

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/7 DU 10 MARS 2012

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé	1
Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....	130

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/7

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Assistance (sociétés) : avenant n° 25 du 22 décembre 2011 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2012	4
Avocats (cabinets [avocats salariés]) : accord du 16 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	7
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : accord du 16 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	12
Cafétérias (chaînes) : avenant n° 13 du 16 septembre 2011 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales	18
Cuirs et peaux (industrie) : accord du 29 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle	20
Dentaires (cabinets) : accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} décembre 2011	37
Dentaires (cabinets) : accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} janvier 2012	39
Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : accord « Salaires » du 29 novembre 2011	41
Esthétique et parfumerie : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2011-37 du 8 octobre 2011 relatif à l'avenant n° 1 du 28 juin 2011	43
Importation-exportation (entreprises) : accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2012	44
Manutention et nettoyage (aéroports [région parisienne]) : accord du 13 décembre 2011 relatif au financement du FPSPP	46
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : accord « Salaires » du 23 novembre 2011	49
Métallurgie (Bas-Rhin) : accord du 10 janvier 2012 relatif aux RMH, aux RAEG et aux primes au 1^{er} janvier 2011 et au 1^{er} janvier 2012	52
Métallurgie (Charente) : accord du 5 décembre 2011 relatif aux taux effectifs garantis pour l'année 2011	55
Métallurgie (Le Havre) : accord du 26 janvier 2012 relatif aux RAG, aux RMH et aux primes pour l'année 2012	58

Métallurgie (Lot-et-Garonne) : accord du 13 octobre 2011 relatif aux rémunérations effectives garanties au 1^{er} janvier 2011.....	64
Métallurgie (Lot-et-Garonne) : accord du 13 octobre 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes au 1^{er} janvier 2012	67
Meunerie : avenant n° 31 du 20 septembre 2011 relatif aux classifications.....	70
Panneaux à base de bois (industrie) : accord du 13 octobre 2011 relatif à la répartition du FPSPP	84
Pâtes alimentaires sèches et couscous : avenant n° 2011-01 du 1^{er} décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	87
Pâtes alimentaires sèches et couscous : avenant n° 2011-02 du 1^{er} décembre 2011 relatif aux salaires minima, aux primes et aux indemnités	95
Publicité (entreprises) : avenant n° 20 du 7 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords	99
Thermiques (équipements [OETAM, cadres, ingénieurs et assimilés]) : avenant n° 1 du 20 décembre 2011 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	109
Thermiques (équipements [OETAM, cadres, ingénieurs et assimilés]) : accord du 20 décembre 2011 relatif à la répartition de la contribution du FPSPP	112
Transports routiers (ouvriers) : avenant n° 58 du 20 décembre 2011 relatif aux frais de déplacement	114
Travaux publics : avenant n° 1 du 7 décembre 2011 à l'accord du 8 décembre 2009 relatif à l'ordre des tuteurs.....	117
Travaux publics (voies ferrées [ouvriers]) : avenant du 22 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes	119
Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers, ETAM]) : accord du 16 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012	124
Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers]) : accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	126
Travaux publics (Pays de la Loire [ETAM]) : accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	128

Brochure n° 3279

Convention collective nationale
IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

AVENANT N° 25 DU 22 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250249M
IDCC : 1801

Entre :
Le SNSA,
D'une part, et
La FBA CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération annuelle garantie (art. 51)

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 18 981 € bruts.

Article 2

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 54, est modifié comme suit, et applicable à compter du 1^{er} janvier 2012 aux salariés présents à l'effectif à la date de signature de cet accord.

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
A	18 981
B	19 449
C	20 114
D	21 548
E	24 507
F	27 090
G	31 695
H	36 741
I	48 281

Les montants définis aux articles 1^{er} et 2 correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalant à 35 heures par semaine.

Article 3

Personnel salarié à la mission (annexe III)

a) Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports à partir du 1^{er} janvier 2012 sont revalorisés comme suit :

(En euros.)

	MÉDECINS	INFIRMIERS
1. Evacuation sanitaire par avion spécial		
Indemnités de départ	217,32	152,65
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	12,76	9,71
2. Evacuation sanitaire par avion de ligne ou autres moyens de transport		
Indemnités de départ	173,90	112,25
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	11,64	9,22

Ces barèmes sont appliqués à tout médecin ou infirmier qu'il soit salarié à la mission ou en contrat à durée indéterminée lorsqu'il effectue des missions de transport.

b) Tous les autres salariés à la mission sont classés au niveau B. Ils ne peuvent percevoir une rémunération horaire inférieure à 11,99 €.

c) Les montants définis au présent article s'entendent tous éléments de rémunération inclus. A cette rémunération s'ajoutent exclusivement les majorations relatives au travail effectué le jour du 1^{er} mai, ainsi que l'indemnité légale de congés payés.

Article 4

Maintien de la garantie du salaire net de base des salariés passant du niveau E (agent de maîtrise) au niveau F (agent de maîtrise assimilé cadre)

Compte tenu du poids supplémentaire des cotisations salariales lié au changement de niveau E à F, l'entreprise doit obligatoirement veiller à ce que le salaire net ne soit pas réduit d'autant.

Cette disposition s'applique au salaire net mensuel ainsi qu'au salaire net annuel.

Article 5

Maintien de la garantie du salaire net de base des salariés passant du niveau F (agent de maîtrise assimilé cadre) au niveau G (cadre)

Les dispositions de l'article 5 sont applicables également d'une manière générale à tout salarié agent de maîtrise (E ou F) passant au niveau G.

Article 6

Majorations de nuit

L'article 60 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 est modifié, concernant la majoration de rémunération de l'heure de nuit (entre 22 heures et 7 heures), de la manière suivante.

Chaque entreprise détermine par voie d'accord les majorations de rémunération pour les salariés travaillant la nuit, le dimanche ou un jour férié dans le cadre de son horaire normal de travail, sans aller en deçà des minima suivants :

- pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012, la majoration de nuit (entre 22 heures et 7 heures) est portée à 35 % ;
- à compter du 1^{er} janvier 2013 elle sera portée à 40 %.

Les autres dispositions de l'article 60 demeurent inchangées.

Article 7

Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement

Le 3^e alinéa de l'article 7 *f* « Indemnisation des salariés » de la convention collective nationale est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2012.

« Autres dépenses liées au déplacement :

- frais de restauration : remboursement dans la limite de 24 € par repas ;
- frais d'hébergement :
 - remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite de 100 € par jour pour Paris ;
 - remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite de 90 € par jour pour la province.

Ces montants seront réexaminés en 2012 dans le cadre de la négociation annuelle.

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance. »

Fait à Bry-sur-Marne, le 22 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1250225M

IDCC : 1850

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions législatives en vigueur relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les cabinets d'au moins 50 salariés ont l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 1^{er} janvier 2012. Il est rappelé que le défaut d'accord ou de plan d'action est susceptible d'engendrer des pénalités financières, en application du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Le présent accord marque la volonté commune des partenaires sociaux de formaliser une véritable politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que les cabinets ont un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les distorsions induites par des phénomènes extrinsèques à cet accord : formations et orientations scolaires initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles.

Les partenaires sociaux reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une évolution durable de la situation actuelle, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des acteurs concernés.

Dans cet esprit, ils ont souhaité examiner les éléments caractéristiques de la population des avocats afin d'en connaître l'exacte réalité et disposer ainsi de l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien cette négociation et déterminer des actions adaptées.

Le rapport de branche 2010 permet le constat suivant :

- la profession compte 50 314 avocats dont 3 272 avocats salariés ;
- la profession est jeune et féminisée : les femmes représentent 50,5 % de l'effectif, mais ce taux varie significativement d'un barreau à l'autre, de 23,5 % à 68 %.
- le revenu annuel moyen de la profession s'est établi à 74 189 €, tandis que le revenu médian s'est élevé à 45 005 €. L'écart constaté reflète des disparités de revenus importantes suivant l'implantation, le secteur d'activité, l'âge et la structure d'exercice.

1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux cabinets d'au moins 50 salariés.

Cependant, les partenaires sociaux invitent les cabinets non visés par ces obligations en raison de leur effectif à s'inspirer du présent accord.

2. Actions à mener

Dans le but de favoriser la mixité et l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux proposent d'agir dans les domaines prévus par la loi :

- l'embauche ;
- la formation ;
- la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail ;
- la rémunération effective ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Au préalable, doit être élaboré un diagnostic partagé dans ces domaines en procédant à une analyse des indicateurs, déjà suivis dans le rapport sur la situation comparée (ou le rapport annuel), et d'en élaborer de nouveaux.

Les indicateurs portant sur les 6 domaines de progression définis ci-dessus seront systématiquement présentés en respectant une répartition hommes/femmes en chiffres et en pourcentages de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin.

2.1. Embauche

Les indicateurs porteront sur le nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps réduit.

2.1.1. Recrutement

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes. Ainsi, quel que soit le poste proposé, le cabinet s'engage à ce que le libellé et le contenu des annonces d'emploi soit rédigé de manière neutre sans référence au genre ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

2.1.2. Critères

Les critères de sélection et de recrutement sont notamment fondés sur les compétences et l'expérience professionnelle des candidats ; ils sont identiques entre les femmes et les hommes et en aucun cas discriminants.

2.1.3. Egalité de salaire

La profession s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération à l'embauche est principalement liée au niveau de formation, à l'expérience acquise et au type de responsabilités.

De même, la profession s'engage à ce que le niveau de salaire à l'embauche d'un avocat recruté à temps réduit soit proportionnellement équivalent à celui d'un avocat recruté à temps plein, sur le même poste et à profil équivalent.

2.2. Formation professionnelle continue

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise comme pour ses salariés et un droit ouvert à tous les avocats, hommes et femmes.

Les indicateurs porteront sur :

- le nombre d’heures de formation, hors CIF, au cours des 3 dernières années ;
- le nombre d’avocats qui n’ont pas eu de formation pendant au moins 3 années consécutives ;
- le nombre d’heures de formation suivies par les seniors.

2.2.1. Egalité d’accès à la formation professionnelle

Les cabinets veillent à ce que les moyens de formation apportés aux avocats tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun que pour l’adaptation aux évolutions des postes et/ou de l’entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes ainsi qu’entre les avocats à temps complet et à temps réduit.

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d’évolution de carrière et d’accès aux postes à responsabilité afin d’assurer l’égalité des chances en cours de carrière.

Objectifs :

- les cabinets veillent à ce que les femmes et les hommes bénéficient d’une égalité d’accès aux dispositifs de formation professionnelle et mettent en place des actions de sensibilisation sur l’intérêt de suivre des formations ;
- la formation est intégrée dans le parcours professionnel avec l’objectif de favoriser l’évolution des avocats sans discrimination, notamment vers des postes à responsabilité.

Indicateurs :

- nombre d’heures de formation par sexe ;
- nombre d’avocats qui n’ont pas eu de formation pendant au moins 3 années consécutives par sexe.

Ces indicateurs seront intégrés dans le rapport annuel ou le rapport de situation comparée du cabinet.

2.2.2. Aide à l’accès à la formation professionnelle

Pour l’organisation des stages de formation, les cabinets doivent prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment en cas de déplacements géographiques.

L’employeur pourra faire l’avance des frais qui seront engagés pour la formation de l’avocat selon le barème en vigueur du cabinet (frais de déplacement, hôtel, repas).

2.2.3. Accès des avocats à la formation professionnelle au retour du congé de maternité, d’adoption et du congé parental d’éducation, de paternité

Le congé de maternité ou d’adoption ne conduit pas à un gel des droits à formation pour l’avocat.

La période d’absence de l’avocat pour un congé de maternité, d’adoption, de présence parentale ou d’un congé parental d’éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF) selon les dispositions légales.

Les avocats qui reprennent leur activité après un congé de maternité et/ou un congé parental font partie des publics prioritaires à l’accès aux périodes de professionnalisation.

Un entretien individuel obligatoire a lieu le plus rapidement possible après la reprise effective d’activité et au plus tard dans les 10 jours suivant cette reprise.

Au cours de cet entretien, l’employeur, qui a une obligation de maintien de l’employabilité de ses salariés, organise pour ces avocats à leur retour des actions de formation de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l’activité professionnelle.

Au cours du congé parental, l’avocat pourra demander dans le cadre du DIF à participer volontairement à une formation professionnelle.

2.3. Promotion professionnelle

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les avocats sont amenés à construire des parcours professionnels divers tout au long de leur carrière. Cette situation résulte tant de l'évolution des métiers et des organisations que des souhaits individuels d'évolution professionnelle.

L'entretien annuel est l'occasion pour la hiérarchie d'écouter les souhaits de carrière.

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, l'entreprise favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble des métiers pour les hommes et pour les femmes sans stéréotype lié au sexe ou à l'âge.

En pratique, en cas de création de poste ou de poste laissé vacant, et à compétences égales, le cabinet veillera à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte des éventuels déséquilibres constatés dans le métier concerné entre les femmes et les hommes.

Indicateurs de suivi :

- nombre d'avocats ayant reçu une promotion au cours des 3 dernières années ;
- nombre d'avocats n'ayant reçu aucune promotion au cours des 3 dernières années ;
- durée moyenne entre deux promotions ;
- le nombre d'avocats exerçant des fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

2.4. Conditions de travail

Les conditions de travail devront être organisées de façon à ce qu'elles ne soient discriminantes ni pour les femmes ni pour les hommes.

Il est rappelé que les avocats à temps réduit qui souhaitent travailler à temps plein sont prioritaires.

Les cabinets veilleront à répondre favorablement, dans la mesure du possible, à la demande d'un avocat à temps plein qui souhaite travailler à temps réduit.

Les indicateurs porteront sur la répartition des salariés en temps réduit.

2.5. Rémunération effective

Il est rappelé que les avocats de retour de congé de maternité ou d'adoption ont la garantie de bénéficier des mêmes augmentations salariales générales accordées dans le cabinet.

Les indicateurs porteront sur :

- la rémunération moyenne mensuelle ;
- la rémunération médiane mensuelle ;
- la moyenne des augmentations individuelles ;
- le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

2.6. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales

Les signataires réaffirment le principe d'harmoniser l'organisation du travail pour éviter les stéréotypes sur l'amplitude du travail des hommes et des femmes par une flexibilité identique.

Ils préconisent de programmer :

- les réunions ou séminaires à des horaires qui ne seraient pas incompatibles avec les charges de la vie personnelle ;
- les déplacements en tenant compte des contraintes personnelles des avocats ;
- les stages de formation professionnelle proches, dans la mesure du possible, du lieu de travail.

Les indicateurs porteront sur :

- l’effectif en congé parental : à temps réduit ou total ;
- l’effectif en congé de solidarité familiale.

3. Suivi d’application

Les cabinets devront procéder à l’analyse annuelle des résultats de leur accord ou de leur plan d’action en mesurant les éventuels écarts à partir des indicateurs chiffrés qu’ils auront retenus.

La commission mixte paritaire se réunira une fois par an pour examiner, à partir du rapport de branche, s’il existe un déséquilibre hommes/femmes sur les domaines d’action déterminés.

En cas de déséquilibre important, elle étudie les raisons et peut faire une proposition d’action.

4. Durée et effet de l’accord

L’accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

5. Publicité

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l’ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l’expiration d’un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l’accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d’avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d’en demander l’extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d’extension.

Fait à Paris, le 16 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAE ;
CNADA ;
FNUJA ;
UPSA ;
SEACE ;
ABFP.

Syndicats de salariés :

CFDT judiciaires ;
SPAAC CFE-CGC ;
SNECPJJ CFTC.

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1250226M
IDCC : 1000

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions législatives en vigueur relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les cabinets d'au moins 50 salariés ont l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 1^{er} janvier 2012. Il est rappelé que le défaut d'accord ou de plan d'action est susceptible d'engendrer des pénalités financières, en application du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Le présent accord marque la volonté commune des partenaires sociaux de formaliser une véritable politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que les cabinets ont un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les distorsions induites par des phénomènes extrinsèques à cet accord : formations et orientations scolaires initiales, répartition des tâches liées à la vie familiale, représentations socioculturelles.

Les partenaires sociaux reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une évolution durable de la situation actuelle, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des acteurs concernés.

Dans cet esprit, ils ont souhaité examiner les éléments caractéristiques de la population des cabinets afin d'en connaître l'exacte réalité et disposer ainsi de l'ensemble des informations nécessaires pour mener à bien cette négociation et déterminer des actions adaptées.

Le rapport de branche 2010 permet le constat suivant :

- la profession compte 32 279 salariés pour 50 314 avocats ;
- quelle que soit la catégorie, le nombre de femmes est de 35 184 (90 %) pour 3 364 hommes (10 %) ;
- dans la catégorie cadres, 4 687 sont des femmes (13 %) avec un salaire moyen de 43 510 € et 1 103 sont des hommes (33 %) avec un salaire moyen de 57 050 €.

1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux cabinets d'au moins 50 salariés.

Cependant, les partenaires sociaux invitent les cabinets non visés par ces obligations en raison de leur effectif à s'inspirer du présent accord.

2. Actions à mener

Dans le but de favoriser la mixité et l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux proposent d'agir dans les domaines prévus par la loi :

- l'embauche ;
- la formation ;
- la promotion professionnelle ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail ;
- la rémunération effective ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Au préalable, doit être élaboré un diagnostic partagé dans ces domaines en procédant à une analyse des indicateurs, déjà suivis dans le rapport sur la situation comparée (ou le rapport annuel), et d'en élaborer de nouveaux.

Les indicateurs portant sur les 8 domaines de progression définis ci-dessus seront systématiquement présentés en respectant :

- une répartition hommes/femmes en chiffres et en pourcentages de l'effectif total féminin et de l'effectif total masculin, selon les catégories professionnelles employé(e)s, agents de maîtrise, cadres ;
- une répartition hommes/femmes en chiffres et en pourcentages de l'effectif total féminin et de l'effectif masculin, selon les métiers.

2.1. Embauche

Les indicateurs porteront sur le nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps partiel.

2.1.1. Recrutement

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques entre les femmes et les hommes. Ainsi, quel que soit le type de poste proposé, le cabinet s'engage à ce que le libellé et le contenu des annonces d'emploi soit rédigé de manière neutre sans référence au genre ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

2.1.2. Critères

Les critères de sélection et de recrutement sont notamment fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats ; ils sont identiques pour les hommes et les femmes et ne sont en aucun cas discriminants.

2.1.3. Egalité de salaire

La profession s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes. La rémunération à l'embauche est principalement liée au niveau de formation, à l'expérience acquise et au type de responsabilités confiées.

De même, la profession s'engage à ce que le niveau de salaire à l'embauche d'un salarié recruté à temps partiel soit proportionnellement équivalent à celui d'un salarié recruté à temps plein, sur le même type de poste et à profil équivalent.

2.2. Formation professionnelle continue

La formation représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour l'entreprise comme pour ses salariés et un droit ouvert à tous les salariés, hommes et femmes.

Les indicateurs porteront sur :

- le nombre d'heures de formation, hors CIF, au cours des 3 dernières années ;
- le nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation pendant au moins 3 années consécutives ;
- le nombre d'heures de formation suivies par les seniors.

2.2.1. Egalité d'accès à la formation professionnelle

Les cabinets veillent à ce que les moyens de formation apportés aux salariés de toutes les catégories tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun que pour l'adaptation aux évolutions des postes et/ou de l'entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés à temps complet et à temps partiel.

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière.

Objectifs :

- les cabinets veillent à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle et mettent en place des actions de sensibilisation sur l'intérêt de suivre des formations ;
- la formation est intégrée dans le parcours professionnel avec l'objectif de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination, notamment vers des postes à responsabilité.

Indicateurs :

- nombre d'heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle ;
- nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation pendant au moins 3 années consécutives par sexe et par catégorie.

Ces indicateurs seront intégrés dans le rapport annuel ou le rapport de situation comparée du cabinet.

2.2.2. Aide à l'accès à la formation professionnelle

Pour l'organisation des stages de formation, les cabinets doivent prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment en cas de déplacements géographiques.

L'employeur fait l'avance des frais qui seront engagés pour la formation du salarié selon le barème en vigueur du cabinet (frais de déplacement, hôtel, repas).

En cas d'impératifs liés à la vie familiale, garde d'enfant notamment, les frais supplémentaires engendrés pourront être remboursés au salarié sur justificatifs.

2.2.3. Accès des salariés à la formation professionnelle au retour du congé de maternité, d'adoption et du congé parental d'éducation, de paternité

Le congé de maternité ou d'adoption ne conduit pas à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF) selon les dispositions légales.

Les salariés qui reprennent leur activité après un congé de maternité et/ou un congé parental font partie des publics prioritaires à l'accès aux périodes de professionnalisation.

Un entretien individuel obligatoire a lieu le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 10 jours suivant cette reprise.

Au cours de cet entretien, l'employeur, qui a une obligation de maintien de l'employabilité de ses salariés, organise pour ces salariés à leur retour des actions de formation de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

Au cours du congé parental, le salarié pourra demander dans le cadre du DIF à participer volontairement à une formation professionnelle.

2.3. Promotion professionnelle

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les salarié(e)s sont amené(e)s à construire des parcours professionnels divers tout au long de leur carrière. Cette situation résulte tant de l'évolution des métiers et des organisations que des souhaits individuels d'évolution professionnelle.

L'entretien annuel est l'occasion pour la hiérarchie d'écouter les souhaits de carrière.

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, l'entreprise favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble des métiers pour les hommes et pour les femmes sans stéréotype lié au sexe ou à l'âge.

En pratique, en cas de création de poste ou de poste laissé vacant, et à compétences égales, le cabinet veillera à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte des éventuels déséquilibres constatés dans le métier ou l'emploi concerné entre les femmes et les hommes.

Indicateurs de suivi :

- nombre de salariés ayant reçu une promotion au cours des 3 dernières années ;
- nombre de salariés n'ayant reçu aucune promotion au cours des 3 dernières années ;
- durée moyenne entre deux promotions ;
- durée moyenne dans la catégorie professionnelle ;
- nombre de salariés exerçant des fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

2.4. Qualification et classification

La qualification est l'aptitude du salarié à exercer un emploi, définie par ses capacités.

Les critères de qualification sont les mêmes pour les femmes et les hommes.

Certaines qualifications nécessitent l'obtention d'un diplôme. D'autres peuvent s'acquérir par l'expérience, notamment la validation des acquis de l'expérience (VAE), le certificat de qualification professionnelle (CQP).

En cas de création de poste ou de poste laissé vacant, le cabinet prendra en compte, dans la mesure du possible et en priorité, les qualifications acquises par le personnel en place.

La classification permet de situer les salariés au niveau de qualification et de rémunération pour les tâches exercées.

Elle est un outil de gestion en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation, sans distinction des genres.

Les indicateurs porteront sur :

- l'effectif par catégorie professionnelle ;
- l'effectif par coefficient et niveau ;
- l'ancienneté moyenne dans les catégories professionnelles ;
- l'ancienneté moyenne par coefficient et niveau ;
- le niveau de qualification acquis par la formation professionnelle.

2.5. Conditions de travail

Les conditions de travail devront être organisées de façon à ce qu'elles ne soient discriminantes ni pour les femmes ni pour les hommes.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle.

Les cabinets veilleront à répondre favorablement, dans la mesure du possible, à la demande d'un salarié à temps plein qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

Lorsque l'organisation du service le permet, à la demande du salarié, il pourra être envisagé l'accès à des aménagements d'horaires, particulièrement en cas de temps partiel.

Concernant la flexibilité des horaires, pourront être acceptées les demandes de décalage d'horaires temporaires ou permanents dès lors que le fonctionnement du cabinet n'en est pas affecté ; de même l'assouplissement des horaires lors des rentrées scolaires des jeunes enfants.

Les indicateurs porteront sur :

- la répartition des salariés en temps partiel ;
- la répartition des salariés en travail de nuit.

2.6. Rémunération effective

Les entreprises de la branche entendent respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail égal, à compétence, expérience et niveaux équivalents.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption ont la garantie de bénéficier des mêmes augmentations salariales générales accordées dans le cabinet.

Les indicateurs porteront sur :

- la rémunération moyenne mensuelle ;
- la rémunération médiane mensuelle ;
- la moyenne des augmentations individuelles ;
- le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations.

2.7. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales

Les signataires réaffirment le principe d'harmoniser l'organisation du travail pour éviter les stéréotypes sur l'amplitude du travail des hommes et des femmes par une flexibilité identique.

Ils préconisent de programmer :

- les réunions ou séminaires à des horaires qui ne seraient pas incompatibles avec les charges de la vie personnelle ;
- les déplacements en tenant compte des contraintes personnelles des salariés ;
- les stages de formation professionnelle proches, dans la mesure du possible, du lieu de travail.

Les indicateurs porteront sur :

- sur l'effectif en congé parental : à temps partiel ou total ;
- sur l'effectif en congé de solidarité familiale.

3. Suivi d'application

Les cabinets devront procéder à l'analyse annuelle des résultats de leur accord ou de leur plan d'action en mesurant les éventuels écarts à partir des indicateurs chiffrés qu'ils auront retenus.

La commission mixte paritaire se réunira une fois par an pour examiner, à partir du rapport de branche, s'il existe un déséquilibre hommes/femmes sur les 8 domaines d'action, notamment en matière de salaire, de progression de carrière, et de temps de travail.

En cas de déséquilibre important, elle étudie les raisons et peut faire une proposition d'action.

4. Durée et effet de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

5. Publicité

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 16 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAE ;
CNADA ;
FNUJA ;
SEACE ;
UPSA ;
ABFP ;
SAFE.

Syndicats de salariés :

CFDT judiciaires ;
FEC FO ;
CGT ;
SPAAC CFE-CGC ;
SNECPJJ CFTC.

Brochure n° 3297

Convention collective nationale
IDCC : 2060. – CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS
(Chaînes)

AVENANT N° 13 DU 16 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À L'INDEMNISATION DES SALARIÉS PARTICIPANT AUX NÉGOCIATIONS
OU INSTANCES PARITAIRES NATIONALES

NOR : ASET1250240M
IDCC : 2060

PRÉAMBULE

Pour faire suite aux réunions des 11 mars, 18 avril et 17 juin 2011, le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO) et les organisations syndicales signataires ont convenu de modifier l'article 6.3 « Indemnités » de l'article 6 intéressant l'« Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche » de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, comme suit :

Article 1^{er}

*Indemnités des salariés participant aux négociations
ou instances paritaires nationales de branche*

Le présent avenant n° 13 remplace et modifie l'article 6.3 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999 dans les conditions suivantes :

« Article 6.3

Indemnités

Sur présentation d'un justificatif, les organisations syndicales pourront prétendre au remboursement :

Pour les salariés habitant l'Ile-de-France :

- d'un repas par séance d'une valeur maximale de 7 MG ;
- d'un forfait transport par séance sur la base du tarif RATP en vigueur.

Pour les salariés n'habitant pas l'Ile-de-France :

- soit de leurs frais réels sur la base d'un billet SNCF aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles et :
 - un forfait transport par séance sur la base du tarif RATP en vigueur ;
 - deux repas par séance d'une valeur maximale de 7 MG chacun ;
 - si nécessaire, frais d'hôtel calculés sur la base de 27 MG ;

- soit de leurs frais réels sur la base d'un billet d'avion aller et retour en classe économique, déduction faite des réductions éventuelles, et :
 - frais de navette entre l'aéroport et la ville ;
 - un repas d'une valeur maximale de 7 MG.

La valeur du minimum garanti (MG) retenue est celle en vigueur à la date de réunion. »

Article 2

Durée. – Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

*Publicité. – Dépôt. – Extension
Modalités de révision et de dénonciation*

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 16 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNRPO.

Organisations syndicales :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FCS CGT ;

FGTA FO.

Brochure n° 3058

Convention collective nationale
IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250248M
IDCC : 207

PRÉAMBULE

Dans un contexte de mondialisation des productions et des échanges caractérisé par le changement, la complexité et l'interdépendance, l'industrie de la tannerie-mégisserie est, sans cesse, confrontée à des mutations se traduisant par des enjeux humains, technologiques, économiques et environnementaux majeurs.

Les partenaires sociaux entendent marquer leur attachement dans l'industrie du cuir qui possède tous les atouts pour assurer sa pérennité.

C'est pourquoi, les parties signataires affirment le rôle des salariés avec leurs compétences qui, par le levier de la formation professionnelle, permettra à cette industrie séculaire de s'adapter au monde de demain, en mobilisant, par un dialogue social permanent, l'ensemble des moyens existant, sans oublier les salariés les plus fragilisés.

Ainsi, les parties signataires entendent accompagner les entreprises et les salariés de l'industrie des cuirs et peaux par la mise en œuvre d'actions résolument offensives de nature à répondre à ces enjeux et défis auxquels ils doivent faire face.

C'est dans cet esprit qu'ils conviennent d'inscrire le présent accord, au-delà de la notion même de formation, dans une dynamique de professionnalisation tout au long de la vie et de sécurisation des parcours professionnels visant les axes d'actions suivants :

- élever le niveau de qualification de l'ensemble des salariés (notamment des plus fragilisés) au regard des évolutions de l'emploi, en permettant l'accès à des certifications professionnelles par des parcours de formation individualisés basés sur des démarches d'évaluation et de validation des acquis par exemple, le cursus labellisé tannerie-mégisserie ;
- mener une politique active en matière d'insertion des jeunes, en particulier au travers des dispositifs d'alternance, en développant les actions d'information sur les métiers et d'accueil au sein des entreprises ;
- favoriser une offre de formation initiale et continue performante et cohérente, répondant au mieux aux besoins des entreprises et des salariés ;
- améliorer l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et que l'un des moyens d'atteindre ce but passe par une meilleure information sur les dispositifs et moyens de la formation qui relève des missions des partenaires sociaux et de l'OPCA OPCA-LIA ;

- communiquer aux salariés les informations nécessaires à l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel afin qu'ils soient acteurs de leur propre développement de compétence notamment par le biais de l'entretien professionnel, du droit individuel à la formation ou par toute action relevant du plan de formation des entreprises ou des périodes de professionnalisation ;
- mettre à la disposition du personnel d'encadrement les différents dispositifs de formation dans la mesure où il tient un rôle essentiel en matière de détection, d'orientation des salariés dont il a la responsabilité, comme dans l'accueil et le suivi des nouveaux embauchés et notamment les jeunes par le biais du tutorat ;
- privilégier les actions de formation permettant une évolution professionnelle des salariés par l'acquisition de nouvelles compétences pouvant se traduire par l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, d'une attestation de formation, d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification et ce, tant pour des métiers spécifiques à notre branche que transversaux.

La mise en œuvre de ces axes d'actions doit s'appuyer sur les principes directeurs suivants :

- sensibiliser tous les acteurs à ces finalités ;
- innover dans les démarches méthodologiques et les actions menées ;
- accompagner au plus près les entreprises – en particulier les TPE/PME – et les salariés – en particulier les plus fragilisés ;
- développer une véritable culture de l'expérimentation et de l'évaluation des résultats ;
- mobiliser tous les financements possibles sur ces objectifs ;
- renforcer le dialogue social et l'action des partenaires sociaux dans le suivi et la mise en œuvre des actions.

Le présent accord décline, au plan de la branche cuirs et peaux, les dispositions :

- de l'accord interprofessionnel conclu le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels repris dans l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009,
- ainsi que les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il s'inscrit également dans le prolongement :

- des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années, en particulier l'accord du 3 novembre 2004 relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'industrie des cuirs et peaux ;
- du protocole d'accord paritaire interbranches du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, désignant OPCALIA comme l'OPCA des branches signataires desdits textes, en particulier de la branche cuirs et peaux. Rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés jusqu'à présent. Les parties signataires souhaitent que cette désignation permette, dans le cadre d'une action coordonnée, d'une mutualisation de moyens et d'une organisation appropriée, l'amplification de la politique et de la dynamique d'action développées dans le présent accord.

Ainsi les partenaires sociaux de la branche cuirs et peaux conviennent des dispositions ci-après, qui annulent et remplacent les textes conventionnels (convention collective nationale n° 3058, accord du 20 décembre 1994 et avenant n° 04-A du 3 novembre 2004) relatifs à la formation professionnelle et qui seront intégrées à la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 3058).

Article 2

Objectifs et priorités

Les parties signataires considèrent comme un objectif prioritaire de la profession tout ce qui permet d'élever les niveaux de qualification, de favoriser la continuité des parcours professionnels et le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie des cuirs et peaux, si possible par une approche personnalisée des formations.

Dans cette optique, elles fixent les actions et publics prioritaires suivants.

2.1. Actions prioritaires

Actions d'anticipation :

- actions nationales d'ingénierie de l'observatoire des métiers et des compétences et de l'OPCA permettant un appui méthodologique aux entreprises ;
- actions de soutien individuel ou collectif aux entreprises, principalement en direction des TPE/PME.

Actions collectives d'accompagnement et de formation :

- actions d'accompagnement et de formation – de type cursus labellisé – élaborées au sein de la CPNEFP cuirs et peaux, permettant de favoriser la montée en qualification de certains publics ;
- pérenniser les cursus labellisés tannerie-mégisserie définis et reconnus par la CPNEFP cuirs et peaux ;

Actions individuelles d'accompagnement et de formation suivantes :

- toute action permettant d'acquérir une certification professionnelle : diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP) ou CQP interbranches. A cet égard, seront privilégiées les certifications de nature transversale ;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, reposant, dans toute la mesure du possible, sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis du salarié ;
- actions visant l'acquisition de savoirs de base, de type « compétences clés en situation professionnelle » (s'inscrivant dans les actions de lutte contre l'illettrisme) ;
- actions d'évaluation des compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
- les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP cuirs et peaux.

2.2. Publics prioritaires

Sont visés prioritairement les publics suivants :

- salariés n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis 3 ans, ceux ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, ceux ayant 45 ans et plus ;
- salariés fragilisés dans leur emploi, en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre des actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité tant interne qu'externe à l'entreprise ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes, et en particulier celles qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux femmes et aux hommes après un congé parental ;

- travailleurs handicapés ;
- salarié(e)s seniors.

Article 3

Anticipation

3.1. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Les parties signataires confirment, par le présent accord, l'importance qu'elles attachent aux travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles des cuirs et peaux.

De nature à éclairer les réflexions dans la détermination de la politique en matière d'emploi et de formation de la branche, ces travaux peuvent prendre différentes formes, notamment :

- élaboration d'études qualitatives et quantitatives ;
- établissement, mise à jour et analyse de bases de données en matière de formation, d'emploi et de compétences ;
- appui à la réalisation de supports visant à promouvoir auprès de différents publics – jeunes, entreprises, salariés, demandeurs d'emploi – les métiers et les formations de la branche.

A compétence nationale, cet observatoire fait partie intégrante de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches. En tout état de cause sera recherchée la cohérence en matière de travaux menés avec d'autres observatoires, tant aux plans régional, national qu'euro péen.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein, est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur. Les modalités de fonctionnement sont arrêtées par la CPNEFP cuirs et peaux, en lien avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

La CPNEFP de la branche assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire pour la branche cuirs et peaux ; à ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet observatoire, en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des éléments fournis sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner. ce rôle est tenu en relation étroite avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche.

3.2. Diagnostics

En application de la convention d'objectifs et de moyens signée entre l'Etat et l'OPCA dont relève la branche, les parties signataires souhaitent que soient largement développée la mise en œuvre des différents diagnostics pouvant être mis en place afin d'aider les entreprises, en particulier les PME, à mieux identifier leurs besoins de compétences et de formation de leurs salariés.

3.3. Anticipation participative

Les parties signataires souhaitent voir converger tous les matériaux d'information disponibles – études, bases de données, diagnostics, outils de veille, statistiques, analyses – émanant de différents niveaux et acteurs, de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux en matière de gestion anticipatrice des compétences tant aux niveaux de la branche et des territoires que des entreprises.

L'objectif est de générer une vision anticipatrice partagée, cohérente et à la disposition de l'ensemble des partenaires, publics comme privés, aux plans européen, national et régional, à partir d'un échange croisé d'informations dans des délais courts.

L'observatoire des métiers de la branche est chargé, à cette fin :

- de rassembler l'ensemble des matériaux d'information disponibles ;
- de générer les moyens de nature à apporter, en la matière, les informations pertinentes ;

- de rechercher à conjuguer, dans une logique de réciprocité, les éléments en provenance notamment des entreprises et ceux qui pourront leur être utilement mis à disposition ;
- d’analyser et présenter ces éléments à la CPNEFP cuirs et peaux.

Seront recherchés l’ensemble des financements pouvant être mobilisés sur ces objectifs.

Article 4

Formation initiale et actions en matière d’information et d’orientation des jeunes

4.1. Formation initiale

Les parties signataires entendent marquer l’importance qu’elles attachent au développement des formations initiales de l’enseignement professionnel et technologique, y compris celles poursuivies dans le cadre de l’apprentissage.

Elles souhaitent renforcer toutes réflexions et actions de nature à permettre une meilleure articulation entre les diplômes de l’enseignement technologique et professionnel et les besoins de qualification générés par les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles, en particulier mis en avant par l’observatoire des métiers de la branche.

Elles marquent leur attachement au maintien d’un enseignement supérieur spécifique de qualité, autant dans les domaines technologiques et scientifiques que dans ceux de la création et du marketing, afin de permettre aux entreprises cuirs et peaux d’intégrer des jeunes dont les compétences de haut niveau dans ces domaines aideront à apporter les réponses aux enjeux majeurs auxquels elles sont confrontées.

4.2. Information et orientation

Les parties signataires entendent renforcer les actions d’information en direction des jeunes et de leurs familles ainsi que des différentes structures d’information – notamment les CIO (centre d’informations et d’orientation) – destinées à améliorer l’orientation des jeunes vers les voies générale, technologique ou professionnelle. Ces actions contribueront également à préciser le projet des élèves déjà engagés dans la voie professionnelle.

Elles entendent renforcer les actions d’information auprès des jeunes afin de pouvoir mieux les attirer vers les métiers de la branche des cuirs et peaux.

Ces actions seront élaborées en cohérence avec les travaux menés dans le cadre de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Leur financement pourra être tout autant assuré par l’OPCA de la branche – dans le cadre des textes en vigueur – que dans le cadre d’une convention de coopération avec l’éducation nationale.

Article 5

Alternance

5.1. Développement de l’apprentissage

L’apprentissage doit être considéré comme une voie de formation initiale privilégiée en tant que mode de formation en alternance permettant l’acquisition d’un diplôme.

Les parties signataires considèrent ce mode d’insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d’une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l’entreprise qu’au plan de la formation.

Sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l’éducation nationale ainsi qu’avec les régions, en tenant compte de l’évolution des métiers et de l’adaptation nécessaire des formations, en lien avec l’observatoire des métiers de la profession.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule la formation des apprentis, notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparé ;
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage.

5.2. Contrat de professionnalisation

Les parties signataires entendent favoriser le développement de ce type de contrat. Elles incitent les entreprises à recourir à ce mode d'insertion en alternance afin de permettre aux jeunes comme aux demandeurs d'emploi d'acquérir une qualification professionnelle facilitant leur insertion.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de notre convention collective des cuirs et peaux ou un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Dans toute la mesure du possible, seront favorisés :

- la personnalisation des parcours de formation en fonction des acquis des bénéficiaires, en particulier à partir d'une évaluation préalable de ces acquis ;
- les contrats de professionnalisation s'adressant aux personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi ;
- les contrats conclus pour une durée indéterminée ainsi que, plus largement, ceux débouchant sur une certification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant cuirs et peaux, permettant à son bénéficiaire d'acquérir une certification professionnelle – diplôme, titre à finalité professionnelle, CQP ou CQPI – ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les parties signataires souhaitent favoriser tout parcours professionnalisant, pour quelque public que ce soit, répondant aux besoins résultant des travaux de l'observatoire des métiers de la branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation – quelle que soit la durée du contrat – sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

Toutefois la durée minimum peut être portée à 50 % pour les cas visés au 5^e alinéa du présent article.

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

A cet effet, dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation ; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

La participation financière de l'OPCA de la branche, désigné à l'article 13.1 ci-après, aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation, liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé à 10 €, en application de l'article L. 6332-14.

Ce forfait pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP (filrière textile, habillement, cuir), sur proposition de la CPNEFP cuirs et peaux en fonction notamment :

- de la finalité des actions visées, au regard des priorités définies à l'article 2 du présent accord ;
- de la durée du contrat ;
- de l'individualisation ou non du parcours.

5.3. Contrat de professionnalisation dédié à des projets innovants

Aux regards des enjeux auxquels la profession est confrontée, et en lien avec l'objectif fixé au 3^e paragraphe de l'article 4.1 du présent accord, les parties signataires soulignent l'intérêt de permettre aux PME de pouvoir se consacrer à l'étude et à la recherche de solutions innovantes, au travers de contrats de professionnalisation conclus dans le cadre de cursus universitaires de haut niveau, d'intégrer un projet de recherche appliqué proposé par l'entreprise.

Article 6

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des salariés dans les entreprises

6.1. Missions d'accueil

Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, celle-ci s'exerce dans les cadres suivants :

- actions ou périodes de formation en entreprise ;
- contrats et périodes de professionnalisation ;
- apprentissage.

Dans cet esprit, elles souhaitent que les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaire et, en tant que de besoin, reçoivent une formation spécifique.

6.2. Développement du tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience

professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de qualification visé. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de 3 salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour favoriser et valoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale – dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats de professionnalisation – pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA de la branche, en application des textes réglementaires en vigueur.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs.

Article 7

Professionnalisation

La professionnalisation est l'ensemble du processus qui concourt au développement des compétences et de la qualification professionnelle, permettant ainsi de participer à la performance économique des entreprises et au développement des compétences des salariés. Professionnaliser, c'est tout autant identifier, analyser, évaluer et valider les acquis que de mettre en place des parcours individuels et collectifs de formation professionnelle dans le cadre notamment de la période de professionnalisation.

7.1. Reconnaissance des qualifications et certification professionnelle

Tant les personnes que les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant des connaissances et savoir-faire acquis par chacun. Les certifications professionnelles ont ainsi pour objectif de valider une maîtrise professionnelle à la suite d'un processus de vérification de

cette maîtrise. Elles constituent des indicateurs de qualification et participent de ce point de vue à la sécurisation des parcours professionnels.

Dans cette optique, les parties signataires conviennent de poursuivre l'action au titre des « parcours modulaires qualifiants » (PMQ) destinée à évaluer et valider les acquis des salariés, en particulier ceux qui sont les moins qualifiés, et à proposer les formations adaptées dans le cadre d'une démarche progressive et modulaire aboutissant à la délivrance d'une certification professionnelle.

Elles souhaitent que ce dispositif d'évaluation personnalisée, d'éventuelle formation personnalisée et de validation des acquis puisse être articulé, dans toute la mesure du possible, à celui de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, sera recherché le lien nécessaire entre ces dispositifs et la mise en place de formations – éventuellement sous forme de cursus collectifs – permettant de répondre aux exigences des métiers définis dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Elles entendent également continuer à s'inscrire dans le développement des CQPI afin de permettre aux salariés comme aux entreprises de bénéficier de repères de qualification plus larges de nature à favoriser la transférabilité des compétences.

Elles définissent, dans le cadre de la CPNEFP cuirs et peaux, les modalités de mise en place de ces certifications professionnelles, en conformité avec l'article L. 6314-2 du code du travail. A cet égard, elles entendent s'appuyer sur une ingénierie garantissant un processus de qualité tout au long des étapes suivantes :

- étude d'opportunité ;
- élaboration du référentiel d'activité et de certification ;
- évaluation des acquis par des outils méthodologiques appropriés ;
- mise en œuvre, en tant que de besoin, de formations individualisées ;
- validation par l'attribution de la certification.

L'OPCA de la branche, désigné à l'article 13.1 ci-après, financera tout ou partie, des coûts afférents à la mise en œuvre de cette ingénierie de certification conformément à l'article L. 6332-1-1 et en application de l'article R. 6332-36-II relatif aux frais de mission des OPCA.

Socle commun de connaissances et de compétences

Les parties signataires conviennent de définir un socle commun de connaissances et de compétences qui, au-delà de celui relevant de la responsabilité de l'éducation nationale, détermine les connaissances et compétences de base nécessaires pour s'insérer dans les différentes situations professionnelles du secteur.

L'élaboration du contenu de ce socle sera, dans toute la mesure du possible, articulé avec :

- le ou les socles communs définis par des secteurs professionnels proches, en particulier au niveau industriel ;
- le référentiel « compétences clés en situation professionnelle » de l'ANLCI (agence nationale de lutte contre l'illettrisme).

La CPNEFP cuirs et peaux aura pour rôle d'en arrêter le contenu et d'élaborer les parcours de formation adaptés pour accéder aux exigences posées dans le cadre de ce socle commun.

Qualification ou requalification des demandeurs d'emploi

Les parties signataires conviennent de renforcer leur politique en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi pour lesquels une action de formation s'avérerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi, en particulier dans une entreprise de la profession.

A cette fin, ils entendent participer activement aux dispositifs :

- de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Pour l'identification des besoins, et en particulier concernant les métiers en tension, il sera tenu compte des travaux de l'observatoire des métiers de la branche.

7.2. Information et orientation tout au long de la vie professionnelle

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien professionnel est de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation et de formation qui pourraient y répondre, ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

L'entretien individuel n'a pas le même caractère que l'entretien individuel d'évaluation.

Par ailleurs, tout salarié de plus de 45 ans bénéficie d'un entretien de deuxième partie de carrière. Cet entretien, obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés, est effectué avec son responsable. Ses objectifs sont notamment de faire un point sur le parcours professionnel ainsi que sur le projet professionnel à long terme du salarié, d'étudier les possibilités d'évolution professionnelle comme de déterminer le moment et les conditions de départ à la retraite.

Les parties signataires conviennent d'examiner, au sein de la CPNEFP cuirs et peaux, les modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels.

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Bilan d'étape professionnel

Ce bilan d'étape professionnel bénéficie, tous les 5 ans aux salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. C'est un outil d'aide à la construction du parcours professionnel, destiné à inventorier régulièrement et de manière prospective la compétence des salariés.

Sous forme d'un diagnostic individuel partagé, il doit permettre au salarié de disposer d'un état de ses compétences et expériences professionnelles, d'identifier ses souhaits, besoins, possibilités de mobilité, de définir un projet professionnel. Pour l'entreprise il détermine les besoins et objectifs de professionnalisation. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation. Il peut être réalisé dans l'entreprise. Tout ou partie des informations recueillies lors du bilan d'étape professionnel peuvent être recensées dans le passeport formation.

Passeport formation

Tout salarié qui le souhaite établit son passeport de formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Ce passeport doit permettre au salarié d'être ainsi en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale et continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Ce passeport formation, qui reste la propriété du salarié et dont il a la responsabilité, pourra recenser notamment, afin de répondre à son objectif :

- les différentes certifications qu'il aura pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue, les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il aura pu bénéficier ;
- les informations recueillies à l'occasion du bilan d'étape professionnel, de l'entretien professionnel ou du bilan de compétences.

Validation des acquis

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de développer toute démarche de validation des acquis des salariés :

- tant la démarche d'évaluation et de validation des acquis professionnels des salariés du textile dans le cadre de la mise en œuvre des parcours modulaires qualifiants (PMQ), qu'ils entendent poursuivre et renforcer ;
- que le dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En tout état de cause, doit être recherchée la meilleure articulation possible entre ces démarches.

Les parties signataires s'engagent à développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur ces dispositifs et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, en particulier les salariés fragilisés dans leur emploi.

Les moyens financiers nécessaires au développement de ces actions seront mobilisés par l'OPCA de la branche à cet effet.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

7.3. Période de professionnalisation

Les parties signataires considèrent la période de professionnalisation comme un dispositif majeur permettant de favoriser le développement des compétences de l'ensemble des salariés de l'industrie des cuirs et peaux, conformément aux objectifs et priorités visés à l'article 2 ci-dessus.

Dans cet esprit, elles considèrent que les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans ce cadre, donnent lieu au titre de la période de professionnalisation, à une participation financière de l'OPCA de la branche.

La prise en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs à ces actions. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 €. Elle pourra faire l'objet d'une modulation par la SPP visée à l'article 13.2 ci-après, sur proposition de la CNPEFP cuirs et peaux au regard des objectifs et priorités définis par la branche et visés à l'article 2 ci-dessus, dans la limite des ressources financières de l'OPCA.

Considérant l'enjeu de la professionnalisation des salariés des cuirs et peaux comme prioritaire, les parties signataires invitent l'OPCA de la branche à consacrer une part importante du 0,5 % « fonds

de professionnalisation » au financement d'actions au titre de la période de professionnalisation et à rechercher les financements complémentaires pouvant être mobilisés, en particulier auprès de l'Etat et du FPSPP.

Par ailleurs, la durée minimale des actions faisant l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation – hors les actions de bilan de compétences, celles liées à la validation des acquis ou les périodes concernant les salariés âgés d'au moins 45 ans pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée, sera de 35 heures sur 12 mois calendaires.

7.4. Pérennité et développement du cursus labellisé tannerie-mégisserie

Les parties signataires conviennent de poursuivre la mise en œuvre de ce cursus labellisé en réponse aux besoins spécifiques des entreprises tannerie-mégisserie.

Ce cursus est un parcours de formation permettant la montée en compétences techniques des opérateurs de la tannerie-mégisserie. Assimilé à une formation certifiante, ce cursus permet une prise en charge s'effectuant dans le cadre de la période de professionnalisation.

Article 8

Actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

8.1. Programme pluriannuel de formation

Les parties signataires incitent les entreprises, dans le cadre de leurs politiques de formation, élaborées en fonction de leurs spécificités, à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article 2 du présent accord.

Elles les incitent également à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Elles incitent également les entreprises à mettre en place, au regard de leur stratégie, des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion anticipatrice des compétences, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

8.2. Plan de formation

Le plan de formation comprend les actions de formation qui ont pour objectifs de concourir :

- à l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- au développement des compétences.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuellement établi, et être tenus au courant de la réalisation de ce plan.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences des salariés.

Article 9

Droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle.

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 7.2 du présent accord.

Les actions éligibles au DIF relèvent, soit des priorités de branche définies à l'article 2 du présent accord, soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Elles peuvent faire l'objet d'une prise en charge financière de l'OPCA, dans le cadre du fonds de professionnalisation, dès lors que l'action visée s'inscrit dans les objectifs et priorités de l'article 2 du présent accord. Le montant de la prise en charge est arrêté par la SPP visée à l'article 13.2 ci-après sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Toutefois ces actions de formation, pouvant être articulées avec les actions du plan de formation ou de la période de professionnalisation, pourront être mises en œuvre sur proposition de l'employeur, pour tout ou partie, sur le temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail, les salariés concernés pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire légal. L'entreprise informe le salarié par écrit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF et ouvrant droit à la portabilité au moment de la rupture du contrat de travail.

Article 10

Congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel de bénéficier de l'aide du Fongecif dont il relève.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Article 11

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle continue doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à jouer un rôle majeur dans le développement d'une politique de formation active et efficace.

A cet effet, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur les conditions de mise en œuvre, au sein de l'entreprise, des différents dispositifs, en particulier les contrats et les périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage ainsi que le DIF.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle. Dans ces entreprises, l'application des dispositions relatives au plan de formation sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, lequel doit être considéré comme partie intégrante de la stratégie de l'entreprise, le chef d'entreprise communique, dans un délai raisonnable, aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux les documents relatifs aux projets de l'entreprise.

Article 12

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP cuirs et peaux)

Composée de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants patronaux, cette commission paritaire aura pour mission d'assurer le suivi et la synthèse des différentes réflexions et études menées, au plan national, en matière de formation professionnelle, dans la branche tannerie-mégisserie.

A cet effet, dans ce cadre, la commission a notamment pour rôle :

- d'établir la liste des formations ou parcours professionnalisant éligibles au titre des objectifs prioritaires visés à l'article 2 ainsi que ceux éligibles au titre du contrat de professionnalisation, en particulier ceux pouvant donner lieu à dérogation ;
- de préciser, en fonction de la nature des formations, les modulations du forfait horaire de prise en charge, dans le cadre des actions conduites au titre du contrat de professionnalisation et de les transmettre à la SPP de la branche au sein de l'OPCA ;
- de préciser les modulations de prise en charge financière afférentes aux actions conduites dans le cadre de la période de professionnalisation au regard des priorités de la branche, et de les transmettre à la SPP de la branche au sein de l'OPCA ;

- de mettre en œuvre l'ensemble des dispositifs relatifs aux CQP, CQPI, PMQ et cursus labellisé tannerie-mégisserie (art. 7.1, 7.3, et 7.4 du présent accord) et de constituer le jury paritaire d'évaluation de ces certifications professionnelles ;
- d'assurer, en tant que comité de pilotage, le suivi des travaux de l'observatoire des métiers et de formuler toute proposition en vue d'en orienter les travaux, en particulier en application de l'article 3 ;
- de déterminer le contenu du socle commun de connaissances et de compétences tel que prévu à l'article 7.1.

Sur la base des informations notamment apportées par l'observatoire des métiers et l'OPCA de la branche, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle en direction de la section professionnelle paritaire de notre OPCA.

Article 13

Désignation de l'OPCA de la branche

13.1. Désignation de l'OPCA

Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire collecteur agréé commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile – FORTHAC – ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Les parties signataires du présent accord, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, soulignant notamment le souci de concilier les différentes approches et attentes respectives, décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche cuirs et peaux.

Son champ d'application est celui précisé à l'article 1^{er} du présent accord.

13.2. Création d'une section professionnelle paritaire (SPP) commune

Les parties signataires, confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011 précité, entendent constituer une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches signataires dudit accord.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées – en particulier du présent accord pour la branche cuirs et peaux – et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de cette SPP devront être menées en étroite interaction avec la CPNEFP cuirs et peaux.

Article 14

Financement de la formation professionnelle

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises dans le cadre de la politique de formation définie par notre CPNEFP, les partenaires sociaux de la branche cuirs et peaux conviennent des dispositions suivantes :

- les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, comprenant la contribution « professionnalisation » de 0,15 % et la contribution « plan de formation » de 0,40 % ;

- les entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution « professionnalisation » de 0,15 % et une partie de la contribution « plan de formation » égale à au moins 0,40 % ;
- les entreprises employant 20 salariés et plus sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution « professionnalisation » de 0,50 % et une partie de la contribution « plan de formation » égale à au moins 0,40 %.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application de celles du code du travail relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif dans les entreprises qui passent les seuils de 10 ou de 20 salariés.

Les versements des entreprises de 10 salariés et plus à hauteur de 0,40 % au titre de la contribution « plan formation » sont destinés, sur proposition de la CPNEFP cuirs et peaux et de la section paritaire professionnelle cuirs et peaux constituée au sein d'OPCALIA, au financement :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la limite de 13 % de la contribution globale de 0,90 % « plan de formation » ;
- des coûts pédagogiques des actions de formation liées au droit individuel à la formation ;
- des actions prioritaires, soit en termes de publics visés qu'en termes d'objectifs ou toute autre action ou prise en charge de coûts, qui seront définies par la CPNEFP cuirs et peaux et de la section paritaire professionnelle cuirs et peaux.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions financières ci-dessus seront arrêtées par le conseil d'administration d'OPCALIA sur la base des propositions qui lui seront faites par la CPNEFP cuirs et peaux et la section paritaire professionnelle cuirs et peaux.

Article 15

Conditions d'application de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord ;
- et dans un délai de 2 ans afin d'effectuer un bilan d'étape concernant la mise en œuvre et l'application du présent accord.

Par ailleurs, dans les matières relevant des articles du présent accord, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 16

Durée de l'accord et extension

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2012.

Cet accord annule et remplace les textes conventionnels (convention collective nationale n° 3058, accord du 20 décembre 1994 et avenant n° 04-A du 3 novembre 2004) relatifs à la formation professionnelle dans l'industrie des cuirs et peaux.

Le texte du présent accord sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (n° 3058).

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 29 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFTM.

Syndicats de salariés :

THC CGT ;

FS CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

CMTE CFTC.

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011

NOR : ASET1250244M
IDCC : 1619

Entre :

La CNSD ;

La FSDL ;

L'UJCD,

D'une part, et

La CFDT ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 2,1 % au 1^{er} décembre 2011.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic, en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord dont l'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 16 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1^{er} décembre 2011

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien		9,19
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,19
2.2. Secrétaire (ST) ⁽¹⁾		10,29
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,42
3.2. Assistante dentaire		10,39
3.2.1. Mention complémentaire (*)		*
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau I		9,71
3.3.2. Niveau II	●	12,25
3.3.3. Niveau III	■	15,14
3.3.4. Niveau IV		16,47
4. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,27
– plus de 26 ans	100 % du Smic	9,19
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	9,27
– plus de 26 ans	85 % de 12,25 ●	10,41
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,27
– plus de 26 ans	85 % de 15,14 ■	12,87
(*) 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNEFP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisé pour les temps partiels). (1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.		

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 158 €.

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250245M
IDCC : 1619

Entre :

La CNSD ;

La FSDL ;

L'UJCD,

D'une part, et

La CFDT ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 0,3 % au 1^{er} janvier 2012.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic, en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord dont l'extension sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 16 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1^{er} janvier 2012

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien		9,22
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,22
2.2. Secrétaire (ST) ⁽¹⁾		10,29
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,42
3.2. Assistante dentaire		10,39
3.2.1. Mention complémentaire ^(*)		*
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau I		9,71
3.3.2. Niveau II	●	12,25
3.3.3. Niveau III	■	15,14
3.3.4. Niveau IV		16,47
4. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,30
– plus de 26 ans	100 % du Smic	9,22
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,30
– plus de 26 ans	85 % de 12,25 ●	10,41
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,30
– plus de 26 ans	85 % de 15,14 ■	12,87
<p>(*) 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNEFP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisé pour les temps partiels).</p> <p>(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.</p>		

Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire (proratisée pour les temps partiels) : 158 €.

Brochure n° 3260

Convention collective nationale

IDCC : 1605. – **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION,
DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION (3D)**

ACCORD « SALAIRES » DU 29 NOVEMBRE 2011

NOR : ASET1250236M

IDCC : 1605

Entre :

La CS3D,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FNST CGT ;

La FEETS CGT-FO ;

La CFTC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille jointe en annexe.

Date d'application : au premier jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Courbevoie, le 29 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des salaires minima

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU	ACCORD 1 ^{er} juin 2009	ACCORD 1 ^{er} sept. 2009	ACCORD 5 fév. 2010	P 2012 V3 29 nov. 2011	PRIME D'ANCIENNETÉ						
						3 à 6 ans 3 %	6 à 9 ans 6 %	9 à 12 ans 9 %	12 à 15 ans 12 %	> 15 ans 15 %		
G 1											P 2012 V3	TX H
	I	1 325,00	1 340,00	1 355,00	1 423,00	Sans objet (passage au niveau II au bout de 2 ans au plus)					5,02 %	9,38
	II	1 375,00	1 390,00	1 405,00	1 475,00	44,25	88,50	132,75	177,00	221,25	4,98 %	9,73
	III	1 425,00	1 440,00	1 455,00	1 527,00	45,81	91,62	137,43	183,24	229,05	4,95 %	10,07
G 2	IV	1 480,00	1 490,00	1 507,00	1 579,00	47,37	94,74	142,11	189,48	236,85	4,78 %	10,41
	V	1 590,00	1 590,00	1 610,00	1 679,00	50,37	100,74	151,11	201,48	251,85	4,29 %	11,07
	VI	1 760,00	1 760,00	1 775,00	1 850,00	55,50	111,00	166,50	222,00	277,50	4,23 %	12,20
	VII	1 970,00	1 970,00	1 985,00	2 069,00	62,07	124,14	186,21	248,28	310,35	4,23 %	13,64
G 3	VIII	2 110,00	2 111,00	2 125,00	2 215,00	66,45	132,90	199,35	265,80	332,25	4,24 %	14,61
	IX	2 340,00	2 340,00	2 355,00	2 454,00	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres					4,20 %	16,18
	X	3 010,00	3 010,00	3 025,00	3 151,00						4,17 %	20,78
	XI	4 330,00	4 330,00	4 345,00	4 520,00						4,03 %	29,80
	XII	4 995,00	4 995,00	5 005,00	5 190,00						3,70 %	34,22

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2011-37

DU 8 OCTOBRE 2011

NOR : ASET1151226Z

L'avenant n° 1 du 28 juin 2011 est rattaché à l'accord professionnel du 28 janvier 2010 paru dans le *Bulletin officiel* n° 2010-22 du 26 juin 2010.

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250241M
IDCC : 43

Entre :

Le SNCI ;

L'OSCI ;

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FIPA ;

L'UFCC ;

La FFSCM,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Clause de revoyure

Des nouvelles négociations sur les salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

Article 2

Extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicable au 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
E1	1 412
E2	1 419
E3	1 425
E4	1 431
E5	1 436
E6	1 472
E7	1 540
E8	1 591
M9	1 628
M10	1 787
M11	1 993
M12	2 130
C13	2 073
C14	2 245
C15	2 426
C16	2 771
C17	3 117
C18	3 784
C19	4 133
C20	4 477

Brochure n° 3234

Convention collective régionale
IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE
SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP

NOR : ASET1250246M
IDCC : 1391

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont prévu que, par négociation de branche, les partenaires sociaux préciseraient les modalités de financement des actions du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (art. L. 6332-19 du code du travail).

Concernant le financement du FPSPP, les textes prévoient qu'un pourcentage de la contribution sur les obligations légales formation professionnelle continue des employeurs sera affecté, par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) soit compris entre 5 % et 13 %.

Par avenant du 5 octobre 2009 à l'ANI du 7 janvier 2009 les partenaires sociaux ont précisé : « Les accords de branche et collectifs conclus entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interprofessionnel déterminent pour chaque OPCA la répartition de cette contribution entre les participations des entreprises au titre de la professionnalisation et celles au titre du plan de formation. »

C'est dans cet objectif que les organisations signataires de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ont prévu pour l'année 2012 les dispositions qui suivent.

Article 1^{er}

*Contexte et conditions de mise en œuvre des modalités de financement
du fonds de sécurisation des parcours professionnels*

Les parties signataires affirment leur attachement à la maîtrise des fonds de la formation par les partenaires sociaux au sein de la branche et des entreprises rechercheront les voies et moyens de conserver la gouvernance et la maîtrise de l'utilisation des ressources affectées à la formation.

Les parties signataires constatent qu'actuellement l'utilisation des fonds alloués à la professionnalisation n'est pas optimisée dans ses modalités de mise en œuvre notamment entre les publics et les typologies d'actions et de publics concernés. Par ailleurs, elles s'engagent à poursuivre l'étude lancée dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne sur la représentation des parcours de profes-

sionnalisation au sein de la branche aux fins notamment de favoriser et d'accompagner la mise en œuvre de parcours de professionnalisation par :

- l'aide à la construction de périodes de professionnalisation ;
- la définition des socles de base de connaissances ;
- l'aide à la construction d'actions de formation à la préparation opérationnelles à l'emploi (POE).

Considérant l'évolution à venir en lien avec la volonté de développement de la formation et du renforcement de son impact sur la professionnalisation des salariés, les parties signataires conviennent de se réunir à partir d'octobre 2012 pour réexaminer les dispositions faisant l'objet du présent accord à durée déterminée.

Article 2

Modalités de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dispose des ressources suivantes :

- 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 ;
- 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.

Pour la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, les sommes visées aux 1° et 2° sont versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par l'intermédiaire de OPCALIA.

Article 2.1

Entreprises de moins de 10 salariés

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont imputées sur la section « professionnalisation ».

Article 2.2

Entreprises de plus de 10 salariés

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de plus de 10 salariés sont imputées sur la section « professionnalisation ».

Article 3

Durée de l'accord. – Application

Le présent avenant est conclu à durée déterminée, son échéance est fixée au 31 décembre 2012. Il entre en application au 1^{er} janvier 2012.

Article 4

Dépôt de l'accord. – Extension

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 13 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

SMTC CGT ;

SNCAM CGT ;

SNATT CFE-CGC.

Brochure n° 3286

Convention collective nationale
IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES**
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES

ACCORD « SALAIRES » DU 23 NOVEMBRE 2011

NOR : ASET1250243M
IDCC : 1982

Entre :
Le SYNALAM ;
Le SNADOM,
D'une part, et
La FNECS CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

L'annexe II relatif aux salaires minima conventionnels (tableau des coefficients) de la convention collective nationale « Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques » du 9 avril 1997, étendue par arrêté du 3 mars 1998, est remplacée comme suit :

« ANNEXE I

Tableau des coefficients

Les partenaires sociaux ont décidé d'introduire une valeur de point unique ainsi que de nouveaux coefficients comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT ancien	COEFFICIENT nouveau	SALAIRE MENSUEL
I	1.1	300	300	1 438
	1.2	305	305	1 462
	1.3	310	310	1 486
II	2.1	405	320	1 531
	2.2	415	330	1 579
	2.3	430	340	1 630

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT ancien	COEFFICIENT nouveau	SALAIRE MENSUEL
III	3.1	520	360	1 727
	Intermédiaire	540	370	1 770
	3.2	560	380	1 843
IV	4.1	700	510	2 443
	4.2	870	635	3 044
V	5.1	930	670	3 210
	5.2	1 000	790	3 785

Les salaires minima sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Les salaires versés ne peuvent en aucun cas être inférieurs à la valeur du Smic.

Les minima sont calculés à partir des nouveaux coefficients. Les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

La valeur du point pour tous les coefficients est de 4,79 €. »

Article 2

Clause d'égalité hommes-femmes

Dans le cadre du rapport social de branche, les partenaires sociaux ont confié à un cabinet conseil une mission d'étude sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les conclusions servent de base à la négociation d'un accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes visant notamment à réduire les éventuels écarts de rémunérations constatés.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

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

Durée. – Notification. – Publicité

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 23 novembre au 20 décembre 2011.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à : depot.accord@travail.gouv.fr.

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des avis de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

Article 4

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord ; cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu à l'article précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 23 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1967. – INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Bas-Rhin)
(4 avril 1996)**

(Bulletin officiel n° 1997-4 bis)
(Etendue par arrêté du 25 juin 1997,
Journal officiel du 5 juillet 1997)

**ACCORD DU 10 JANVIER 2012
RELATIF AUX RMH, AUX RAEG ET AUX PRIMES
AU 1^{ER} JANVIER 2011 ET AU 1^{ER} JANVIER 2012**

NOR : ASET1250235M
IDCC : 1967

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont pris en considération l'évolution de la situation économique des entreprises et la contribution des salariés au développement de la compétitivité.

Sur la base de ce constat et malgré les incertitudes qui pèsent sur l'environnement économique des entreprises, les partenaires sociaux ont décidé de faire progresser les salaires minima de la métallurgie du Bas-Rhin.

La conclusion du présent accord est dictée par la volonté des partenaires sociaux de préserver la négociation collective comme source déterminante du droit social et de contribuer à l'attractivité des métiers industriels.

Les partenaires sociaux conviennent de porter une attention vigilante à l'évolution des salaires minima de la métallurgie du Bas-Rhin dans la définition de la politique de branche.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) 2012

1.1. Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,76 € à compter du 1^{er} janvier 2012.

1.2. Prime de panier de nuit

La prime de panier de nuit prévue à l'article 48 des clauses communes de la convention collective de l'industrie de la métallurgie du Bas-Rhin est fixée à 5,74 € sur la base de la RMH, base 151,67 heures, à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 2

Evolution de la RAEG

Les précédents accords ont permis de prendre en considération les qualifications clés et l'ensemble des catégories professionnelles de la métallurgie et de valoriser les différents coefficients de la grille de la classification.

Constatant que cette grille des rémunérations annuelles effectives garanties permet un traitement équilibré de l'ensemble des niveaux de la classification, il est convenu de procéder au terme du présent accord à une évolution homogène des minima sur l'ensemble des coefficients.

Article 3

Rémunération annuelle effective garantie (RAEG) 2011

Le barème des RAEG, base 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 2011.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAEG
I	1	140	16 818
	2	145	16 941
	3	155	17 279
II	1	170	17 653
	2	180	18 063
	3	190	18 641
III	1	215	19 360
	2	225	20 070
	3	240	20 775
IV	1	255	21 249
	2	270	21 799
	3	285	23 224
V	1	305	25 278
	2	335	27 425
	3	365	29 626
	4	395	31 938

Le présent barème inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

Prime de congé annuel 2012

A compter du 1^{er} janvier 2012, la valeur de la prime de congé annuel dont les modalités d'attribution sont prévues à l'article 34 des clauses communes de la convention collective de la métallurgie du Bas-Rhin est fixée à 280 €.

Article 5

Clause de révision

Chaque organisation signataire pourra demander la révision du présent accord.

La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à tous les signataires et accompagnée d'un projet.

La réunion de négociation en vue de la révision se tiendra dans un délai de 3 mois à compter de la demande.

Pendant toute la durée de la négociation, les dispositions du présent accord restent en vigueur.

Article 4

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Article 7

Extension du présent accord

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord et chargent l'UIMM Bas-Rhin des démarches appropriées.

Article 8

Application des dispositions du présent accord

L'UIMM Bas-Rhin s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises de la métallurgie entrant dans le champ d'application de la convention collective.

L'UIMM Bas-Rhin s'engage à accompagner les entreprises qui rencontreraient des difficultés d'application du présent accord afin d'assurer que tous les salariés de la métallurgie du Bas-Rhin bénéficient des dispositions conventionnelles.

L'UIMM Bas-Rhin incite les entreprises concernées à veiller à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes et à œuvrer à l'attractivité des métiers industriels auprès des femmes.

Fait à Eckbolsheim, le 10 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Bas-Rhin ;

Syndicats de salariés :

CFTC métallurgie Bas-Rhin ;

UD FO métallurgie Bas-Rhin.

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^{er} novembre 1990)

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2011

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1250234M

IDCC : 1572

Entre :

L'UIMM de la Charente,

D'une part, et

La CFDT métaux ;

La CFE-CGC métaux ;

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 20 décembre 2010 (étendu par arrêté du 16 mars 2011 publié au *Journal officiel* le 23 mars 2011) sont fixés pour l'année 2011 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	16 416
145	16 431
155	16 447
170	16 472
180	16 518
190	16 570

COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI (151,67 heures)
215	16 832
225	17 640
240	18 449
255	19 507
270	20 247
285	21 377
305	23 092
335	24 458
365	27 026
395	28 515

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 4,95 € (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 :

- 5,20 € pour le personnel ouvrier ;
- 5,30 € 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^{er} 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 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires minima conventionnels bruts

Valeur du point : 4,95 € pour 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL Administratifs et techniciens	SALAIRE MAJORÉ Ouvriers (*) 5,20 €		SALAIRE MAJORÉ Agents de maîtrise (*) 5,30 €	
V	395	1 955			AM7	1 935
	365	1 807			AM6	1 776
	335	1 658			AM5	1 617
	305	1 510				
IV	285	1 411	TA4	1 482	AM4	1 511
	270	1 337	TA3	1 404		
	255	1 262	TA2	1 326	AM3	1 352
III	240	1 188	TA1	1 248	AM2	1 272
	225	1 114				
	215	1 064	P3	1 118	AM1	1 140
II	190	941	P2	988		
	180	891				
	170	842	P1	884		
I	155	767	O3	806		
	145	718	O2	754		
	140	693	O1	728		
(*) Incidence des accords nationaux du 30 janvier 1980 insérés dans la convention collective départementale le 21 avril 1980.						

Convention collective

**IDCC : 979. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Le Havre)
(26 juin 1978)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 6 juillet 1980)

ACCORD DU 26 JANVIER 2012
RELATIF AUX RAG, AUX RMH ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250239M

IDCC : 979

Entre :

L'UIMM de la région havraise,

D'une part, et

La CFE-CGC Haute-Normandie ;

La CFTC de la métallurgie du Havre ;

La CGT-FO ;

La CFDT de la métallurgie du Havre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

A partir de l'année 2012, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAG
I	1	140	16 861
	2	145	16 886
	3	155	16 907
II	1	170	17 032
	2	180	17 081
	3	190	17 282
III	1	215	18 469
	2	225	19 086
	3	240	20 206
IV	1	255	21 203
	2	270	22 328
	3	285	23 649
V	1	305	24 889
	2	335	27 336
		365	29 570
	3	395	32 031

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné, et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 3

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

A compter du 1^{er} février 2012, la valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques est égale à 5,18 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers en application de l'article 25 de la convention collective, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au deuxième alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

Article 4

Indemnité de panier de jour et indemnité de panier de nuit

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 4,50 € à compter du 1^{er} février 2012.

Les dispositions figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe II à la convention collective modifiée par l'avenant du 13 mai 2005, et les accords du 20 septembre 2007, du 4 juillet 2008, du 17 juin 2010 et du 25 janvier 2011 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Indemnité de panier applicable à compter du 1^{er} février 2011 :

En cas de travail continu ou en équipes alternées :

– de jour : 1,65 € ;

Indemnité de panier applicable à compter du 1^{er} février 2012 :

En cas de travail continu ou en équipes alternées :

– de nuit : 4,50 €. »

Article 5

Dénonciation

La partie signataire qui dénoncera les dispositions du présent accord devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvel accord afin que les négociations puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Article 6

Révision

Au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres parties pourront se prévaloir du même droit. Elle devra être accompagnée d'un projet de rédaction concernant les points à réviser.

Les négociations commenceront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions soumises à révision demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'un accord en substituant de nouvelles.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait au Havre, le 26 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} février 2012

Barème établi sur une base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.
Valeur du point : 5,18 €.

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (hors maîtrise d'atelier)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUN. 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 %
I	1	140	725,20	21,76	29,01	36,26	43,51	50,76	58,02	65,27	72,52	79,77	87,02	94,28	101,53	108,78
	2	145	751,10	22,53	30,04	37,56	45,07	52,58	60,09	67,60	75,11	82,62	90,13	97,64	105,15	112,67
	3	155	802,90	24,09	32,12	40,15	48,17	56,20	64,23	72,26	80,29	88,32	96,35	104,38	112,41	120,44
II	1	170	880,60	26,42	35,22	44,03	52,84	61,64	70,45	79,25	88,06	96,87	105,67	114,48	123,28	132,09
	2	180	932,40	27,97	37,30	46,62	55,94	65,27	74,59	83,92	93,24	102,56	111,89	121,21	130,54	139,86
	3	190	984,20	29,53	39,37	49,21	59,05	68,89	78,74	88,58	98,42	108,26	118,10	127,95	137,79	147,63
III	1	215	1 113,70	33,41	44,55	55,69	66,82	77,96	89,10	100,23	111,37	122,51	133,64	144,78	155,92	167,06
	2	225	1 165,50	34,97	46,62	58,28	69,93	81,59	93,24	104,90	116,55	128,21	139,86	151,52	163,17	174,83
	3	240	1 243,20	37,30	49,73	62,16	74,59	87,02	99,46	111,89	124,32	136,75	149,18	161,62	174,05	186,48
IV	1	255	1 320,90	39,63	52,84	66,05	79,25	92,46	105,67	118,88	132,09	145,30	158,51	171,72	184,93	198,14
	2	270	1 398,60	41,96	55,94	69,93	83,92	97,90	111,89	125,87	139,86	153,85	167,83	181,82	195,80	209,79
	3	285	1 476,30	44,29	59,05	73,82	88,58	103,34	118,10	132,87	147,63	162,39	177,16	191,92	206,68	221,45

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUN. 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	1 579,90	47,40	63,20	79,00	94,79	110,59	126,39	142,19	157,99	173,79	189,59	205,39	221,19	236,99
	2	335	1 735,30	52,06	69,41	86,77	104,12	121,47	138,82	156,18	173,53	190,88	208,24	225,59	242,94	260,30
	3	365	1 890,70	56,72	75,63	94,54	113,44	132,35	151,26	170,16	189,07	207,98	226,88	245,79	264,70	283,61
	3	395	2 046,10	61,38	81,84	102,31	122,77	143,23	163,69	184,15	204,61	225,07	245,53	265,99	286,45	306,92

Ouvriers (y compris majoration de 5 %)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUN. 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 %
I	1	140	761,46	22,84	30,46	38,07	45,69	53,30	60,92	68,53	76,15	83,76	91,38	98,99	106,60	114,22
	2	145	788,66	23,66	31,55	39,43	47,32	55,21	63,09	70,98	78,87	86,75	94,64	102,53	110,41	118,30
	3	155	843,05	25,29	33,72	42,15	50,58	59,01	67,44	75,87	84,30	92,73	101,17	109,60	118,03	126,46
II	1	170	924,63	27,74	36,99	46,23	55,48	64,72	73,97	83,22	92,46	101,71	110,96	120,20	129,45	138,69
	3	190	1 033,41	31,00	41,34	51,67	62,00	72,34	82,67	93,01	103,34	113,68	124,01	134,34	144,68	155,01
III	1	215	1 169,39	35,08	46,78	58,47	70,16	81,86	93,55	105,24	116,94	128,63	140,33	152,02	163,71	175,41
	3	240	1 305,36	39,16	52,21	65,27	78,32	91,38	104,43	117,48	130,54	143,59	156,64	169,70	182,75	195,80
IV	1	255	1 386,95	41,61	55,48	69,35	83,22	97,09	110,96	124,83	138,69	152,56	166,43	180,30	194,17	208,04
	2	270	1 468,53	44,06	58,74	73,43	88,11	102,80	117,48	132,17	146,85	161,54	176,22	190,91	205,59	220,28
	3	285	1 550,12	46,50	62,00	77,51	93,01	108,51	124,01	139,51	155,01	170,51	186,01	201,51	217,02	232,52

Agents de maîtrise d'atelier (y compris majoration de 7 %)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUN. 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 %
III	1	215	1 191,66	35,75	47,67	59,58	71,50	83,42	95,33	107,25	119,17	131,08	143,00	154,92	166,83	178,75
	3	240	1 330,22	39,91	53,21	66,51	79,81	93,12	106,42	119,72	133,02	146,32	159,63	172,93	186,23	199,53
IV	1	255	1 413,36	42,40	56,53	70,67	84,80	98,94	113,07	127,20	141,34	155,47	169,60	183,74	197,87	212,00
	3	285	1 579,64	47,39	63,19	78,98	94,78	110,57	126,37	142,17	157,96	173,76	189,56	205,35	221,15	236,95
V	1	305	1 690,49	50,71	67,62	84,52	101,43	118,33	135,24	152,14	169,05	185,95	202,86	219,76	236,67	253,57
	2	335	1 856,77	55,70	74,27	92,84	111,41	129,97	148,54	167,11	185,68	204,24	222,81	241,38	259,95	278,52
	3	365	2 023,05	60,69	80,92	101,15	121,38	141,61	161,84	182,07	202,30	222,54	242,77	263,00	283,23	303,46
	3	395	2 189,33	65,68	87,57	109,47	131,36	153,25	175,15	197,04	218,93	240,83	262,72	284,61	306,51	328,40

Convention collective départementale
IDCC : 1960. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Lot-et-Garonne)
(12 janvier 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-5 bis)
(Etendue par arrêté du 7 mai 1997,
Journal officiel du 17 mai 1997)

ACCORD DU 13 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES
AU 1^{ER} JANVIER 2011
NOR : ASET1250228M
IDCC : 1960

Entre :

L'UIMM Lot-et-Garonne,

D'une part, et

L'UD CFTC Lot-et-Garonne ;

L'UD FO Lot-et-Garonne ;

Le SDM CFDT Lot-et-Garonne ;

Le SMAQ 47 CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

Conclu ce jour, le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 19 janvier 1991, il est instauré, sur une base annuelle, un barème de rémunérations effectives garanties.

Ces rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base au calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant désormais exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* :

- pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année ;
- pour les salariés faisant l'objet d'un changement de classification en cours d'année.

Les périodes pour lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération (maladie, absences quelconques...) ne sont pas prises en compte. La REG subit alors un abattement au prorata de ces périodes.

Les signataires rappellent que l'entreprise est soumise aux dispositions de l'accord du 15 mars 2001 relatif à l'insertion professionnelle.

Article 3

Pour l'application de ces garanties territoriales effectives, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- primes d'ancienneté ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, majorations pour travail de nuit, découlant des dispositions de la convention collective applicable ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire,
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- complément de rémunération versé, le cas échéant, en application de l'article 4, premier alinéa, du présent accord.

Article 4

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi et telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 5

Le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, conformément aux nouvelles dispositions légales (décret du 17 mai 2006) à la direction des relations du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Agen, le 13 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2011

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION effective garantie
I	1	140	16 381
	2	145	16 460
	3	155	16 550
II	1	170	16 650
	2	180	16 700
	3	190	16 860
III	1	215	17 050
	2	225	17 100
	3	240	17 930
IV	1	255	19 100
	2	270	19 350
	3	285	20 150
V	1	305	21 450
	2	335	23 400
	3	365	26 100
		395	28 700

Convention collective départementale
IDCC : 1960. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Lot-et-Garonne)
(12 janvier 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-5 bis)
(Etendue par arrêté du 7 mai 1997,
Journal officiel du 17 mai 1997)

ACCORD DU 13 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES
AU 1^{ER} JANVIER 2012
NOR : ASET1250227M
IDCC : 1960

Entre :

L'UIMM Lot-et-Garonne,

D'une part, et

L'UD CFTC Lot-et-Garonne ;

L'UD FO Lot-et-Garonne ;

Le SDM CFDT Lot-et-Garonne ;

Le SMAQ 47 CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord, qui se réfère à la convention collective du Lot-et-Garonne du 12 janvier 1996 (clauses particulières concernant les mensuels) et à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet au 1^{er} janvier 2012.

Article 2

Les nouveaux barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est-à-dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les salaires réels.

Article 3

La valeur du point est fixée à 4,88 € à compter du 1^{er} janvier 2012.

Un barème majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Article 4

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur de point fixé à l'article 3 du présent accord et ce, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour la comparaison des appointements réels avec les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, il ne sera pas tenu compte des :

- majorations résultant des heures supplémentaires ;
- primes ayant le caractère de remboursement de frais, tels que frais de mission ou de représentation ;
- primes ou indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou pénibles ;
- primes d'ancienneté ;
- primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques calculées à partir du présent accord comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 6

La prime d'ancienneté, dont bénéficient les salariés mensuels ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 7

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera de la compétence d'une commission mixte composée :

- pour la moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lot-et-Garonne ;
- pour la moitié par les organisations intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, à raison de 2 représentants par organisations,

dont le rôle sera d'examiner les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 8

Le texte du présent accord sera déposé en nombre suffisant d'exemplaires conformément aux nouvelles dispositions légales (décret du 17 mai 2006) à la direction des relations du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Agen, le 13 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – MEUNERIE

AVENANT N° 31 DU 20 SEPTEMBRE 2011

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1250257M

IDCC : 1930

Entre :

L'ANMF ;

Le SNIA ;

Le CFSI ;

Le SRF,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le CSFV CFTC ;

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent accord a pour objet de définir la classification applicable aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie.

Il définit la nouvelle annexe VI « Classifications » de la convention collective de la meunerie.

En conséquence, sont annulés et remplacés dans l'annexe VI de la convention collective nationale de la meunerie :

- les articles 1 à 5 du préambule par l'article 2 ;
- la « Classification ouvriers » par l'article 3 ;
- la « Classification employés services généraux administratifs et commerciaux » par l'article 3 ;
- la « Classification techniciens et agents de maîtrise » par l'article 3 ;
- la « Classification cadres » par l'article 3.

Article 2

Préambule

Les dispositions ci-dessous annulent et remplacent les dispositions du préambule de l'annexe VI de la convention collective nationale de la meunerie :

« Chaque salarié travaillant dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective sera soumis aux stipulations de la présente annexe, à l'exception des vendeurs représentants placiers pour lesquels ne sont applicables que les dispositions communes et l'annexe V de la convention collective nationale de la meunerie.

Les classifications d'emploi de la convention collective nationale de la meunerie sont précisées ci-dessous.

D'un système PARODI amélioré, la présente annexe définit le nouveau système de classification des emplois dit par critères classants simplifiés à partir duquel doit être classé l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la meunerie.

Les présentes classifications ont pour objectif de :

- mettre en place une grille de classification opérationnelle pour les entreprises de la branche, valorisant les métiers la composant ;
- concevoir un système permettant, par l'utilisation de critères classants, d'être automatiquement adaptable à l'évolution des métiers et des organisations, en se référant au contenu réel des postes de travail.

Les classifications de branche sont par ailleurs complétées par un système favorisant le développement des parcours professionnels notamment par la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle du salarié. »

Article 3

Système de classifications

Les dispositions ci-dessous annulent et remplacent les dispositions relatives à la classification ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres de l'annexe VI de la convention collective nationale de la meunerie.

« Article 1^{er}

Principes généraux

Le nouveau dispositif de classification est commun aux ouvriers/employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Il est conçu sur la base de niveaux de qualification permettant le positionnement hiérarchique des emplois.

Le dispositif de classification est enrichi d'un système permettant l'attribution de positions à l'intérieur de chaque niveau, permettant la prise en compte du degré d'expérience et d'expertise professionnelle de chaque salarié.

Le classement des différents emplois par niveau résulte de la mise en œuvre combinée de cinq critères classants, eux-mêmes étalonnés selon différents degrés, définis en annexe I de la présente annexe.

Il doit être procédé à la classification des emplois en analysant et en comparant de manière objective et systématique les tâches réelles exercées.

Compétences complémentaires : connaissances, capacités, savoirs et savoir-faire acquis par le salarié, se situant au-delà du socle minimal « connaissance de base – savoir-faire professionnel » requis pour l'exécution normale de l'emploi, mais étant utiles et perfectionnant l'exercice de l'emploi. Les compétences complémentaires peuvent être acquises soit par la formation soit par l'expérience professionnelle.

Critères classants : principes permettant d'émettre une appréciation, une mesure, à partir d'une définition pour la détermination, en valeur comparative, du niveau de qualification d'un emploi dans une grille de classification.

Degrés : nombre de points constituant une échelle définie pour chaque critère classant.

Emploi : regroupement d'un ou plusieurs postes de travail dont les contenus sont suffisamment homogènes pour relever d'un même niveau de qualification.

Expérience : connaissance de différents savoir-être et savoir-faire acquis par la pratique, en situation de travail sur un emploi donné.

Formation complémentaire : niveau de formation obtenu par le suivi d'une ou plusieurs formations ou VAE (hors formations obligatoires), y compris un CQP reconnu par la branche, permettant au salarié d'acquérir des connaissances, capacités et compétences supplémentaires, se situant au-delà du socle minimal « connaissance de base – savoir-faire professionnel » requis pour l'exécution de l'emploi.

Maîtrise dans l'emploi : la maîtrise dans l'emploi se caractérise par l'expérience et l'expertise acquise au cours de la pratique du salarié dans l'entreprise ou non.

Métier : ensemble de savoirs et savoir-faire identifié et structuré d'un même domaine recouvrant l'exercice de plusieurs emplois d'une même famille.

Parrainage : le parrain est un salarié confirmé dont le rôle est d'accueillir, de conseiller et d'orienter un nouveau salarié tout au long de son intégration dans l'entreprise. Il aide ainsi le nouveau salarié à se familiariser avec son nouvel environnement au travers d'une relation privilégiée.

Participation active à l'amélioration continue des process et procédures : propositions utiles et concrètes, faites par le salarié à son employeur, tendant à l'amélioration des process et procédures, n'entrant pas dans le descriptif d'emploi du salarié et ne remettant pas en cause les règles obligatoires ou de sécurité.

Polyvalence : capacité d'exercer au moins deux emplois au-delà des activités et des compétences de l'emploi initial.

Poste : situation de travail individuel et localisée pour la réalisation d'un ensemble de tâches, constituant l'unité élémentaire de la division et de l'organisation du travail.

Savoir-faire : ensemble de connaissances théoriques, techniques ou pratiques (habiletés, geste professionnel) d'un salarié, lui permettant d'avoir une compétence particulière, liée à l'expérience dans l'exercice des tâches relevant d'un emploi.

Tâches : opération ou enchaînement d'opérations élémentaires (intellectuelles ou manuelles) et exécutée dans des conditions et une durée déterminées, constituant l'unité élémentaire d'un acte de travail.

Tutorat : le tuteur est chargé de former et d'accompagner un salarié (le tutoré) en partageant et en transmettant, en situation de travail, des compétences, savoirs et savoir-faire au tutoré, de manière pédagogique et organisée.

Le tuteur doit avoir suivi une formation de tuteur certifiée par l'entreprise et être un salarié expérimenté ayant au moins 5 années d'ancienneté dans l'emploi que le tuteur occupe ou va occuper. Il évalue les acquis et la progression du tuteur.

Article 3

Critères classants

Article 3.1

Détermination des niveaux

Le niveau des emplois est déterminé en fonction de la pondération de critères classants permettant d'apprécier chaque emploi par rapport à ses différentes caractéristiques principales.

Cette évaluation des emplois s'effectue à partir de la mise en œuvre combinée des cinq critères classants suivants :

- connaissance de base, savoir-faire professionnel ;
- complexité de l'emploi ;
- autonomie, initiative ;
- animation, conseil technique ;
- encadrement, management.

La cotation de chaque critère est établie sur les bases suivantes :

- connaissance de base, savoir-faire professionnel : noté de 1 à 9 ;
- complexité de l'emploi : noté de 1 à 9 ;
- autonomie, initiative : noté de 1 à 9 ;
- animation, conseil technique : noté de 2 à 9 ;
- encadrement, management : noté de 4 à 9.

Pour faciliter la cotation de chaque critère, la progressivité de la pondération des critères classants est illustrée par des définitions de degrés pour chacun des critères.

Ces définitions sont données par le tableau figurant en annexe I.

Après analyse d'un emploi, le résultat de la cotation est obtenu par addition des points retenus pour chaque critère classant.

Article 3.2

Définition des critères classants

Connaissance de base, savoir-faire professionnel : ce critère évalue le niveau de connaissances de base et de savoir-faire professionnel devant être mis en œuvre par un salarié pour exercer les activités requises par sa fonction. Ce niveau de savoirs nécessaires devant être mobilisés pour tenir normalement un emploi peut être acquis par un diplôme ou une expérience professionnelle équivalente. Il peut également être acquis par l'obtention d'un CQP reconnu par la branche (exemple : conducteur de moulin ou harmonisé IA).

Complexité de l'emploi : ce critère mesure le degré de difficulté et de diversité des situations que le salarié va rencontrer et devoir résoudre en situation de travail et le niveau de réflexion requis pour effectuer normalement son activité ou prendre les décisions nécessaires à leur bonne exécution.

Autonomie, initiative : ce critère mesure le degré de liberté dont le salarié dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure notamment par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs...

Animation, conseil technique : ce critère mesure l'existence et le degré d'intervention à l'intérieur d'un groupe visant à dynamiser et coordonner les actions de ses membres autour d'un même objectif, sans pouvoir hiérarchique ; ainsi que le degré d'expertise mobilisé dans le cadre de conseil,

d'assistance et de contrôle interne délivrés au sein de l'entreprise, et le niveau de responsabilité engagé, quelque soit la spécialité.

Encadrement, management : ce critère mesure le degré d'importance d'une mission d'encadrement d'une ou plusieurs personnes au sens hiérarchique, ce qui emporte l'autorité et la capacité d'organiser et de contrôler le travail de ses subordonnés en assumant la responsabilité des résultats.

Article 4

Attribution des niveaux

La grille de classification des emplois comprend neuf niveaux permettant de positionner les emplois de l'ensemble des catégories professionnelles.

Ces neuf niveaux de qualification se répartissent de la manière suivante :

- niveau I à III : ouvriers/employés ;
- niveau IV et V : agents de maîtrise ;
- niveau VI à IX : cadres.

Le niveau de classification conventionnel à attribuer est directement fonction du total des points obtenus en application des critères classants sur la base du tableau de correspondance suivant :

(Voir tableau en annexe II.)

Article 5

Evolution professionnelle au sein d'un même niveau

a) Principes

Le système mis en place prévoit la possibilité, par l'attribution de positions, d'identifier une évolution professionnelle du titulaire d'un emploi caractérisée par une maîtrise progressive et constatée des conditions d'exercice réelles de l'emploi occupé à l'intérieur de chaque niveau.

L'obtention d'une position et son évolution permet de favoriser et développer un parcours professionnel au sein d'un même emploi, en tenant compte du degré de maîtrise des compétences particulières du salarié, s'inscrivant dans l'exercice de l'emploi.

Le classement d'un emploi dans un niveau dépend du type d'activités exercées (compétences requises), alors que l'attribution d'une position correspond à différents stades d'évolution professionnelle d'un salarié particulier en situation réelle d'exercice de son emploi (compétences acquises et mises en œuvre dans l'emploi).

b) Modalités de prise en compte

Ces positions prennent donc en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe à partir de différents domaines selon des conditions prédéterminées de la manière suivante :

Il existe 3 positions A, B et C par niveau.

La position initiale comme l'évolution progressive vers les positions B et C sont déterminées en fonction des domaines suivants :

1. Maîtrise dans l'emploi ;
2. Parrainage ;
3. Tutorat ;
4. Polyvalence ;
5. Formation complémentaire.

La cotation de chaque domaine est établie sur les bases suivantes :

- maîtrise dans l'emploi : 1 à 4 points ;

- parrainage : 0 à 1 point ;
- tutorat : 0 à 2 points ;
- polyvalence : 0 à 3 points ;
- formation complémentaire : 0 à 3 points.

Une position est obtenue en fonction du nombre de points cumulés :

- total de 1 à 3 points : position A ;
- total de 4 à 8 points : position B ;
- total de 9 à 13 points : position C.

c) Réexamen périodique

Ce dispositif offre la possibilité au salarié de voir son évolution professionnelle identifiée et reconnue lorsqu'il est constaté une progression de la maîtrise des conditions d'exercice réelles de l'emploi occupé à l'intérieur de chaque niveau, au-delà des fondamentaux requis pour l'exercice normal de l'emploi.

Lors de l'entretien professionnel visé à l'article 5 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 1^{er} juillet 2005 dont bénéficie le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté, il sera procédé à une nouvelle appréciation des différents domaines selon les règles fixées dans l'entreprise lors de la mise en place du présent avenant.

Article 6

Délais et mise en œuvre

1. Délai

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective meunerie devront mettre en place les nouvelles classifications dans un délai de 24 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

2. Organe de mise en œuvre : le comité paritaire de classification

Le comité paritaire de classification a pour objectif de participer à la mise en place des nouvelles classifications et du système des positions dans l'entreprise.

En présence de délégué syndical ou d'élus du personnel

Les entreprises devront constituer un comité paritaire de classification avec les organisations syndicales représentatives ou à défaut les représentants élus du personnel.

La composition de ce comité, le nombre et les dates des réunions ainsi que les formations dont pourront bénéficier ses membres devront faire l'objet d'un accord entre les délégués syndicaux, ou à défaut les représentants élus du personnel lorsqu'ils existent, et la direction.

En l'absence de délégué syndical ou d'élus du personnel

En l'absence de délégué syndical ou de représentant élu du personnel, le comité paritaire de classification sera composé de deux salariés désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche de la meunerie, ainsi que de deux représentants de l'employeur.

Le nombre et les dates des réunions ainsi que les formations dont pourront bénéficier ses membres devront faire l'objet d'un accord entre les salariés désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche et la direction.

L'employeur devra saisir par écrit les organisations syndicales du ressort de l'entreprise aux fins de désignation des salariés, dans les quatre mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Les désignations seront retenues selon l'ordre chronologique de leur notification par les organisations syndicales représentatives.

Lorsque les deux salariés sont désignés, l'employeur doit réunir le comité paritaire de classification dans le mois suivant la date de la dernière désignation.

En cas d'absence de désignation des salariés au comité paritaire de classification dans les 2 mois qui suivent la demande de l'employeur, ce dernier met en place les classifications dans l'entreprise.

Les discussions devront être ouvertes au sein de l'entreprise au plus tard 6 mois après la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le comité paritaire de classification est présidé par la direction.

Les membres du comité paritaire de classification pourront être accompagnés de salariés de l'entreprise ayant une bonne connaissance du contenu des emplois existant au sein de l'entreprise ou de certains services.

Les salariés membres du comité paritaire classifications pourront également bénéficier d'une formation d'un maximum de 3 jours, délivrée par un organisme de formation choisi conjointement, notamment parmi la liste des centres et instituts de formation visés à l'art. R. 3142-2 du code du travail.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements, hébergements) seront intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite des plafonds retenus par le CGI (code général des impôts).

Cette formation pourra être inscrite au plan de formation de l'entreprise.

La direction établit le projet de classement des emplois (détermination du niveau) à partir de la nouvelle grille de classification.

Elle détermine également la position du salarié à l'intérieur du niveau.

Le projet est ensuite présenté au comité paritaire de classification avec le détail des cotations.

3. Recours interne

Le comité paritaire de classification a également pour rôle d'assurer la commission de recours interne pour tous les litiges survenant à l'occasion de la mise en place des nouvelles classifications.

Dans tous les cas, sa nouvelle classification (niveau) ainsi que sa position à l'intérieur du niveau devra être communiquée par écrit à chaque salarié (remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception) 1 mois au moins avant son entrée en vigueur. Un exemplaire du présent accord est annexé au courrier remis à chaque salarié.

Chaque salarié concerné pourra faire part à la direction, soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants du personnel, s'ils existent, de ses éventuelles observations sur son nouveau classement.

En cas de désaccord persistant le salarié pourra exposer son point de vue devant le comité paritaire de classification.

Dans ce cas, le salarié devra saisir la présidence du comité paritaire par écrit dans un délai de 15 jours suivant la réception de l'écrit notifiant sa nouvelle classification.

A l'issue de la réunion au cours de laquelle le salarié a été entendu, le comité notifiera sa décision définitive de classement sous réserve du contrôle par les tribunaux du respect des dispositions conventionnelles.

Le comité paritaire de classification sera dissout lorsqu'il aura réglé tous les litiges pour lesquels il a été saisi, ou à l'issue des 15 jours suivant la dernière notification individuelle en cas d'absence de saisine.

a) Méthodologie

La mise en œuvre pratique de cette classification nécessite :

- de recenser l'ensemble des types d'emplois existant ;
- de les définir en décrivant de manière synthétique les principales tâches à réaliser et les moyens pour y parvenir ;
- de procéder à la cotation des cinq critères selon les principes précédemment définis ;
- de vérifier le classement obtenu par rapport à l'existant.

La classification porte sur les emplois et s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant les emplois objets de la présente classification.

La mise en œuvre de la présente classification ne pourra avoir pour effet d'entraîner l'application d'une rémunération inférieure à celle acquise par chaque salarié avant l'entrée en vigueur de cet accord.

L'ancien statut (catégorie socio-professionnelle) du salarié et les différents avantages liés à son statut ne changera pas du fait de l'accord. »

Article 4

Annexes

Les annexes I et II jointes au présent avenant sont insérées à l'annexe VI de la convention collective de la meunerie.

Article 5

Bilan de branche

La branche établira un bilan relatif à l'application des nouvelles classifications dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie, 3 ans après l'entrée en vigueur de l'avenant.

Article 6

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle devra comporter les points sur lesquels la demande de révision est fondée et les propositions de modification.

Les négociations devront débiter au plus tard 1 mois après la réception des propositions de révision.

Article 7

Publicité. – Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 8

Extension. – Entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 20 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Définition et cotation des critères classants

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
1	Pas de connaissances de base particulières.	Travaux simples pouvant être répétitifs.	Consignes simples et précises, contrôlables immédiatement par une vérification simple de conformité. Absence de marge de manœuvre. Une attention minimale de surveillance peut être requise.		
2	Connaissances de base acquises par un diplôme ou une expérience professionnelle équivalente.	Travaux faiblement complexes. Modification possible de paramètres simples.	Consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlables. Une attention minimale d'autocontrôle peut être requise.	Transmission de savoir-faire possible à des salariés de niveau moindre, sous le contrôle de son hiérarchique.	
3	Connaissances approfondies d'un métier acquises par un niveau de formation ou l'expérience professionnelle.	Travaux modérément complexes et diversifiés représentant un ensemble de tâches à accomplir relevant d'un métier en mettant en œuvre, à partir d'instructions préalables nécessaires, un certain nombre de moyens connus.	Prise d'initiatives limitées dans le cadre de consignes générales. Détection d'anomalies à partir d'un diagnostic simple. Capacité d'autocontrôle.	Transmission du savoir-faire possible. Animation possible d'une petite équipe de salariés de niveau moindre.	

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
4	Connaissances de base étendues relevant d'un métier recouvrant plusieurs spécialités professionnelles et permettant une connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement ; acquises par diplôme ou expérience professionnelle.	Travaux complexes et diversifiés dans une spécialité professionnelle nécessitant une technicité particulière et une compréhension plus large que la seule exécution des fonctions de son emploi. Moyens connus pour atteindre des objectifs fixés combinant notions théoriques et savoir-faire pratique.	Prise d'initiatives dans le cadre de consignes générales, l'autonomie s'exerçant sur un ensemble de moyens connus à mettre en œuvre après interprétation des informations en réagissant de manière adéquate à un certain nombre d'aléas. Autocontrôle complet.	Anime de manière permanente l'ensemble d'une équipe en assurant la responsabilité technique de l'activité produite par le personnel en relevant. Du fait de son expertise, assure une responsabilité et une assistance technique auprès de catégories de niveau inférieur.	Encadre et manage un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur.
5	Connaissances de base étendues exigeant des connaissances diversifiées nécessitant une responsabilité d'action comportant l'organisation, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel dont l'intéressé(e) est en charge, acquises par diplôme ou expérience professionnelle.	Travaux complexes et diversifiés dans une ou plusieurs spécialités professionnelles nécessitant une bonne expertise et technicité. Moyens à adapter pour atteindre des objectifs généraux combinant notions théoriques et savoir-faire pratique.	Part importante d'initiatives dans le choix des moyens et des méthodes les plus appropriées et normalement connus, à partir d'un cadre d'ensemble et d'objectifs généraux, avec le cas échéant les ajustements et adaptations indispensables, afin d'atteindre les objectifs fixés.	Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes en assurant la responsabilité technique de l'activité produite par le personnel en relevant. Moyens à adapter pour atteindre des objectifs généraux combinant notions théoriques et savoir-faire pratique.	Encadre et manage un groupe de collaborateurs relevant de plusieurs services ou équipes.

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
6	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans les domaines techniques, administratifs ou commerciaux.	Autonomie s'exprimant essentiellement par la prise de décisions ayant des conséquences durables sur le personnel, les moyens, l'organisation et les coûts. L'activité est caractérisée par la réalisation d'objectifs à moyen terme.	Anime, conseille et assiste l'ensemble des secteurs ou services qui lui sont rattachés. Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.	Encadre et manage le personnel de plusieurs secteurs ou services, pouvant comprendre des agents de maîtrises.
7	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant d'élaborer et d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans les domaines techniques, administratifs ou commerciaux en agissant en qualité de spécialiste.	Grande autonomie avec libre choix des objectifs et des moyens mis à sa disposition, afin d'atteindre des objectifs à moyen et long terme à l'élaboration desquels il participe.	Anime, conseille et assiste l'ensemble des grands secteurs ou départements qui lui sont rattachés. Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.	Encadre et manage le personnel de plusieurs grands secteurs ou départements, pouvant comprendre des cadres de niveaux inférieurs.
8	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant de participer à la définition et la mise en œuvre de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans plusieurs domaines avec participation à l'élaboration de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise.	Très grande autonomie avec exercice des pouvoirs et responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur (subdélégation) dans son domaine de compétences, ses décisions nécessitant en général une coordination avec d'autres fonctions.	Anime, conseille et assiste l'ensemble des départements qui lui sont rattachés. Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.	Encadre et manage le personnel d'un ou plusieurs départements, pouvant comprendre des cadres de niveaux inférieurs.

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
9	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant de définir la politique et les objectifs généraux de l'entreprise ou de l'établissement dont il a la charge.	Très grande complexité et niveau d'expertise.	Totale autonomie pour la mise en œuvre de stratégie et de la politique générale de l'entreprise. Bénéficie d'une délégation générale et permanente du représentant légal de l'entreprise.	Anime et conseille l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement.	Encadre l'ensemble des cadres de l'entreprise.

ANNEXE II

Tableau catégorie/niveau

CATÉGORIE	NOMBRE de points obtenus	NIVEAU
Ouvriers Employés	Jusqu'à 5	I
	6 à 10	II
	11 à 15	III
Agents de maîtrise	16 à 20	IV
	21 à 25	V
Cadres	26 à 30	VI
	31 à 35	VII
	36 à 40	VIII
	41 à 45	IX

Accord professionnel
PANNEAUX À BASE DE BOIS

ACCORD DU 13 OCTOBRE 2011
RELATIF À LA RÉPARTITION DU FPSPP

NOR : ASET1250237M

PRÉAMBULE

Un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été mis en place par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés les moins qualifiés et des demandeurs d'emplois.

Le financement de ce FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la répartition du financement du FPSPP au titre du plan de formation et de la professionnalisation peut être déterminée par un accord collectif de branche.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie des panneaux à base de bois ont décidé de conclure un accord sur ce thème en 2010 en ayant comme objectif une optimisation des différentes sources de financement des actions de formation que sont le plan de formation et les fonds de la professionnalisation.

Sur la base d'éléments chiffrés quant à l'utilisation des fonds professionnalisation sur les années 2010 et 2011 communiqués par l'OPCIBA, et conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 30 juin 2010 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP, les signataires décident de poursuivre les mesures déjà adoptées visant à adapter la formation dans la branche au contexte législatif et conventionnel quant à la répartition des sommes versées au FPSPP.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 20.2Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.

c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

Répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Calculé par application du taux fixé par arrêté sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante.

Compte tenu de l'analyse chiffrée, communiquée par l'OPCIBA, des dépenses « professionnalisation » de l'industrie des panneaux à base de bois sur les années 2010 et 2011, les signataires décident d'imputer sur la participation des entreprises au titre de la professionnalisation le montant total du prélèvement à verser au FPSPP.

La partie relative au CIF sera traitée directement par le Fongecif.

Article 3

Durée de l'accord et modalités de suivi

Le présent accord est à durée déterminée. Il ne s'appliquera que pour la collecte 2012 au titre des rémunérations versées au cours de l'année 2011.

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article 2 seront examinés par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'industrie des panneaux à base de bois (CPNE).

En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation pour signer un nouvel accord.

Article 4

Dispositions diverses

4.1. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

4.2. Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

4.3. Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 13 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIPP ;

UFC ;

SFPPB.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO.

Brochure n° 3294

Convention collective nationale
IDCC : 1987. – PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ

AVENANT N° 2011-01 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1250256M
IDCC : 1987

PRÉAMBULE

Le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux avec la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et, en dernier lieu, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Le présent accord s'inscrit dans cette évolution législative et entend contribuer, au sein de la branche, à l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment à la réduction des écarts de rémunération.

Un effort de mobilisation constant doit être fourni par tous les acteurs afin d'assurer une égalité professionnelle effective entre les hommes et les femmes, notamment concernant l'égalité salariale.

Les orientations et actions définies dans cet accord ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées à partir de bilan quantitatif et de proposer des pistes de progrès. Les partenaires sociaux affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les parties entendent s'appuyer sur les dispositifs déjà mis en place par la branche en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux de l'entreprise, afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

Dans cette perspective, les signataires ont identifié les points suivants comme vecteurs de développement de la réalisation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective.

Article 2

Garantir un recrutement équilibré

En vue d'assurer un recrutement respectant les principes d'égalité professionnelle au sein de la branche, il est rappelé que les critères retenus ne peuvent s'appuyer que sur les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein des entreprises reflète la prise en compte de ces critères pour apprécier les candidatures entre les hommes et les femmes candidats.

Les parties rappellent aux entreprises de la branche les obligations légales suivantes :

- toute offre d'emploi (interne ou externe) ne peut faire mention d'aucun critère relatif au sexe ou à la situation familiale ;
- les informations demandées lors des procédures de recrutement doivent avoir pour unique finalité l'appréciation des capacités à occuper le poste proposé et les aptitudes professionnelles des candidats. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ;
- afin de permettre une meilleure représentation en terme de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel peuvent faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés ;
- les entreprises veilleront à tendre vers l'équilibre des recrutements des hommes et des femmes, à compétences, expériences et profils équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Elles pourront ainsi, pour les postes ouverts au recrutement, comptabiliser les candidatures reçues par sexe. Les embauches doivent refléter la proportion d'hommes et de femmes présentant leur candidature ;
- les entreprises de la branche doivent chercher à présenter et à promouvoir les métiers de notre secteur au sein des établissements de formation afin d'inciter les femmes à s'orienter vers des métiers principalement occupés par des hommes et inversement ;
- l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article 3

Garantir un accès égal à la promotion et à l'évolution professionnelle

Les entreprises veilleront à être attentives à l'organisation du travail des équipes en tenant compte de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination. De même, en cas de modifications des horaires ou des jours travaillés, les plannings devront être établis 7 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles pour permettre aux salariés ayant des enfants à charge de prendre leurs dispositions.

En cas de réunions de travail, l'entreprise doit prendre en compte les contraintes familiales. C'est pourquoi celles-ci doivent se tenir pendant les horaires de travail habituels.

Les entreprises de la branche veilleront à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

Particulièrement, la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion doit refléter la même proportion des femmes et des hommes, à compétences, expériences et profils équivalents.

L'entreprise cherchera à développer les solutions en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle, sans faire obstacle à l'évolution des carrières professionnelles.

Les entreprises veilleront à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux d'éducation soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Article 4

Garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle continue

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en favorisant leur évolution professionnelle.

A cet égard, la branche a déjà rappelé, au sein du préambule de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, son attachement à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, et donc l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes, pour les femmes et les hommes, d'une égalité d'accès à la formation professionnelle, quel que soit leur statut professionnel, leur âge, et le contenu de la formation visée.

Les entreprises transmettront à la branche un bilan des heures de formation (hors CIF) effectuées par catégorie et par sexe afin de permettre de réaliser un bilan au niveau de la branche.

L'ensemble des formations doivent bénéficier de manière égale, par collège, tant aux femmes qu'aux hommes, notamment les formations dites qualifiantes.

Les entreprises s'efforceront de mettre en œuvre les formations destinées à favoriser la reprise d'activité des salariés à leur retour de congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Il est souligné en outre l'importance d'assurer une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel, ainsi qu'au regard des contraintes de vie privée.

De ce fait, un accent particulier doit être mis sur les mesures permettant de prendre en compte les contraintes spécifiques à l'accès aux formations, pouvant découler d'un éloignement géographique (éloignement des lieux de formation). A cet égard, l'enseignement à distance et les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) doivent, dans la mesure du possible, être développés.

Article 5

Favoriser une parentalité équitable

A. – Rattrapage salarial lors du congé maternité ou d'adoption

Les absences résultant d'un congé maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

A ce titre, lorsqu'un salarié en congé maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, dans le cas où les salariés de l'entreprise toute entière ou certains salariés dans la catégorie bénéficient d'augmentations individuelles, les salariés en congé maternité ou d'adoption au moment où ces augmentations ont été décidées bénéficieront d'une augmentation individuelle qui sera au moins égale au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant desdites mesures individuelles, dans la catégorie concernée.

B. – Situation du salarié durant le congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation, et retour dans l'entreprise

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

- avant son départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation, l'employeur prend l'initiative d'un entretien entre le salarié et son responsable afin de faire le point sur les conditions de son remplacement pendant la suspension de son contrat de travail ;
- afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents suite à congé maternité ou d'adoption, ou congé parental d'éducation, l'entreprise mettra en place les modalités pratiques permettant le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés ;
- les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de faciliter la reprise de leur activité professionnelle ;
- après une absence supérieure à 4 mois, lorsque le poste de travail a connu une évolution qu'elle soit technique ou organisationnelle, le salarié, à son retour, peut être accompagné d'un tuteur, sur une durée suffisante. Ceci devant permettre au salarié de pouvoir retrouver une autonomie progressive.

Cet entretien peut avoir lieu à la demande des salariés, dans les 2 mois précédant la fin de la période de suspension. A défaut, il a lieu à l'initiative de l'employeur dans les 15 jours suivant le retour du salarié. Ce dernier est invité à exprimer ses souhaits de formation éventuels au retour du congé et les modalités souhaitées. L'employeur l'informe sur les dispositifs pouvant être mobilisés et lui apporte une réponse motivée.

De plus, il est rappelé qu'en application des dispositions légales :

- les salariés, à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, doivent retrouver leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (art. L. 1225-25, L. 1225-43 et L. 1225-55 du code du travail) ;
- pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF), les périodes d'absences des salariés pour congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte.

La convention collective de notre branche prévoit, dans son article 22, que les congés de maternité (périodes de repos des femmes en couches) et parental d'éducation, dans les conditions prévues par l'article 48 soient pris en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Pour une application identique au congé d'adoption, les signataires du présent accord conviennent de modifier le point 1 de l'article 22 comme suit.

« 1. De la “présence continue” dans l’établissement, c’est-à-dire du temps écoulé depuis la date d’engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- périodes de maladie ou d’accident ;
- périodes militaires obligatoires ;
- périodes de congé de maternité et/ou d’adoption ;
- congés individuels de formation ;
- congés de formation économique, sociale ou syndicale ;
- délais accordés dans certains cas par l’employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d’origine ;
- autres autorisations d’absence prévues par la présente convention ou la législation en vigueur. »

C. – Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

Les parties à l’accord s’efforceront de prendre en compte, dans le cadre de l’organisation du travail dans les entreprises, les contraintes liées à la vie de famille.

Dans la mesure du possible, les entreprises de la branche porteront une attention particulière aux familles monoparentales.

A cet effet, l’entretien annuel d’appréciation peut aborder les problèmes éventuels de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, concernant les éventuels aménagements d’horaires à temps plein, de la fluidité des offres entre activités à temps plein et à temps partiel, de l’accès à la formation, etc.

Dans le cas où certains salariés (femmes ou hommes) seraient demandeurs d’aménagement d’horaires, les entreprises, en fonction de leurs possibilités, s’efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié, afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Plus particulièrement, les entreprises pourront faire bénéficier les parents de jeunes enfants (jusqu’à leur entrée en classe de 6^e) d’un aménagement individuel d’horaires lors de la rentrée scolaire.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Afin de tenir compte des salariés séparés ou divorcés, lorsque les droits de garde parentaux sont fixés par décision de justice, l’entreprise pourra rendre prioritaires, dans la mesure du possible, ces salariés dans le choix des périodes de congés, hors cas de fermeture annuelle.

Durant leur grossesse, les salariées auront la faculté de demander à bénéficier d’un temps partiel jusqu’à leur congé maternité, selon les possibilités existantes dans l’entreprise.

Les signataires rappellent que la convention collective de la branche prévoit, dans son article 46 des dispositions communes, des aménagements particuliers pour les femmes enceintes de 4 mois révolus.

L’article 49 « Garde d’un enfant malade » des dispositions communes de la convention collective de notre branche est modifié comme suit :

« La mère ou le père de famille, lorsqu’ils sont tous les deux salariés, ont droit à une autorisation d’absence dans la limite de 1 mois par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de 16 ans, sur production d’un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l’enfant.

Les personnes seules, chefs de famille (ou le parent exerçant seul l’autorité parentale au sens de l’article L. 513-1 du code de la sécurité sociale) ont droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficient en outre d’une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, la mère ou le père ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise est indemnisé sur la base de 75 % du salaire brut (salaire de base brut + prime d'ancienneté à l'exclusion de toutes autres primes et accessoires de salaires éventuels) dans la limite de 3 jours par an, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence soutenue d'un parent à ses côtés, et sous réserve que l'autre conjoint travaille au cours de ladite période. »

Article 6

Assurer l'égalité salariale

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égal, et à compétences égales, l'égalité de la rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération ne peuvent pas pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Dans le cas où il existerait des écarts de rémunération, constatés dans le cadre du rapport égalité professionnelle femmes-hommes, entre les hommes et les femmes travaillant sur un même poste de travail, les entreprises s'engagent à ramener l'égalité salariale avant le 31 décembre 2012.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs sont tenues de négocier chaque année pour arrêter les mesures permettant de supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes qui ne seraient pas justifiés par ces conditions objectives dans le cadre des négociations obligatoires annuelles.

En vue de la réalisation de cet objectif, les parties se sont mises d'accord sur une démarche à suivre, s'inspirant des préconisations de la circulaire du 19 avril 2007 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Au préalable, un diagnostic sera établi chaque année au sein de la branche.

Ce diagnostic recensera les diverses données afférentes aux salaires permettant de mesurer les raisons d'éventuels écarts de rémunération hommes-femmes résultant des rapports établis au niveau de la branche. La branche s'appuiera également sur les bilans sociaux que transmettront les entreprises.

Constat : mesure de l'égalité salariale hommes-femmes

Au niveau de chaque entreprise, la marche à suivre proposée par la branche afin de résorber les écarts de rémunération pourra résulter des points suivants.

Ce constat passe par la mesure de l'écart résiduel éventuel des salaires entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise (l'écart résiduel étant l'écart ne pouvant être expliqué par des éléments non objectivement justifiables).

Les entreprises s'engagent dans le cadre du rapport égalité femmes-hommes prévu aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail, à fournir une grille des salaires par taux horaire, par coefficient et par sexe, des mini, des max et des moyennes afin de s'assurer de la cohérence des salaires entre les femmes et les hommes. Par souci de confidentialité, si l'effectif est inférieur ou égal à 4, au sein d'un même coefficient, seule la moyenne sera communiquée.

Les entreprises, pour mesurer cet écart résiduel, s'il est constaté, pourront effectuer une comparaison par type d'emploi ou filière d'emploi (par exemple : filière production, filière logistique, filière administration, filière marketing et commercial...).

L'effort doit porter dans chaque entreprise sur la mise en œuvre effective de mesures résultant de l'application des articles 2, 3, 4, 5, 6 du présent accord. Chaque entreprise fera connaître à ses représentants du personnel les éléments de mise en œuvre concrète de ces dispositions.

La mise en œuvre du présent accord sera accompagnée d'opérations de sensibilisation.

Article 7

Sensibilisation et communication

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'appuie notamment sur des représentations sociales et culturelles dont la perception ne peut être modifiée que par une campagne de sensibilisation et de communication.

A cet égard, la branche et les entreprises s'inscrivent dans cette démarche de sensibilisation et de communication, ce qui passe notamment par des actions de communication ciblées.

Notamment, il est convenu que l'ensemble des salariés de la branche seront informés de l'existence et du contenu du présent accord.

Les parties signataires encouragent les entreprises et les institutions représentatives du personnel à favoriser les actions d'information sur les métiers de la branche en faveur des salariés et à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions au sein des entreprises de la branche.

Il sera également présenté aux institutions représentatives du personnel les tableaux de bord, lors du bilan social, et tous les éléments pouvant apprécier et contrôler l'égalité entre les hommes et les femmes.

Ce dernier sera par ailleurs commenté aux représentants des salariés, prenant en compte les mesures concrètes mises en œuvre en application du présent accord.

Enfin, des actions de formation pourront être menées en vue de sensibiliser les managers aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

Le suivi de l'accord étant par ailleurs un préalable requis nécessaire à une mise en œuvre réussie de ce dernier, son suivi sera assuré une fois par an dans le cadre des réunions de la CPNEFP.

Article 8

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires.

La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-5 à L. 2231-7 du code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SIFPAF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3294

Convention collective nationale

**IDCC : 1987. – PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

AVENANT N° 2011-02 DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA, AUX PRIMES ET AUX INDEMNITÉS

NOR : ASET1250255M

IDCC : 1987

Entre :

Le SIFPAF,

D'une part, et

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers – Employés » de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

*Barème de calcul de la prime d'ancienneté
applicable au 1^{er} janvier 2012*

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE Prime d'ancienneté
135	7,81
140	7,83
145	7,85
150	7,87
155	7,89
160	7,91
165	7,92
170	7,94
175	8,05
180	8,17
185	8,31
190	8,45
195	8,59
200	8,75
210	9,07
220	9,38
230	9,70
240	10,01
250	10,32
260	10,61
270	10,92
280	11,22
290	11,52
300	11,82
310	12,14
320	12,44
330	12,75
340	13,06

Article 2

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit.

*Barème des salaires minima horaires
applicable au 1^{er} décembre 2011*

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
135	9,24
140	9,28
145	9,31
150	9,34
155	9,37
160	9,40
165	9,43
170	9,46
175	9,49
180	9,52
185	9,55
190	9,60
195	9,78
200	9,94
210	10,31
220	10,66
230	11,03
240	11,38
250	11,74
260	12,06
270	12,41
280	12,75
290	13,10
300	13,44
310	13,80
320	14,14
330	14,49
340	14,85
350	15,20
400	16,96
500	20,51
600	24,04

Article 3

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 435 € au 31 mai 2012.

Article 4

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 3,60 € et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,50 €.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent que les négociations visant à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, se sont ouvertes officiellement dans la branche le 13 novembre 2008.

Elles ont été suivies de la mise en place de groupes paritaires de réflexion et d'analyse, ce qui a abouti à la rédaction d'un rapport d'étape en avril 2009 qui a été analysé lors de la réunion paritaire du 15 octobre 2009.

Les résultats de cette enquête ont permis aux partenaires sociaux de poursuivre leurs négociations sur la base d'un diagnostic partagé et d'aboutir à la formulation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 1^{er} décembre 2011.

Au-delà, les partenaires sociaux constatent que la politique impulsée au niveau de la branche a produit des effets sensibles. Ainsi, le rapport de situation comparée au niveau de la branche pour l'année 2010 démontre une réduction effective des écarts salariaux entre les femmes et les hommes sur l'ensemble des catégories de personnel à l'exception de celles des ingénieurs et cadres pour lesquels il y a eu une très légère augmentation. Les écarts salariaux sont en effet passés de :

- 14 à 12 % dans la catégorie des ouvriers ;
- 17 à 11 % dans la catégorie des employés ;
- 6 à 5 % dans la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ;
- 12 à 13 % dans la catégorie des ingénieurs et cadres.

Pleinement conscients des enjeux, les partenaires sociaux de la branche entendent poursuivre leurs efforts et ont inscrit leurs engagements dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} décembre 2011, dont l'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équitable » prévoit un rattrapage salarial automatique au retour de congé maternité, et l'article 6 intitulé « Assurer l'égalité salariale » comporte plusieurs mesures de réduction des écarts salariaux.

Article 6

En fonction de l'augmentation du Smic qui pourrait intervenir au 1^{er} janvier 2012, les parties conviennent de se revoir si le taux horaire du coefficient 135 se situait en deçà du montant du Smic horaire brut.

Article 7

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

Article 8

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3073

Convention collective nationale
IDCC : 86. – ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES

AVENANT N° 20 DU 7 NOVEMBRE 2011
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1250250M
IDCC : 86

PRÉAMBULE

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale ayant institué de nouvelles modalités dérogatoires de négociation collective d'entreprise, les parties signataires se sont réunies afin d'en organiser les modalités au sein de la branche professionnelle de la publicité.

Le présent accord entend également rappeler la place, l'importance et le nécessaire respect de l'existence d'une représentation du personnel au sein des entreprises dans le champ d'application de la convention collective de la publicité. Il est précisé que le présent accord fait référence à la notion d'entreprise, étant entendu entre les parties signataires que l'entreprise peut également désigner l'établissement.

Les dispositions du présent accord constituent un avenant dont les dispositions viendront compléter la convention collective de la publicité.

TITRE I^{ER}

NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE

Article 1^{er}

Négociation collective en présence d'au moins un délégué syndical

Les parties souhaitent rappeler que la négociation des accords d'entreprise doit, par principe, être menée avec les organisations syndicales représentatives de salariés de l'entreprise. Ainsi, dès lors qu'au moins un délégué syndical est valablement désigné dans une entreprise ou un établissement, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur.

Cette disposition s'applique également lorsque, dans une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, un délégué du personnel titulaire a été désigné par son organisation syndicale pour faire fonction de délégué syndical.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail l'accord d'entreprise ou d'établissement est valable s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel), quel que soit le nombre de votants, et si l'accord ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs

syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité (plus de 50 %) des suffrages exprimés au premier tour de ces élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.

Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord et dans les conditions prévues par l'article L. 2231-8 du code du travail.

Les parties rappellent que, pour être valable, la notification de l'accord collectif doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse postale de la ou des organisations syndicales représentatives, signataires ou non signataires de cet accord ou remis en main propre contre décharge.

Article 2

Négociation collective en l'absence de délégué syndical

Les articles L. 2232-21 et suivants, dans leur rédaction issue de la loi du 20 août 2008, visent à développer la négociation en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise en autorisant les représentants élus du personnel à négocier et conclure certains accords collectifs.

Ainsi, il peut être procédé au sein des entreprises de moins de 200 salariés à une négociation collective dérogatoire avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. La condition d'effectif (moins de 200 salariés) s'apprécie au niveau de l'ensemble de l'entreprise et non pas de l'établissement.

Néanmoins, un accord conclu dans ce cadre n'aura valeur d'accord collectif que sous réserve de sa validation par la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise instituée par le présent accord, et son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.1

Objet de la négociation dérogatoire dans l'entreprise

Les accords conclus dans le cadre de la négociation dérogatoire d'entreprise ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de rupture pour motif économique des contrats de travail de 10 salariés ou plus sur 30 jours.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, le contrôle de la commission paritaire instituée au sein du titre II du présent accord porte uniquement sur les accords dérogatoires conclus dans ce cadre.

Les accords dérogatoires ainsi conclus n'auront valeur d'accord collectif qu'à compter de leur approbation par la commission paritaire précitée dans les conditions fixées par les dispositions du titre II.

Article 2.2

Négociation avec les élus du personnel

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, et en l'absence de délégué syndical, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres titulaires élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel titulaires, peuvent être amenés à négocier un accord d'entreprise.

Les conditions de validité d'un accord conclu avec les élus sont :

- la nécessaire information préalable, par l'employeur, de sa décision d'engager une négociation dérogatoire, auprès des organisations syndicales représentatives de la branche dont relève l'entreprise, adressée au plus tard dans les 15 jours calendaires précédant l'ouverture des négociations dans l'entreprise, par lettre recommandée avec accusé de réception ;

- le thème et le calendrier des réunions de la négociation doivent figurer dans cette information ;
- les coordonnées actuelles des organisations syndicales représentatives de salariés au jour de la signature des présentes figurent en annexe I du présent accord ;
- les accords doivent être conclus par des élus titulaires qui représentent plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27 du code du travail, la négociation entre l'employeur et les élus se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- discussion conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- bonne foi dans les discussions menées par les négociateurs.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminés conjointement par les parties.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail, le temps passé aux négociations prévues dans le présent accord n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues dans le cadre du mandat de délégué du personnel ou de représentant élu au comité d'entreprise défini aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6 du code du travail.

Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 du code du travail dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois.

Les heures de délégation incluses dans le contingent prévu par la loi ou par accord collectif sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit la juridiction compétente (conseil de prud'hommes).

TITRE II

COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS DÉROGATOIRES D'ENTREPRISE

Article 3

Missions de la commission

Le rôle de la commission est de contrôler que les accords collectifs dérogatoires conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail qui lui sont soumis n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, en vue de leur validation.

En revanche, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission ne peut porter son contrôle sur l'opportunité de l'accord qui lui est présenté.

Article 4

Modalités de fonctionnement de la commission

La commission paritaire est constituée, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, d'un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés de la branche représentative au niveau national, et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque organisation veillera à la désignation d'un suppléant habilité à siéger à cette commission en l'absence du titulaire, et il en ira de même en nombre égal, des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque membre titulaire de la commission présent dispose d'une voix.

La commission ne peut valablement délibérer que si 3 membres au moins de chaque collège sont présents (titulaires ou suppléants représentant un titulaire).

La commission rend trois types de décisions :

- validation de l'accord ;
- rejet de l'accord ;
- irrecevabilité du dossier due à l'absence de l'une des pièces demandées en annexe II.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité simple des voix prises dans chaque collège.

Ainsi, l'approbation d'un accord dérogatoire résulte d'un avis favorable recueilli par la majorité des représentants dans chaque collège.

Les votes ont lieu à main levée.

Les décisions de la commission paritaire sont consignées dans un procès-verbal qui indiquera le nombre de présents, le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

En cas de décision de rejet, le procès-verbal doit mentionner le refus et la répartition des votes « pour » et « contre » par collège.

En cas de décision de rejet, un accord, modifié, pourra à nouveau être présenté à la commission paritaire par l'entreprise.

Les membres de la commission ne pouvant donner un pouvoir à l'un des membres de leur collège, il appartient à chaque collège d'assurer sa représentation dans les conditions définies au présent article.

Dans l'hypothèse où l'un des membres de la commission est salarié d'une entreprise soumettant un accord à validation, celui-ci ne pourra participer à la commission étudiant ledit accord.

La présidence de la commission échoit tous les 2 ans, alternativement, à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège. Président et vice-président sont élus par leur collège respectif.

Le collège employeur assure la charge du secrétariat de la commission, au siège de la fédération de la publicité.

Une formation réduite composée du président et du vice-président assisté d'un représentant du secrétariat de la fédération de la publicité établit le calendrier des convocations et ordres du jour des réunions de la commission.

Cette formation étudie, le cas échéant, la recevabilité des demandes de validation des accords dérogatoires adressées par les entreprises de la branche et peut demander tout complément d'information et document utile à l'examen de la demande. Le secrétariat accuse réception du dossier auprès de l'entreprise dès que celui-ci est complet : c'est à compter de cette date que commence à courir le délai d'examen de 4 mois prévu à l'article L. 2232-21 du code du travail.

La commission paritaire se réunit dans le cadre de 4 réunions ordinaires par an. Si la commission ne se prononce pas dans le délai imparti, et sous réserve des dispositions ci-avant, l'accord est réputé validé.

Si la commission décide expressément de ne pas valider l'accord, ce dernier est réputé non écrit.

Les entreprises ayant conclu un accord dérogatoire doivent donc adresser dans les meilleurs délais au secrétariat de la fédération de la publicité (40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, ou par mail contact@federation-pub.fr) :

- la grille de présentation de l'entreprise et de synthèse de l'accord déposé (annexe II) ;
- un exemplaire électronique et un exemplaire papier de l'accord conclu ;
- les pièces attestant la régularité de la procédure utilisée en entreprise :
 - copie des courriers d'information préalable d'ouverture de la négociation dérogatoire telle que prévus à l'article 1^{er} ci-avant, et preuves d'envoi ;

- procès-verbal de consultation des membres titulaires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, s'ils existent ;
- le cas échéant, constat de carence aux dernières élections du comité d'entreprise ;
- copie des formulaires Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel avec lesquels l'accord dérogatoire a été conclu (résultats du premier tour pour chaque collège et pour les membres titulaires exclusivement).

TITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 5

Commission paritaire d'interprétation

Il est constitué entre les parties signataires du présent avenant une commission paritaire d'interprétation.

Cette commission est composée à parité de 5 représentants titulaires des organisations professionnelles d'employeurs et de 5 représentants des organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national.

Elle a pour mission de veiller à l'application homogène du présent texte et d'examiner toutes questions liées à son interprétation.

Les difficultés d'interprétation soulevées par une des parties sont présentées à la commission. Elles sont signifiées par lettre motivée.

La commission paritaire d'interprétation se réunit dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois suivants la saisine.

Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine un rapport écrit et motivé afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance, préalablement à la réunion, des questions soumises.

Les décisions prises par la commission paritaire ont valeur d'avis.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours auprès des instances judiciaires.

Article 6

Durée, révision et dénonciation de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Révision

Chaque organisation signataire peut demander la révision d'un ou de plusieurs articles de l'avenant.

Toute demande, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'avenant qu'elles modifient.

Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité de signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Article 7

Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant est déposé, ainsi que ses annexes, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément aux dispositions du code du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 7 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AACC ;
PRESSPACE ;
SNA ;
SPG ;
UDECAM ;
UPE.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;

SNP CFTC ;

SNCTPP CFE-CGC ;

SNPEP FO ;

FEC FO.

ANNEXE I

Coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche au jour de la signature de l'avenant

F3C CFDT, maison des fédérations CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris.

Syndicat national des cadres et techniciens de la publicité et de la promotion, SNCTPP CFE-CGC, 59, rue du Rocher, 75008 Paris.

Syndicat national de la publicité, des supports publicitaires, des éditions, de la presse gratuite, de la distribution publicitaire, CFTC, 5, avenue de la Porte-de-Clichy, 75017 Paris.

Fédération des employés et cadres Force ouvrière FEC FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication, FILPAC-CGT, 263, rue de Paris, case 426, 93514 Montreuil Cedex.

Syndicat national de presse, d'édition et de publicité force ouvrière, SNPEP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris.

ANNEXE II

Fiche de dépôt pour les accords dérogatoires

IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE		
Nom de l'entreprise		
Appartenance à un groupe/lequel		
Numéro de SIREN et SIRET		
Code NAF		
Effectif de l'entreprise à la date de signature de l'accord		
MODE DE NÉGOCIATION DE L'ACCORD DÉROGATOIRE		
	OUI	NON
Périmètre : entreprise ou établissement*		
Comité d'entreprise/DUP		
Délégués du personnel		
THÈMES ET ENJEUX DE L'ACCORD		
Thème / objet de l'accord		
Enjeux de l'accord pour l'entreprise (enjeux économiques, technologiques, démographiques, organisationnels...)		
Enjeux de l'accord pour les salariés (développement professionnel, information, sécurisation, organisation...)		
MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD		
APPLICATION DE L'ACCORD		
Date prévisionnelle d'entrée en vigueur		
	OUI	NON
Accord à durée indéterminée		
Accord à durée déterminée		
Si oui indiquez la date de fin		
REMISE DES PIÈCES COMPLÉMENTAIRES À LA DEMANDE D'ÉTUDE		
	OUI	NON
Document Cerfa 10113*02 de déclaration des résultats aux dernières élections professionnelles		
Constat de carence aux élections professionnelles		
Copie des courriers adressés aux organisations syndicales représentatives de branche avant ouverture de la négociation avec justificatifs d'envoi		

IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE		
Procès-verbal du vote des membres titulaires du comité d'entreprise ou des délégués du personnel		
Copie des accords dont il est fait mention/renvoi dans l'accord soumis à la commission		
Preuve de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement		
RÉSERVÉ AU SECRÉTARIAT DE LA FÉDÉRATION DE LA PUBLICITÉ		
Date de réception de l'accord		
Dossier complet	OUI	NON
Date limite d'étude de l'accord		
*En cas d'accord collectif d'établissement : adresse de l'établissement.		

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques
et de climatisation**

(Cadres, ingénieurs et assimilés)

AVENANT N° 1 DU 20 DÉCEMBRE 2011

À L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2010

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1250232M

IDCC : 998, 1256

Entre :

La FEDENE,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

Le SNCH, affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au titre I^{er} « Choix de l'OPCA », les deux paragraphes :

« Par ailleurs, une section financière particulière au titre des entreprises de moins de 10 salariés est créée au sein d'OPCALIA.

Cette section professionnelle paritaire se réunira autant que nécessaire afin de gérer les enveloppes financières conformément aux décisions prises par la CPNE de branche. »

sont supprimés.

Au titre II « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications », article 3 « Dispositions financières », le paragraphe :

« Les parties signataires conviennent de limiter à 75 000 € (soit le maximum prévu par la loi) par an le montant de l'enveloppe financière susceptible d'être affecté, chaque année, au fonctionnement de l'observatoire des métiers. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« Les parties signataires conviennent de consacrer en tant que de besoin, en application de l'article R. 6332-36 II 3° du code du travail, une enveloppe au financement de l'observatoire des métiers dans les limites prévues par le troisième paragraphe de l'article R. 6332-37-1 du code du travail. »

Au titre IV « Mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie », article 11 « Droit individuel à la formation (DIF) », le paragraphe :

« Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« Chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF, annuellement pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée et à la fin du contrat pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée. »

« Désaccord sur le choix de l'action de formation », le paragraphe :

« En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices consécutifs (art. L. 6323-12 du code du travail), l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise un forfait de 9,15 € multiplié par le nombre d'heures acquises. »

est complété comme suit : « ainsi que le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation. »

Article 12 « Gestion des fonds », le paragraphe :

« La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation (et du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés) pourra proposer à la CPNE à la fin du troisième trimestre de l'année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA-DIF- période de professionnalisation – contrat de professionnalisation – missions tutorales – observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur les postes le nécessitant. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA-DIF – période de professionnalisation – contrat de professionnalisation – missions tutorales – observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant. »

Le paragraphe :

« Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et doivent verser à cet organisme les sommes qui n'ont pas fait l'objet d'une utilisation directe avant le 30 décembre de l'exercice considéré. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au

plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante. »

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques
et de climatisation**

(Cadres, ingénieurs et assimilés)

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION DU FPSPP

NOR : ASET1250229M

IDCC : 998, 1256

Entre :

La FEDENE,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

Le SNCH, affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Répartition de la contribution

La somme globale due par les entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leur contribution au plan de formation et à la professionnalisation, sera répartie à parts égales et donc s'imputera à hauteur de :

- 50 % au titre du plan de formation ;
- 50 % au titre de la professionnalisation.

Article 3

Le présent accord est conclu pour l'année 2012.

Article 4

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 5

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 6

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 7

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue d'extension.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

AVENANT N° 58 DU 20 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT

NOR : ASET1250231M
IDCC : 16

Entre :
L'UFT ;
L'UNOSTRA ;
La FEDIMAG ;
L'OTRE ;
La TLF,
D'une part, et
La FGTE CFDT ;
La FNCR ;
La FNST CGT ;
L'UNCP FO ;
La FGT CFTC,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale, annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n°s 1 à 57, ce dernier en date du 11 avril 2011, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

Taux des indemnités forfaitaires

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	12,80	Art. 3, al. 1
Indemnité de repas unique	7,88	Art. 4
Indemnité de repas unique « nuit »	7,67	Art. 12
Indemnité spéciale	3,47	Art. 7
Indemnité de casse-croûte	6,94	Art. 5
Indemnité de grand déplacement :		Art. 6
1 repas plus 1 découcher	40,94	
2 repas plus 1 découcher	53,75	

Accord professionnel
TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 1 DU 7 DÉCEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2009 RELATIF À L'ORDRE DES TUTEURS
NOR : ASET1250247M

Entre :

La FNTF ;

La FNSCOP BTP,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conditions d'admission à l'ordre des tuteurs des travaux publics

Les dispositions de l'article 3, 1^o, 1^{er} tiret, de l'accord collectif national du 8 décembre 2009 sont modifiées comme suit :

« – soit d'une formation conforme à un programme validé par le conseil de l'ordre des tuteurs et dispensée dans un centre de formation continue agréé par le conseil de l'ordre des tuteurs ».

Article 2

*Aides financières aux entreprises ayant inscrit leur salarié
à l'ordre des tuteurs des travaux publics*

Les dispositions de l'article 5 de l'accord collectif national du 8 décembre 2009 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction pour fixer, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le montant et les modalités d'attribution des aides financières qui seront apportées à l'entreprise dont le salarié aura été inscrit à l'ordre des tuteurs des travaux publics.

A ce titre, elles mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction pour que cet OPCA :

– participe à la prise en charge des dépenses des entreprises liées à l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de contrats de professionnalisation ;

- et définisse les règles afférentes à cette prise en charge dans le respect, d’une part, des dispositions de l’article D. 6332-91 du code du travail et, d’autre part, des règles suivantes :
 - versement de 230 € par mois et pour 4 mois minimum ;
 - le tuteur qui encadre le bénéficiaire du contrat de professionnalisation doit être inscrit à l’ordre des tuteurs des travaux publics. »

Article 3

Aide au financement des formations de tuteurs

Les dispositions de l’article 6 de l’accord collectif national du 8 décembre 2009 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein du conseil d’administration de l’OPCA de la construction afin que cet organisme prenne en charge le coût des formations de tuteurs, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. »

Article 4

Animation du dispositif de l’ordre des tuteurs des travaux publics

Le premier tiret du dernier paragraphe de l’article 7 de l’accord collectif national du 8 décembre 2009 est modifié comme suit :

- « – de formations complémentaires de tuteurs chargés de l’encadrement de publics particuliers aux divers niveaux tels que :
- les publics éloignés de l’emploi, les jeunes en difficultés ou les personnes en situation d’handicap ;
 - les jeunes préparant en alternance des diplômes de l’enseignement supérieur ».

Article 5

Durée d’application

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} janvier 2012 ; il s’applique aux formations de tuteurs qui commenceront avant le 31 décembre 2013.

Article 6

Dépôt de l’avenant

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

Fait à Paris, le 7 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

AVENANT DU 22 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES
DES OUVRIERS DES TRAVAUX DE VOIES FERRÉES
NOR : ASET1250242M
IDCC : 1702

Entre :

Le SETVE,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ professionnel d'application

Le présent avenant, établi en conformité des dispositions de l'article 1^{er} de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, s'applique aux ouvriers de la spécialité travaux de voies ferrées, à l'exception des ouvriers des chantiers du métropolitain (RATP) ⁽¹⁾.

Article 2

Salaires

a) Barèmes des minima régionaux

Les barèmes des minima sont négociés paritairement à l'échelon régional une fois par an.

Ces barèmes régionaux sont ceux en dessous desquels aucun des ouvriers des chantiers autres que ceux définis au paragraphe *b* ci-après, ne peuvent être rémunérés.

L'ensemble des chantiers en question comprend même ceux où les ouvriers y sont déplacés et quelle que soit la durée des travaux.

(1) Pour les ouvriers travaillant à la construction, au renouvellement, à la modernisation et à l'entretien des voies ferrées de la RATP et réseaux similaires, se reporter à l'adaptation du présent avenant auxdits ouvriers, en date du 6 juillet 1973.

Exemples : aménagement d'un triage, chantiers d'assainissement, renouvellement hors suite, travaux d'entretien.

b) Barème minimal national

Préambule

Le barème minimal national, déterminé ci-après, n'est applicable qu'aux ouvriers des chantiers mobiles, affectant une ou plusieurs régions : uniquement travaux itinérants de « suites rapides », « suites classiques » ou de remplacement d'appareils ou d'entretien mécanisé, dont le programme est planifié périodiquement par la SNCF.

But du barème national

L'établissement d'un barème minimal national pour les ouvriers des chantiers mobiles a pour but d'harmoniser et simplifier les salaires payés, quelles que soient la ou les régions traversées par les chantiers.

Détermination du barème national

Le barème national est établi en prenant comme base la moyenne pondérée des valeurs annuelles afférentes à la grille de classification des ouvriers de travaux publics.

Le barème des minima annuels correspond à une durée de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

Méthodologie de calcul pour l'année 2011

(En euros.)

RÉGIONS de référence	VALEURS ANNUELLES RÉGIONALES MINIMALES POUR L'ANNÉE 2011						
	N I P1	N I P2	N II P1	N II P2	N III P1	N III P2	N IV
Alsace	17 560	17 730	18 405	20 410	21 755	23 775	26 020
Centre	17 782	18 241	18 908	21 175	22 688	23 769	25 930
Ile-de-France	18 160	18 395	19 215	21 370	22 675	24 950	27 200
Picardie	17 642	18 066	18 618	20 851	22 343	24 417	26 634
Rhône-Alpes	17 775	18 346	19 424	21 322	22 995	24 990	27 146

(En euros.)

RÉGIONS de référence	CALCUL DES VALEURS MOYENNES PONDÉRÉES RÉGIONALES POUR L'ANNÉE 2011							
	Pondération	N I P1	N I P2	N II P1	N II P2	N III P1	N III P2	N IV
Alsace	1	17 560	17 730	18 405	20 410	21 755	23 775	26 020
Centre	2	35 564	36 482	37 816	42 350	45 376	47 538	51 860
Ile-de-France	4	72 640	73 580	76 860	85 480	90 700	99 800	108 800
Picardie	1	17 642	18 066	18 618	20 851	22 343	24 417	26 634
Rhône-Alpes	3	53 325	55 038	58 272	63 966	68 985	74 970	81 438
Cumul des valeurs pondérées	11	196 731	200 896	209 971	233 057	249 159	270 500	294 752

Le barème annuel national minimal des ouvriers des chantiers mobiles de voies ferrées sera déterminé comme suit :

(En euros.)

	VALEURS MINIMALES DU BARÈME ANNUEL NATIONAL DES OUVRIERS des chantiers mobiles VF pour l'année 2011						
	N I P1	N I P2	N II P1	N II P2	N III P1	N III P2	N IV
Coefficients hiérarchiques	100	110	125	140	150	165	180
Cumul des valeurs régionales pondérées	196 731,00	200 896,00	209 971,00	233 057,00	249 159,00	270 500,00	294 752,00
Barème annuel minimal VF (Cumul valeurs pondérées / cumul coefficients pondération)	17 884,64	18 263,27	19 088,27	21 187,00	22 650,82	24 590,91	26 795,64

Application du barème annuel national

Les valeurs minimales ainsi déterminées constituent le barème minimum annuel national par coefficients hiérarchiques auquel les ouvriers des chantiers mobiles soumis au barème national devront être payés pour l'année 2011.

Elles seront mises à jour tous les ans, en fonction de l'évolution des barèmes minima dans les régions de référence.

Article 3

Travail de nuit

En complément des dispositions de la convention collectives des ouvriers TP en vigueur.

a) Travail de nuit programmé

1. Le travail de nuit organisé et prévu, s'effectue entre 21 heures et 6 heures du matin. Les heures comprises dans la période 21 heures – 23 heures et la période 5 heures – 6 heures sont majorées de 30 %. Les heures comprises dans la période 23 heures – 5 heures sont majorées de 50 %.

2. La nuit du dimanche au lundi est celle du repos hebdomadaire normal. Si elle est travaillée, les heures sont majorées de 100 %.

3. En cas de travail partiel de jour et partiel de nuit, les heures de nuit sont majorées de 30 % ou 50 % ou 100 % comme il est dit ci-dessus.

b) Travail de nuit exceptionnel

Lorsque les ouvriers sont amenés à travailler au-delà de l'horaire journalier habituel qui s'entend « travail de jour » par suite d'une prolongation exceptionnelle de l'horaire de travail ou d'un décalage exceptionnel de cet horaire (déraillements, incidents, travaux nécessaires à la sécurité, etc.), les heures de travail effectives, comprises entre 21 heures et 6 heures, donnent lieu à une majoration de 100 %.

Les horaires de travail ne devront pas dépasser 12 heures par poste.

c) Paiement des majorations de nuits

Le paiement des majorations sera effectué dans le mois de réalisation ou au plus tard le mois suivant.

d) Application conventionnelle

La définition du travailleur de nuit, le repos et le suivi médical sont repris dans l'accord BTP du 12 juillet 2006.

Le présent article s'applique sans préjudice de l'application des dispositions de l'accord BTP du 12 juillet 2006.

Article 4

Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

Lorsque les ouvriers sont amenés à travailler un dimanche ou un jour férié, les heures de travail effectuées dans ces conditions sont majorées de 100 %.

a) Paiement des majorations

Le paiement des majorations sera effectué dans le mois de réalisation ou au plus tard le mois suivant.

Article 5

Non-cumul des majorations

Les majorations pour heures supplémentaires, heures exceptionnelles de nuit et travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés ne se cumulent pas.

La majoration la plus favorable sera appliquée.

Article 6

Indemnité forfaitaire pour remboursement partiel des frais de déplacement engagés par les ouvriers hébergés en trains-parcs ou unités mobiles

L'ouvrier déplacé et hébergé ayant indiqué un domicile métropolitain lors de son embauche, a droit à une indemnité forfaitaire de remboursement partiel de frais suivant les dispositions ci-après :

Ladite indemnité vise les sujétions inhérentes aux chantiers itinérants pour lesquels les entreprises disposent d'un hébergement en unités mobiles (wagons aménagés, bungalows, caravanes) destinées aux ouvriers que l'hôtellerie ne peut accueillir.

Elle consiste en un remboursement partiel, à négocier par chaque entreprise, des frais qu'entraîne le nomadisme des chantiers, principalement en ce qui concerne les dépenses supplémentaires de nourriture et les frais consécutifs à l'éloignement du domicile métropolitain.

Article 7

Congés payés et autorisation d'absence au-delà de la durée légale

Les travailleurs étrangers désirant se rendre dans leur pays d'origine à l'occasion de leurs congés, pourront cumuler l'ensemble de leurs droits à congés annuels.

Toute absence supérieure non rémunérée sera soumise à l'accord de l'employeur.

L'ouvrier devra présenter sa demande de congés et d'éventuelle autorisation d'absence au moins 2 mois avant sa date de départ.

L'employeur s'engage à formuler sa réponse dans un délai de 15 jours après la demande du salarié.

Préalablement, et au moins 8 jours avant sa date de retour, l'ouvrier sera tenu de se mettre en rapport avec l'entreprise pour connaître le lieu où il devra se rendre pour sa reprise de travail.

Article 8

Equipements de protection individuelle (EPI)

Des équipements de protection individuelle sont attribués aux ouvriers concernés, conformément aux textes en vigueur.

Ces équipements sont strictement personnels et adaptés aux fonctions. Ils sont fournis par l'entreprise au fur et à mesure des besoins après récupération des EPI usagés.

Article 9

Hébergement du personnel déplacé. – Sécurité. – Santé

Lorsque l'entreprise met à la disposition du salarié ses propres installations d'hébergement, elle doit veiller à leur bon état et à en assurer l'entretien.

Les lieux d'hébergement et leur utilisation doivent être conformes aux décrets et règlements concernant l'hygiène et la salubrité, repris par l'OPP BTP.

Les ouvriers doivent maintenir ces installations en bon état et veiller à leur propreté.

Aucune contribution financière n'est demandée aux ouvriers pour l'occupation des lieux d'hébergement, cette occupation étant limitée soit à l'échéance du chantier, soit à celle du contrat de travail.

Article 10

Adhésion

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

Article 11

Dépôt

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 12

Validité du présent avenant

A la date de son entrée en vigueur, le présent avenant se substitue dans toutes les dispositions à l'avenant du 18 novembre 1970 et aux accords le complétant.

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2012, aux ouvriers des entreprises de voies ferrées.

Il est bien spécifié que toutes les dispositions de la convention collective du 15 décembre 1992 et de ses avenants, qui ne sont pas repris par le présent avenant, demeurent applicables.

Article 13

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 14

Force obligatoire du présent avenant

Les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Les dispositions du présent avenant remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existant lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les ouvriers qui en bénéficient.

Fait à Paris, le 22 décembre 2011.

(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 16 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1250252M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Pays de la Loire,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit, suite à la réunion paritaire du 9 décembre 2011 :

Article 1^{er}

L'indemnisation des petits déplacements des ouvriers des travaux publics des Pays de la Loire est fixée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2012 :

Indemnité de repas : 10,50 €.

(En euros.)

ZONE	TRAJET	TRANSPORT
1A	0,74	1,26
1B	1,45	2,51
2	2,73	5,59

ZONE	TRAJET	TRANSPORT
3	4,07	9,36
4	5,40	12,86
5	6,74	16,45

Article 2

Les indemnités de transport et de repas s'appliquent aux ETAM des travaux publics non sédentaires des Pays de la Loire à compter du 1^{er} janvier 2012.

Fait à Nantes, le 16 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1250251M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Pays de la Loire,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2012, 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 :

COEFFICIENT	100	110	125	140	150	165	180
Niveau/Position	I-1	I-2	II-1	II-2	III-1	III-2	IV
Minimum annuel (en euros)	17 942	18 173	18 952	21 128	22 695	24 585	26 812

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

Article 2

En application de l'article L. 3222-2 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 Nantes.

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 Nantes, le 16 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1250253M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Pays de la Loire,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2012, 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	A	B	C	D	E	F	G	H
Minimum annuel	17 912	18 685	20 242	22 422	24 493	27 007	30 530	32 849

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

Article 2

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

– F : 31 058 € ;

- G : 35 109 € ;
- H : 37 776 €.

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 Nantes.

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 Nantes, le 16 décembre 2011.

(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° 2012/7

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Franche-Comté) : avenant n° 21 du 26 septembre 2011 modifiant la convention.....	132
Exploitations agricoles (Gironde) : avenant n° 23 du 6 janvier 2012 modifiant la convention	135
Exploitations agricoles (Gironde) : avenant n° 24 du 6 janvier 2012 modifiant la convention	140
Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre, Yonne) : avenant n° 43 du 12 septembre 2011 modifiant la convention.....	142
Exploitations et entreprises agricoles (Puy-de-Dôme) : avenant n° 86 du 6 septembre 2010 modifiant la convention.....	145
Exploitations forestières (Meurthe-et-Moselle et Vosges) : avenant n° 56 du 9 septembre 2011 modifiant la convention.....	148
Exploitations forestières (Meuse) : avenant n° 88 du 9 septembre 2011 modifiant la convention	153

Convention collective

**IDCC : 8434. – EXPLOITATIONS AGRICOLES,
ETAF ET CUMA
(Franche-Comté)
(1^{er} novembre 1998)**

(Etendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

AVENANT N° 21 DU 26 SEPTEMBRE 2011

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : AGRS1297048M
IDCC : 8434

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA) de Franche-Comté ;

Le syndicat régional des entreprises de travaux agricoles et forestiers de Franche-Comté,

D'une part, et,

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant fait suite aux réserves formulées lors de l'examen pour extension de l'avenant n° 18, il a pour objet de mettre les dispositions de cet avenant en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Article 1^{er}

Le texte de l'annexe VI de la convention collective des exploitations agricoles, ETAF et CUMA de Franche-Comté est modifié comme suit :

« Article 7

Forfait de travail en heures ou en jours

Il peut être conclu avec les cadres à partir du niveau I, disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est

confiée et dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé, une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail.

Un tel forfait ne peut être mis en place qu'avec l'accord du salarié formalisé par écrit dans le contrat de travail ou un avenant. En aucun cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations applicables.

Forfait de travail en heures

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées à l'article 8.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, toutefois cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non.

L'horaire hebdomadaire du salarié peut varier d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

Forfait de travail en jours

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés et jours fériés. La journée de solidarité s'ajoute à cette durée maximale.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre de jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Article 8

Ancienneté

Outre les absences légalement prises en compte pour la détermination des droits et avantages liés à l'ancienneté, sont également comprises les périodes passées au service de différents établissements ou filiales d'un même groupe, à compter de l'entrée au service de l'un d'entre eux. »

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa conclusion.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en un exemplaire auprès des services de la DIRECCTE de Franche-Comté à Besançon.

Fait à Besançon, le 26 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Gironde)
(1^{er} avril 2004)

(Etendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 23 DU 6 JANVIER 2012
MODIFIANT LA CONVENTION
NOR : AGRS1297049M
IDCC : 9331

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Gironde ;

La fédération départementale des CUMA de la Gironde ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Gironde,

D'une part, et

Le syndicat général agroalimentaire de la Gironde CFDT ;

L'union départementale des syndicats FO de la Gironde ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC ;

L'union départementale des syndicats CGT de la Gironde ;

L'union départementale des syndicats CFTC de la Gironde,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 100 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Les employeurs des cadres sont tenus d'adhérer à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles (CPCEA) et d'y affilier leurs cadres assimilés dans les conditions prévues par la convention collective de prévoyance du 2 avril 1952 étendue par l'arrêté ministériel du 13 octobre 1953. Les employeurs sont responsables des versements trimestriels de la cotisation totale audit organisme.

Les salariés de la catégorie G "Responsable de travaux" visés à l'article 19 "Secteur horticulture-pépinières et cultures intensives" uniquement seront affiliés au présent régime.

Les employeurs liés par la présente convention sont également tenus d'adhérer pour leurs salariés cadres à la garantie surcomplémentaire frais de soins Top santé gérée par la CPCEA.

Les conditions générales de Top santé s'appliquant dans leur intégralité assurent une prise en charge supplémentaire des dépenses de santé, comme indiqué dans le tableau des garanties annexé.

Cette garantie Top santé couvre le salarié cadre et l'ensemble de ses ayants droit tel que défini dans la convention collective nationale de 1952.

Le financement de cette garantie est assuré par une cotisation prise en charge à hauteur de 50 % par l'entreprise et 50 % par le salarié. Le montant de cette cotisation mensuelle est révisable⁽¹⁾.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les chômeurs, les invalides et les retraités peuvent continuer à bénéficier de la garantie Top santé, s'ils en font la demande à la CPCEA.

Ce complément de garantie santé est un contrat dit "responsable" répondant aux dispositions des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 872-2 du code de la sécurité sociale, permettant ainsi le bénéfice des exonérations sociales et fiscales. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 6 janvier 2012.

Fait à Bordeaux, le 6 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

(1) Elle est de 46 € pour l'année 2012.

ANNEXE

	REMBOURSEMENTS MSA + garantie conventionnelle	REMBOURSEMENTS Top santé	REMBOURSEMENTS TOTAUX (y compris remboursements régime de base)
Frais médicaux (A) Consultation d'un médecin ou d'un spécialiste, radiographie Auxiliaire médical, analyses Fourniture médicale, pansements	100 % 100 % 100 %	Dépassements d'honoraires (*) Dépassements d'honoraires (*) Dépassements d'honoraires (*)	100 % des frais réels (*) 100 % des frais réels (*) 100 % des frais réels (*)
Pharmacie remboursable (A) Vignettes blanches Vignettes bleues	100 % 100 %	– –	100 % 100 %
Optique Soins et honoraires Verres, monture, étui, lentilles prise en charge acceptée Lentilles prise en charge refusée	100 % 455 % + crédit de 45,73 € par an et par bénéficiaire –	Dépassements d'honoraires (*) Crédit de 244,27 € par an et par bénéficiaire (**) Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (**)	100 % des frais réels (*) 455 % + crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (**) Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (**)
Dentaire (A) Soins et honoraires Prothèse dentaire acceptée Prothèse dentaire refusée	100 % 210 %	Dépassements d'honoraires (*) 140 % Crédit de 202,91 € par an et par bénéficiaire	100 % des frais réels (*) 350 % Crédit de 202,91 € par an et par bénéficiaire

	REMBOURSEMENTS MSA + garantie conventionnelle	REMBOURSEMENTS Top santé	REMBOURSEMENTS TOTAUX (y compris remboursements régime de base)
Appareillage Prothèse auditive acceptée Prothèse auditive refusée Gros et petit appareillage, autres prothèses	455 % 100 %	Crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire Crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire 200 %	455 % + crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire Crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire 300 %
Hospitalisation Frais de soins et de séjour Dépassement d'honoraires Chambre particulière Frais d'accompagnant Forfait hospitalier	100 % 220 % 40 € par jour limité à 60 jours par bénéficiaire par an 20 € par jour limité à 30 jours par bénéficiaire par an 100 % du forfait hospitalier dès le 1 ^{er} jour	Frais réels restant à charge (*) Frais réels restant à charge (*) Frais réels restant à charge pendant 60 jours (*) par bénéficiaire par an Complément de façon à atteindre 40 € limité à 60 jours par bénéficiaire par an – – –	100 % des frais réels (*) 100 % des frais réels (*) 100 % des frais réels limités à 60 jours par bénéficiaire par an (*) 40 € par jour limité à 60 jours par bénéficiaire par an 100 % du forfait hospitalier dès le 1 ^{er} jour
Maternité Frais de soins et de séjour Dépassement d'honoraires et supplément pour chambre particulière Prime de naissance Prime de séjour	100 % Crédit égal au 1/3 du PMSS par an par bénéficiaire et par maternité Crédit égal au 1/3 du PMSS par an par an, par bénéficiaire et par maternité 191,63 € par enfant, (287,52 € à partir du 3 ^e) 9,45 € par jour hospitalisé	– – 191,63 € par enfant (287,52 € à partir du 3 ^e) 9,45 € par jour hospitalisé	100 % Crédit égal à 1/3 du PMSS par an, par bénéficiaire et par maternité 191,63 € par enfant, (287,52 € à partir du 3 ^e) 9,45 € par jour hospitalisé
Psychiatrie Frais de soins et de séjour Dépassement d'honoraires et supplément pour chambre particulière Forfait hospitalier	100 % Crédit égal au 1/3 du PMSS par an et par bénéficiaire 100 % dès le 1 ^{er} jour	– – –	100 % Crédit égal au 1/3 du PMSS par an et par bénéficiaire 100 % dès le 1 ^{er} jour

	REMBOURSEMENTS MSA + garantie conventionnelle	REMBOURSEMENTS Top santé	REMBOURSEMENTS TOTAUX (y compris remboursements régime de base)
Cures thermales Honoraires de surveillance médicale Frais de traitements thermaux	100 % 100 %	Dépassements d'honoraires (*) Prime de 191,63 € par an et par bénéficiaire	100 % des frais réels (*) 100 % + prime de 191,63 € par an et par bénéficiaire
Transport	100 %	Frais restant à charge	100 % des frais réels

(*) Si secteur conventionné. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels (part obligatoire + Santé + Top santé), plafonné à 300 % du tarif de convention.

(**) Pour l'ensemble du poste optique, un seul crédit de 290 € peut être accordé par an et par bénéficiaire.

(A) Y compris les actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de prévention.

Convention collective départementale
IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Gironde)
(1^{er} avril 2004)

(Etendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 24 DU 6 JANVIER 2012
MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : AGRS1297050M
IDCC : 9331

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Gironde ;

La fédération départementale des CUMA de la Gironde ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Gironde,

D'une part, et

Le syndicat général agroalimentaire de la Gironde CFDT ;

L'union départementale des syndicats FO de la Gironde ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC ;

L'union départementale des syndicats CGT de la Gironde ;

L'union départementale des syndicats CFTC de la Gironde,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 56 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Maladie ou accident d'un enfant de moins de 16 ans à charge

Un congé spécifique non rémunéré est ouvert à tout salarié en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans à charge.

La durée maximale de ce congé est de 4 jours par an pouvant être portée à 6 jours par an si l'enfant concerné est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans. L'employeur peut exiger copie du certificat médical.

Rentrée scolaire

Pour la rentrée scolaire, un congé non rémunéré d'une durée maximale de 1/2 journée pourra être accordé sur demande formulée au moins 4 jours calendaires à l'avance.

D'un commun accord les parties pourront décider de la récupération.

Journée de préparation à la défense

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 ans à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Pour les apprentis : examen du code de la route ou du permis de conduire

L'apprenti qui doit se rendre à l'examen du code de la route ou du permis de conduire bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de demi-journée. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de se rendre à ces examens. Elle n'est pas rémunérée sauf accord des parties. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 6 janvier 2012.

Fait à Bordeaux, le 6 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)**

(Etendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

AVENANT N° 43 DU 12 SEPTEMBRE 2011

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : *AGRS1297047M*

IDCC : 8262

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne ;

La fédération régionale des entreprises de travaux agricoles et ruraux,

La fédération régionale des CUMA,

D'une part, et

L'UR CFDT de Bourgogne ;

L'UR CFE-CGC de Bourgogne ;

L'UR CGT-FO de Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier paragraphe de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » de l'annexe IV de la convention collective instaurant un régime de complémentaire santé au bénéfice des salariés non cadres est modifié comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté continue ⁽¹⁾ et plus dans l'entreprise ;
- et relevant du champ d'application du présent accord.

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté. »

(1) La condition d'ancienneté est réputée acquise pour le salarié totalisant au moins 6 mois d'emploi salarié chez le même employeur, que ce soit au titre d'un seul ou de plusieurs contrats de travail, dès lors, dans ce dernier cas, qu'il n'y a pas eu de période d'interruption entre ces contrats ou que la période d'interruption entre eux n'a pas excédé 3 jours ouvrables consécutifs.

Article 2

L'article 52 « Indemnité de licenciement » du titre XIII « Personnel d'encadrement » de la convention collective est modifié comme suit :

« Dans le cas où la résiliation du contrat est le fait de l'employeur et intervient, sans qu'il y ait de faute grave du salarié, après 1 an d'ancienneté dans la fonction de cadre chez le même employeur ou sur la même exploitation (période d'essai comprise), le salarié a droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 1/5 de mois par année de présence jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 2/5 de mois par année de présence de 6 ans jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
- 1/5 de mois par année de présence de la 21^e année d'ancienneté (comprise) jusqu'au départ du salarié.

La base à retenir pour le calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit la moyenne des 12 derniers mois de salaire, y compris les primes conventionnelles, soit 1/3 des 3 derniers mois étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que *pro rata temporis*.

Le montant de l'indemnité calculé conformément aux règles ci-dessus doit être comparé avec celui de l'indemnité déterminée selon les règles légales, la plus élevée de ces indemnités étant due au salarié cadre. »

Article 3

La durée du mandat des délégués du personnel, ainsi que celle des membres du comité d'entreprise est ramenée à 2 ans.

La rédaction des articles 13 et 14 du titre IV de la convention collective est modifiée en conséquence :

« Article 13

Délégués du personnel

Les délégués du personnel sont désignés par voie d'élection pour une durée de 2 années dans chaque établissement comprenant 11 salariés et plus.

Le nombre de délégués titulaires et suppléants varie selon l'importance des effectifs de salariés occupés et est fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Leurs fonctions sont définies par le titre I^{er} du livre III de la 2^e partie du code du travail (avenant n° 37 du 7 mai 2010).

Article 14

Comité d'entreprise

Les comités d'entreprise sont constitués conformément à la législation en vigueur dans les entreprises d'au moins 50 salariés si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes. Le mandat des membres du comité d'entreprise est de 2 années.

Afin d'assurer le financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise, celui-ci doit bénéficier d'une contribution de l'employeur d'un montant de 0,25 % des salaires versés au cours de l'année de référence sous réserve des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail (avenant n° 37 du 7 mai 2010).

Cette contribution s'ajoute à la subvention de fonctionnement de l'institution d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute. »

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de sa signature.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de la DIRECCTE de Côte-d'Or, à Dijon.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 12 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9631. – **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Puy-de-Dôme)
(25 octobre 1978)

(Etendue par arrêté du 11 avril 1979,
Journal officiel du 27 avril 1979)

AVENANT N° 86 DU 6 SEPTEMBRE 2010

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : AGRS1297044M

IDCC : 9631

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Puy-de-Dôme ;

L'union départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Puy-de-Dôme ;

Le syndicat des maraîchers ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires du Puy-de-Dôme ;

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières ;

La fédération départementale des CUMA,

D'une part, et

Le syndicat départemental agroalimentaire CFDT du Puy-de-Dôme ;

L'union départementale des syndicats CGT-FO du Puy-de-Dôme ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ;

L'union départementale CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux signataires décident d'apporter les compléments suivants :

Les articles 73-1, 74-1, 75-1 et 78, alinéa 3 sont modifiés comme suit :

« Article 73

*Garantie incapacité temporaire de travail liée à un accident de travail,
de trajet ou maladie professionnelle*

1° Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par Agri-Prévoyance, à la condition toutefois de justifier

d'une ancienneté de 3 mois continus dans l'entreprise. L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil qui suit l'acquisition des 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient dès le premier jour en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle. »

« Article 74

*Garantie incapacité temporaire de travail liée à une maladie
ou un accident de la vie privée*

1° Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par AGRI Prévoyance, à la condition toutefois de justifier d'une ancienneté de 3 mois continus dans l'entreprise. L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil qui suit l'acquisition des 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée. »

« Article 75

Garantie invalidité et incapacité permanente

1° Conditions et modalités d'indemnisation

AGRI-Prévoyance verse mensuellement aux salariés justifiant d'une ancienneté de 3 mois continus dans l'entreprise, l'ancienneté étant réputée acquise au premier jour du mois civil qui suit l'acquisition des 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, une pension d'invalidité complémentaire ou une rente accident du travail complémentaire, dès lors que ces derniers bénéficient au titre du régime de base d'une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal aux 2/3.

La garantie incapacité permanente intervient dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base de sécurité sociale. »

Article 78

Alinéa 3 :

« Elles sont appelées pour les salariés justifiant d'une ancienneté de 3 mois continus dans l'entreprise (sauf pour la garantie décès, sans condition d'ancienneté). L'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil qui suit l'acquisition des 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise.

Elles sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Incapacité de travail	0,75	0,39(*)	0,36
– dont garantie légale	0,39	0,39	0
– dont garantie conventionnelle	0,36	0	0,36
Invalidité	0,22	0,12	0,10
Décès	0,40	0,37	0,03
Total	1,37	0,88	0,49

	TAUX	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Assurance des charges sociales patronales	0,14	0,14	
Total	1,51	1,02	0,49
(*) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle, ainsi qu'à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, soit 0,39 %, est à la charge exclusive de l'employeur.			

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2010.

Article 3

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article 4

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Clermont-Ferrand, le 6 septembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8411. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Meurthe-et-Moselle et Vosges)
(28 février 1972)**

(Etendue par arrêté du 8 mars 1973,
Journal officiel du 19 avril 1973)

**AVENANT N° 56 DU 9 SEPTEMBRE 2011
MODIFIANT LA CONVENTION**

NOR : AGRS1297046M
IDCC : 8411

Entre :

L'intersyndicale des exploitants forestiers, scieurs et industriels du bois de Lorraine ;

Le syndicat des propriétaires forestiers de Meurthe-et-Moselle ;

La chambre patronale des exploitants forestiers et scieurs des Vosges ;

Le syndicat des propriétaires forestiers et sylviculteurs des Vosges,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats CFDT ;

L'union régionale des syndicats FO ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

L'union départementale des syndicats CGT ;

L'union régionale des syndicats CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de :

- l'accord collectif national de travail du 28 avril 1988 concernant les classifications du personnel ouvrier des scieries agricoles ;
- l'accord collectif national de travail du 12 juillet 1989 concernant les classifications et les salaires minimaux des personnels agents de maîtrise et cadres,

les dispositions du chapitre VI « Conditions de travail et de rémunération », section 1, « Salariés travaillant au temps », article 24 « Catégories professionnelles », sont abrogées et remplacées comme suit.

« CHAPITRE VI
CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION

Section 1

Salariés travaillant au temps

Ouvriers. – Agents de maîtrise. – Cadres

Classification du personnel ouvrier

Catégorie A

Manœuvre effectuant des travaux élémentaires.

Catégorie B

Bûcheron simple.

Débardeur simple (moins de 2 ans de pratiques professionnelles).

Ouvrier forestier effectuant des travaux élémentaires de sylviculture.

Mécanicien débutant (moins de 1 an de pratiques professionnelles).

Conducteur de véhicule ou de matériel automoteur léger de travaux forestiers.

Catégorie C

Bûcheron abatteur de grumes d'œuvre.

Marqueur - réceptionnaire.

Chargeur de grumes.

Débardeur confirmé avec plus de 2 ans de pratiques professionnelles.

Conducteur de câbles téléphériques.

Ouvrier forestier confirmé (après 2 ans de pratiques professionnelles).

Mécanicien confirmé.

Conducteur de tracteur débardant les grumes ou conducteur d'engin lourd de travaux forestiers (ayant moins de 2 ans de pratiques professionnelles).

Catégorie D

Conducteur de tracteur débardant des grumes ou conducteur d'engins lourds de travaux forestiers (ayant plus de 2 ans de pratiques professionnelles).

Conducteur-mécanicien apte à toutes réparations.

Elagueur-botteur.

Classifications des personnels agents de maîtrise (AM) et cadres (C)

Agents de maîtrise

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail.

A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement.

Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

AM. I. – Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire :

Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usinage.

Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

AM. II. – Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire :

Echelon 1 : agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées.

Echelon 2 : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.

AM. III. – Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et/ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions :

Echelon 1 : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production.

Echelon 2 : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.

Cadres

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C 1. – Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les 2 années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme.

C 2. – Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise.

C 3. – Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 4. – Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.

C 5. – Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

C 6. – Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 7. – Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

C 8. – Personnel assurant la direction de l'entreprise. »

Article 2

Les dispositions du chapitre VI « Conditions de travail et de rémunération », section 2, « Salariés travaillant à la tâche », articles 31, 32, 33 et 34, sont abrogées et remplacées comme suit.

Section 2

Salariés travaillant à la tâche. – Frais de mécanisation

Classifications du personnel travaillant à la tâche

I. – Grumes

1. Feuillus toutes essences

Première catégorie :

Abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers.

Deuxième catégorie :

Abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :

- avec mise en andain ;
- sans mise en andain.

Troisième catégorie :

Abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et chemin :

- avec mise en andain ;
- sans mise en andain.

Quatrième catégorie :

Abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis :

- avec mise en andain ;
- sans mise en andain.

Cinquième catégorie :

Abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation du taillis mais avec ouverture de place et chemin :

- avec mise en andain ;
- sans mise en andain.

2. Peupliers

Abattage sans façonnage des houppiers.

Abattage avec façonnage des houppiers :

- avec mise en andain ;
- sans mise en andain.

3. Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)

Coupe d'éclaircie.

Coupe à blanc étoc.

4. Traits de découpe de qualité

Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait.

Diamètre supérieur à 65 cm, le trait.

II. – Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

1. Au stère

La surmesure d'usage sera suivant la nature du bois de 20 % sur les 2 m :

- avec mise en andain ;
- sans mise en andain.

2. A la tonne

Les salaires minima correspondant à ces travaux sont fixés de gré à gré.

III. – Autres bois

(Cube unitaire conventionnel admis)

Poteaux : bruts le m³.

IV. – Bois de chauffage

Fendu et enstéré.

V. – Travaux divers

Travaux ne pouvant être faits à la pièce :

- journée en régie sans machine ;
- journée en régie avec machine.

VI. – Frais de mécanisation

La circulaire du 4 avril 2006 est abrogée et remplacée par la circulaire SG/SAFSL/SDT/PS/2010-1509 du 1^{er} juin 2010 qui stipule :

“Compte tenu de la revalorisation des coûts d'acquisition et d'utilisation du matériel de coupe, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m³ pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m³ apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

La présente revalorisation est applicable aux gains et rémunérations versés aux ouvriers bûcherons à compter du 1^{er} juillet 2010.” »

Article 3

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé aux services d'enregistrement de l'unité territoriale 54 (Meurthe-et-Moselle) de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Nancy, le 9 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9551. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Meuse)**

(27 juin 1973)

(Etendue par arrêté du 31 juillet 1974,
Journal officiel du 23 août 1974)

AVENANT N° 88 DU 9 SEPTEMBRE 2011

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : AGRS1297045M

IDCC : 9551

Entre :

Le syndicat des exploitants forestiers, scieurs et industriels du bois de la Meuse et Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat des sylviculteurs producteurs de bois de la Meuse,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats CFDT ;

L'union régionale des syndicats FO ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

L'union départementale des syndicats CGT ;

L'union régionale des syndicats CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de :

- l'accord collectif national de travail du 28 avril 1988 concernant les classifications du personnel ouvrier des scieries agricoles ;
- l'accord collectif national de travail du 12 juillet 1989 concernant les classifications et les salaires minimaux des personnels agents de maîtrise et cadres,

les dispositions du chapitre VI « Conditions de travail et de rémunération », section 1 « Salariés travaillant au temps », article 21 « Catégories professionnelles », sont abrogées et remplacées comme suit.

« CHAPITRE VI
CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION

Section 1

Salariés travaillant au temps

Ouvriers. – Agents de maîtrise. – Cadres

Classification du personnel ouvrier

Catégorie A

Manœuvre effectuant des travaux élémentaires.

Catégorie B

Bûcheron simple.

Débardeur simple (moins de 2 ans de pratiques professionnelles).

Ouvrier forestier effectuant des travaux élémentaires de sylviculture.

Mécanicien débutant (moins de 1 an de pratiques professionnelles).

Conducteur de véhicule ou de matériel automoteur léger de travaux forestiers.

Catégorie C

Bûcheron abatteur de grumes d'œuvre.

Marqueur-réceptionnaire.

Chargeur de grumes.

Débardeur confirmé avec plus de 2 ans de pratiques professionnelles.

Conducteur de câbles téléphériques.

Ouvrier forestier confirmé (après 2 ans de pratiques professionnelles).

Mécanicien confirmé.

Conducteur de tracteur débardant des grumes ou conducteur d'engins lourds de travaux forestiers (ayant moins de 2 ans de pratiques professionnelles).

Catégorie D

Conducteur de tracteur débardant des grumes ou conducteur d'engins lourds de travaux forestiers (ayant plus de 2 ans de pratiques professionnelles).

Conducteur - mécanicien apte à toutes réparations.

Elagueur - botteur.

Classifications des personnels agents de maîtrise (AM) et cadres (C)

Agents de maîtrise

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail.

A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement.

Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

AM. I. – Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire :

Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usage.

Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

AM. II. – Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire :

Echelon 1 : agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées.

Echelon 2 : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.

AM. III. – Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et/ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions :

Echelon 1 : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production.

Echelon 2 : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.

Cadres

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C 1. – Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les 2 années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme.

C 2. – Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise.

C 3. – Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 4. – Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.

C 5. – Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

C 6. – Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 7. – Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

C 8. – Personnel assurant la direction de l'entreprise. »

Article 2

Les dispositions du chapitre VI « Conditions de travail et de rémunération », section 3 « Salariés travaillant à la tâche », articles 28, 29, 30, 31, 32 et les annexes I et III, sont abrogées et remplacées comme suit.

« CHAPITRE VI

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION

Section 3

Salariés travaillant à la tâche. – Frais de mécanisation

Classifications du personnel travaillant à la tâche

I. – Grumes

1. Feuillus toutes essences

Première catégorie :

Abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers.

Deuxième catégorie :

Abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :

- avec mise en andain ;
- sans mise en andain.

Troisième catégorie :

Abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et chemin :

- avec mise en andain ;
- sans mise en andain.

Quatrième catégorie :

Abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis :

- avec mise en andain ;
- sans mise en andain.

Cinquième catégorie :

Abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation du taillis mais avec ouverture de place et chemin :

- avec mise en andain ;
- sans mise en andain.

2. Peupliers

Abattage sans façonnage des houppiers.

Abattage avec façonnage des houppiers :

- avec mise en andain ;
- sans mise en andain.

3. Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)

Coupe d'éclaircie.

Coupe à blanc étoc.

4. Traits de découpe de qualité

Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait.

Diamètre supérieur à 65 cm, le trait.

II. – Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

1. Au stère

La surmesure d'usage sera suivant la nature du bois de 20 % sur les 2 m :

- avec mise en andain ;
- sans mise en andain.

2. A la tonne

Les salaires minima correspondant à ces travaux sont fixés de gré à gré.

III. – Autres bois

(Cube unitaire conventionnel admis)

Poteaux : bruts le m³.

IV. – Bois de chauffage

Fendu et enstéré.

V. – Travaux divers

Travaux ne pouvant être faits à la pièce :

- journée en régie sans machine ;
- journée en régie avec machine.

VI. – Frais de mécanisation

La circulaire du 4 avril 2006 est abrogée et remplacée par la circulaire SG/SAFSL/SDT/PS/2010-1509 du 1^{er} juin 2010 qui stipule :

“Compte tenu de la revalorisation des coûts d'acquisition et d'utilisation du matériel de coupe, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m³ pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m³ apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

La présente revalorisation est applicable aux gains et rémunérations versés aux ouvriers bûcherons à compter du 1^{er} juillet 2010.” »

Article 3

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé aux services d'enregistrement de l'unité territoriale 54 (Meurthe-et-Moselle) de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Nancy, le 9 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120070-000212

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
