuellement imputables sur le contingent annuel.

*Section 6*  
*Temps de travail des salariés à temps partiel*

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

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier de l'aménagement de la durée du travail. Il sera fait obligation à l'employeur de préciser à chaque salarié ses horaires de travail dans un cadre contractuel.

Le contrat de travail devra prévoir les cas et la nature selon lesquelles les horaires de travail de chaque journée peuvent être modifiés. Ainsi il sera remis un nouveau planning signé par les deux parties dans les cas :

- de remplacement pour absence d'un salarié, absent pour une durée supérieure à 7 jours ouvrés ;
- de surcroît d'activité temporaire ;
- de développement d'une nouvelle activité ou d'un nouveau projet.

**Article 2**

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

**Article 3**

*Egalité de traitement*

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

Les salariés à temps partiel perçoivent une rémunération proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'ACI, compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté. Leur rémunération est calculée au prorata du temps de présence par rapport à l'horaire légal mensuel de 151, 67 heures, pour un temps plein.

**Article 4**

*Priorité d'accès*

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, de même que les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans le même ACI, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

**Article 5**

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de la durée mensuelle inscrite au contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel à un niveau égal à la durée légale du travail, soit 35 heures.

**Article 6**

Il n'existe pas d'heures supplémentaires pour les salariés à temps partiel.

**Article 7**

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux horaire contractuel normal, sans majoration et ne peuvent être remplacées par un repos ; toutefois, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle donne droit à une majoration de salaire de 25 %.

**Article 8**

Chaque modification de la durée du travail fera l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

*Section 7*  
*Temps de travail des cadres*

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

*Convention de forfait*

Une convention de forfait de 218 jours par an pourra être conclue avec les salariés dont le rythme de travail ne peut, en raison de leur mission, être soumis à l'horaire collectif de travail de l'entreprise ou du service qu'ils dirigent ou ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

## **Article 2**

Entrent dans le champ de ces définitions les salariés relevant de l'emploi repère « directeur » et éventuellement « coordinateur C » lorsqu'il a un statut de cadre.

## **Article 3**

L'application de cette disposition est subordonnée à l'acceptation, par écrit, du salarié, dans le cadre d'une convention individuelle de forfait.

### *Section 8*

#### *Temps de trajet pour se rendre sur son lieu de travail*

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

### *Section 9*

#### *Temps de trajet entre deux lieux de travail*

Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré.

### *Section 10*

#### *Temps de repas*

Le temps de repas ne constitue pas du travail effectif, ce temps n'est pas rémunéré et n'est pas comptabilisé, sauf si un salarié reste à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

La journée de travail est coupée par un repos minimum de 30 minutes.

### *Section 11*

#### *Temps d'habillage et de déshabillage*

Si le port d'une tenue de travail est imposé par l'entreprise, le temps d'habillage et de déshabillage sera assimilé à du temps de travail effectif. Le contrat de travail devra prévoir cette clause aux conditions particulières.

### *Section 12*

#### *Travail exceptionnel les jours de repos et les jours fériés*

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

### *Section 13*

#### *Travail exceptionnel entre 22 heures et 6 heures*

Il sera fait application des dispositions législatives en vigueur.

### *Section 14*

#### *Date d'application et extension de l'accord*

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

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## **Article 2**

### *Date d'entrée en application de l'accord*

Le présent accord entre en application à la date de sa signature.

## **Article 3**

### *Extension*

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et de ses avenants.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Fait à Paris, le 19 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SYNESI.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC.

**Accord professionnel**  
**EMPLOI DES HANDICAPÉS**  
**DANS LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

---

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2010  
RELATIF À L'EMPLOI DES HANDICAPÉS

NOR : ASET1150136M

CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

PRÉAMBULE

La branche professionnelle des ateliers chantiers d'insertion est en cours de construction. De ce fait, les partenaires sociaux n'ont que très peu de données statistiques sur les salariés de son champ.

Ils souhaitent dans ce contexte engager une négociation de branche dont ils ont décidé de fixer les principes par le présent accord de méthode.

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

*Objectifs de la négociation*

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant, d'une part, à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle continue et au parcours professionnel et, d'autre part, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

**Article 2**

*Etat des lieux*

Les partenaires sociaux conviennent de faire un état des lieux établi à partir des indicateurs et informations recueillis par la branche auprès de la commission de suivi « classification », de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, le contrat emploi et prospective.

**Article 3**

*Méthode et calendrier*

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise place de l'intégralité de la convention collective des ateliers chantiers d'insertion, soit le 1<sup>er</sup> février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur l'emploi des handicapés.

**Article 4**

*Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de branche relative à l'emploi des handicapés dans le cadre de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 19 novembre 2010.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SYNESI.

**Syndicats de salariés :**

FNAS CGT- FO ;

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

**Accord professionnel**  
**FORMATION PROFESSIONNELLE**  
**DANS LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2010  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150073M

CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

L'accord sur la formation professionnelle conclu par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés ne s'applique pas aux entreprises dont les contributions formation sont recouvrées par la MSA et gérées par le FAFSEA.

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux accordent une attention toute particulière à la formation professionnelle. Elle est un des fondamentaux essentiels pour toute progression professionnelle des personnes quelles qu'elles soient.

Elle constitue aussi une mission intrinsèque des ateliers et chantier d'insertion parce qu'elle contribue à l'accompagnement social et professionnel des salariés en parcours professionnel.

La pédagogie développée a pour objectif, à partir d'une mise en situation collective de production, le développement des situations d'apprentissage par l'expérience et l'acquisition des savoirs et compétences de base visant l'insertion professionnelle. Ces activités demandent un encadrement professionnel et qualifié.

L'ensemble des contributions liées à la participation légale des employeurs de la branche à la formation professionnelle ne peut et ne doit, à lui seul, couvrir les besoins des salariés en parcours d'insertion. C'est pourquoi les signataires de l'accord s'engagent à tout mettre en œuvre pour qu'à un niveau national mais aussi dans les régions des actions concertées soient engagées avec l'Etat, les collectivités territoriales compétentes, le SPE et tout acteur de la formation professionnelle pour développer les formations à destination des salariés des ACI.

Les salariés en parcours professionnel qui bénéficient de formation travailleront, pour la majorité, dans d'autres branches professionnelles. Toutes les synergies avec les organisations représentant ces secteurs seront recherchées afin de favoriser une insertion durable.

*Section*

*Contributions*

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

*Répartition des fonds*

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est fixée, conventionnellement, à 1,60 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce taux inclut les obligations légales au titre du CIF CDI et de la professionnalisation, ainsi que l'obligation conventionnelle au titre du plan.

Cette participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue s'appliquera de la façon suivante :

- entreprises de 20 salariés et plus : 1,6 % à partir de 2011 ;
- entreprises de 10 à moins de 20 salariés :
  - 1,05 % pour 2011 ;

- 1,25 % pour 2012 ;
- 1,60 % à partir de 2013 ;
- entreprises de moins de 10 salariés :
  - 0,55 % pour 2011 ;
  - 1,25 % pour 2012 ;
  - 1,60 % à partir de 2013.

Ces pourcentages incluent les obligations légales au titre du CIF CDI, de la professionnalisation et du plan de formation.

Pour le calcul de l'effectif sont notamment exclus du calcul les salariés :

- apprentis, titulaires d'un CIE, CAE, CA, CUI, contrat de professionnalisation (art. L. 1111-3 du code du travail) ;
- salariés mis à disposition par une entreprise de temporaire, un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire (art. R. 1111-1 du code du travail).

Pour le calcul de la masse salariale brute (MSB) sont notamment à inclure dans le calcul de la MSB :

- rémunérations versées aux titulaires d'un CIE, CAE, CA, CUI, contrat de professionnalisation ;
- rémunérations versées aux salariés permanents ou non des associations intermédiaires, des entreprises et structures d'insertion par l'économie ;
- les primes, indemnités et gratifications et autres avantages en argent ou nature, y compris les pourboires (art. L. 242-1, al. 1, du code de la sécurité sociale) ;
- les primes liées à la fonction (assiduité, 13<sup>e</sup> mois, responsabilité...), les primes liées aux conditions particulières ou lieu de travail ou à des événements familiaux (art. L. 242-1, al. 1, du code de la sécurité sociale) ;
- les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (indemnités compensatrices de préavis, de congés payés...) (art. L. 242-1, al. 12, du code de la sécurité sociale).

## **Article 2**

### *Adhésion à un OPCA et à un OPACIF*

Les entreprises adhèrent à Uniformalisation en tant qu'OPCA et lui versent leurs contributions légales et conventionnelles dues au titre de la professionnalisation et du plan.

Les entreprises adhèrent à Uniformalisation en tant qu'OPACIF et lui versent, pour celles qui y sont assujetties, 0,20 % de leur masse salariale brute.

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties, en plus des taux fixés ci-dessus, au versement d'une contribution de 1 % sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF CDD.

Cette contribution de 1 % de la MSB des seuls salariés en CDD présents dans l'entreprise durant l'année considérée ne concerne pas les salaires payés aux titulaires de :

- contrats d'apprentissage ;
- contrats de professionnalisation ;
- CA, CAE ;
- contrats conclus avec des jeunes en cours de scolarité ou d'études supérieures ;
- CDD qui se poursuivent par un CDI

(art. D. 6322-21 du code du travail).

## **Article 3**

### *Principe de mutualisation*

La part du versement Plan affectée à la mutualisation de branche est définie de la manière suivante :

- entreprises de 20 salariés et plus : 0,15 % de la MSB ;
- entreprises de moins de 20 salariés : 0,70 % de la MSB.

La part du versement Plan affectée à la mutualisation de branche s'appliquera de la manière suivante :

- entreprises de 20 salariés et plus : 0,15 % de la MSB à partir de 2011 ;
- entreprises de moins de 20 salariés :
  - 0,40 % de la MSB pour 2011 ;
  - 0,50 % de la MSB pour 2012 ;
  - 0,70 % de la MSB à partir de 2013.

Tout versement Plan de formation est d'abord affecté à la mutualisation de branche, selon les taux de mutualisation fixés ci-dessus. La part du versement supérieure au taux de mutualisation est alors affectée au budget individuel de l'entreprise.

La première utilisation de la mutualisation pourrait être dédiée à une formation sur les emplois repères et à la mise en place de la classification.

#### **Article 4**

##### *Franchissement des seuils*

Les taux ci-dessus sont applicables dès la première année de franchissement des seuils.

#### **Article 5**

##### *Durée, date d'application et extension de l'accord*

##### **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

##### **Date d'entrée en application de l'accord**

Le présent accord entre en application à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

##### **Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et de ses avenants.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Fait à Paris, le 19 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

SYNESI.

##### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

**Accord professionnel**  
**NÉGOCIATION RELATIVE À LA DIVERSITÉ**  
**DANS LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2010  
RELATIF À LA NÉGOCIATION PORTANT SUR LA DIVERSITÉ

NOR : ASET1150138M

CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

PRÉAMBULE

La branche professionnelle des ateliers chantiers d'insertion est en cours de construction. De ce fait, les partenaires sociaux n'ont que très peu de données statistiques sur les salariés de son champ.

Ils souhaitent dans ce contexte engager une négociation de branche dont ils ont décidé de fixer les principes par le présent accord de méthode.

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

*Objectifs de la négociation*

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre une négociation visant, d'une part, à définir un dispositif conventionnel relatif à l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle continue et au parcours professionnel et, d'autre part, à fixer les modalités de suivi de l'accord.

**Article 2**

*Etat des lieux*

Les partenaires sociaux conviennent de faire un état des lieux établi à partir des indicateurs et informations recueillis par la branche auprès de la commission de suivi « classification », de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, le contrat emploi et prospective.

**Article 3**

*Méthode et calendrier*

Les partenaires sociaux conviennent qu'à la fin de la mise place de l'intégralité de la convention collective des ateliers chantiers d'insertion, soit le 1<sup>er</sup> février 2013, ils détermineront les dates de commission paritaire pour ouvrir les négociations sur la diversité dans l'entreprise.

**Article 4**

*Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin à l'ouverture de la négociation de branche relative à la diversité dans l'entreprise dans le cadre de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 19 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SYNESI.

**Syndicats de salariés :**

FNAS CGT-FO ;

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

Brochure n° 3018

Convention collective nationale  
IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,  
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS  
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AU FINANCEMENT D' ACTIONS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150141M  
IDCC : 1486

PRÉAMBULE

La loi du 24 novembre 2009 a institué une contribution obligatoire des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), collectée par leur OPCA.

Le FPSPP a pour mission de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par convention-cadre signée entre l'Etat et le FPSPP.

Il dispose des excédents financiers des OPCA et OPACIF ainsi que d'une contribution égale à un pourcentage compris entre 5 et 13 % de la participation obligatoire des entreprises à la formation versée par l'intermédiaire des OPCA et OPCACIF.

Afin de donner au FAFIEC les moyens de poursuivre l'accompagnement des entreprises dans le domaine de la formation par une prise en charge des formations tout au long de l'année, les partenaires sociaux décident de créer une contribution additionnelle.

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

*Contribution conventionnelle à la formation continue  
pour les entreprises de 10 salariés et plus*

La cotisation conventionnelle à la formation continue de 0,225 % de la masse salariale des entreprises de plus de 10 salariés, prévue par l'accord formation de la branche du 23 octobre 2008, est complétée par un appel de contribution additionnelle de 0,054 % de la masse salariale.

Cette contribution spécifique est entièrement destinée à couvrir une part de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels due par le FAFIEC, et s'ajoute à la contribution de 0,225 % qui en supporte le solde.

**Article 2**

*Contribution conventionnelle à la formation continue  
des entreprises de moins de 10 salariés*

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, les entreprises de moins de 10 salariés versent l'intégralité de leur obligation de formation à l'OPCA de la branche. Aussi, la contribution spécifique prévue à l'article 1<sup>er</sup> ne s'applique pas aux entreprises entrant dans cette catégorie.

**Article 3**

*Mise en œuvre de la politique de formation*

Parallèlement à la création de la contribution additionnelle, les partenaires sociaux s'engagent à améliorer la gouvernance du FAFIEC et la mise en œuvre dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011 de la note de politique de formation présentée lors de la CPNE du 9 décembre 2010 :

Les partenaires sociaux veilleront à ce que le FAFIEC mette en place les enveloppes et les critères de prise en charge de la formation continue correspondant à la note de politique avec pour objectif de communiquer ces éléments aux entreprises avant le 30 janvier 2011.

La démarche qualité initiée par le FAFIEC, visant à améliorer la satisfaction de ses adhérents, à périmètre constant, sera renforcée.

La note de politique traduisant plus particulièrement la volonté des partenaires sociaux d'inciter les entreprises à effectuer des versements au-delà de l'obligation conventionnelle, des enveloppes réservées aux entreprises ayant effectué des versements facultatifs, agrément par agrément, seront mises en place.

Ces enveloppes permettront d'assurer des services spécifiques autofinancés par les versements facultatifs et conformes au droit de la concurrence. Les services existant sur le secteur marchand seront financés par le FAFIEC et ceux relevant du secteur non marchand seront assurés directement par les services de l'OPCA, en fonction de ses ressources.

Un suivi particulier sera mis en œuvre pour les entreprises de moins de 10 salariés afin qu'elles puissent déployer les formations nécessaires à leurs salariés et, si nécessaire, le conseil d'administration du FAFIEC pourra être amené à utiliser la possibilité de fongibilité descendante prévue par la loi.

Les partenaires sociaux finaliseront au cours du premier semestre 2011 les négociations engagées sur :

- la refonte de l'accord formation suite à la loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle ;
- l'accord sur le renouvellement de l'agrément de l'OPCA de la branche pour répondre aux nouveaux dispositifs de gestion et de mission à travers les contrats d'objectifs et de moyens avec l'Etat.

#### **Article 4**

##### *Durée de l'accord*

Cet accord est conclu pour la collecte 2011 sur la masse salariale 2010.

#### **Article 5**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Il sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail (art. L. 132-10 ancien du code du travail), et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 17 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SYNTEC ;  
CICF.

#### **Syndicats de salariés :**

FEC CGT-FO ;  
CSFV CFTC ;  
FIECI CFE-CGC ;  
CGT ;  
F3C CFDT.



Brochure n° 3108

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES**

**ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1150124M  
IDCC : 44

Un arrêté fixant à 10 % le taux de contribution des entreprises, via leur OPCA, au FPSPP pour 2011 vient d'être signé par le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle.

En l'absence d'accord de branche en disposant autrement, la répartition du versement de 10 % se fait selon un pourcentage identique entre professionnalisation et plan de formation.

Les parties signataires conviennent, pour la contribution FPSPP 2010, et uniquement pour celle-ci, conformément à la réglementation en vigueur, de substituer à la répartition selon le même pourcentage entre ces deux éléments une répartition équivalente des sommes en montant, ceci sans modifier pour autant le total reversé au FPSPP.

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 21 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UIC ;  
FNICG ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;  
FEBEA.

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;  
FCMTE CFTC ;  
CFE-CGC chimie.

**Accord interprofessionnel**  
**INDEMNISATION POUR CHÔMAGE PARTIEL**  
**EN CAS DE CATASTROPHE NATURELLE**

ACCORD DU 29 JUIN 2010  
RELATIF À L'INDEMNISATION POUR ARRÊTS TEMPORAIRES D'ACTIVITÉ  
SUITE AUX INTEMPÉRIES DES 15 ET 16 JUIN 2010

NOR : ASET1150133M

Entre :

Le MEDEF ;

La CGPME ;

L'UPA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CGT,

D'autre part,

Vu les articles L. 5312-1, L. 5422-21, L. 5422-22, L. 5427-1 du code du travail ;

Vu les articles L. 3232-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 21 juin 2010 portant reconnaissance de l'état de catastrophe naturelle (*Journal officiel* du 22 juin 2010) ;

Vu la convention du 19 février 2009 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et son règlement annexé ;

Vu l'article 6 du règlement susvisé,  
conviennent de ce qui suit :

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

Par dérogation exceptionnelle aux dispositions de l'article 6 du règlement général, il est décidé d'attribuer une allocation forfaitaire aux salariés des entreprises affectées par les sinistres causés par les intempéries du 15 au 16 juin 2010, visés par l'arrêté interministériel du 21 juin 2010 portant reconnaissance de l'état de catastrophe naturelle (*Journal officiel* du 22 juin 2010), dans les communes et aux dates désignés dans l'arrêté.

L'attribution de cette allocation est subordonnée à ce que les salariés se trouvent placés en chômage sans rupture de leur contrat de travail et bénéficient de l'allocation spécifique de chômage partiel.

L'allocation forfaitaire est attribuée à titre exceptionnel et subsidiaire, à défaut d'indemnité d'assurance ayant le même objet.

**Article 2**

Le montant de l'allocation est fixé forfaitairement à 3,31 € par heure, soit 16,55 € par jour (3,31 × 35/7).

L'attribution de l'allocation forfaitaire ne peut conduire à accorder au bénéficiaire un revenu global supérieur au salaire net habituel.

**Article 3**

L'allocation forfaitaire est versée pour tous les jours chômés et dans la limite de 42 jours ; à partir du 43<sup>e</sup> jour de chômage, les dispositions de droit commun du règlement annexé à la convention susvisée s'appliquent.

#### **Article 4**

L'allocation journalière forfaitaire sera versée par Pôle emploi, pour le compte de l'Unédic, à l'employeur, au vu des états nominatifs de remboursement arrêtés par le préfet ou son représentant de l'allocation spécifique prévue par l'article L. 5122-1 du code du travail.

Lorsque les employeurs constatent que le cumul des aides conduit à verser au salarié un revenu global supérieur au salaire net qu'il perçoit au titre de son activité habituelle, ils reversent la fraction de l'allocation forfaitaire excédentaire au régime d'assurance chômage.

#### **Article 5**

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 29 juin 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 897. – PERSONNEL DES SERVICES INTERENTREPRISES**  
**DE MÉDECINE DU TRAVAIL**

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF AU FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

NOR : ASET1150130M  
IDCC : 897

Entre :  
Le CISME,  
D'une part, et  
La FSS CFDT ;  
La FFASS CFE-CGC ;  
La FSS CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle, représentant les services interentreprises de santé au travail (SIST) tels que définis dans la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, souhaitent assurer la qualité du dialogue social. A cette fin, le présent accord a pour objectif de mettre en place un cadre juridique applicable à l'ensemble des négociateurs de la branche, assorti des moyens nécessaires.

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

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord concernent les SIST visés par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

**Article 2**

*Objet de l'accord*

L'objet du présent accord est d'entériner la commission paritaire nationale de branche, de déterminer les modalités de participation des partenaires sociaux à ladite commission, de fixer ses règles de fonctionnement et de mettre en place les moyens y afférents.

**Article 3**

*Commission paritaire nationale de branche*

**3.1. Composition**

La commission paritaire nationale de branche réunit les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et la délégation d'employeurs des SIST.

Elle est constituée comme suit :

- 3 membres désignés par chacune des 6 organisations syndicales représentatives de salariés selon les modalités suivantes :
- au moins l'un des membres doit être salarié d'un service interentreprises de santé au travail ;

- l'un des membres peut, au libre choix des organisations syndicales, être un expert ;
- la délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales.

Les organisations syndicales communiquent au CISME chaque année la liste des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche dans les conditions précitées en identifiant, si possible, un interlocuteur privilégié pour chacune des organisations syndicales.

Afin de faciliter leurs relations avec le SIST dans lequel chacun des représentants mandatés à la commission paritaire nationale de branche travaille, le CISME communiquera également aux SIST concernés les noms des intéressés.

### 3.2. Négociation périodique de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail

La commission paritaire nationale de branche négocie les accords collectifs au niveau de la branche professionnelle représentant les services interentreprises de santé au travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Elle est chargée, d'une manière générale, d'examiner l'ensemble des sujets entrant dans le champ de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail.

### 3.3. Rappel des autres instances conventionnelles existantes participant au dialogue social

Il est rappelé que les autres instances participant au dialogue social constituées par le CISME et les organisations syndicales sont :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) ;
- la commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective ;
- la commission paritaire nationale de conciliation ;
- la commission de suivi de l'accord-cadre sur la réduction du temps de travail.

### 3.4. Faculté de créer des groupes de travail paritaires

La commission paritaire nationale de branche peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thèmes ; elle en fixe les missions et les modalités de fonctionnement.

### 3.5. Réunions de la commission paritaire nationale de branche

Fixation du planning de négociation :

A chaque début d'année, en fonction des objectifs de négociation et de la charge de travail, les partenaires sociaux établissent le planning prévisionnel des réunions.

Le planning prévisionnel peut être modifié à la demande de l'une des parties. Le nouveau calendrier est aussitôt notifié par le CISME à l'ensemble des parties.

Organisation des réunions :

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission paritaire nationale, convenu et annoncé à l'issue de la réunion précédente, est confirmé dans la convocation, qui doit être adressée, par le CISME, à chaque fédération concernée ou délégation désignée, au moins deux semaines à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Il est entendu que la convocation sera adressée concomitamment en courrier simple à chaque fédération syndicale et par courriel aux représentants désignés par chacune d'elles.

La convocation est accompagnée :

- d'un compte rendu relatant les prises de position et les décisions de la réunion précédente, établi par un représentant du CISME ;
- des documents préparés pour la réunion par le CISME et/ou les représentants des organisations syndicales représentatives et/ou les membres des groupes de travail.

Il est accordé aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés un temps de préparation (rémunéré dans les conditions fixées au point 5.2) équivalant au temps de la réunion de la commission paritaire nationale de branche. En conséquence, une réunion plénière d'une journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une journée. De même, une réunion d'une demi-journée sera précédée d'une réunion préparatoire d'une demi-journée.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ont la possibilité de se réunir dans les locaux du CISME. Si tel est le cas, le CISME doit en être préalablement informé.

## Article 4

### *Groupes de travail paritaires*

#### 4.1. Objet des groupes de travail

La création des groupes de travail paritaires est décidée, le cas échéant, en séance plénière de la commission paritaire nationale de branche qui en définit les modalités de fonctionnement selon les thèmes.

Les groupes de travail paritaires sont chargés de préparer les travaux de la commission paritaire nationale de branche ; ils n'ont pas vocation à négocier. Il en résulte que leurs propositions peuvent être rejetées, modifiées ou ratifiées par la commission paritaire nationale de branche.

## 4.2. Composition des groupes de travail

La composition des groupes de travail paritaires se décide en commission paritaire nationale de branche. En tout état de cause, leurs membres sont désignés par chacune des organisations syndicales représentatives de salariés. Ces représentants sont choisis librement par leur organisation syndicale lors de la mise en place de chaque groupe de travail paritaire. Leurs noms sont notifiés au secrétariat du CISME à la réception de la convocation et au moins 8 jours avant la date de la réunion.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.

## 4.3. Réunions des groupes de travail

Les modalités de fonctionnement des groupes de travail sont fixées par la commission paritaire nationale de branche.

### Article 5

#### *Dispositions communes en matière de participation aux réunions de la commission paritaire nationale de branche et groupes de travail paritaires*

##### 5.1. Obligation d'information

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'un service interentreprises de santé au travail, sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence 2 semaines avant la date de la réunion, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

##### 5.2. Maintien de rémunération

Le temps passé aux réunions (préparatoires, plénières et groupes de travail) par les représentants désignés dans les conditions fixées aux points 3.1 et 3.4 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel pour ceux qui sont salariés des services interentreprises de santé au travail. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient dans leurs services pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

Pour les représentants précités, il est également entendu, d'une part, que toute journée au cours de laquelle il n'y a qu'une réunion d'une demi-journée, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, équivaut à une journée de travail effectif ; d'autre part, que toute réunion, préparatoire, plénière ou dédiée à un groupe de travail, d'une journée entière, équivaut à une journée de travail effectif.

Cependant, dans un but d'optimisation du temps, le calendrier prévu à l'article 3.5 s'efforcera de grouper les demi-journées pour privilégier des séances soit préparatoires soit de négociations d'une journée.

##### 5.3. Remboursement de frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par le CISME au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

- frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF, 2<sup>e</sup> classe (ou celui de la RATP en région parisienne), le plus élevé en période de pointe, comprenant le tarif « pro » dont les titres de transport sont échangeables une heure avant ou après le départ prévu ainsi que les titres de transport achetés moins d'une semaine avant la date prévue de réunion et comprenant également les frais d'assurance annulation ;
- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 150 % du tarif URSSAF (à titre indicatif : 60,30 € valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2010) ;
- frais de repas : remboursement dans la limite de 115 % du tarif URSSAF (à titre indicatif : 16,80 € valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2010).

Lorsqu'une réunion (groupes de travail ou commission paritaire de branche), planifiée en commission paritaire nationale de branche, est annulée par le CISME et que l'assurance annulation du titre de transport ne peut pas être mise en œuvre, les frais qui auraient été préalablement engagés seront remboursés par le CISME dans les conditions précitées.

### Article 6

#### *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu, à titre expérimental, pour une durée de 12 mois. Il est applicable à compter de sa date de signature.

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

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

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3331

Convention collective

IDCC : 2542. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Aisne)**

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2010  
RELATIF AUX GARANTIES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE POUR L'ANNÉE 2010

NOR : ASET1150137M  
IDCC : 2542

Entre :  
L'UIMM de l'Aisne,  
D'une part, et  
La CFTC,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2010. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

**Montants retenus pour les garanties annuelles  
de rémunération effective pour l'année 2010**

Horaire légal : 35 heures (151,67 heures par mois).

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	GRE ANNUELLE
I	1	140	16 204
	2	145	16 214
	3	155	16 225
II	1	170	16 322
	2	180	16 460
	3	190	16 663
III	1	215	17 324
	2	225	17 763
	3	240	18 778



NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	GRE ANNUELLE
IV	1	255	19 439
	2	270	20 301
	3	285	21 316
V	1	305	22 433
	2	335	24 908
	3	365	26 528
	3	395	28 756

## Article 2

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

Fait à Saint-Quentin, le 19 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1572. – MÉTALLURGIE  
(Charente)**

**(12 décembre 1989)**

*(Bulletin officiel n° 1990-6 bis)*

(Etendue par arrêté du 29 octobre 1990,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 1990)

**ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS**

NOR : ASET1150139M

IDCC : 1572

Entre :

L'UIMM de la Charente,

D'une part, et

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Taux effectifs garantis**

Les taux effectifs garantis annuels tels que définis par le précédent accord signé le 21 septembre 2009 (7 janvier 2010, publié au *Journal officiel* le 12 janvier 2010) sont fixés pour l'année 2010 comme suit et seront adaptés à l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI (151,67 heures)
140	16 126
145	16 141
155	16 156
170	16 181
180	16 226
190	16 277
215	16 534
225	17 328
240	18 123
255	19 162
270	19 889
285	20 999

COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI (151,67 heures)
305	22 684
335	24 026
365	26 548
395	28 011

### **Salaires minima conventionnels**

Ces salaires minima conventionnels déterminés à partir d'une valeur de point multipliée par le coefficient du salarié servent de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 19 de la convention collective de la Charente.

A compter de la date d'extension du présent accord, la valeur du point est fixée à 4,87 € (pour 151,67 heures), cette valeur étant portée en application de l'avenant du 14 octobre 1983 (cf. page 74 de la convention collective départementale) à :

- 5,11 € pour le personnel ouvrier ;
- 5,21 € pour la maîtrise d'atelier.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective de la métallurgie de la Charente signée le 12 décembre 1989 dont l'extension a été rendue effective par un arrêté en date du 29 octobre 1990, paru au *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 1990.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Angoulême, le 20 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Salaires minima conventionnels bruts

Valeur du point : 4,87 € pour 151,67 heures.

(En euros.)

NIV.	COEF.	SALAIRE MINIMA Administratifs et techniciens	SALAIRE MAJORÉ Ouvriers *		SALAIRE MAJORÉ Agents de maîtrise *	
			(5,11 €)		(5,21 €)	
V	395	1 924				
	365	1 778			AM7	1 902
	335	1 631			AM6	1 745
	305	1 485			AM5	1 589
IV	285	1 388	TA4	1 456	AM4	1 485
	270	1 315	TA3	1 380		
	255	1 242	TA2	1 303	AM3	1 329
III	240	1 169	TA1	1 226	AM2	1 250
	225	1 096				
	215	1 047	P3	1 099	AM1	1 120
II	190	925	P2	971		
	180	877				
	170	828	P1	869		
I	155	755	O3	792		
	145	706	O2	741		
	140	682	O1	715		
(*) Incidence des accords nationaux du 30 janvier 1980 insérés dans la convention collective départementale le 21 avril 1980.						

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1966. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Loiret)**  
**(31 janvier 1997)**

*(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)*  
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,  
*Journal officiel* du 23 juin 2004)

**ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011**

NOR : ASET1150142M  
IDCC : 1966

Entre :  
L'UIMM du Loiret,  
D'une part, et  
La CFTC du Loiret ;  
La CGT-FO du Loiret ;  
La CFE-CGC du Loiret ;  
La CFDT du Loiret,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**TITRE I<sup>ER</sup>**  
**RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH)**  
**VALEUR DU POINT**

La valeur du point applicable dans les entreprises de la métallurgie du Loiret est fixée à 4,67 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise exerçant un commandement en atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**TITRE II**  
**RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES (RAG)**

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application de l'article 10 de la convention collective du 31 janvier 1997, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées, à partir de l'année 2010, suivant le barème figurant en annexe au présent accord.

Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 14 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Barème des rémunérations annuelles garanties applicable pour l'année 2010

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER	AGENT DE MAÎTRISE d'atelier
I	1	140	16 200	16 200	
	2	145	16 245	16 245	
	3	155	16 265	16 265	
II	1	170	16 331	16 392	
	2	180	16 389		
	3	190	16 545	16 760	
III	1	215	16 862	17 125	17 564
	2	225	17 325		
	3	240	17 879	18 235	18 639
IV	1	255	18 981	19 380	19 782
	2	270	20 050	20 497	
	3	285	21 132	21 608	22 207
V	1	305	22 717		24 058
	2	335	24 932		26 436
	3	365	27 122		29 834
	3	395	29 507		31 391

**Convention collective**

IDCC : 1902. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,  
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Maine-et-Loire)**

**(21 décembre 1995)**

*(Bulletin officiel n° 1996-3 bis)*

(Etendue par arrêté du 2 juillet 1996,  
*Journal officiel* du 30 juillet 1996)

**ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF AUX SALAIRES ET À L'INDEMNITÉ DE PANIER POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150128M  
IDCC : 1902

Entre :

L'UIMM de Maine-et-Loire,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CFTC ;

La CGT-FO de Maine-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

La valeur du point servant au calcul du barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) mentionnées au II de l'article 8 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective est fixée à 4,90 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 ; ledit barème ainsi que le tableau des primes d'ancienneté qui en découle figurent en annexe I au présent avenant.

Le barème ci-dessus mentionné des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et le tableau des primes d'ancienneté qui en découle sont établis pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

**Article 2**

*Taux effectifs garantis annuels (TEGA)*

Le barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionné au I de l'article 8 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective, figure en annexe II au présent avenant. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) prend effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) est établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

**Article 3**

*Indemnité de panier*

Le taux de l'indemnité de panier mentionnée au 2 de l'article 18 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective est fixé à 5,27 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

#### **Article 4**

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionnés aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du présent avenant, comprennent les compensations pécuniaires résultant de l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### **Article 5**

Le présent avenant à la convention collective du 21 décembre 1995, établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

#### **Article 6**

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie signataire la plus diligente, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Angers, le 21 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles (RMH) et des primes mensuelles d'ancienneté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 (calculs effectués pour une durée mensuelle de travail correspondant à la durée légale du travail de 35 heures par semaine).

Majoration ouvriers : 5 %.

Majoration AM d'atelier : 7 %.

Valeur du point : 4,90 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
Administratifs et techniciens, agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)																
I	1	140	686,00	20,58	27,44	34,30	41,16	48,02	54,88	61,74	68,60	75,46	82,32	89,18	96,04	102,90
	2	145	710,50	21,32	28,42	35,53	42,63	49,74	56,84	63,95	71,05	78,16	85,26	92,37	99,47	106,58
	3	155	759,50	22,79	30,38	37,98	45,57	53,17	60,76	68,36	75,95	83,55	91,14	98,74	106,33	113,93
II	1	170	833,00	24,99	33,32	41,65	49,98	58,31	66,64	74,97	83,30	91,63	99,96	108,29	116,62	124,95
	2	180	882,00	26,46	35,28	44,10	52,92	61,74	70,56	79,38	88,20	97,02	105,84	114,66	123,48	132,30
	3	190	931,00	27,93	37,24	46,55	55,86	65,17	74,48	83,79	93,10	102,41	111,72	121,03	130,34	139,65
III	1	215	1 053,50	31,61	42,14	52,68	63,21	73,75	84,28	94,82	105,35	115,89	126,42	136,96	147,49	158,03
	2	225	1 102,50	33,08	44,10	55,13	66,15	77,18	88,20	99,23	110,25	121,28	132,30	143,33	154,35	165,38
	3	240	1 176,00	35,28	47,04	58,80	70,56	82,32	94,08	105,84	117,60	129,36	141,12	152,88	164,64	176,40
IV	1	255	1 249,50	37,49	49,98	62,48	74,97	87,47	99,96	112,46	124,95	137,45	149,94	162,44	174,93	187,43
	2	270	1 323,00	39,69	52,92	66,15	79,38	92,61	105,84	119,07	132,30	145,53	158,76	171,99	185,22	198,45
	3	285	1 396,50	41,90	55,86	69,83	83,79	97,76	111,72	125,69	139,65	153,62	167,58	181,55	195,51	209,48

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	1	305	1 494,50	44,84	59,78	74,73	89,67	104,62	119,56	134,51	149,45	164,40	179,34	194,29	209,23	224,18
	2	335	1 641,50	49,25	65,66	82,08	98,49	114,91	131,32	147,74	164,15	180,57	196,98	213,40	229,81	246,23
	3	365	1 788,50	53,66	71,54	89,43	107,31	125,20	143,08	160,97	178,85	196,74	214,62	232,51	250,39	268,28
	3	395	1 935,50	58,07	77,42	96,78	116,13	135,49	154,84	174,20	193,55	212,91	232,26	251,62	270,97	290,33
Ouvriers																
I	1	140	720,30	21,61	28,81	36,02	43,22	50,42	57,62	64,83	72,03	79,23	86,44	93,64	100,84	108,05
	2	145	746,03	22,38	29,84	37,30	44,76	52,22	59,68	67,14	74,60	82,06	89,52	96,98	104,44	111,90
	3	155	797,48	23,92	31,90	39,87	47,85	55,82	63,80	71,77	79,75	87,72	95,70	103,67	111,65	119,62
II	1	170	874,65	26,24	34,99	43,73	52,48	61,23	69,97	78,72	87,47	96,21	104,96	113,70	122,45	131,20
	3	190	977,55	29,33	39,10	48,88	58,65	68,43	78,20	87,98	97,76	107,53	117,31	127,08	136,86	146,63
III	1	215	1 106,18	33,19	44,25	55,31	66,37	77,43	88,49	99,56	110,62	121,68	132,74	143,80	154,87	165,93
	3	240	1 234,80	37,04	49,39	61,74	74,09	86,44	98,78	111,13	123,48	135,83	148,18	160,52	172,87	185,22
IV	1	255	1 311,98	39,36	52,48	65,60	78,72	91,84	104,96	118,08	131,20	144,32	157,44	170,56	183,68	196,80
	2	270	1 389,15	41,67	55,57	69,46	83,35	97,24	111,13	125,02	138,92	152,81	166,70	180,59	194,48	208,37
	3	285	1 466,33	43,99	58,65	73,32	87,98	102,64	117,31	131,97	146,63	161,30	175,96	190,62	205,29	219,95
Agents de maîtrise d'atelier																
III	1	215	1 127,25	33,82	45,09	56,36	67,64	78,91	90,18	101,45	112,73	124,00	135,27	146,54	157,82	169,09
	3	240	1 258,32	37,75	50,33	62,92	75,50	88,08	100,67	113,25	125,83	138,42	151,00	163,58	176,16	188,75
IV	1	255	1 336,97	40,11	53,48	66,85	80,22	93,59	106,96	120,33	133,70	147,07	160,44	173,81	187,18	200,55
	3	285	1 494,26	44,83	59,77	74,71	89,66	104,60	119,54	134,48	149,43	164,37	179,31	194,25	209,20	224,14

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	1	305	1 599,12	47,97	63,96	79,96	95,95	111,94	127,93	143,92	159,91	175,90	191,89	207,89	223,88	239,87
	2	335	1 756,41	52,69	70,26	87,82	105,38	122,95	140,51	158,08	175,64	193,21	210,77	228,33	245,90	263,46
	3	365	1 913,70	57,41	76,55	95,69	114,82	133,96	153,10	172,23	191,37	210,51	229,64	248,78	267,92	287,06
	3	395	2 070,99	62,13	82,84	103,55	124,26	144,97	165,68	186,39	207,10	227,81	248,52	269,23	289,94	310,65

## ANNEXE II

### Réunion de la commission paritaire sociale le 9 décembre 2010 Propositions TEGA pour signature le 21 décembre 2010

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 (établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail).

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA
I	1	140	16 447
	2	145	16 460
	3	155	16 480
II	1	170	16 700
	2	180	16 733
	3	190	16 799
III	1	215	17 035
	2	225	17 340
	3	240	18 308
IV	1	255	18 995
	2	270	20 109
	3	285	21 228
V	1	305	22 652
	2	335	24 880
	3	365	27 083
	3	395	29 178

**Accord professionnel**  
**OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT**

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2010  
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS, AUX RÉMUNÉRATIONS  
ET À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

NOR : ASET1150140M

Entre :

La FNOP,

D'une part, et

La FSPS FO ;

La CFE-CGC ;

La FNACT CFTC ;

La CFDT INTERCO ;

La CGT ;

La FAFPT ;

L'UNSA territoriaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Un accord national sur la classification des emplois et la fixation d'un barème national des rémunérations de base dans les offices publics de l'habitat ainsi que sur la création d'une commission paritaire nationale des offices publics de l'habitat est conclu dans les conditions de l'article L. 421-24 du code de la construction et de l'habitation et du décret n° 2008-1093 du 29 octobre 2008.

Les dispositions des articles 7 à 16 inclus du présent accord sont substituées de plein droit aux dispositions du titre I<sup>er</sup> et du titre II du décret dès l'entrée en vigueur de l'accord et durant toute sa période de validité, selon les articles 2 à 4 inclus ci-après.

La classification des emplois est conçue pour donner des références communes, en matière d'emploi et de rémunération aux offices publics de l'habitat et à leurs personnels. Elle est le socle des garanties collectives relatives aux emplois qui s'appliquent en particulier sur les rémunérations et leur évolution au sein de chaque office public de l'habitat.

Elle constitue en outre pour les offices publics de l'habitat et leurs personnels un outil de référence pour le recrutement, l'évaluation annuelle, la formation et les rémunérations des personnels, ainsi que pour leur évolution professionnelle. Dans ce but, l'application de l'accord vise à créer dans les offices un contexte favorable à l'accompagnement de la situation de carrière des personnels, selon leurs statuts respectifs, en prenant en compte l'évolution de leurs compétences dans leur emploi. Pour les agents de la fonction publique territoriale, le droit au déroulement de carrière est garanti par les dispositions des lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 et n° 84-53 du 26 janvier 1984, et il appartient au directeur général, en tant qu'autorité territoriale, de veiller à sa bonne mise en œuvre.

Dans chaque office, la description des emplois nécessaire à la négociation sur la classification prendra en compte les qualifications requises dans les différentes catégories et niveaux et s'appuiera sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

En plus des dispositions générales, l'accord collectif national comprend 4 parties : la classification des emplois, le barème des rémunérations de base, les engagements sur la négociation des modalités de la classification et sur les valeurs des rémunérations de base et la commission paritaire nationale des offices publics de l'habitat. Y sont annexées la description et la cotation des critères d'évaluation des emplois, en vigueur depuis le décret n° 2008-1093 du 27 octobre 2008 relatif à la classification des postes et aux barèmes de rémunérations de base des personnels employés par les offices publics de l'habitat et ne relevant pas de la fonction publique territoriale.

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

### *Champ d'application et objet de l'accord*

L'accord s'applique à tous les offices publics de l'habitat. Il porte sur la définition de la méthode de classification de tous les emplois des offices, sur la fixation d'un barème national des rémunérations de base de la classification ainsi que sur la création et le rôle de la commission paritaire nationale des offices publics de l'habitat dont les missions, précisées à l'article 20 ci-après, comportent le suivi de la mise en œuvre des accords paritaires nationaux. Le suivi et l'application des accords sur la formation professionnelle et de ceux relatifs à l'emploi des seniors relèvent par ailleurs de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNEF).

La garantie conventionnelle de rémunération minimale résultant de cet accord ne s'applique pas aux agents relevant de la FPT en position normale d'activité (PNA). Cependant, les agents de la FPT placés en position de détachement dans les offices, qui demeurent soumis aux dispositions réglementaires applicables au déroulement de carrière dans leur statut, bénéficient également des dispositions du présent accord pour la conclusion et l'application de leur contrat.

## Article 2

### *Validité de l'accord et engagement d'adaptation*

Le présent accord entrera en application après signature et dans les conditions de validité prévues par le code du travail.

Le présent accord fait partie de ceux auxquels il ne peut être dérogé de façon moins favorable dans les entreprises.

A l'issue d'une période maximum de 3 ans à compter de la signature de l'accord, le dispositif conventionnel de classification pourra être modifié par un avenant à l'accord résultant des engagements définis à la troisième partie ci-après.

## Article 3

### *Application de l'accord dans les offices publics de l'habitat*

Les accords d'entreprise portant sur la classification des emplois et les rémunérations de base en vigueur dans les OPH au 1<sup>er</sup> janvier 2011 devront être mis en conformité avec le présent accord au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Les décisions annuelles portant sur le barème national des rémunérations mensuelles brutes de base s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, à l'exception de l'année 2011 pour laquelle les conditions d'application sont fixées à l'article 14 ci-après.

Les accords d'entreprise devront organiser, si tel n'est pas déjà le cas, la mise en place au sein de l'entreprise d'une commission paritaire interne de suivi de leur application qui se réunit au moins une fois par an. Cette commission aura notamment pour mission de repérer les difficultés d'application d'ordre collectif ou individuel et d'émettre des avis en vue d'y apporter des solutions dans l'entreprise.

L'application du présent accord doit conduire à mettre en œuvre des politiques de classification et de rémunérations adaptées aux besoins de l'activité des offices et aux garanties individuelles pour les salariés. Dans ce but, la NAO sera l'occasion, notamment, d'examiner la situation des rémunérations de base et complémentaires ainsi que les besoins et garanties de progression salariale au regard de l'évolution des compétences dans l'emploi.

## Article 4

### *Révision et dénonciation*

Les signataires du présent accord peuvent demander sa révision conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. La lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

## Article 5

### *Suivi des accords nationaux*

Une commission paritaire nationale est constituée dans les conditions définies à la quatrième partie ci-après, pour assurer le suivi du présent accord. Elle est composée à parité des représentants des employeurs et des représentants des organisations syndicales représentatives qui participent à la négociation des accords nationaux. Les organisations représentées à la commission paritaire nationale peuvent saisir la commission des accords et avenants conclus dans les offices. Son rôle et sa composition sont précisés aux articles 20 et 21 ci-après.

## Article 6

### *Publicité et dépôt*

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail selon les modalités de dépôt issues du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

Il sera remis un original à chacune des parties signataires. Il sera également déposé en un exemplaire au conseil de prud'hommes de Paris. Son extension sera demandée.

## PARTIE 1

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS

#### Article 7

##### *Description des emplois dans chaque office*

Tous les emplois existant dans l'office font l'objet d'une description et d'une évaluation des compétences requises en fonction des critères définis à l'article 9 du présent accord et son annexe, en vue de leur cotation et classification.

La liste des emplois de l'office faisant l'objet de la classification met en évidence les regroupements éventuels d'emplois ou de postes et les effectifs des personnels concernés pour chaque emploi.

#### Article 8

##### *Définition des catégories et des niveaux*

Les emplois des personnels des offices publics de l'habitat sont classés selon quatre catégories :

- catégorie I : employés et ouvriers ;
- catégorie II : techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;
- catégorie III : cadres ;
- catégorie IV : cadres de direction.

Chacune des catégories est divisée en deux niveaux.

#### Article 9

##### *Critères et modalités de classification*

Le classement de chaque emploi est établi à partir des cinq critères suivants appréciés selon la méthode décrite en annexe :

- a) L'autonomie ;
- b) La responsabilité ;
- c) La dimension relationnelle ;
- d) La technicité ;
- e) Les connaissances requises.

Chaque emploi est classé sur l'un des huit niveaux de classification visés à l'article 8 et sa détermination repose exclusivement sur l'évaluation du contenu actuel de l'emploi à l'exclusion de toute considération liée aux personnes occupant l'emploi.

La catégorie et le niveau de l'emploi occupé sont mentionnés non seulement dans le bulletin de paie mais aussi dans le contrat de travail. Le contrat de travail comporte également la description de l'emploi.

Les supports de description des emplois cotés et classés sont mis en annexe de l'accord collectif d'entreprise.

#### Article 10

##### *Modalités de mise en œuvre de la méthode de classification*

Les modalités de la mise en œuvre de la méthode de classification dans chaque office public de l'habitat sont précisées en annexe du présent accord.

#### Article 11

##### *Répartition des catégories et des niveaux d'emplois*

Les catégories et niveaux des emplois se répartissent, en fonction des points obtenus par application de la méthode de cotation définie en annexe, selon le tableau suivant :

CATÉGORIE	NIVEAU	TOTAL POINTS
I Employés, ouvriers	1	5-8
	2	9-12
II Techniciens, agents de maîtrise assimilés	1	13-16
	2	17-19
III Cadres	1	20-22
	2	23-25
IV Cadres de direction	1	26-28
	2	29-30

Une cotation totalisant les points attribués sur chaque critère détermine pour chaque emploi sa classification sur un seul niveau d'une catégorie qui lui garantit le salaire brut de base correspondant dans l'office.

## **Article 12**

### *Information des personnels*

Le directeur général doit informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, des décisions portant sur la classification des emplois.

Les personnels de l'office public de l'habitat sont informés individuellement par courrier de la classification de leur emploi telle qu'elle résulte du tableau de l'article 11 ci-dessus.

## **PARTIE 2**

### **BARÈMES DES RÉMUNÉRATIONS DE BASE**

## **Article 13**

### *Rémunération mensuelle brute de base*

A compter de l'année 2011, la rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux des quatre catégories s'établira comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT DE BASE
I	1	247	1 370,50
	2	255	1 414,88
II	1	275	1 525,86
	2	300	1 664,57
III	1	370	2 052,97
	2	450	2 496,85
IV	1	625	3 467,85
	2	880	4 882,74

La rémunération de base garantie, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Les montants indiqués dans ce tableau sont donnés pour un horaire hebdomadaire légal de 35 heures au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

## **Article 14**

### *Entrée en vigueur du barème de base dans les offices en 2011*

Le barème des rémunérations de base ci-dessus s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Toutefois, pour les offices dans lesquels son application nécessite une négociation d'adaptation de la politique de rémunération, les rémunérations de base devront être mises en conformité au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Les barèmes plus favorables conclus dans les offices antérieurement au présent accord demeurent en vigueur.

## **Article 15**

### *Rémunérations complémentaires*

A la rémunération de base garantie peuvent s'ajouter des primes et avantages en nature dont le montant est fixé par le directeur général, dans les limites prévues par l'accord collectif d'entreprise si un tel accord existe.

Les rémunérations complémentaires, qui s'ajoutent à la rémunération de base garantie fixée à l'article 13, sont négociées au niveau de chaque OPH. La négociation annuelle obligatoire (NAO) est l'occasion d'un examen de l'application des rémunérations complémentaires dans chaque office et peut être l'occasion d'une négociation à ce sujet.

La fédération nationale des offices publics de l'habitat établira, au moins tous les 2 ans, un bilan des pratiques en matière de rémunérations complémentaires au sens du code du travail qui sera communiqué à la commission paritaire de branche.

Les rémunérations complémentaires mentionnées au premier alinéa nécessaires à l'application du deuxième alinéa du présent article sont des éléments constitutifs de la rémunération au sens de l'article R. 3232-1 du code du travail et pour l'application du chapitre I<sup>er</sup> du titre III du livre II de la troisième partie du même code.



## **Article 16**

### *Garantie de la rémunération de base*

Le salarié qui n'aurait pas perçu au moins le montant de la rémunération mensuelle de base correspondant, dans l'entreprise, à la classification de son emploi a droit au rattrapage du montant non perçu dès le mois suivant la réclamation adressée à l'employeur.

## **PARTIE 3**

### **ENGAGEMENTS SUR LA NÉGOCIATION DES MODALITÉS DE LA CLASSIFICATION ET SUR LES VALEURS DES RÉMUNÉRATIONS DE BASE**

## **Article 17**

### *Evolution de la méthode de classification des emplois*

Les signataires du présent accord s'engagent à définir les modalités les plus appropriées d'établissement de la classification des emplois pour adapter la classification aux caractéristiques professionnelles et mieux prendre en compte les compétences requises, notamment en référence à des emplois repères dans la branche.

Le travail d'élaboration de la méthode de classification sera réalisé au sein de la commission paritaire nationale des offices publics de l'habitat constituée en application de la quatrième partie ci-après. Il se déroulera en s'appuyant sur l'évaluation des accords d'entreprises et des classifications établies en application des articles 11 et 12 du décret du 27 octobre 2008. L'évaluation sera validée par la commission paritaire à partir du rapport présenté par la fédération nationale des offices publics de l'habitat, conformément à l'article 9 du décret.

## **Article 18**

### *Simulation des nouvelles modalités de classification des emplois*

La négociation sur l'évolution des modalités de classification sera prolongée d'une simulation auprès d'offices publics de l'habitat proposés par la fédération avec leur accord et dont la liste sera présentée à la commission paritaire nationale. La simulation aura pour objectif de vérifier les conditions pratiques d'application des modalités proposées et de s'assurer qu'elles permettront une continuité dans les pratiques de classification des emplois en vigueur dans les offices.

La simulation sera suivie par la commission paritaire nationale et fera l'objet d'un rapport avec l'objectif de parvenir dans un délai de 3 ans, si possible, à un avenant au présent accord portant sur le dispositif de classification des emplois. Dans le même temps, elle donnera lieu à une information et à une action d'accompagnement professionnel auprès des offices par la fédération nationale des offices publics de l'habitat, en vue de la mise en application de ce dispositif, si possible, dans ce délai de 3 ans.

## **Article 19**

### *Applicabilité des nouvelles modalités de classification des emplois*

L'adoption des nouvelles modalités de classification définies à l'issue des étapes décrites aux articles 17 et 18 ci-dessus fera l'objet d'un accord national portant sur la première partie et l'annexe du présent accord, dans toute la mesure du possible 30 mois après la mise en œuvre du présent accord. Cet accord sera intégré par l'avenant au présent accord mentionné à l'article 18 ci-dessus.

Le nouvel accord sera applicable à tous les offices après sa signature et dans les conditions prévues au code du travail. Il emportera l'obligation pour tous les offices publics de l'habitat de réviser les modalités de leur classification pour les adapter en fonction des modalités définies par l'accord.

La révision des modalités de classification dans les offices fera l'objet d'un avenant à leur accord d'entreprise. Si l'avenant n'est pas conclu dans un délai de 18 mois à compter de l'entrée en vigueur du nouveau dispositif de classification résultant de l'avenant prévu à l'article 18 ci-dessus, il appartiendra au directeur général de procéder à la révision nécessaire dans un délai de 6 mois. Il en informe la fédération.

## **PARTIE 4**

### **COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT**

## **Article 20**

### *Rôle de la commission paritaire nationale*

La commission paritaire nationale des offices publics de l'habitat est l'instance de négociation des accords collectifs nationaux pour les offices. Elle est de plus chargée de suivre l'application des accords collectifs nationaux dans les offices publics de l'habitat dans les conditions définies par le code du travail. A ce titre, elle assure le rôle de commission paritaire de suivi des classifications et rémunérations dans les conditions prévues au titre III du décret du 27 octobre 2008 et sur la base du bilan global des classifications prévu à l'article 9 de ce décret.

Par ailleurs, la commission paritaire nationale a notamment pour rôle d'exercer les compétences de commission d'interprétation des accords nationaux (art. L. 2232-9), d'observatoire paritaire de la négociation collective (art. L. 2232-10) et de commission d'approbation des accords d'entreprise (art. L. 2232-22) sur tous sujets conven-

tionnels au sens du code du travail dont elle pourra être saisie. Pour l'exercice de ces missions, elle peut constituer des sous-commissions paritaires spécialisées.

## **Article 21**

### *Composition de la commission paritaire nationale et modalités de décision*

La commission paritaire nationale est composée des représentants des employeurs désignés par la fédération nationale des offices publics de l'habitat et des représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

La représentation des salariés est constituée à raison de deux membres titulaires et d'un membre suppléant par organisation syndicale. La représentation des employeurs comporte autant de membres titulaires et suppléants que l'ensemble de la représentation des salariés.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des suffrages exprimés, chaque organisation syndicale disposant d'une voix et la représentation des employeurs d'autant de voix en nombre. Les membres suppléants peuvent assister aux séances de la commission à titre consultatif et participent aux votes en l'absence des membres titulaires.

## **Article 22**

### *Dispositions transitoires*

Dans le délai nécessaire à la mise en place de la commission paritaire nationale des offices, la commission de suivi instituée par le décret du 27 octobre 2008 est chargée de suivre l'application du présent accord et les négociations paritaires nationales se tiendront sur convocation, par le président de la fédération, des délégations employeurs et salariés.

A l'occasion de la tenue de sa première réunion, la commission paritaire nationale adoptera un règlement intérieur qui déterminera l'organisation de ses travaux.

Fait à Paris, le 24 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### DESCRIPTION ET COTATION DES CINQ CRITÈRES D'ÉVALUATION

#### 1. Critère de l'autonomie

Définition : l'autonomie est appréciée en fonction de la latitude, caractérisant l'emploi, pour décider et agir (initiative, nature des contrôles).

QUALIFICATION REQUISE	NOMBRE de points
Agit selon des consignes précises.	1
Applique des instructions et dispose du choix du mode d'exécution. Organise son travail au quotidien.	2
Agit dans le cadre de programmes fixant des objectifs précis et de court terme. Choisit parmi les moyens d'action à sa disposition en fonction de la situation.	3
Agit dans le cadre de programmes. Il est associé à l'élaboration de celui-ci. Peut adapter les modes opératoires en fonction des situations. Fait preuve d'anticipation dans son domaine d'activité en prenant en compte les interactions avec les autres activités.	4
Optimise les ressources qui lui sont allouées pour atteindre les objectifs de son activité. Définit les moyens et les méthodes à mettre en œuvre pour faire face à des situations nouvelles. Anticipe les conséquences possibles des nouvelles méthodes à mettre en place et identifie les risques correspondants.	5
Dispose d'une délégation importante pour engager et représenter l'organisme en interne et en externe.	6

#### 2. Critère de la responsabilité

Définition : la responsabilité est appréciée en fonction de l'impact, de la portée et des conséquences des activités et décisions sur le fonctionnement, les résultats et l'image de l'entreprise.

QUALIFICATION REQUISE	NOMBRE de points
Est responsable de réaliser l'autocontrôle de son travail prévu dans les procédures et d'alerter en cas de dysfonctionnements.	1
Est responsable de réaliser l'autocontrôle de son travail et de mener les actions correctives si besoin en fonction des résultats attendus.	2
Sans encadrement : est responsable de l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés. Est responsable de la fiabilité et du suivi des résultats. Encadrement : a la responsabilité d'une équipe dont il organise le travail et contrôle les résultats. Il met en œuvre les actions nécessaires à l'obtention de ceux-ci.	3
Sans encadrement : est responsable de la performance de son activité. Participe aux prévisions de gestion. Rend compte de ses résultats. Encadrement : est responsable des résultats de son équipe au titre de son activité dans le cadre des objectifs généraux de l'entreprise. A la responsabilité du développement des compétences des membres de son équipe en liaison avec son supérieur hiérarchique.	4
Sans encadrement : est responsable du développement de la performance de son activité. Elabore des prévisions de gestion. Rend compte des résultats. Encadrement : est responsable de la progression de la performance de son équipe. Définit les référentiels et procédures internes dans son domaine. Contribue étroitement aux différents processus de gestion du personnel.	5
Est responsable de la performance de l'organisme dans son domaine. Contribue à la définition de la stratégie de l'organisme.	6

### 3. Critère de la dimension relationnelle

Définition : la dimension relationnelle est appréciée en fonction des échanges, de la communication, de la négociation, de l'animation et de l'encadrement dans un environnement interne ou externe.

QUALIFICATION REQUISE	NOMBRE de points
Fournit les informations demandées. Rend compte de son activité.	1
Explique à son interlocuteur les informations qu'il est chargé de transmettre et doit comprendre les informations qui lui sont transmises afin de les communiquer éventuellement à un tiers.	2
Sans encadrement : explique des situations ou des décisions en s'appuyant sur ses connaissances dans son domaine. Met en place des coopérations avec d'autres domaines. Encadrement : – anime une équipe et régule les relations entre collaborateurs. – forme aux activités de base du domaine.	3
Sans encadrement : – diffuse ses connaissances dans son domaine et forme à des procédures ou des activités complexes. – réalise des négociations simples dans son domaine. Encadrement : – mobilise son équipe autour des objectifs de son activité. – forme à des procédures ou des activités complexes.	4
Réalise des négociations complexes dans son domaine. Prend en charge la relation avec les partenaires décideurs en interne et en externe.	5
Réalise des négociations sociales et/ou politiques pour l'organisme.	6

### 4. Critère de la technicité

Définition : la technicité est appréciée en fonction de la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer des tâches ou prendre des décisions.

QUALIFICATION REQUISE	NOMBRE de points
Réalise des tâches simples demandant un apprentissage court.	1
Réalise des tâches simples en combinant des opérations propres à son métier ou réalise des opérations qualifiées nécessitant une attention et une dextérité spécifiques.	2
Applique une ou plusieurs techniques professionnelles et le cas échéant des techniques connexes. Interprète les informations complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les adaptations nécessaires.	3
Tient compte des contraintes d'ordre technique, administratif, économique et financier pour adapter les instructions reçues aux situations. Détermine les moyens d'actions intégrant les données observées.	4
Conduit des études ou des projets transversaux en intégrant les contraintes techniques, administratives, économiques et financières.	5
Supervise des études ou projets transversaux en intégrant les contraintes techniques, administratives, économiques et financières. Elabore des solutions en réponse à des problèmes complexes transversaux et impactant la marche globale de l'organisme.	6

### 5. Critère des connaissances requises

Définition : les connaissances requises sont appréciées en fonction de l'ensemble des savoirs (savoir-être et savoir-faire), des compétences et aptitudes requises pour occuper l'emploi, et non ceux détenus par l'individu, quel que soit leur mode d'acquisition : formation initiale, formation continue ou expérience professionnelle, que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme, un titre homologué ou une certification de qualification professionnelle (CQP).

QUALIFICATION REQUISE	NOMBRE de points
Niveau de scolarité obligatoire ou pratique suffisante.	1
CAP ou BEP ou CQP ou diplôme équivalent ou niveau de connaissance équivalent acquis par l'expérience.	2

QUALIFICATION REQUISE	NOMBRE de points
Bac ou BT ou diplôme équivalent ou niveau de connaissance équivalent acquis par l'expérience. Connaissance d'une ou plusieurs techniques et connaissance fragmentaire de techniques connexes.	3
Bac + 2 ou diplôme équivalent ou niveau de connaissance équivalent acquis par l'expérience. Connaissances approfondies et large expérience recouvrant plusieurs techniques.	4
Bac + 4 ou diplôme équivalent ou niveau de connaissance équivalent acquis par l'expérience.	5
Bac + 5 ou diplôme équivalent ou niveau de connaissance équivalent acquis par l'expérience.	6

Brochure n° 3066

**Convention collective nationale**

**IDCC : 292. – PLASTURGIE**

**ACCORD « SALAIRES » DU 8 DÉCEMBRE 2010**

NOR : ASET1150110M

IDCC : 292

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

*Champ d'application de l'accord*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

**Article 2**

*Application de l'accord*

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable dans les entreprises de plasturgie depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 pour les entreprises de plus de 20 salariés et depuis avril 2007 pour les entreprises de 20 salariés au plus.

**Article 3**

*Montants des minima mensuels*

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire 2010, le barème des minima mensuels est le suivant :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	VALEUR MENSUELLE
700	1 369
710	1 377
720	1 395
730	1 458
740	1 534
750	1 636
800	1 751
810	1 892
820	2 080
830	2 223
900	2 668
910	2 804
920	3 224
930	4 192
940	5 226

## Article 4

### *Contenu des minima*

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail, ainsi sont inclus dans le salaire minimum le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13<sup>e</sup> mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéfices.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

## Article 5

### *Salaires minima mensuels des cadres débutants*

Pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous, il pourra être procédé par l'entreprise à un abattement de 11 % sur la rémunération prévue au coefficient 900 pendant une durée de 24 mois.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des entretiens réguliers avec le salarié concerné.

Par cadre débutant il y a lieu d'entendre la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste coté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction.

Cet article s'applique de manière transitoire jusqu'au 31 décembre 2011.

## Article 6

### *Evolution de l'accord*

Il est convenu que les parties signataires sont d'accord pour mettre en place un groupe de travail paritaire chargé de réfléchir à l'évolution de la politique salariale de la branche sous toutes ses formes, ceci dans l'objectif de prendre en compte la situation des entreprises et les attentes des salariés dans la branche de la plasturgie. Le contour sera délimité lors de la première séance de travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés de la branche, parties prenantes à la négociation, seront invitées à participer à ce groupe de travail.

Ce groupe de travail ne se substituera pas aux négociations de la commission mixte paritaire.

## Article 7

### *Prime d'ancienneté*

Il est convenu que les collaborateurs concernés continuent à bénéficier de l'évolution de la prime d'ancienneté telle qu'elle était définie dans l'accord du 16 décembre 2004, à savoir :

#### « Article 4

#### *Prime d'ancienneté*

##### Article 4.1

##### *Principe de déconnexion de la prime d'ancienneté*

Le mode de calcul de la prime d'ancienneté est déconnecté des salaires minima de branche.

##### Article 4.2

##### *Mode de calcul de la prime d'ancienneté et maintien du montant de la prime ancienneté acquise*

Les collaborateurs bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée sur un pourcentage à hauteur de 0,80 % du salaire de base par année d'ancienneté incluant le différentiel RTT s'il existe, et ce en fonction des pas de progression pluriannuels visés à l'article 4.3.

A la date d'application de l'accord de branche dans l'entreprise ou l'établissement, les collaborateurs bénéficiant d'une prime d'ancienneté, basée sur l'ancien mode de calcul conventionnel, supérieure à la prime d'ancienneté calculée sur le nouveau mode de calcul proposé, en conserveront le bénéfice en valeur absolue jusqu'à rattachement.

#### Article 4.3

##### *Progression de la prime d'ancienneté*

La prime d'ancienneté est calculée en prenant en compte les pas de progression pluriannuels suivants : 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans, 15 ans. »

#### Article 8

##### *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit sa date de signature et sera soumis à la procédure d'extension.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

FP.

##### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

FNPEC CFE-CGC.



Brochure n° 3302

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2147. – ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU**  
**ET D'ASSAINISSEMENT**

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF À LA PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'AMIANTE**

NOR : ASET1150120M  
IDCC : 2147

Entre :

La FP2E ;

La FDEL,

D'une part et

La CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**EXPOSÉ**

Le présent accord collectif de branche a été négocié par les partenaires sociaux en application des dispositions de l'article R. 4412-98 du code du travail rendant obligatoire une formation à la sécurité pour tous les salariés exposés à l'amiante et de l'article R. 4412-100 du code du travail qui dispose que le contenu et les modalités de la formation sont précisés par une convention ou un accord collectif de branche étendu selon la nature de l'activité exercée.

Le présent accord vise à organiser les modalités des formations destinées au personnel d'encadrement et aux opérateurs susceptibles d'être exposés à la libération de fibres d'amiante à l'occasion d'interventions sur des canalisations en amiante-ciment en extérieur.

Tant l'encadrement des entreprises que les représentants du personnel et en particulier les membres des CHSCT sont informés et formés sur les conditions de mise en œuvre de cet accord.

Cet accord fait suite à une longue période de négociation au cours de laquelle les partenaires sociaux ont échangé de manière détaillée sur les formations déjà mises en place par les entreprises adhérentes, sur les obligations légales et sur la nécessaire adaptation de la formation aux conditions réelles de travail, de manière à ce que la formation mise en œuvre soit la plus pertinente possible pour le personnel des entreprises concernées.

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

*Champ d'application*

La formation concerne les travaux sur les canalisations en amiante-ciment en extérieur.

Cette formation s'inscrit dans le cadre de l'arrêté du 22 décembre 2009 en l'adaptant aux particularités des conditions de travail de la branche.

**Article 2**

*Contenus différenciés de la formation*

Deux dispositifs de formation sont envisagés : l'un pour l'encadrement (opérationnel ou technique), l'autre pour les opérateurs.

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance de la formation de l'encadrement qui doit être sensibilisé aux risques associés à la présence d'amiante et qui demeure responsable de la mise en œuvre des dispositions de sécurité sur les chantiers.

Les contenus de chacune de ces deux formations sont spécifiés à l'article 3 pour le personnel d'encadrement et à l'article 4 pour les opérateurs.

Le risque amiante dans la branche de la FP2E étant parfaitement défini et des mesures de prévention ayant déjà été prises, la formation sera conçue de manière opérationnelle notamment grâce à la réalisation d'une opération *in situ* dans les conditions réelles d'interventions sur canalisations en amiante-ciment.

### Article 3

#### *Contenu de la formation pour les personnels d'encadrement*

3.1. Les prescriptions minimales de formation pour le personnel d'encadrement sont les suivantes :

- connaître les caractéristiques et propriétés de l'amiante et ses effets sur la santé, notamment les effets cancérogènes et l'effet synergique du tabagisme ;
- connaître les exigences de la réglementation relative à l'interdiction de l'amiante et à la prévention du risque amiante ; notamment protection des travailleurs, consultation des institutions représentatives du personnel et du médecin du travail, dispositions relatives à la surveillance médicale, à la traçabilité des expositions et à l'information personnelle des travailleurs, formation à la sécurité du personnel au poste de travail ;
- connaître les exigences réglementaires relatives à l'élimination des déchets amiantés ;
- connaître les dispositions pénales encourues par l'employeur en cas d'infraction à ses obligations de prévention des risques, santé et sécurité vis-à-vis des travailleurs.

3.2. Le programme d'une journée de formation sera le suivant :

- introduction, tour de table, durée : 30 minutes ;
- comprendre et appliquer les principes généraux de prévention, durée : 40 minutes ;
- connaître les risques liés à l'amiante, durée : 30 minutes :
  - examiner les propriétés de l'amiante : caractéristiques et applications ;
  - identifier les risques professionnels liés à l'amiante ;
- appréhender les principes de réparation et d'indemnisation des victimes de l'amiante, durée : 30 minutes :
  - distinguer les dispositifs de reconnaissance d'incapacité ;
  - comprendre la notion de responsabilité de l'employeur ;
- appliquer et faire appliquer la réglementation liée à l'amiante, durée : 20 minutes :
  - repérer la réglementation amiante en vue de la protection de l'environnement et de la population ;
  - appliquer et faire appliquer la réglementation relative à la sécurité, santé des travailleurs vis-à-vis de l'amiante ;
- préparer efficacement les interventions des opérateurs sur des réseaux en amiante-ciment en extérieur, durée : 2 heures :
  - savoir reconnaître une canalisation en amiante-ciment ;
  - réaliser une analyse du risque lié à la présence d'amiante-ciment ;
  - préparer une opération sur des réseaux amiante-ciment en extérieur afin de déterminer les mesures de prévention le plus amont possible d'une intervention ;
- faire appliquer le mode opératoire et les mesures de prévention face au risque amiante, durée : 2 heures :
  - maîtriser et faire appliquer à son équipe le mode opératoire et les mesures de prévention pour les interventions sur canalisations en amiante-ciment ;
  - gérer les déchets d'amiante sur un chantier ;
- évaluation des acquis (QCM), durée : 30 minutes.

3.3. Les méthodes et modalités pédagogiques sont les suivantes :

- présentation de diaporamas avec des phases actives de participation du groupe ;
- réflexion collective sur le rôle de l'encadrement face à ce risque particulier ;
- présentation des outillages utilisés (autorisés et interdits) ;
- présentation des EPI préconisés ;
- exercices en sous-groupes sur :
  - la mise en œuvre du plan d'intervention ;
  - la mise en œuvre des consignes sur l'amiante (aménagement de la zone, habillage de l'opérateur, travaux sur canalisations, repli des déchets, nettoyage des EPI, déshabillage, sortie de la tranchée).

La participation au groupe de formation sera limitée à 12 personnes au maximum.

La séance de formation se terminera par une évaluation par l'intermédiaire d'un questionnaire à choix multiple.

3.4. Le recyclage sera effectué par demi-journée tous les 3 ans.

Le contenu de ce recyclage sera le suivant :

- introduction, tour de table, durée : 30 minutes ;
- rappel sur les risques liés à l'amiante, durée : 15 minutes ;

- évolution de la réglementation, durée : 1 heure ;
- rappel des mesures de prévention face au risque amiante (notamment par un échange de bonnes pratiques entre les participants), durée : 1 heure ;
- exercice sur la préparation et la mise en œuvre d'un plan d'intervention, durée : 45 minutes ;
- évaluation des acquis (QCM), durée : 30 minutes.

#### **Article 4**

##### *Contenu de la formation pour les opérateurs*

4.1. Les prescriptions minimales de formation du personnel opérateur de chantier sont les suivantes :

- connaître les caractéristiques et propriétés de l'amiante et ses effets sur la santé, notamment les effets cancérogènes et l'effet synergique du tabagisme ;
- connaître les exigences de la réglementation relative à l'interdiction de l'amiante et à la prévention du risque amiante ; notamment protection des travailleurs, dispositions relatives à la surveillance médicale, à la fiche d'exposition et à l'attestation d'exposition qui doit lui être remise lorsqu'il quitte l'entreprise, information des travailleurs sur leurs droits individuels et collectifs, notamment droit de retrait en cas de danger grave et imminent, rôle des représentants du personnel et prérogatives de l'inspection du travail, élimination des déchets amiantés.

Dans cette perspective, la formation des opérateurs sera réalisée au cours d'une journée de formation dont une demi-journée sur un chantier école avec mise en situation réelle.

4.2. Le programme d'une journée de formation sera le suivant :

- introduction, tour de table, durée : 30 minutes ;
- comprendre et appliquer les principes généraux de prévention, durée : 20 minutes ;
- connaître les risques liés à l'amiante, durée : 30 minutes :
  - examiner les propriétés de l'amiante : caractéristiques et applications ;
  - identifier les risques professionnels liés à l'amiante ;
- appréhender la réglementation liée à l'amiante, durée : 30 minutes :
  - appréhender les principes de réparation et d'indemnisation des victimes de l'amiante ;
  - repérer la réglementation amiante en vue de la protection de l'environnement, de la population et des travailleurs ;
- adapter son comportement lors d'une intervention sur un réseau en amiante-ciment en extérieur, durée : 1 heure 40 minutes ;
- savoir reconnaître une canalisation en amiante ciment ;
- réaliser une analyse du risque lié à la présence d'amiante-ciment ;
- appliquer le principe de précaution avant une intervention sur le réseau ;
- appliquer le mode opératoire et les mesures de prévention face au risque amiante, durée : 3 heures ;
- s'équiper des EPI en vue d'une intervention sur un réseau en amiante-ciment ;
- gérer les déchets amiante sur un chantier ;
- évaluation des acquis (QCM), durée : 30 minutes.

4.3. Les méthodes et modalités pédagogiques seront les suivantes :

- présentation de diaporamas avec des phases actives de participation avec le groupe ;
- travaux pratiques : mise en œuvre du mode opératoire et des mesures de prévention sur un chantier-école : 3 groupes de 3 salariés :
  - aménagement de la zone d'intervention ;
  - habillage et déshabillage de chaque stagiaire ;
  - découpe d'une canalisation par un stagiaire par groupe ;
  - repli des déchets d'amiante ;
  - nettoyage des EPI.

4.4. Le recyclage pour les opérateurs sera d'une demi-journée tous les 3 ans et le contenu pédagogique du recyclage sera le suivant :

- introduction, tour de table, durée : 30 minutes ;
- rappel sur les risques liés à l'amiante, durée : 15 minutes ;
- évolution de la réglementation, durée : 30 minutes ;
- rappel du mode opératoire et des mesures de prévention face au risque amiante (notamment par un échange de bonnes pratiques entre les participants), durée : 1 heure ;
- exercice d'habillage et déshabillage en sous-groupe, durée : 45 minutes ;
- évaluation des acquis (QCM), durée : 30 minutes.

## **Article 5**

### *Evaluation des acquis en vue de la délivrance de l'attestation de formation*

#### 1° Evaluation :

Les formations préalables et de recyclage comportent une évaluation portant sur la validation des acquis de la formation.

L'évaluation porte sur les aspects théoriques et pratiques.

L'évaluation comprend une évaluation réalisée à partir d'un questionnaire à choix multiple permettant d'évaluer le stagiaire sur :

- les risques pour la santé et les facteurs synergiques de risques ;
- la réglementation relative à la prévention des risques liés à l'amiante ;
- le mode opératoire ;
- les moyens de prévention et de protection ;
- la gestion des déchets.

#### 2° Attestation de formation :

Une attestation de formation est délivrée par l'organisme de formation au vu de l'évolution du stagiaire et de l'avis du formateur.

Cette attestation de formation précisera au minimum :

- les nom, prénom(s) et date de naissance du stagiaire ;
- la nature de la formation suivie (formation préalable, de premier recyclage ou de recyclage) ;
- la nature des activités : intervention sur une canalisation en amiante-ciment en extérieur ;
- la catégorie de personnel pour laquelle le stagiaire a été formé (personnel d'encadrement ou opérateur) ;
- la date de délivrance et la période de validité pour laquelle l'attestation de formation est délivrée (3 années) ;
- le nom, la raison sociale et l'adresse de l'organisme de formation.

#### 3° Autorisation ou habilitation :

Au vu de l'attestation de formation, l'employeur délivre une autorisation ou habilitation à conduire ou réaliser des interventions sur canalisation en amiante-ciment en extérieur, intégrée le cas échéant dans le « passeport formation ».

## **Article 6**

### *Prise d'effet*

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension qui est demandé unanimement par les signataires du présent accord de branche pris en application de l'article R. 4412-100 du code du travail.

Les partenaires sociaux sont en effet attentifs à ce que les nouvelles exigences en matière de formation sur le risque amiante soient diffusées largement auprès de toutes les sociétés, grandes et petites, de la branche, permettant ainsi à tous les salariés d'en recevoir le bénéfice.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177

**Convention collective nationale**

IDCC : 275. – **TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

---

Brochure n° 3223

**Convention collective nationale**

IDCC : 1475. – **TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Navigant technique)**

---

AVENANT N° 4 DU 16 DÉCEMBRE 2010  
À L'ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150122M

PRÉAMBULE

Les parties souhaitent préalablement rappeler que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 et la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 ont prévu que, par négociation de branche, les partenaires sociaux préciseraient notamment les modalités de financement des actions du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (art. L. 6332-19 du code du travail).

C'est ainsi que les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs se sont réunis le 15 novembre 2010, les 1<sup>er</sup>, 13 et 15 décembre en CNM afin de négocier un nouvel avenant n° 4 à l'accord du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien et portant sur la répartition du financement 2011.

Les partenaires sociaux rappellent également les engagements déjà retenus en 2010 :

1. Préserver l'autonomie de gestion des fonds de la professionnalisation par la branche ;
2. Disposer d'une capacité financière suffisante au niveau de la branche pour pouvoir répondre aux enjeux de formation du transport aérien ;
3. Tenir compte des possibilités de la branche du transport aérien de financer les actions prioritaires sur les fonds mutualisés au niveau interprofessionnel.

Les partenaires sociaux sont attachés à ces principes qu'ils souhaitent inscrire dans la durée.

Considérant l'augmentation significative du nombre de contrats de professionnalisation en 2010 par rapport à 2009 (+ 16 %), les partenaires sociaux se fixent comme objectif de doubler le nombre de contrats de professionnalisation par rapport à 2009.

Pour atteindre cet objectif si possible dès 2011, il est demandé à OPCALIA-ADAGIO de réserver 1 million d'euros supplémentaire au financement des contrats de professionnalisation.

Enfin, compte tenu des éléments connus à ce jour, les signataires se sont mis d'accord pour augmenter la capacité d'engagement d'actions de formation par OPCALIA-ADAGIO d'au minimum 20 %.

C'est pour répondre à ces objectifs qu'ont été arrêtées les dispositions qui suivent.

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

*Modification des articles 24 bis et 24 bis-2 du titre V de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche du transport aérien du 9 septembre 2004*

### **Article 1.1**

L'article 24 *bis* du titre V de l'accord relatif à la formation professionnelle du 9 septembre 2004 est en conséquence supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dispose 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 %, des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés ;

2° Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

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

Dans le transport aérien, les sommes visées aux 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire de OPCALIA-ADAGIO.

La contribution des entreprises est définie pour 2011 de telle sorte que la contribution des entreprises au FPSPP prélevée sur les fonds de la professionnalisation ne dépasse pas 5 millions d'euros (versus 7 millions d'euros en 2010). »

### **Article 1.2**

L'article 24 *bis-2* du titre V de l'accord relatif à la formation professionnelle du 9 septembre 2004 est en conséquence supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 24 *bis-2*

*Entreprises de 10 salariés et plus*

Les sommes à verser au FPSPP pour 2011 au titre des entreprises de 10 salariés et plus sont imputées de la façon suivante :

- à hauteur de 80 % sur les fonds de la professionnalisation ;
- à hauteur de 20 % sur le plan de formation. »

## **Article 2**

*Développement de la formation professionnelle*

Les signataires s'entendent pour ouvrir des négociations sur les thèmes suivants :

- transférabilité du DIF dans les entreprises d'assistance en escale ;
- reconnaissance des formations et sécurisation des parcours professionnels en cas de transfert de marché dans le cadre de l'avenant n° 65 du 11 juin 2002 ;
- inscription des actions de formation dans une logique de co-construction des parcours professionnels mobilisant tous les dispositifs (DIF, périodes de professionnalisation et plan de formation), en particulier lorsque les parcours de formation débouchent sur une réorientation professionnelle (promotion, changement de métier, reconversion...) ;
- situation des salariés de 45 ans et plus ;
- égalité hommes-femmes : se fixer des objectifs en termes de formation ;
- insertion dans l'emploi des publics les plus éloignés de l'emploi, en particulier des jeunes ;
- ancrage des dispositifs dans les territoires en développant l'offre de services en direction des PME, des salariés et des demandeurs d'emploi : soutenir les expériences pilotes lancées sur Midi-Pyrénées et sur Roissy.

## **Article 3**

*Dépôt*

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 l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Article 4**

*Date d'application*

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## **Article 5**

*Durée et bilan*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2011. Après cette date, le présent texte ne produira plus d'effets.

Un bilan de cet avenant sera établi au cours du dernier trimestre 2011 afin de préparer la négociation d'un nouvel avenant pour 2012.

En cas de modification des textes régissant le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires conviennent de se revoir pour étudier les conséquences de ces modifications sur les accords sur la formation tout au long de la vie.

Fait à Paris, le 16 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNAM ;  
SCARA.

**Syndicats de salariés :**

FEETS CGT-FO ;  
FGT CFTC ;  
FNEMA CFE-CGC.

Brochure n° 3005-III

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

**ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**  
**(AUVERGNE)**

NOR : ASET1150119M  
IDCC : 2614

Entre :  
La FRTP Auvergne,  
D'une part, et  
La CFDT, section construction et bois ;  
La CFE-CGC ;  
D'autre part :  
il a été convenu ce qui suit :

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

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
Employés	
A	17 457,93
B	18 541,76
C	19 943,43
D	22 154,73
Techniciens, agents de maîtrise	
E	24 560,40
F	27 528,48
G	30 159,76
H	32 792,14

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic en vigueur.

**Article 2**

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

F : 31 657,75 ;  
G : 34 683,72 ;  
H : 37 710,96.



### **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 Clermont-Ferrand.

### **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 Clermont-Ferrand, le 17 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 17 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011  
(AUVERGNE)

NOR : ASET1150123M  
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTTP Auvergne,

D'une part, et

La CFDT, section construction et bois ;

La CFE-CGC,

D'autre part :

il a été convenu ce qui suit :

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

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 Auvergne à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 sont fixés comme suit :

(En euros.)

INDEMNITÉ	ZONE 1 A (0 à 5 km)	ZONE 1 B (5 à 10 km)	ZONE 2 (10 à 20 km)	ZONE 3 (20 à 30 km)	ZONE 4 (30 à 40 km)	ZONE 5 (40 à 50 km)
Repas	9,74	9,74	9,74	9,74	9,74	9,74
Trajet	0,74	1,68	2,75	4,21	5,61	7,10
Transport	0,72	2,20	4,41	7,33	10,25	13,21

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 Clermont-Ferrand.

### **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 Clermont-Ferrand, le 17 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

**ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**  
**(AUVERGNE)**

NOR : ASET1150121M  
IDCC : 1702

Entre :  
La FRTP Auvergne,  
D'une part, et  
La CFDT, section construction et bois,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

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 :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	VALEUR annuelle de point	SALAIRE MINIMUM annuel
I	1	100	175,22	17 522,14
	2	110	161,25	17 737,82
II	1	125	147,03	18 379,64
	2	140	146,46	20 504,47
III	1	150	146,46	21 969,18
	2	165	144,66	23 870,13
IV		180	144,66	26 039,87

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au 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 Clermont-Ferrand.

#### **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 Clermont-Ferrand, le 17 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**  
**(LANGUEDOC-ROUSSILLON)**

NOR : ASET1150126M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Languedoc-Roussillon

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La CGT-FO,

D'autre part,

suite à la réunion de la commission paritaire du 10 décembre 2010, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

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 :

A : 17 521 € ;

B : 18 708 € ;

C : 20 579 € ;

D : 21 911 € ;

E : 24 944 € ;

F : 27 466 € ;

G : 30 080 € ;

H : 31 804 € ;

Il est rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

**Article 2**

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

F : 31 586 € ;

G : 34 592 € ;

H : 36 575 €.

### **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**

La présente décision sera déposée 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 Montpellier.

Fait à Montpellier, le 10 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 10 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011**  
**(LANGUEDOC-ROUSSILLON)**

NOR : ASET1150132M  
IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

La FRTP Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La CGT-FO,

D'autre part,

suite à la réunion de la commission paritaire du 10 décembre 2010, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

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 Languedoc-Roussillon à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 sont fixés comme suit :

(En euros.)

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET
1A (0 à 5 km)	10,00	1,07	0,99
1B (5 à 10 km)	10,00	2,46	1,86
2 (10 à 20 km)	10,00	4,56	3,10
3 (20 à 30 km)	10,00	7,30	4,34
4 (30 à 40 km)	10,00	10,16	5,59
5 (40 à 50 km)	10,00	12,92	6,82



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**

La présente décision d'accord sera déposée 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 Montpellier.

Fait à Montpellier, 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  
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)**

NOR : ASET1150129M

IDCC : 1702

Entre :

La FRTF Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

suite à la réunion de la commission paritaire du 10 décembre 2010, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

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 :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	17 521
	2	110	18 249
II	1	125	18 849
	2	140	20 910
III	1	150	22 316
	2	165	24 550
IV		180	26 608

Il est rappelé qu'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**

La présente décision sera déposée 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 Montpellier.

Fait à Montpellier, le 10 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

---

**ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**  
**(PACA)**

NOR : ASET1150115M  
IDCC : 2614

Entre :  
La FRTTP PACA,  
D'une part, et  
La CFDT ;  
La CFE-CGC BTP ;  
La CFTC ;  
La CGT-FO,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

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 :

A : 17 922 € ;  
B : 18 910 € ;  
C : 19 973 € ;  
D : 22 416 € ;  
E : 24 694 € ;  
F : 27 213 € ;  
G : 30 688 € ;  
H : 32 651 €.

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

**Article 2**

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

F : 31 295 € ;  
G : 35 291 € ;  
H : 37 549 €.

**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 Marseille.

#### **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 Marseille, le 2 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 2 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011**  
**(PACA)**

NOR : ASET1150116M  
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FTP PACA,

D'une part, et

La CGT- FO ;

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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 Provence-Alpes-Côte d'Azur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 sont fixés comme suit :

(En euros.)

NATURE DE L'INDEMNITÉ	ZONE 1 (0 à 10 km)	ZONE 2 (10 à 20 km)	ZONE 3 (20 à 30 km)	ZONE 4 (30 à 40 km)	ZONE 5 (40 à 50 km)
Repas	10,27	10,27	10,27	10,27	10,27
Trajet	2,29	3,40	4,58	5,36	6,47
Transport	2,01	4,00	6,92	8,85	11,42

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 Marseille.

## **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 Marseille, le 2 décembre 2010

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**

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

**ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011  
(PACA)

NOR : ASET1150111M

IDCC : 1702

Entre :

La FTP PACA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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 :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	17 922
	2	110	18 567
II	1	125	19 313
	2	140	21 319
III	1	150	22 842
	2	165	24 420
IV		180	26 639

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 Marseille.

### **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 Marseille, le 2 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

---

**ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**  
**(RHÔNE-ALPES)**

NOR : ASET1150131M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Rhône-Alpes ;  
La FNSCOP BTP,

D'une part, et

La CFDT ;  
La CGT ;  
La CFE-CGC BTP ;  
La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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 :

A : 17 846 € ;  
B : 19 306 € ;  
C : 20 954 € ;  
D : 22 892 € ;  
E : 25 894 € ;  
F : 28 547 € ;  
G : 31 119 € ;  
H : 32 160 €.

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

**Article 2**

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

F : 32 829 € ;  
G : 35 787 € ;  
H : 36 984 €.

### **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 Lyon.

### **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 Villeurbanne, le 21 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**

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

**ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**  
**(RHÔNE-ALPES)**

NOR : ASET1150135M  
IDCC : 1702

Entre :

La FNSCOP BTP ;

La FRTP Rhône-Alpes,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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 :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	17 775
	2	110	18 346
II	1	125	19 424
	2	140	21 322
III	1	150	22 995
	2	165	24 990
IV		180	27 146

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 Lyon.

### **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 Villeurbanne, le 21 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° 2011/5

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Exploitations agricoles et CUMA de matériel agricole (Vaucluse) : avenant n° 83 du 20 septembre 2010....</b>	<b>93</b>
<b>Protection sociale complémentaire (Vaucluse [salariés non cadres]) : accord du 20 septembre 2010 relatif à la prévoyance .....</b>	<b>94</b>

**Convention collective**

**IDCC : 9841. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
ET SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES  
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Vaucluse)**

**(10 février 1981)**

(Etendue par arrêté du 2 juillet 1981,  
*Journal officiel* du 2 septembre 1981)

**AVENANT N° 83 DU 20 SEPTEMBRE 2010**

NOR : AGRS1197014M  
IDCC : 9841

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Vaucluse,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le titre de l'article 21 est modifié comme suit :

Il devient « Garantie de rémunération en cas de maladie ou d'accident ».

**Article 2**

L'ensemble de l'article 21 est remplacé par :

« La garantie légale de rémunération des salariés en cas de maladie ou d'accident est prise en charge dans le cadre d'une assurance collective. »

**Article 3**

*Entrée en vigueur et extension*

Le présent avenant, dont les signataires demandent l'extension, prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Fait à Avignon, le 20 septembre 2010.

(Suivent les signatures.)



**Accord départemental**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE**  
**PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES**  
**DES EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA**  
**DE MATÉRIEL AGRICOLE**  
**(Vaucluse)**

---

ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2010

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1197013M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Vaucluse,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres couverts par le champ d'application de la convention collective de travail du 10 février 1981 concernant les salariés non cadres des exploitations agricoles et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Vaucluse.

**Article 2**

*Objet*

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre un régime de prévoyance assurant une garantie de versement du complément de rémunération en incapacité temporaire de travail correspondant à l'obligation légale prévue par l'article L. 1226-1 du code du travail.

**Article 3**

*Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Les dispositions actuelles de l'article 21 de la convention collective de travail du 10 février 1981 concernant les exploitations agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de Vaucluse, régissant les modalités de « rémunération en arrêt de travail pour maladie ou accident » sont abrogées avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 4**

*Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié relevant du champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> et ayant 1 an d'ancienneté et plus dans l'entreprise pour bénéficier de la garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident détaillée à l'article 5. La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert un 1<sup>er</sup> d'ancienneté, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP, ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

## Article 5

### *Rémunération en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident*

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident, et à condition :

- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité auprès de l'employeur ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole au titre des indemnités journalières ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

Le salarié bénéficiera :

- à compter du 8<sup>e</sup> jour d'arrêt en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt en cas d'accident du travail, du trajet ou de maladie professionnelle,

d'une indemnité journalière complémentaire aux indemnités de la MSA en application des conditions de l'article L. 1226-1 du code du travail à la même condition d'ancienneté minimale fixé à 1 an, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à :

- jusqu'à 6 ans d'ancienneté : 90 % du salaire brut pendant 30 jours et 72 % du salaire brut pendant 30 jours suivants ;
- supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans : 90 % du salaire brut pendant 40 jours et 72 % du salaire brut pendant 40 jours suivants ;
- supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans : 90 % du salaire brut pendant 50 jours et 72 % du salaire brut pendant 50 jours suivants ;
- supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans : 90 % du salaire brut pendant 60 jours et 72 % du salaire brut pendant 60 jours suivants ;
- supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans : 90 % du salaire brut pendant 70 jours et 72 % du salaire brut pendant 70 jours suivants ;
- supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans : 90 % du salaire brut pendant 80 jours et 72 % du salaire brut pendant 80 jours suivants ;
- supérieure à 31 ans : 90 % du salaire brut pendant 90 jours et 72 % du salaire brut pendant 90 jours suivants.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable, en vertu des alinéas précédents.

Dans tous les cas, l'indemnisation globale nette du salarié (indemnités légales = complément de rémunération) ne pourra excéder le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Charges sociales : les charges sociales (patronales) dues sur le complément de rémunération sont payées à la MSA par l'organisme gestionnaire.

Suspension ou rupture du contrat de travail : en cas de suspension du contrat de travail supérieure à 1 mois civil pour arrêt de travail consécutif à maladie ou accident, le versement des cotisations est suspendu, tout en permettant le maintien de la garantie.

## Article 6

### *Cotisations*

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés concernés par le présent accord sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

Les cotisations sont à la charge exclusive des employeurs.

La garantie est financée par une cotisation globale égale à 0,82 % des rémunérations brutes. Elle est composée d'une cotisation de 0,64 % finançant la garantie de rémunération et d'une cotisation de 0,18 % assurant la couverture des charges sociales patronales.

Le montant de ces cotisations est fixé pour une période de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance. Au terme de cette période, ces montants de cotisations ainsi que les prestations seront éventuellement révisés en accord avec les partenaires sociaux.

Cependant, durant les 15 premiers mois, un taux d'appel de 90 % est instauré, ramenant ainsi la cotisation globale à 0,74 %.

## Article 7

### *Gestion du régime*

#### Organisme gestionnaire

Pour assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés, les organismes signataires conviennent de désigner les organismes Agri-Prévoyance (21, rue de la Bienfaisance,

75008 Paris), membre du groupe AGRICA, et ANIPS (4-6, avenue d'Alsace, 92033 La Défense Cedex), en coassurance à hauteur respectivement de 80 % et 20 %.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires.

## **Article 8**

### *Clause de réexamen. – Dénonciation*

#### Réexamen

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques, ainsi que le choix de l'organisme assureur, sont réexaminées par les signataires du présent accord, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale.

#### Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties, chaque année, au 31 décembre, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

En cas de changement d'organisme assureur, l'assureur établit les comptes techniques du régime, dans les 3 mois suivant la date d'effet de la dénonciation. Sur la base de ces comptes techniques, l'assureur accepte de transférer au nouvel assureur les provisions mathématiques des arrêts de travail en cours à la date de dénonciation.

## **Article 9**

### *Formalité de dépôt et d'extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, déposé par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une version sur support électronique, au service de l'unité territoriale de Vaucluse, DIRECCTE Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Fait à Avignon, le 20 septembre 2010.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110050-000111

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---