

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/8 DU 19 MARS 2011

	Pages
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé .....	1
Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire ...	102

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/8

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Architecture (entreprises [Auvergne])</b> : accord du 19 novembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011 ...	4
<b>Architecture (entreprises [Bretagne])</b> : accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011.....	5
<b>Architecture (entreprises [Champagne-Ardenne])</b> : accord du 6 décembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....	6
<b>Architecture (entreprises [Haute-Normandie])</b> : accord du 18 novembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....	7
<b>Architecture (entreprises [Languedoc-Roussillon])</b> : accord du 9 novembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....	8
<b>Architecture (entreprises [Picardie])</b> : accord du 18 novembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....	9
<b>Architecture (entreprises [Poitou-Charentes])</b> : accord du 2 novembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....	10
<b>Architecture (entreprises [Rhône-Alpes])</b> : accord du 15 novembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....	11
<b>Assurance et assistance</b> : accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	12
<b>Avocats (Conseil d'Etat et Cour de cassation)</b> : avenant n° 10 du 12 janvier 2011 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	13
<b>Bâtiment (Ile-de-France hors Seine-et-Marne [ETAM])</b> : avenant n° 3 du 16 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	15
<b>Bâtiment (région parisienne [ouvriers])</b> : avenant n° 24 du 16 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	17
<b>Bâtiment (région parisienne [ouvriers])</b> : avenant n° 25 du 16 décembre 2010 relatif aux indemnités de repas .....	19
<b>Blanchisserie, laverie, location de linge</b> : avenant n° 1 du 21 octobre 2010 à l'accord du 2 décembre 2002 relatif au dialogue social .....	20
<b>Bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures (commerces de gros)</b> : avenant n° 44 A du 15 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	21
<b>Caoutchouc</b> : accord du 2 décembre 2010 relatif aux instances paritaires de fonctionnement .....	23
<b>Cinéma (doublage, salaires)</b> : avenant n° 3 du 22 décembre 2010 relatif aux rémunérations des prestations lyriques .....	26
<b>Importation-exportation (entreprises)</b> : accord du 20 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	27
<b>Matériaux de construction (négoce [ouvriers, ETAM, cadres])</b> : avenant n° 3 du 15 décembre 2010 à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail.....	29
<b>Matériaux de construction (négoce [ouvriers, ETAM])</b> : avenant n° 8 du 15 décembre 2010 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	31
<b>Matériaux de construction (négoce [cadres])</b> : avenant n° 9 du 15 décembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....	34

	Pages
<b>Métallurgie (Vosges) :</b> avenant du 22 décembre 2010 à l'accord du 26 octobre 2007 relatif à la prévoyance ....	36
<b>Métreurs-vérificateurs :</b> avenant n° 70 du 12 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....	38
<b>Missions locales et PAIO :</b> avenant n° 41 du 14 décembre 2010 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté .....	40
<b>Pétrole (industrie) :</b> accord du 25 novembre 2010 relatif aux salaires et aux primes au 1 <sup>er</sup> janvier 2011.....	44
<b>Pharmaceutique (fabrication et commerce) :</b> accord du 8 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	47
<b>Sociaux et socioculturels (centres) :</b> avenant n° 06-10 du 24 novembre 2010 relatif au droit syndical.....	50
<b>Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) :</b> avenant du 16 décembre 2010 relatif à la prévoyance.....	57
<b>Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) :</b> avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois.....	59
<b>Transports routiers :</b> avenant n° 3 du 13 décembre 2010 relatif au personnel des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques.....	86
<b>Travaux publics (Bretagne [ouvriers]) :</b> accord du 14 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	90
<b>Travaux publics (Bretagne [ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 14 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011 .....	92
<b>Travaux publics (Bretagne [ETAM]) :</b> accord du 14 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	94
<b>Travaux publics (Limousin [ouvriers]) :</b> accord du 3 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	96
<b>Travaux publics (Limousin [ouvriers]) :</b> accord du 3 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	98
<b>Travaux publics (Limousin [ETAM]) :</b> accord du 3 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	100

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011  
(AUVERGNE)

NOR : ASET1150228M  
IDCC : 2332

Entre :

L'UNSEA,

D'une part, et

La FNSCBA CGT ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 7,02 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

**Article 5**

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Clermont-Ferrand, le 19 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011  
(BRETAGNE)

NOR : ASET1150233M  
IDCC : 2332

Entre :  
Le SDA ;  
L'UNSFA,

D'une part, et  
La CFE-CGC BTP ;  
La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 6,96 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

**Article 5**

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Rennes, le 7 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011  
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1150234M  
IDCC : 2332

Entre :  
Le SDA ;  
L'UNSFA,

D'une part, et

La FG FO BTP ;  
La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 6,92 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

**Article 5**

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Reims, le 6 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011  
(HAUTE-NORMANDIE)

NOR : ASET1150225M  
IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La FG FO BTP ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 7,04 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

**Article 5**

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Rouen, le 18 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011  
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1150229M  
IDCC : 2332

Entre :

L'UNSEA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La fédération générale BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 6,87 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

**Article 5**

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Montpellier, le 9 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011  
(PICARDIE)

NOR : ASET1150227M  
IDCC : 2332

Entre :  
L'UNSEA,  
D'une part, et  
La fédération BATIMAT-TP CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 6,90 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à 1 500 € brut.

**Article 4**

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

**Article 5**

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Crépy-en-Valois, le 18 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011  
(POITOU-CHARENTE)

NOR : ASET1150231M  
IDCC : 2332

Entre :  
Le SDA ;  
L'UNSFA,

D'une part, et  
La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 6,90 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

**Article 5**

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Niort, le 2 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011  
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1150237M  
IDCC : 2332

Entre :  
Le SDA,  
D'une part, et  
La FNCB SYNATPAU CFDT ;  
La fédération BATIMAT-TP CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Les valeurs du point (VP) sont fixées par la commission paritaire régionale à 7,07 € pour les départements 01, 38, 69, 73, 74, et à 6,98 € pour les départements 07, 26, 42, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

**Article 5**

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Lyon, le 15 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES**  
**ET/OU DE RÉASSURANCES**

**ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150257M  
IDCC : 2247

Entre :  
La CSCA,  
D'une part, et  
La FS CFDT ;  
Le SNECAA CFE-CGC,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 1,6 % au 1<sup>er</sup> janvier 2011 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 11 décembre 2009.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

*(En euros.)*

CLASSE	SALAIRE ANNUEL MINIMUM
A	17 321
B	18 474
C	19 628
D	21 938
E	25 979
F	30 830
G	35 793
H	43 875

L'augmentation de 1,6 % portant sur les salaires annuels minima conventionnels, il appartient cependant aux employeurs de vérifier à la fin de l'année 2011 que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en tenant compte des calculs au prorata, et de verser le complément dans la négative.

Fait à Paris, le 13 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel national**  
**IDCC : 2329. – AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT**  
**ET À LA COUR DE CASSATION**  
**ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ NON AVOCAT**  
**(13 décembre 2002)**  
*(Bulletin officiel n° 2003-24)*

---

AVENANT N° 10 DU 12 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011  
NOR : ASET1150244M  
IDCC : 2329

---

Entre :  
L'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation,  
D'une part, et  
La FS CFDT ;  
Le SPAAC CFE-CGC ;  
La FEC CGT-FO ;  
La CGT conseil,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 4.1, alinéa 4, est modifié comme suit :  
« La valeur du point est fixée à 14,45 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, avec une possibilité de renégociation en cours d'année, en cas de variation importante des indicateurs. »

**Article 2**

Le présent accord est déposé à la DDTE et au conseil de prud'hommes de Paris.  
Fait à Paris, le 12 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

Valeur du point pour l'année 2011 : 14,45 €.

Base : 35 heures par semaine.

(En euros.)

INDICE	RÉMUNÉRATION MINIMALE
100	1 445,00
110	1 589,50
120	1 734,00
130	1 878,50
140	2 023,00
150	2 167,50
160	2 312,00
170	2 456,50
180	2 601,00
190	2 745,50
200	2 890,00
210	3 034,50
220	3 179,00
230	3 323,50
240	3 468,00
250	3 612,50
260	3 757,00
270	3 901,50
280	4 046,00
290	4 190,50
300	4 335,00
310	4 479,50
320	4 624,00
330	4 768,50
340	4 913,00
350	5 057,50
360	5 202,00

Brochure n° 3354

**Convention collective régionale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2707. – ETAM**  
**(Ile-de-France)**

**AVENANT N° 3 DU 16 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150226M  
IDCC : 2707

Entre :

La fédération française du bâtiment région Paris Ile-de-France ;

La fédération française du bâtiment région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ;

La fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment pour la région Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats construction et bois CFDT Ile-de-France ;

L'union régionale professionnelle des syndicats du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes CFTC Ile-de-France ;

La confédération française de l'encadrement CGC BTP, section régionale Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 13.1 du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

**Article 2**

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne) est fixé comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE
A	1 410
B	1 490
C	1 590
D	1 780
E	1 920

NIVEAU	SALAIRE
F	2 265
G	2 525
H	2 750

### **Article 3**

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

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

Fait à Paris, le 16 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

**Conventions collectives régionales**

**BÂTIMENT**

IDCC : 1740. – **Ouvriers**  
**(Région parisienne)**

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres**  
**(Région parisienne)**

---

AVENANT N° 24 DU 16 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150230M  
IDCC : 1740

---

Entre :

La fédération française du bâtiment région Paris Ile-de-France ;

La fédération française du bâtiment région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ;

La fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics ;

La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment pour la région Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats construction et bois CFDT Ile-de-France ;

L'union régionale professionnelle des syndicats du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes CFTC Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 4.8 du titre I<sup>er</sup> de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par l'article 1<sup>er</sup> des clauses générales, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les revalorisations des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Ile-de-France (hors Seine-et-Marne).

**Article 2**

Les parties signataires du présent accord ont arrêté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

Valeur du point (VP) : 7,50 €.

Partie fixe (PF) :

- 250,00 € pour le coefficient 150 ;
- 110,00 € pour le coefficient 170 ;
- 132,50 € pour le coefficient 185 ;
- 105,00 € pour le coefficient 210 ;
- 50,00 € pour le coefficient 230 ;
- 10,00 € pour le coefficient 250 ;
- 20,00 € pour le coefficient 270.

Ce qui fixe le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 375
– position 2	170	1 385
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 520
Niveau III Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 680
– position 2	230	1 775
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	1 885
– position 2	270	2 045

### Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

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

Fait à Paris, le 16 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

**Conventions collectives régionales**

**BÂTIMENT**

IDCC : 1740. – **Ouvriers**  
**(Région parisienne)**

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres**  
**(Région parisienne)**

**AVENANT N° 25 DU 16 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS**

NOR : ASET1150232M  
IDCC : 1740

Entre :

La fédération française du bâtiment région Paris Ile-de-France ;

La fédération française du bâtiment région Ile-de-France, Yvelines, Essonne, Val-d'Oise ;

La fédération parisienne des SCOP du bâtiment et des travaux publics,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats construction et bois CFDT Ile-de-France ;

L'union régionale professionnelle des syndicats du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes CFTC Ile-de-France,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le montant de l'indemnité de repas figurant au paragraphe *a* de l'article 8 du chapitre III du titre III de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment est fixé à 8,65 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 2**

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

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

Fait à Paris, le 16 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074

**Convention collective interrégionale**

IDCC : 2002. – **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,  
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

AVENANT N° 1 DU 21 OCTOBRE 2010  
À L'ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2002 RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1150221M

Entre :

La FFPB,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CTH FO ;

La CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La majoration de 15 € par entreprise de la part B du financement du dialogue social prévue à l'article 2 est portée à 25 €.

**Article 2**

Cette augmentation s'applique aux contributions collectées en 2011 (salaires de 2010).

Fait à Paris, le 21 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148

Convention collective nationale

IDCC : 500. – **COMMERCE DE GROS EN BONNETERIE, LINGERIE,  
CONFECTION, MERCERIE, CHAUSSURES  
ET NÉGOGES CONNEXES**

AVENANT N° 44 A DU 15 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011

NOR : ASET1150247M

IDCC : 500

Entre :

La FNNGB,

D'une part, et

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011  
sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer**

Base : durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM (1)
Employés	I	1	1 365
		2	1 380
		3	1 385
	II	1	1 390
		2	1 395
		3	1 400
	III	1	1 405
		2	1 415
		3	1 420
	IV	1	1 425
		2	1 435
		3	1 445
	V	1	1 455
		2	1 465
		3	1 475



CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM (1)
Agents de maîtrise	VI	1	1 585
		2	1 685
		3	1 790
	VII	échelon unique	1 925
Cadres	I	1	2 150
		2	2 385
	II	1	2 750
		2	3 265
	III	échelon unique	3 690

(1) Salaires minima mensuels, y compris les primes, à l'exception des primes d'ancienneté, de fin d'année et de transport.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3046

**Convention collective nationale**

**IDCC : 45. – CAOUTCHOUC**

**ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2010**

RELATIF AUX INSTANCES PARITAIRES DE FONCTIONNEMENT

NOR : ASET1150223M

IDCC : 45

Entre :

Le SNCP ;

L'UCAPLAST,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La CMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En complément des dispositions des clauses générales de la convention collective nationale du caoutchouc, les parties signataires du présent accord rappellent le cadre général dans lequel s'exerce le dialogue social dans la branche.

Les parties signataires du présent accord définissent les moyens permettant aux salariés et représentants des organisations syndicales d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes au niveau de la branche professionnelle.

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

INSTANCES PARITAIRES ET JOURNÉES D'ÉTUDE

Les salariés participants bénéficient des dispositions suivantes :

1. Instances paritaires.

a) Commission paritaire de concertation

Cette commission de concertation est une instance paritaire *ad hoc*, sans pouvoir de négociation, mise en place pour des échanges informels et non engageants.

Elle a pour principal objet de déterminer le calendrier prévisionnel des négociations, d'examiner la faisabilité d'une négociation ultérieure, en précisant son objet et son périmètre.

Ce calendrier pourra être modifié ou complété en cours d'année dans le cadre d'une instance paritaire.

Cette commission se réunit une fois par an.

Nouvellement créée, elle sera expérimentée pendant un an au terme duquel les employeurs et les organisations syndicales représentatives dresseront le bilan qualitatif du dialogue social dans la branche ainsi que du fonctionnement de cette instance.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, peut comporter jusqu'à 2 personnes.

Il est alloué pour chaque réunion de concertation une demi-journée de préparation concomitante à la réunion de concertation.

b) Commissions paritaires plénières

Ces commissions ont pour objet de négocier l'ensemble des points faisant l'objet d'une négociation collective de la branche.

La délégation de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche peut comporter jusqu'à 5 personnes.

Il est alloué pour chaque réunion de la commission paritaire plénière une demi-journée de préparation et une demi-journée de conclusion concomitantes à la commission paritaire plénière correspondante.

Ces commissions pourront avoir pour ordre du jour deux sujets maximum. Si deux sujets sont abordés, l'un concernera un sujet d'ouverture ou de conclusion de négociation.

#### c) Autres instances paritaires

La composition des autres instances paritaires, constituées en application de la convention collective nationale ou des accords collectifs de branche, est fixée par les textes les instituant. A défaut, elles comportent le même nombre de représentants que les commissions paritaires plénières.

Il est alloué pour chaque réunion de ces autres instances paritaires une demi-journée de préparation et une demi-journée de conclusion concomitantes à la réunion de l'instance paritaire correspondante.

#### 2. Journées d'étude.

Afin de préparer les négociations de branche, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche bénéficient de 30 journées d'études par an auxquelles s'ajoutent 15 journées d'étude supplémentaires par sujet nouvellement ouvert à la négociation.

Le nombre total de journées d'étude ne pourra pas dépasser 75 jours par an et par organisations représentatives de branche.

L'attribution des 15 journées d'étude supplémentaires est subordonnée à l'ouverture de la négociation en commission paritaire plénière. Une négociation ne peut donner lieu qu'à une seule attribution de journées d'étude quelle que soit sa durée (annuelle ou pluriannuelle).

Les journées d'étude utilisées par les organisations syndicales se dérouleront par journée pleine, avec un minimum de participation de 5 personnes, aux dates choisies par ces dernières.

Les journées d'étude sont décomptées en fonction du nombre de participants. Ainsi, une journée d'étude organisée avec 5 personnes, comptera pour 5 journées ; une journée d'étude organisée avec 15 personnes, comptera pour 15 journées, etc. Chaque organisation syndicale choisira en fonction du sujet de négociation et de son mode d'organisation interne le nombre de participants le plus approprié.

Les formalités décrites aux chapitres II et III du présent accord devront être respectées.

### CHAPITRE II

#### AUTORISATION D'ABSENCE

##### 1. Instances paritaires.

L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc, appelés à participer aux réunions des instances paritaires constituées en application de la convention collective ou des accords collectifs de branche, est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale ou de l'organisme ou l'instance paritaire concernés.

Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion paritaire, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

Pour obtenir le maintien de la rémunération et le remboursement des frais de déplacement, chacun des délégués salariés concernés tiendra son employeur informé, avec un préavis minimum de 7 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée si elle se prolonge au-delà d'une journée.

Il est entendu que l'absence pour réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

##### 2. Journées d'étude.

L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc, appelés à participer aux journées d'étude, est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale.

Cette convocation, qui indiquera la nature et l'objet de la réunion, les dates, et son lieu sera adressée sauf circonstances exceptionnelles avec un préavis minimum de 7 jours calendaires précédant la tenue de la réunion :

- au secrétariat de la branche ;
- à l'employeur, pour obtenir le maintien de la rémunération et le remboursement des frais de déplacement.

Chacun des délégués salariés fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la journée d'étude selon les modalités définies ci-après.

Il est entendu que l'absence pour journée d'étude ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié pourrait éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

### CHAPITRE III

#### RÉMUNÉRATION ET REMBOURSEMENT DES FRAIS LIÉS AUX RÉUNIONS PARITAIRES ET JOURNÉES D'ÉTUDE

a) Conformément aux dispositions de l'article 8 c des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc, « le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme du temps de travail effectif ». Cette disposition s'applique aux absences liées aux différentes réunions des instances paritaires et journées d'étude.

b) Le remboursement concerne les frais de transport, de logement et de nourriture engagés à l'occasion des réunions paritaires, des réunions préparatoires et/ou de conclusion relatives à ces réunions et des journées d'étude.

Conformément aux dispositions de l'article 8 c des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc, ces frais seront remboursés par l'employeur, selon les règles en vigueur dans chaque entreprise le cas échéant, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, notamment celle relative aux frais professionnels.

#### c) Modalités de remboursement

Les organisations syndicales transmettront au secrétariat de la branche des feuilles d'émargement à l'occasion des réunions paritaires, des réunions préparatoires et/ou de conclusion relatives à ces réunions et des journées d'étude, sur lesquelles sont mentionnés pour chaque participant :

- son nom ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;
- l'organisation syndicale représentative dans la branche qu'il représente ;
- sa signature.

Un formulaire type sera fourni à cet effet par le secrétariat de la branche.

Cette feuille, visée par le secrétariat de la branche, est transmise à l'entreprise à laquelle appartient l'intéressé et à qui celui-ci fournit les justificatifs correspondants.

### CHAPITRE IV

#### MOYENS MATÉRIELS

a) Il est convenu d'utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication pour améliorer le dialogue social de la branche. Ainsi, les convocations aux réunions paritaires se feront par e-mail.

b) Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par e-mail à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dans la mesure du possible au moins 14 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir par courrier les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la branche.

### CHAPITRE V

#### DISPOSITIONS FINALES

Cet accord annule et remplace les dispositions du protocole relatif aux modalités d'organisation de réunions de la commission paritaire technique du 16 septembre 2004 ainsi que les pratiques sur les négociations en commission paritaire plénière et autres instances paritaires.

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

A l'issue des 3 ans, le présent accord et ses éventuels avenants cesseront immédiatement de produire tout effet. Six mois avant ce terme, les signataires conviennent de se réunir pour négocier un nouvel accord.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 6 mois précédant sa date anniversaire.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

**Accord national professionnel**

**SALAIRES DU DOUBLAGE**

**(3 août 2006)**

(Etendu par arrêté du 18 octobre 2006,  
*Journal officiel* du 29 octobre 2006)

**AVENANT N° 3 DU 22 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS DES PRESTATIONS LYRIQUES

NOR : ASET1150246M

Cet avenant concerne l'accord national professionnel de salaires du doublage du 3 août 2006. Il modifie le B et le C du titre IV de l'accord sur les conditions de rémunération des prestations lyriques.

La partie B du titre IV est remplacée par la rédaction suivante :

« B. Doublage synchrone non cinématographique

Cette catégorie regroupe les salaires applicables pour tout doublage synchrone d'un programme non cinématographique. Est particulièrement visé par cette définition le doublage de programme de fiction, unitaire ou série, de télévision. Cette exploitation doit être le mode premier et principal de diffusion du programme.

1. Cas général : le cachet pour une séance est de 364,80 € brut hors droit.
2. Cas particulier : en dérogation au 1, les parties à l'accord conviennent des cas particuliers suivants.

Dans le cas d'une chanson unique dont la durée est comprise entre 20 et 60 secondes, le cachet par séance est fixé à 299,20 € brut hors droits.

Dans le cas d'une chanson courte unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la chanson n'est pas interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans le programme, le cachet par séance est de 256 € brut hors droits.

Dans le cas d'une chanson courte unique dont la durée est inférieure ou égale à 20 secondes et si la chanson est interprétée par le comédien interprétant par ailleurs un rôle de doublage dans le programme, le cachet par séance est de 182,40 € brut hors droits. »

Au sein du C du titre IV, le paragraphe ci-dessous est supprimé :

« Si le chanteur effectue au moins cinq séances pour le même programme au minimum conventionnel pour un même mois, le cachet applicable par séance est de 426,27 € brut hors droits. »

Les autres dispositions de l'accord national de salaire du 3 août 2006 restent inchangées.

Fait à Paris, le 22 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FICAM.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;  
SIA UNSA ;  
SNAPAC CFDT.

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 20 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150224M  
IDCC : 43

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

*Clause de revoyure*

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

Il est également convenu entre les partenaires sociaux d'engager des négociations dès janvier 2011 sur la structure et les montants des minima conventionnels de la catégorie cadre.

**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.

**Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures  
applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2011**

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
E1	1 378
E2	1 384
E3	1 390
E4	1 396
E5	1 401
E6	1 439
E7	1 505
E8	1 555
M9	1 591
M10	1 747
M11	1 948
M12	2 082
C13	2 026

COEFFICIENT	SALAIRE
C14	2 195
C15	2 371
C16	2 709
C17	3 047
C18	3 710
C19	4 052
C20	4 389

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SNCI ;  
 OSCI ;  
 SEIT ;  
 FICIME ;  
 FIPA ;  
 UFCC ;  
 FFSCM.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;  
 CSFV CFTC ;  
 FNECS CFE-CGC.

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales  
**NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

AVENANT N° 3 DU 15 DÉCEMBRE 2010  
À L'ACCORD DU 23 JUIN 1999 RELATIF À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1150248M  
IDCC : 398, 533, 652

Le présent avenant a pour objet de modifier le chapitre III « Contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnelles » de l'accord de branche du 23 juin 1999.

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

*Modifications apportées au chapitre III « Contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnelles sans autorisation de l'inspection du travail »*

L'article 3.1 du chapitre III est complété comme suit :

**Article 3.1**

*Contingent annuel d'heures supplémentaires*

A titre temporaire, jusqu'au 31 décembre 2011, les parties signataires ont convenu de la mise en place d'un contingent spécifique aux entreprises de 50 salariés et moins.

« Le contingent d'heures supplémentaires, par an et par salarié, est fixé, pour les entreprises de 50 salariés et moins, comme suit :

Salariés non annualisés : 130 heures + 80 heures.

Salariés annualisés : 130 heures + 50 heures.

Il est précisé qu'en cas de forte modulation<sup>(1)</sup>, le contingent est fixé à 130 heures.

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont des heures commandées par l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos d'une durée équivalente (repos compensateur de remplacement).

Il est convenu que les modalités de compensation, en paiement ou en repos, des heures supplémentaires réalisées sur l'année, sont définies comme suit :

Jusqu'à 130 heures : le choix relève exclusivement de l'employeur.

Au-delà : le choix appartient au salarié. »

**Article 2**

*Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension*

Le présent accord, conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2011, entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

(1) Variation de la durée hebdomadaire de travail excédant les limites de 31 heures en période basse et de 39 heures en période haute ou encore lorsque le nombre d'heures effectuées au-delà de la durée légale du travail est supérieur à 70 heures par an.



### **Article 3**

#### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

### **Article 4**

#### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords collectifs de groupe, d'entreprises ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs à l'aménagement et à la durée du travail ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables au salarié.

### **Article 5**

#### *Révision. – Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNBM.

**Syndicat de salariés :**

FG CGT-FO.

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales  
**NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

AVENANT N° 8 DU 15 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011

NOR : ASET1150255M  
IDCC : 398, 533

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés(es) qui relèvent des conventions collectives nationales des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la branche du négoce des matériaux de construction.

**Article 2**

*Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail  
à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011*

Ouvriers et employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise

Coefficient 165 :

- partie fixe : 850,276 € ;
- valeur du point : 3,1256 €.

Coefficient 170 :

- PF : 845,648 € ;
- VP : 3,1256 €.

Autres coefficients :

- partie fixe : 836 € ;
- valeur du point : 3,1256 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I	165	1 366,00
II	170	1 377,00
	180	1 398,61
	195	1 445,49
III	210	1 492,38
	225	1 539,26
	245	1 601,77
IV	250	1 617,40
	270	1 679,91
	290	1 742,42

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
V	310	1 804,94
	330	1 867,45
	350	1 929,96

### Article 3

#### *Prime d'ancienneté*

Ouvriers et employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise

Coefficient 165 :

- valeur du point d'ancienneté = 0,0909 € ;
- partie fixe de la prime d'ancienneté = 22,0007 €.

Coefficient 170 :

- valeur du point d'ancienneté = 0,0910 € ;
- partie fixe de la prime d'ancienneté = 22,0323 €.

Autres coefficients :

- valeur du point d'ancienneté = 0,0907 € ;
- partie fixe de la prime d'ancienneté = 21,9550 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ 3 ans	ANCIENNETÉ 6 ans	ANCIENNETÉ 9 ans	ANCIENNETÉ 12 ans	ANCIENNETÉ 15 ans
I	165	37,01	74,02	110,03	148,04	185,05
II	170	37,50	75,00	112,50	150,00	187,50
	180	38,28	76,56	114,84	153,12	191,40
	195	39,64	79,28	118,92	158,56	198,20
III	210	41,00	82,00	123,00	164,00	205,00
	225	42,36	84,72	127,08	169,44	211,80
	245	44,18	88,36	132,54	176,72	220,90
IV	250	44,63	89,26	133,89	178,52	223,15
	270	46,44	92,88	139,32	185,76	232,20
	290	48,26	96,52	144,78	193,04	241,30
V	310	50,08	100,16	150,24	200,32	250,40
	330	51,89	103,78	155,67	207,56	259,45
	350	53,70	107,40	161,10	214,80	268,50

### Article 4

#### *Egalité salariale entre les hommes et les femmes*

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situation, notamment de rémunération, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes et, le cas échéant, définir des mesures permettant de corriger voire supprimer les disparités.

### Article 5

#### *Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension*

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

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

### Article 6

#### *Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

## **Article 7**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

## **Article 8**

### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNBM.

#### **Syndicat de salariés :**

CFDT.

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales  
**NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

**AVENANT N° 9 DU 15 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150254M

IDCC : 652

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

*Champ d'application*

Le présent avenant portant sur la grille des salaires minima est applicable aux salariés(es) qui relèvent de la convention collective nationale des cadres de la branche du négoce des matériaux de construction.

**Barème applicable pour la durée légale du travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011**

Valeur du point d'ancienneté = 71,7153 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie (RAG)
VI	350	25 100,36
	380	27 251,81
VII	410	29 403,27
	450	32 271,89
	490	35 140,50
VIII	550	39 443,42
	600	43 029,18
	650	46 614,95
IX	680	48 766,40
	750	53 786,48

**Article 2**

*Egalité salariale entre les hommes et les femmes*

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situation, notamment de rémunération, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes, et le cas échéant, définir des mesures permettant de corriger voire supprimer les disparités.

**Article 3**

*Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension*

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

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

#### **Article 4**

##### *Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

#### **Article 5**

##### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

#### **Article 6**

##### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNBM.

**Syndicat de salariés :**

CFDT.

Convention collective

IDCC : 2003. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Vosges)  
(16 mars 1998)**

*(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)*

(Etendue par arrêté du 15 juin 1998,  
*Journal officiel* du 25 juin 1998)

AVENANT DU 22 DÉCEMBRE 2010  
À L'ACCORD DU 26 OCTOBRE 2007 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150222M  
IDCC : 2003

Entre :

L'UIMM des Vosges,

D'une part, et

La CFTC Vosges ;

La CGT-FO Vosges ;

La CFDT Vosges ;

La CFE-CGC Vosges,

D'autre part,

considérant que l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, sur la modernisation du marché du travail permet aux salariés dont le contrat de travail a été rompu et qui sont indemnisés par le régime d'assurance chômage de bénéficier des couvertures prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise, il a été convenu ce qui suit :

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

Il est ajouté à l'accord du 26 octobre 2007 sur la désignation et le suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès visée par l'article 38 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges signée le 16 mars 1998, un article 1 *bis* ainsi rédigé :

« Article 1 *bis*

*Portabilité des droits à prévoyance*

a) Salariés visés

Bénéficient du droit à la portabilité des garanties décès, invalidité permanente totale et rente d'éducation prévues par l'article 38 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges, les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application de ladite convention :

- dont le contrat de travail a été rompu, hormis le cas d'une rupture consécutive à une faute lourde ;
- et qui bénéficient d'un droit à indemnisation auprès du régime d'assurance chômage du fait de cette rupture.

Ces deux conditions sont cumulatives.

b) Maintien des garanties décès, invalidité permanente totale et rente d'éducation

Les garanties décès, invalidité permanente totale et rente éducation seront appliquées dans les mêmes conditions que celles fixées par l'article 38 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective susvisée.

c) Durée du maintien des garanties

La durée du maintien des garanties décès, invalidité permanente totale et rente éducation est égale à la durée du dernier contrat de travail des intéressés, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

La durée du maintien des garanties susvisées étant calculée en fonction de celle du dernier contrat de travail, la suspension du versement des allocations chômage, pour quelque cause que ce soit, n'aura pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de ces garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Les intéressés devront justifier auprès de leur ancien employeur de leur prise en charge par Pôle emploi et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties susvisées.

d) Mutualisation du financement du maintien des garanties

Pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2013, le financement du maintien des garanties sera inclus dans les cotisations des employeurs et des salariés versées dans les conditions précisées par l'accord du 26 octobre 2007. »

## **Article 2**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2013.

A l'issue de cette période, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

## **Article 3**

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

## **Article 4**

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du même code.

Fait à Remiremont, le 22 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3169

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1726. – CABINETS D'ÉCONOMISTES  
DE LA CONSTRUCTION  
ET DE MÉTREURS-VÉRIFICATEURS  
(Collaborateurs salariés)**

**AVENANT N° 70 DU 12 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150245M  
IDCC : 1726

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 12 janvier 2011 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

*ETAM*

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL mensuel (national)	SALAIRE MINIMAL mensuel région (Île-de-France)
A1	1 431	1 492
A2	1 547	1 648
B	1 764	1 855
C	1 961	2 061
D	2 228	2 339
E	2 424	2 555
F	2 690	2 842

*Cadres*

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL mensuel (national)	SALAIRE MINIMAL mensuel région (Île-de-France)
G	3 000	3 206
H	3 160	3 368
I	3 730	3 937

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 12 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNTEC.

**Syndicats de salariés :**

FG FO ;

BTP CFE-CGC ;

SYNATPAU FNCB CFDT.

Brochure n° 3304

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO**

**AVENANT N° 41 DU 14 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET À LA PRIME D'ANCIENNETÉ**

NOR : ASET1150243M  
IDCC : 2190

Entre :

L'UNML,

D'une part, et

Le PSE CFTC ;

Le SYNAMI ;

La FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Ancienneté*

L'article 6.2.2.3 de la convention collective nationale est modifié ainsi :

« Art. 6.2.2.3.1. Reprise d'ancienneté

Au moment de l'embauche, l'employeur doit reprendre l'ancienneté conventionnelle acquise au titre de la présence du salarié dans une structure relevant du champ d'application de la convention collective nationale.

« Art. 6.2.2.3.2. Progression à l'ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel pour calculer le salaire de base. Les salariés hors cotation ont un indice professionnel.

Dans les structures adhérentes au syndicat employeur SN-ML-PAIO à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2001, le décompte de l'ancienneté acquise par les salariés part de cette date d'application.

Dans les structures qui n'étaient pas adhérentes à cette date, ce décompte de l'ancienneté débute au 1<sup>er</sup> février 2002, date d'effet de l'extension de la convention collective nationale.

Pour les structures qui relèvent de la présente convention au titre de l'article 1.7, ce décompte de l'ancienneté débute au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'adhésion de la structure à l'UNML.

Pour les salariés embauchés postérieurement au 1<sup>er</sup> octobre 2001 ou au 1<sup>er</sup> février 2002 selon le cas, ce décompte débute à la date d'embauche.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les salariés qui cumulent les 12 premiers mois d'ancienneté de leur carrière acquièrent les points d'ancienneté conformément à la grille d'ancienneté évoluant sur 30 ans de l'annexe I de la convention collective nationale.

Il existe des dérogations pour l'année 2011 et 2012 :

- les salariés qui devaient bénéficier de plus 15 points ou 10 points d'IA en 2011 en vertu du système conventionnel d'ancienneté précédent bénéficieront de ces 15 ou 10 points si l'application de l'ancien système conventionnel était plus favorable ;
- les salariés qui devaient bénéficier de plus 15 points d'IA en 2012 en vertu du système conventionnel d'ancienneté précédent bénéficieront de 15 points si l'application de l'ancien système conventionnel était plus favorable.

Dès 2013, ces salariés réintègreront la grille d'ancienneté de l'annexe I.

Pour les salariés déjà intégrés dans la grille d'ancienneté du système antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2011, ils doivent se positionner dans la nouvelle grille au niveau correspondant à leur année d'ancienneté.

Exemple : un salarié recruté en 2007 est en année 1, en année 2 en 2008, en année 3 en 2009, en année 4 en 2010 et en année 5 en 2011.

Les périodes pendant lesquelles l'acquisition de l'ancienneté est suspendue sont celles définies comme telles par le code du travail.

Lors de l'entretien professionnel annuel, l'employeur notifie à chaque salarié un décompte d'ancienneté qui précise la date de sa prochaine acquisition de points d'ancienneté ainsi que son prochain indice d'ancienneté. »

## Article 2

### *Modification de l'annexe I de la convention collective nationale*

#### Article 2.1

##### *Modification de la grille relative à la valeur du point*

La grille relative à la valeur du point est modifiée comme suit :

DATE D'EFFET	VALEUR DU POINT
Au 1 <sup>er</sup> octobre 2001	26 francs
Au 1 <sup>er</sup> juillet 2002	4,08 €
Au 1 <sup>er</sup> juillet 2003	4,15 €
Au 1 <sup>er</sup> juillet 2005	4,20 €
Au 1 <sup>er</sup> janvier 2006	4,25 €
Au 1 <sup>er</sup> janvier 2007	4,30 €
Au 1 <sup>er</sup> janvier 2008	4,37 €
Au 1 <sup>er</sup> juillet 2009	4,40 € par décision unilatérale de l'UNML
Au 1 <sup>er</sup> janvier 2010	4,41 €
Au 1 <sup>er</sup> janvier 2011	4,43 €
Au 1 <sup>er</sup> juillet 2011	4,45 €

#### Article 2.2

##### *Modification de la grille d'ancienneté*

La grille d'ancienneté de l'annexe I est modifiée ainsi :

ANNÉE d'ancienneté	INDICE D'ANCIENNETÉ (système antérieur au 1 <sup>er</sup> janvier 2011)		INDICE D'ANCIENNETÉ à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2011	
1 (12 mois)	0		0	
2	0		+ 10	10
3	+ 15	15	+ 4	14
4	+ 0	15	+ 4	18
5	+ 0	15	+ 4	22
6	+ 15	30	+ 4	26
7	+ 0	30	+ 4	30
8	+ 0	30	+ 4	34
9	+ 10	40	+ 4	38
10	+ 0	40	+ 4	42
11	+ 0	40	+ 4	46
12	+ 10	50	+ 4	50

ANNÉE d'ancienneté	INDICE D'ANCIENNETÉ (système antérieur au 1 <sup>er</sup> janvier 2011)		INDICE D'ANCIENNETÉ à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2011	
13	+ 0	50	+ 4	54
14	+ 0	50	+ 4	58
15	+ 10	60	+ 4	62
16	+ 0	60	+ 4	66
17	+ 0	60	+ 4	70
18	+ 10	70	+ 4	74
19	+ 0	70	+ 4	78
20	+ 0	70	+ 4	82
21	+ 10	80	+ 4	86
22	+ 0	80	+ 4	90
23	+ 0	80	+ 4	94
24	+ 10	90	+ 4	98
25	+ 0	90	+ 4	102
26	+ 0	90	+ 4	106
27	+ 10	100	+ 4	110
28	+ 0	100	+ 4	114
29	+ 0	100	+ 4	118
30	+ 10	110	+ 4	122

### Article 3

#### *Modification de la note 3 de la convention collective nationale « Progression à l'ancienneté »*

La note 3 est modifiée par ajout des exemples suivants :

« Exemples d'application du système conventionnel applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

Un salarié est embauché le 1<sup>er</sup> février 2003 : en application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 38 points au 1<sup>er</sup> février 2011. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 40 points (30 points déjà acquis plus 10 points de l'ancien système). Au 1<sup>er</sup> février 2012, il bénéficie d'un IA de 42 points.

Un salarié est embauché le 1<sup>er</sup> février 2004 : en application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 34 points au 1<sup>er</sup> février 2011 et d'un IA de 38 au 1<sup>er</sup> février 2012.

Un salarié est embauché le 1<sup>er</sup> février 2005 : en application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 30 points au 1<sup>er</sup> février 2011 et d'un IA de 34 au 1<sup>er</sup> février 2012.

Un salarié est embauché le 1<sup>er</sup> février 2006 : en application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 26 points au 1<sup>er</sup> février 2011 et d'un IA de 30 au 1<sup>er</sup> février 2012. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 30 points au 1<sup>er</sup> février 2011 et d'un IA 30 au 1<sup>er</sup> février 2012.

Un salarié est embauché le 1<sup>er</sup> février 2007 : en application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 22 points au 1<sup>er</sup> février 2011 et d'un IA de 26 au 1<sup>er</sup> février 2012. Par dérogation, ce salarié bénéficiera d'un IA de 30 points au 1<sup>er</sup> février 2012.

Un salarié est embauché le 1<sup>er</sup> février 2008 : en application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 18 points au 1<sup>er</sup> février 2011 et d'un IA de 22 au 1<sup>er</sup> février 2012.

Un salarié est embauché le 1<sup>er</sup> février 2009 : en application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 14 points au 1<sup>er</sup> février 2011. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 15 points au 1<sup>er</sup> février 2011 et d'un IA de 18 au 1<sup>er</sup> février 2012.

Un salarié est embauché le 1<sup>er</sup> février 2010 : en application du tableau de la grille d'ancienneté, il bénéficie d'un IA de 10 points au 1<sup>er</sup> février 2011 et d'un IA de 14 au 1<sup>er</sup> février 2012. Par dérogation ce salarié bénéficiera d'un IA de 15 points au 1<sup>er</sup> février 2012. »

**Article 4**

*Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 5**

*Extension*

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3001

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1388. – INDUSTRIE DU PÉTROLE**

**ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011**

NOR : ASET1150242M  
IDCC : 1388

Entre :

L'UFP,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FCE CFDT ;

La CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

- la valeur du point mensuel de base est portée à 8,3624 €, soit une augmentation de 1,9 % ;
- la majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,2104 € par point, soit une augmentation de 1,9 % de cette majoration conventionnelle ;
- la surmajoration conventionnelle est calculée, pour les coefficients inférieurs ou égaux au coefficient 185, par point de différence entre le coefficient 200 et le coefficient de l'intéressé sur la base de 2,4204 € par point, soit une augmentation de 30 % de cette surmajoration conventionnelle.

**Article 2**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la ressource minimale annuelle garantie, toutes primes et gratifications comprises, à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 19 200 € pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

**Article 3**

L'UFIP s'engage à recommander à ses adhérents, en fonction de leur spécificité et selon des modalités à définir au niveau des entreprises :

- de majorer de 1 % au titre de 2011 les salaires de base mensuels toutes primes exclues sur la partie du salaire inférieure ou égale à 7 300 € ;
- de comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période comprenant l'année en cours et les deux années antérieures, l'évolution du salaire réel avec le relèvement des salaires réels recommandé par l'UFIP ; pour les années où l'UFIP n'aurait pas formulé de recommandations en la matière, le terme de référence à utiliser serait le relèvement des salaires minima hiérarchiques de branche ;
- pour le cas où cette comparaison serait défavorable au salarié, d'examiner les conditions pour procéder à un ajustement ;
- pour le cas où cet ajustement ne serait pas jugé opportun par l'employeur, d'explicitier les raisons ayant conduit à cette situation au salarié qui en ferait la demande, puis de communiquer aux instances représentatives du personnel qui le solliciteraient le pourcentage de salariés de chaque collège ayant reçu ces explications.

#### Article 4

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

a) L'article 701, alinéa *g*, de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est rédigé comme suit :

« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe *b* du présent article ne pourra être inférieur à 18 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 230. »

b) L'article 701, alinéa *i*, de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est rédigé comme suit :

« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe *c* du présent article ne pourra être inférieur à 13 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 230. »

c) L'article 701, alinéa *j*, de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole est rédigé comme suit :

« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe *d-1* du présent article ne pourra être inférieur à 13 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 230. »

« Le montant de la prime de quart des salariés visés au paragraphe *d-2* du présent article ne pourra être inférieur à 8 % du salaire minimum global (majoration conventionnelle incluse) afférent au coefficient 230. »

#### Article 5

Dans la perspective de permettre à chaque salarié de la branche une évolution de carrière répondant à ses aspirations professionnelles et à ses qualifications – initiales et/ou acquises par la formation professionnelle et l'expérience –, l'UFIP recommande à ses adhérents de favoriser les promotions internes d'un collège vers le collège supérieur, et notamment les promotions du collège agents de maîtrise vers les classifications cadres de la branche.

En application de l'esprit et de la lettre du protocole d'accord du 5 mars 1993 relatif aux classifications, titre II, section 2, « Ingénieurs et cadres », l'UFIP recommande la mise en œuvre des promotions vers la classification cadres dès lors que les techniciens et agents de maîtrise concernés ont acquis une compétence reconnue équivalente à celle d'un cadre et remplissent effectivement une fonction de cadre ; ces promotions doivent bénéficier aussi bien aux personnels détenant un commandement hiérarchique qu'aux personnels « spécialistes » remplissant des fonctions d'étude, d'expertise ou de conseil.

L'absence de mobilité géographique ne doit pas constituer un frein à la promotion vers la classification cadres « spécialistes » des techniciens et agents de maîtrise remplissant les conditions fixées au précédent alinéa.

L'UFIP recommande à ses adhérents d'explicitier aux instances représentatives du personnel ces politiques de promotion et de les informer régulièrement de leur mise en œuvre.

#### Article 6

Après examen par les parties signataires des statistiques salariales comparées homme-femme fournies par l'UFIP dans le cadre de la préparation de cette négociation salariale de branche, l'UFIP recommande à ses adhérents, dans le courant de l'année 2011 :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale homme-femme, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale homme-femme ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunérations qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

#### Article 7

L'UFIP s'engage à organiser avec les organisations syndicales représentatives des salariés, dans le courant du premier semestre 2011, une réunion d'échange de vues portant sur le périmètre d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole, l'extension du protocole d'accord du 5 mars 1993 sur la classification des emplois et les conditions de départ en retraite.

#### Article 8

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

La notification déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

#### Article 9

Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.



#### **Article 10**

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions des articles du présent accord, à l'exception de celles des articles 3, 5 et 6, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 25 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

**ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150218M

IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération.

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

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 9 décembre 2009.

Les parties signataires se sont accordées sur une revalorisation en deux temps :

- une première applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ;
- une seconde applicable au 1<sup>er</sup> juin 2011.

Les revalorisations sont calculées à partir de la dernière grille des rémunérations issue de l'accord du 9 décembre 2009.

**Article 2**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
I	1 373	–
II	1 392	–
III	1 458	–
IV	1 619	–
V	1 821	–
VI	2 064	–
VII A	2 257	–
VII B	–	28 344
VIII	–	34 048
IX	–	40 121
X	–	47 062
XI	–	54 873
XII	–	63 550

### Article 3

Au 1<sup>er</sup> juin 2011, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
I	1 381	–
II	1 400	–
III	1 467	–
IV	1 626	–
V	1 828	–
VI	2 073	–
VII A	2 266	–
VII B	–	28 456
VIII	–	34 182
IX	–	40 279
X	–	47 248
XI	–	55 090
XII	–	63 801

### Article 4

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I à VII A de la nouvelle classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

### Article 5

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT :

- les avantages en nature ;
- la prime d'ancienneté ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juin 1989.

### Article 6

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

#### **Article 7**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires à la DIRECCTE de Paris et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 8**

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 8 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FACOPHAR ;

SIMV ;

SFRL ;

ANSVADM.

#### **Syndicat de salariés :**

FCE CFDT.

Brochure n° 3218

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL  
(Centres sociaux et socioculturels,  
associations d'accueil de jeunes enfants,  
associations de développement social local)**

**AVENANT N° 06-10 DU 24 NOVEMBRE 2010  
RELATIF AU DROIT SYNDICAL**

NOR : ASET1150219M  
IDCC : 1261

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**MODIFICATION DES ARTICLES 2, 3, 4 ET 5 DU PRÉAMBULE**

Afin que le dialogue social au niveau de la branche puisse se dérouler dans les meilleures conditions possibles au sein des instances paritaires nationales, les présentes modifications apportées au préambule ont pour objet de clarifier, d'apporter de la cohérence et d'actualiser les dispositions conventionnelles sur le fonctionnement général de la branche professionnelle.

De même, les dispositions ci-dessous viennent préciser les conditions d'autorisations d'absence pour représentation dans les commissions paritaires.

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

*Modification de l'article 2 du préambule*

L'article 2 du préambule de la convention collective nationale est ainsi rédigé. Il annule et remplace l'article 2 précédent.

« Article 2

*Le dialogue social de branche*

Les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial doivent promouvoir le dialogue social, tout en prenant en compte la réalité de cette branche principalement composée d'associations qui comptent moins de 10 salariés.

C'est pourquoi, ces partenaires sociaux réaffirment leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement dans le cadre des commissions paritaires nationales, groupes de travail paritaires et des instances de l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche (ACGFP) selon les modalités ci-dessous prévues et complétées par un règlement intérieur de ces commissions, groupes de travail et instances signé paritairement.

**Article 2.1**

*Les instances paritaires de négociation*

**2.1.1. Commission paritaire nationale de négociation**

**2.1.1.1. Composition**

La commission paritaire nationale de négociation (CPNN) est constituée paritairement de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle et/ou signataires de la convention collective et par un nombre égal de représentants désignés par le SNAECSO.

Les membres de la CPNN sont révocables à tout moment par leur organisation.

#### 2.1.1.2. Missions

La commission paritaire nationale de négociation a pour objet de :

- garantir l'application de la convention collective nationale ;
- négocier tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale ;
- être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social entre salariés et employeurs, et du droit syndical ;
- mettre en œuvre les négociations périodiques obligatoires conformément au code du travail, et veiller à l'établissement des rapports prévus par le code du travail ;
- définir la politique de l'emploi et de la formation de la branche à partir des éléments fournis par la CPNEF qui est ensuite chargée de leur mise en œuvre.

Elle s'appuiera notamment sur les travaux de l'observatoire de l'emploi et de la formation.

#### 2.1.1.3. Fonctionnement

La CPNN est présidée par un représentant du SNAECESO.

Le président convoque la CPNN, à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, au minimum une fois par année civile, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et/ou signataire de la convention collective, dans un délai qui ne peut dépasser 6 semaines après réception d'une demande motivée.

Sans un quorum fixé à 3 représentants du SNAECESO et à 3 représentants des différents syndicats représentatifs de salariés, aucune décision ne peut être prise. Dans ce cas, la CPNN se réunit à nouveau avec le même ordre du jour, dans un délai maximum de 1 mois, sans condition de quorum.

### 2.1.2. Commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation

#### 2.1.2.1. Composition

La commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation est constituée d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et/ou signataires de la convention collective et d'un nombre égal de représentants désignés par le SNAECESO, sous réserve de ce qui est indiqué à l'alinéa 2 du présent article.

Sans un quorum fixé au moins à 3 représentants du SNAECESO et à 3 représentants des organisations syndicales de salariés, aucune décision ne peut être prise. Dans ce cas, la commission se réunit de nouveau avec le même ordre du jour, impérativement sous quinzaine. Lors de cette réunion, les décisions sont prises à la majorité simple des présents.

Ses membres sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent avoir leur mandat prorogé.

#### 2.1.2.2. Attributions

La commission a pour attributions :

- a) de veiller au respect de la convention collective et de ses annexes par les parties en cause ;
- b) de donner toute interprétation des textes de la convention collective et de ses annexes ;
- c) de régler les conflits d'ordre général relatif à l'application de la convention collective et de ses annexes ;
- d) d'étudier toute demande de modification, de création ou de suppression d'emploi repère au niveau de la branche ;
- e) de vérifier la conformité des accords collectifs signés entre l'employeur et les instances représentatives du personnel avec les dispositions conventionnelles, réglementaires et la loi en vigueur.

#### 2.1.2.3. Assistance technique

Pour toutes les questions intéressant l'application de la convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un conseiller technique.

#### 2.1.2.4. Avis d'interprétation et de conciliation

##### a) Délais et procédure de saisine

Les requêtes aux fins de conciliation doivent être introduites par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et/ou signataires de la convention collective (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation se réunit à la demande de l'une des parties dans les 2 mois suivant la réception de la demande par le président de la commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation.

Le syndicat demandeur doit obligatoirement adresser un rapport écrit à l'autre partie pour étude préalable de la ou des questions soumises à la commission.

Le salarié et l'employeur impliqués dans le différend à l'origine de la demande peuvent être invités à fin d'audition. Les frais inhérents à leur audition sont pris en charge par le « fonds d'exercice du syndicalisme/développement du dialogue social » tel que figurant à l'article 6.2 du protocole d'accord instituant un fonds d'aide du paritarisme.

#### *b) Délibération*

Quelle que soit l'issue des débats un procès-verbal est établi, signé par les membres présents de la commission.

Lorsqu'un accord est intervenu, le procès-verbal est notifié sans délai aux parties et devient exécutoire.

En cas de désaccord sur tout ou partie du litige, le procès-verbal de non-conciliation doit préciser les points sur lesquels les différends persistent.

#### 2.1.2.5. Validation des accords

##### *a) Délais et procédure de saisine*

La saisine doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au président de la commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation.

Cette lettre de saisine doit être accompagnée :

- d'un exemplaire original de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel. S'il s'agit d'un avenant à un accord, l'accord initial doit être joint ;
- d'une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives de la branche au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives.

##### *b) Délibération*

Les décisions de la commission sont adoptées par l'accord du SNAEC SO et de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et/ou signataires de la convention collective.

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

L'accord collectif est réputé non écrit si la commission décide de ne pas valider l'accord collectif ou si le SNAEC SO et la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et/ou signataires de la convention collective sont en désaccord.

La commission doit se prononcer dans les 4 mois à compter de la réception du dossier complet. A défaut et conformément aux dispositions légales, l'accord est réputé avoir été validé.

#### 2.1.2.6. Présidence

La commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation prévue au présent titre est présidée alternativement tous les 2 ans par un membre désigné par le SNAEC SO et par un membre désigné par les organisations syndicales de salariés. La commission est convoquée par son président.

Le secrétariat est assuré par le SNAEC SO.

### 2.1.3. Commission paritaire nationale emploi-formation

Les commissions paritaires de l'emploi ont été instituées par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. La réforme de la formation professionnelle de 2004 a renforcé leurs missions dans la mise en œuvre des nouvelles mesures au niveau des branches professionnelles et des territoires.

Dans ce cadre et compte tenu de la volonté des organisations signataires de la convention collective de développer la qualification de l'emploi et la professionnalisation des acteurs de la branche, notamment dans le but d'assurer une meilleure employabilité des salariés, la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) a été créée par l'avenant du 29 mai 1990.

Elle propose à la CPNN les orientations et les priorités de la branche en matière de formation. Elle définit les mesures et les actions nécessaires à la mise en œuvre de ces orientations et de ces priorités validées par la CPNN. Pour ce faire, elle peut mettre en œuvre les dispositifs lui permettant d'identifier les besoins des employeurs et des salariés du secteur, et y répondre au niveau national et régional.

Elle s'appuiera notamment sur les travaux de l'observatoire de l'emploi et de la formation.

#### 2.1.3.1. Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF) est composée paritairement de 2 représentants par organisation syndicale de salarié représentative au niveau de la branche professionnelle et/ou signataire de la convention collective et par un nombre égal de représentants désignés par le SNAEC SO.

Sans un quorum fixé au moins à 3 représentants du SNAEC SO et 3 représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, aucune décision ne peut être prise. En ce cas la commission se réunit à nouveau avec le même ordre du jour dans les 15 jours et les décisions sont prises à la majorité des présents.

Les membres sont révocables à tout instant par leur organisation.

Ils sont renouvelables tous les ans et les membres sortants peuvent avoir leur mandat prorogé.

### 2.1.3.2. Objectifs

La commission paritaire nationale emploi-formation est chargée de mettre en place, en matière de formation et d'emploi, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par les parties signataires du présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'actions de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

### 2.1.3.3. Missions

#### a) Formation

En matière de formation, la commission paritaire nationale emploi-formation relevant de la présente convention, est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation, des formations en alternance, etc. ;
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion professionnelle ;
- rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer le plein emploi des ressources de formation.

#### b) Emploi

En matière d'emploi, la commission paritaire nationale emploi-formation est plus particulièrement chargée de :

- étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- susciter, en cas de licenciement économique, toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

### 2.1.3.4. Organisation

Les parties représentatives laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles d'organisation et de fonctionnement, notamment :

- périodicité et calendrier des réunions ;
- élection d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e), dans le respect du paritarisme ;
- détermination des ressources de la CPNEF et de ses moyens d'action.

Les membres de la commission paritaire nationale emploi-formation sont habilités à discuter des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à l'application du présent accord.

### 2.1.3.5. Financement des dispositifs de soutien de l'emploi et de la formation

Dans le but de répondre à la volonté des partenaires sociaux définie en introduction du présent article 4, la CPNEF peut concevoir et mettre en place des dispositifs visant au développement de la formation professionnelle et au soutien de l'emploi au niveau national et régional. Aussi, est créé un taux de prélèvement permettant à la CPNEF de financer des dispositifs de soutien au développement de l'emploi et de la formation de la branche. A ce titre, tous les employeurs quel que soit le nombre de salariés doivent cotiser 0,2 % de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution sera collectée par un organisme extérieur avec lequel une convention sera établie.

### 2.1.3.6. Litiges et contrôle

Toutes les difficultés d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord seront présentées à la commission paritaire nationale de négociation dans le cadre d'une mission paritaire d'évaluation et de médiation, destinée à rechercher les solutions les plus efficaces tenant compte :

- des possibilités et besoins des associations ;
- des attentes des salariés.

### 2.1.4. Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP)

L'association dénommée Association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la présente convention collective nationale (ACGFP), placée sous l'autorité de la commission paritaire nationale de négociation, a pour objet :

- de gérer les contributions, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue par l'accord paritaire de branche ;



- et, plus généralement, d'assurer la communication, l'information, la formation et le suivi financier auprès de la commission paritaire nationale de négociation.

## Article 2.2

### *Modalités d'exercice et développement du dialogue social de branche*

Les instances mentionnées ci-dessus sont composées de représentants d'organisations syndicales de salariés et d'employeurs constituées, de part et d'autre, par des permanents, ou des non permanents, salariés exerçant une activité professionnelle par ailleurs, ou, pour certains, bénévoles mandatés par leurs organisations syndicales professionnelles.

La participation à ces instances suppose des absences des salariés mandatés.

Cette absence est susceptible de créer un certain nombre de difficultés pour les salariés comme pour leurs employeurs habituels, spécialement lorsque la structure employeur est toute petite. Par ailleurs, cette situation n'est pas explicitement prévue par le code du travail qui ne fournit donc pas directement l'encadrement et la sécurisation juridique souhaitables.

#### 2.2.1. Autorisations d'absence pour représentation dans les commissions paritaires

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions figurant à l'article 2.2.1.1 pour la participation aux commissions paritaires nationales prévues par la convention collective et aux commissions ou groupes de travail paritaires constitués d'un commun accord au plan national et au plan régional par les parties signataires de l'accord.

Ces autorisations d'absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et de convocation ci-dessous précisées sont réunies, à charge pour le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

##### 2.2.1.1. Mandat pour représentation dans les commissions paritaires

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté pour une durée déterminée par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche et/ou signataires de la convention collective, et son employeur dûment informé de ce mandat.

A défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions prévues au présent article 2.2 et suivants de la convention collective.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche informent le président de la commission paritaire nationale de négociation ainsi que l'employeur du salarié mandaté du mandatement d'un salarié prononcé en cours d'année, de la révocation ou de la fin du mandat dans le mois qui suit.

##### 2.2.1.2. Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur 10 jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche et/ou signataires de la convention collective ayant mandaté le salarié ou par le salarié mandaté.

#### 2.2.2. Le fonds d'aide au paritarisme

Les organisations signataires de la convention collective souhaitent développer la négociation collective dans la branche et promouvoir le dialogue social au sein des structures relevant de la présente convention collective nationale des acteurs du lien social et familial. Il s'agit notamment de favoriser l'application de la convention collective nationale ainsi que la promotion et la valorisation de la branche.

Afin de permettre un tel développement, et pour tenir compte des différentes instances de négociation dans la branche professionnelle, il est nécessaire de mettre en place les moyens financiers pour pouvoir mener à bien toutes ces missions. C'est l'objet du fonds d'aide au paritarisme.

##### 2.2.2.1. Contribution de l'employeur

###### a) Montant

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective nationale sont tenus de verser au fonds d'aide au paritarisme une contribution annuelle égale à 0,08 % de la masse salariale annuelle brute déclarée dans la DADS1 au 31 décembre de l'année N – 1.

Cette contribution est au moins égale à 20 €.

###### b) Collecte

L'appel de la contribution est organisé par l'association chargée de la gestion des fonds du paritarisme pour la branche couverte par la convention collective (ACGFP). L'association peut confier la collecte à un organisme extérieur. L'appel de cette contribution est effectué une fois par an.

##### 2.2.2.2. Utilisations des fonds et affectation des ressources

Le fonds d'aide au paritarisme est régi selon les dispositions figurant dans le règlement intérieur de l'ACGFP. »

## Article 2

### *Suppression d'articles et modification de numérotation*

Les articles 3 « Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation » et 4 « Commission paritaire nationale emploi-formation » du préambule sont supprimés.

L'article 5 « Libertés d'opinion et libertés civiques » du préambule devient l'article 3, « Libertés d'opinion et libertés civiques » ; l'article 5.1 devient l'article 3.1 ; l'article 5.2 devient l'article 3.2 ; l'article 5.3 devient l'article 3.3 ; l'article 5.4 devient l'article 3.4.

## TITRE II

### **MODIFICATION DU CHAPITRE I<sup>ER</sup> « DROIT SYNDICAL »**

Les dispositions ci-dessous viennent préciser les conditions d'autorisations d'absence pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires ou pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental au titre de l'exercice du droit syndical au niveau de l'entreprise.

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

##### *Modification de l'intitulé de l'article 1<sup>er</sup>*

L'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> « Droit syndical », est désormais intitulé « Exercice du droit syndical au niveau de l'entreprise ». Cet intitulé remplace le précédent.

#### Article 2

##### *Modification de l'article 2 du chapitre I<sup>er</sup>*

L'article 2 du chapitre I<sup>er</sup> est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent.

##### « Article 2

##### *Absences liées à l'exercice d'activités syndicales pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires ou pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental*

Des absences sont accordées aux salariés dûment mandatés dans les conditions précisées ci-dessous :

##### Article 2.1

##### *Activités syndicales visées*

###### 2.1.1. Participation à des congrès ou assemblées statutaires

Des autorisations d'absence sont accordées à concurrence de 5 jours par an, par établissement et par organisation syndicale, pour la participation à des congrès et assemblées statutaires aux salariés dûment mandatés conformément à l'article 2.2 ci-dessous.

###### 2.1.2. Exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental

Sont ici visés les salariés membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental, désignés conformément aux statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont convoqués dans les conditions figurant à l'article 2.2 ci-dessous.

Des autorisations d'absences de courte durée sont accordées à ces salariés, à concurrence de 1 jour et demi par mois.

##### Article 2.2

##### *Conditions d'absence*

Ces autorisations d'absences sont accordées dès lors que les conditions de mandatement et de convocation ci-dessous précisées sont réunies, à charge pour le salarié convoqué de les présenter à son employeur.

###### 2.2.1. Exigence d'un mandat

###### 2.2.1.1. Mandat pour participation à des congrès ou assemblées statutaires

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Le mandat doit préciser le congrès ou l'assemblée statutaire pour lesquels le salarié est mandaté. Son employeur doit être dûment informé de ce mandat.

A défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions figurant aux articles 2.1.1 et 2.3 du présent chapitre.

#### 2.2.1.2. Mandat pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental

Pour bénéficier des dispositions des articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

Le mandat doit être à durée déterminée, à défaut, il doit être renouvelé chaque année. Il doit préciser les organes directeurs pour lesquelles le salarié est mandaté.

L'employeur du salarié mandaté doit être dûment informé de ce mandat.

A défaut de la communication du mandat, le salarié perd le bénéfice des dispositions figurant aux articles 2.1.2 et 2.3 du présent chapitre.

#### 2.2.2. Convocation écrite

Une convocation écrite précisant les lieux et dates est présentée à l'employeur 15 jours à l'avance pour chaque absence du salarié mandaté par l'organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

#### Article 2.3

##### *Maintien de la rémunération*

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions mentionnées ci-dessus à l'article 2.2 sont réunies. »

### TITRE III

#### **EXTENSION ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

Les signataires demandent l'extension du présent avenant dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 24 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNAECSO.

**Syndicat de salariés :**

FNSS CFTD.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE, DE LOCATION  
ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,  
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,  
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,  
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150240M  
IDCC : 1404

Vu l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 qui prévoit, entre autres dispositions, un maintien des garanties de prévoyance au profit des salariés en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage <sup>(1)</sup> ;

Vu l'avenant 40 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident dans la branche ;

Vu l'article 4 « financement du dispositif » de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 40 relatif à la mutualisation du risque maladie accident du travail,

les partenaires sociaux ont convenu au regard du bilan présenté par l'AG2R, concernant l'utilisation du dispositif de portabilité et son coût, des dispositions suivantes :

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

L'article 4 « financement du dispositif » de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 40 relatif à la mutualisation du risque maladie accident du travail du 15 juillet 2009 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'article 7 "Cotisation" de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété comme suit :

Les salariés qui quittent l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'ANI du 11 janvier 2008 bénéficient du maintien des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contreparties de cotisation ;

Les partenaires sociaux définiront si nécessaire les modalités d'un cofinancement du dispositif en fonction du bilan détaillé de l'utilisation du dispositif et de son coût présenté chaque année aux partenaires sociaux à l'occasion de la présentation des comptes du régime de prévoyance. »

**Article 2**

*Dispositions finales*

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Le présent avenant, établi en application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

(1) Sont exclues du dispositif les ruptures consécutives à une faute lourde.

Fait à Paris, le 16 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

DLR ;  
FNAR ;  
SEDIMA ;  
SMJ.

**Syndicats de salariés :**

FGMM CFDT ;  
FM CFE-CGC ;  
FNSM CFTC ;  
CGT-FO ;  
FTM CGT ;  
CSNVA.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE, DE LOCATION  
ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,  
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,  
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,  
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1150251M  
IDCC : 1404

Vu les articles L. 2241-7 et L. 2261-22, II, 3°, du code du travail ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 mise à jour le 10 décembre 1985 et notamment l'article 14, alinéa 5 du chapitre I<sup>er</sup>, le chapitre IV relatif à la classification professionnelle, l'article 9, alinéa 2 du chapitre IV de l'avenant n° 50 du 10 juin 1992 relatif aux certificats de qualification professionnelle et l'ensemble des articles de la dite convention, de ses avenants et accords en ce qu'ils se réfèrent à des coefficients de la classification professionnelle prévue par l'avenant n° 22 du 1<sup>er</sup> octobre 1980 modifié constitutif du chapitre IV de la convention collective nationale ;

Considérant la nécessité d'élaborer un nouveau système de classification conventionnelle des emplois,  
les signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes.

PRÉAMBULE

L'ensemble des entreprises des secteurs professionnels d'activité de la branche est confronté à des évolutions technologiques, économiques et organisationnelles qui transforment profondément et de plus en plus rapidement les emplois et les compétences requises pour les exercer. De plus, les activités de ces entreprises n'ont pas cessé de se diversifier au cours de ces dernières années.

Les partenaires sociaux constatent que la grille de classification en vigueur à ce jour ne peut plus prendre en compte ces évolutions. Cette grille repose, en effet, sur quatre critères communs à tous les métiers qui ne permettent plus aujourd'hui de distinguer la diversité des emplois de la branche.

Aussi, les partenaires sociaux estiment nécessaire de mettre en place un nouveau système de classification reposant sur la prise en compte de critères permettant de caractériser les emplois de la branche à partir de leur contenu réel et, partant, de les valoriser et de les promouvoir.

Pour répondre à cet objectif, les partenaires sociaux :

- mettent en place un système de classification des emplois à partir de cinq critères ;
- définissent une grille d'emplois repères ;
- instituent une grille de salaires minima conventionnels mensuels basée sur l'horaire légal et résultant de la nouvelle classification.

La nouvelle classification permet donc :

- de faire connaître à travers la grille des emplois repères les évolutions de carrières possibles au sein de chacun des secteurs professionnels d'activité de la branche ;
- d'intégrer les évolutions des compétences requises des salariés pour occuper leur emploi et ainsi favoriser leur progression de carrière ;
- d'intégrer les nouveaux emplois apparaissant dans les entreprises ;

- de faire connaître la diversité des emplois proposés par les entreprises de la branche et ainsi valoriser les emplois de chacun de ses secteurs professionnels d'activité ;
- de contribuer à valoriser les emplois, notamment auprès des jeunes.

De plus, cette nouvelle classification, en ce qu'elle définit les emplois de chaque secteur professionnel d'activité :

- constitue un outil à la disposition des chefs d'entreprise leur permettant de répondre aux impératifs liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- et permet aux salariés une meilleure lisibilité de leur emploi dans l'entreprise.

Le présent accord ne saurait cependant se confondre avec un accord à venir relatif au développement des emplois et des compétences et à leur gestion prévisionnelle.

Eu égard aux objectifs de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, dans la suite de l'accord du 16 juin 2009 relatif à la prohibition de toute discrimination éventuelle entre celles-ci et ceux-ci, les partenaires sociaux se sont employés à ce que la nouvelle classification soit élaborée à partir de critères neutres déterminés par rapport au contenu réel et objectif des emplois qu'ils ont vocation à classer et non en fonction des personnes qui les occupent.

L'économie du présent avenant repose sur une classification des emplois comme précisée ci-dessus alors que l'économie de la classification professionnelle issue de l'avenant n° 22 du 1<sup>er</sup> octobre 1980 modifié reposait, pour mémoire, « sur le principe d'une grille unique regroupant l'ensemble des catégories de salariés sans référence à des filières » (cf. point 2 de son préambule).

Les partenaires sociaux se sont ainsi attachés à la solution des situations concrètes découlant du passage d'une classification à l'autre.

## I. – Méthode de classification

### 1. Principe

La classification repose sur la définition de l'emploi entendu comme l'activité exercée par un salarié dont les caractéristiques (contenu, lieu d'exercice, modalités d'exécution...) varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, laquelle est au premier chef conditionnée par sa taille.

Pour définir l'emploi, l'employeur recourt dans un premier temps au guide de profil des emplois (cf. annexe V).

Il est procédé ensuite à la cotation de l'emploi défini selon les critères multiples et indépendants dits « critères de classification » définis à l'annexe I.

A partir de la définition de l'emploi et pour en assurer la classification, l'employeur vérifie le contenu de cet emploi au regard de la liste des emplois repères mentionnés à l'annexe VII.

A contenu identique, l'emploi vérifié par l'employeur ne peut être affecté d'un coefficient inférieur à celui de l'emploi repère correspondant (cf. 2 ci-dessous et annexe VII).

Dans les cas où l'emploi vérifié par l'employeur et l'emploi figurant dans la liste des emplois repères ne correspondent pas, ou qu'imparfaitement, le guide de profil des emplois (cf. annexe V) sert à coter l'emploi vérifié.

L'emploi, y compris son coefficient, évolue dès lors qu'une modification significative est apportée à ses caractéristiques.

A tout moment de l'exécution de son contrat de travail, le salarié peut demander à son employeur que soit vérifiée l'adéquation entre l'emploi qu'il occupe et le contenu de l'emploi qui s'y réfère dans la liste des emplois repères et, en tout cas, à l'occasion de l'entretien professionnel.

En fonction de leur cotation, les emplois sont distribués dans les trois catégories de personnel suivantes :

- ouvriers, employés : personnels relevant des niveaux I, II, III ;
- techniciens, agents de maîtrise : personnels relevant des niveaux IV, V, VI ;
- cadres : personnels relevant des niveaux VII, VIII, IX.

Il convient de préciser à cet égard que les catégories ci-dessus n'ont de valeur qu'au regard de la finalité du présent accord et ne sauraient servir par exemple à la détermination des protocoles préélectoraux.

### 2. Emplois repères

La méthode suivie pour déterminer les emplois repères dans la branche appelle plusieurs opérations :

a) A partir des enquêtes réalisées dans le cadre du bilan économique et social, chaque organisation professionnelle a répertorié les emplois le plus souvent rencontrés dans son secteur d'activité.

b) Les organisations professionnelles ont ensuite dressé la liste des emplois les plus communément présents dans les entreprises de chacun des secteurs professionnels d'activité de la branche soit :

- machinisme agricole ;
- bâtiment, travaux publics, manutention ;
- parcs et jardins ;
- maréchalerie.

Cette liste a été confectionnée sans tenir compte de la plus ou moins grande ancienneté de ces emplois dans le secteur ou dans l'entreprise ou de leur appellation telle qu'elle figure, par exemple, sur le bulletin de paie du salarié.

c) A ensuite été dressée la liste des emplois communs aux quatre secteurs de la branche.

La résultante de ces opérations est que, pour l'élaboration de la liste des emplois repères figurant à l'annexe VII du présent avenant ont été retenus :

- les emplois identiques, et partant fongibles : sont réputés tels les emplois qui ont les mêmes caractéristiques ;
- les emplois uniques, et partant irréductibles les uns aux autres : sont réputés tels les emplois dont les caractéristiques sont propres et sans équivalence ou correspondance avec d'autres emplois.

Cette liste des emplois repères est appelée à être réexaminée au moins tous les 5 ans aux fins de recenser les modifications qui peuvent l'affecter.

Ces modifications intéressent soit tout ou partie des caractéristiques des emplois, soit leur existence même, qu'il s'agisse de noter leur éventuelle disparition, leur altération ou leur naissance.

Ces emplois repères ont fait l'objet d'une cotation selon la méthode définie au 3 ci-dessous et à cette cotation correspondent un coefficient minimum et maximum (cf. annexe VII) et un salaire minimum et maximum mensuel conventionnel garantis.

L'employeur qui occupe un salarié dans un emploi correspondant à un emploi repère (cf. annexe VII), alors même que celui-ci n'est pas mentionné dans le secteur d'activité de l'entreprise, est tenu de respecter la classification de cet emploi.

### 3. Critères de classification et cotation de l'emploi

Le niveau et le coefficient de chaque emploi sont déterminés par une cotation établie à partir de cinq critères, dits « critères de classification ».

Ces critères sont les suivants :

- formation et/ou connaissances requises (8 degrés) ;
- technicité, complexité (10 degrés) ;
- autonomie, initiative, responsabilité (9 degrés) ;
- conseil, animation, gestion-direction (9 degrés) ;
- communication, contacts, échanges (8 degrés).

Le contenu de chacun des critères figure à l'annexe I.

L'application de ces critères conduit à l'attribution d'un certain nombre de points pour chaque emploi.

Pour chaque emploi, le total des points résultant de l'application des cinq critères de classification permet d'attribuer un coefficient alphanumérique (cf. annexe II).

Ces coefficients sont regroupés en trois niveaux pour chacune des catégories professionnelles qui suivent :

#### Ouvriers, employés

Relèvent de cette catégorie les salariés qui occupent des emplois se situant dans les niveaux suivants :

Niveau I, coefficients A10-A20 : exécution de tâches simples, souvent répétitives, ou travaux peu qualifiés demandant une connaissance limitée des outils et/ou des moyens de travail utilisés.

Niveau II, coefficients A30-A50 : exécution de travaux qualifiés nécessitant une connaissance des caractéristiques de l'emploi et/ou des principes de base de fonctionnement des outils et/ou des moyens de travail utilisés.

Niveau III, coefficients A60-A80 : outre la nécessaire compréhension de l'environnement décrit au niveau II, réalisation de travaux impliquant des connaissances particulières des produits, des services rendus, des équipements et des procédures.

#### Techniciens et agents de maîtrise

Relèvent de cette catégorie les salariés qui occupent des emplois se situant dans les niveaux suivants :

Niveau IV, coefficients B10-B30 : réalisation de travaux comportant des difficultés techniques ou technologiques nécessitant la maîtrise d'une spécialisation professionnelle avec éventuellement un rôle d'animation et/ou de soutien à d'autres salariés dans le cadre d'une production ou d'un service rendu.

Niveau V, coefficients B40-B60 : réalisation de travaux nécessitant la mise en œuvre de techniques et/ou de technologies spécifiques et pouvant impliquer des connaissances connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre avec vérifications, contrôles et mises au point en cours d'exécution. Lorsqu'il y a exercice d'une responsabilité hiérarchique, celle-ci porte sur la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des travaux de niveau inférieur.

Niveau VI, coefficients B70-B80 : à ce niveau sont classés les emplois hautement qualifiés et/ou spécialisés. Le travail est caractérisé par l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes. Les emplois peuvent comprendre la réalisation ou la coordination de travaux d'ensemble, l'animation directe ou indirecte d'un ou de plusieurs groupes de travail.



## Cadres

Relèvent de cette catégorie les salariés occupant des emplois faisant appel à des compétences appuyées sur une formation généralement supérieure ou acquises par une expérience équivalente et comportant des responsabilités élevées dans des activités dominantes :

- soit d'encadrement d'autres salariés, c'est-à-dire des responsabilités d'animation et de communication, d'organisation, de contrôle et d'appréciation, de formation ;
- soit d'expertise, d'étude ou de conseil, qu'elles relèvent de domaines techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.

Ces emplois sont classés dans les niveaux suivants :

Niveau VII, coefficients C10-C20 : à ce niveau, sont classés les emplois dont l'objet est de traduire les objectifs globaux de l'entreprise dans le(s) domaine(s) d'activité(s) dont ils relèvent et de déterminer les actions propres à les réaliser.

L'exercice de ces emplois requiert la mise en œuvre de connaissances, de compétences et de savoir-faire dans le(s) domaine(s) technique(s) et technologique(s), et/ou dans le domaine de la gestion et du management : analyse de situations, prévisions, résolution de problèmes, animation, relations extérieures.

Niveau VIII, coefficients C30-C40 : à ce niveau, les emplois comprennent la responsabilité :

- soit d'une unité importante d'un établissement en faisant notamment des liaisons ou interconnexions avec les autres unités de celui-ci ;
- soit de plusieurs unités appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- soit d'un établissement d'importance moyenne ;
- soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.

Ils peuvent impliquer de participer à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.

Selon la structure ou la taille de l'entreprise, les emplois de ce niveau peuvent relever de l'autorité directe du chef d'entreprise.

Niveau IX, coefficients C50-C60 : les emplois de ce niveau sont caractérisés par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant des compétences étendues et de haut niveau ainsi que la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Ils impliquent de participer à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.

Les emplois de ce niveau relèvent de l'autorité directe du chef d'entreprise ou du conseil d'administration de l'entreprise.

### 4. Classification des salariés titulaires de certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques à la branche

Les salariés titulaires, à leur embauche ou en cours de carrière, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la branche bénéficient de la garantie de classification minimale correspondant à leur CQP telle que mentionnée dans l'annexe III.

Lorsque dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur, le salarié obtient un CQP validé par la branche, il bénéficie au moins de la garantie de classification minimale correspondant à ce CQP telle que mentionnée à l'annexe III.

## II. – Conditions de mise en œuvre de la nouvelle classification

### 1. Procédure de mise en place

La direction établit un projet de classification des différents emplois de son entreprise selon la méthode définie au I du présent avenant, en s'appuyant sur le guide de profil des emplois et le tableau de cotation (cf. annexes V et VI) ainsi que sur la liste des emplois repères de la branche (cf. annexe VII).

### 2. Consultation et information

#### 2.1. Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel et/ou de délégués syndicaux

##### 2.1.1. Consultation

La mise en place de la nouvelle classification est subordonnée à l'information et à la consultation du comité d'entreprise (CE), de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP). A cette occasion, et en application de l'article 1<sup>er</sup> du V du présent avenant, l'employeur précise la date à laquelle la nouvelle classification entrera en vigueur dans l'entreprise.

Aux fins de la complète information de l'institution représentative du personnel (IRP) consultée, l'employeur lui remet un tableau ventilant de façon anonyme le personnel selon l'actuelle classification et la nouvelle.

Le cas échéant, des groupes de travail peuvent être constitués au sein du CE, ou à défaut, au sein de la DUP ou, à défaut, avec les DP, pour examiner les incidences de la nouvelle classification, auquel cas le temps consacré aux réunions des groupes de travail est considéré comme du travail effectif.

L'avis de l'institution représentative du personnel est recueilli dans le délai prévu par les dispositions législatives en vigueur.

Si besoin est, une réunion supplémentaire peut être demandée par la majorité des membres titulaires de l'institution intéressée pour examiner les questions posées par le changement de classification.

Les délégués syndicaux de l'entreprise sont informés sous les mêmes conditions que les IRP.

#### 2.1.2. Information au salarié

Cette information succède à la consultation des institutions représentatives du personnel et à l'information des délégués syndicaux.

Au plus tard 1 mois avant la date de mise en œuvre dans l'entreprise de la nouvelle classification, l'employeur informe le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, du niveau et du coefficient se rapportant à son emploi et résultant de la nouvelle classification. Le tableau de cotation de son emploi est joint à cette correspondance (cf. annexe VI). L'employeur tient à la disposition du salarié un exemplaire du présent avenant.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié concernant l'application de l'ancienne à la nouvelle classification, les parties signataires souhaitent qu'il soit fait appel avant tout recours contentieux à une solution négociée dans le cadre de l'entreprise, notamment dans le cadre du groupe de travail, ou si elle n'aboutit pas, que le litige soit porté devant la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale.

### 2.2. En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel

En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel ou dans les entreprises de moins de 11 salariés, la mise en œuvre de la nouvelle classification n'est possible qu'après l'information des salariés. Celle-ci obéit aux règles suivantes.

#### 2.2.1. Information des salariés

L'employeur, à l'exception de celui d'une très petite entreprise dans laquelle l'information du salarié peut être individuelle, réunit le personnel avant l'information individuelle prévue à l'article 2.2.2 ci-après. A cette occasion et en application de l'article 1<sup>er</sup> du V du présent avenant, il précise la date à laquelle la nouvelle classification entrera en vigueur dans l'entreprise.

Au cours de cette réunion, l'employeur informe les salariés de la modification de la classification et de ses modalités d'application.

Le temps consacré à cette réunion est considéré comme du travail effectif.

#### 2.2.2. Information au salarié

Au plus tard 1 mois avant la date de mise en œuvre dans l'entreprise de la nouvelle classification, l'employeur informe le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, du niveau et du coefficient se rapportant à son emploi et résultant de la nouvelle classification. Le tableau de cotation de son emploi est joint à cette correspondance (cf. annexe VI). L'employeur tient à la disposition du salarié un exemplaire du présent avenant.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié concernant l'application de la nouvelle classification, les parties signataires souhaitent qu'il soit fait appel avant tout recours contentieux à une solution négociée dans le cadre de l'entreprise ou, si elle n'aboutit pas, que le litige soit porté devant la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale.

### 3. Garanties conventionnelles

La mise en œuvre de la nouvelle classification suppose le respect de principes généraux et/ou de règles particulières applicables aux salariés concernés.

A ce titre, le respect des principes généraux définis dans le préambule du présent avenant s'applique tant aux salariés en poste à la date de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'entreprise qu'à ceux embauchés postérieurement à cette date.

#### 3.1. Garantie pour les salariés en poste à la date de mise en œuvre dans l'entreprise

##### 3.1.1. Garantie de salaire minimum mensuel conventionnel

La garantie du salaire minimum mensuel conventionnel des salariés concernés s'établit de la manière suivante :

- par application du nouveau système de classification, l'emploi des salariés se voit affecté d'un nouveau coefficient exprimé en lettres et points, lequel détermine le salaire minimum mensuel conventionnel ;
- ce salaire est comparé avec le salaire minimum fixé pour le coefficient attribué au salarié selon le système de classification issu de l'avenant n° 22 du 1<sup>er</sup> octobre 1980 modifié ;

- si le salaire minimum mensuel découlant de l'ancien système de classification est inférieur au salaire minimum mensuel découlant du nouveau système de classification, c'est le salaire minimum découlant du nouveau système de classification qui s'applique et sert de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que défini par l'article 5 du chapitre II de la convention collective nationale ;
- si le salaire minimum mensuel découlant de l'ancien système de classification est égal ou supérieur au salaire minimum mensuel découlant du nouveau système de classification, le salarié conserve la garantie du salaire minimum premièrement cité, jusqu'à ce qu'il soit rattrapé par celui résultant de l'évolution des négociations sur les salaires minima mensuels garantis issus de la nouvelle classification. Le calcul de la prime d'ancienneté défini à l'article 5 du chapitre II de la convention collective nationale s'effectue alors sur la base du salaire minimum mensuel conventionnel garanti jusqu'à ce qu'il soit rattrapé par celui résultant de l'évolution des négociations sur les salaires minima.

### 3.1.2. Autres garanties

De façon plus générale, le changement de système de classification conventionnelle ne peut avoir pour effet de modifier les clauses essentielles du contrat de travail, de dénaturer l'emploi ou de déclasser le salarié.

L'application de la nouvelle classification ne peut en aucun cas entraîner :

- une diminution du salaire réel de base du salarié ;
- une diminution de toute prime ou indemnité résultant du contrat de travail dès lors qu'elle se réfère à un coefficient résultant de l'avenant n° 22 du 1<sup>er</sup> octobre 1980 modifié, sauf accord écrit des parties.

A compter du premier mois de mise en œuvre de la nouvelle classification, le bulletin de paie mentionne l'emploi et le coefficient mis à jour, sans qu'il incombe à l'employeur de rédiger des avenants aux contrats de travail de chacun des salariés.

### 3.2. Garantie de salaire à l'embauche des salariés titulaires des diplômes de l'Education nationale et de titres spécifiques à la branche

Les salariés titulaires d'un diplôme de l'Education nationale ou d'un titre spécifique à la branche figurant à l'annexe IV bénéficient à leur embauche d'une garantie minimale de salaire, telle que mentionnée dans cette même annexe, dès lors que l'emploi requiert le diplôme ou le titre en question.

## III. – Salaires minima conventionnels mensuels garantis

Comme il est dit au nouveau chapitre V de la convention collective nationale dans sa rédaction issue du IV du présent avenant, les salaires minima mensuels conventionnels garantis issus de la nouvelle classification sont mentionnés dans un barème national qui fait l'objet d'au moins une négociation salariale dans l'intervalle d'une année.

A cet égard, les informations chiffrées figurant à l'annexe VIII sont appelées à être reprises dans un premier avenant portant barème national des salaires minima conventionnels garantis.

Ainsi, dès la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent avenant, les partenaires sociaux s'engagent à se revoir pour conclure l'avenant mentionné à l'alinéa précédent, et à actualiser, en tant que de besoin, les indications chiffrées de l'annexe VIII.

## IV. – Modifications de certains articles de la convention collective nationale induites par les dispositions précédentes du présent avenant

A la date d'application du présent avenant :

Le cinquième alinéa de l'article 14 du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale est ainsi rédigé :

« Le niveau et le coefficient hiérarchique ».

Le chapitre IV de la convention est abrogé.

Le chapitre V de la convention est ainsi rédigé :

« Chapitre V : Barème national des salaires minima mensuels conventionnels garantis.

Un barème national mentionne le montant des salaires minima mensuels conventionnels garantis aux salariés eu égard au classement des emplois qu'ils occupent opéré par la classification professionnelle en vigueur et à la durée légale hebdomadaire du travail.

Ce barème fait l'objet d'au moins une négociation dans l'intervalle d'une année.

Le résultat des négociations salariales donne lieu, en tant que de besoin, à la publication d'un avenant à la convention collective nationale. »

A la même date, les références à des coefficients issus de l'ancienne classification figurant dans la convention collective nationale, ses avenants et accords sont remplacées par les coefficients issus de la nouvelle classification des emplois.

## V. – Dispositions transitoires et finales

### 1. Entrée en vigueur du présent avenant

Compte tenu des changements importants introduits par le nouveau système de classification, le présent avenant prend effet 9 mois après le premier jour du mois civil suivant la date de parution au *Journal officiel* de la République française de son arrêté d'extension.

Aussi longtemps que l'arrêté d'extension prévu au premier alinéa n'est pas paru au *Journal officiel* de la République française, la classification professionnelle prévue par l'avenant n° 22 du 1<sup>er</sup> octobre 1980 modifié reste applicable aux entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique défini à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I de la convention collective nationale.

### 2. Application du présent avenant

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui défini à l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale à l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers (VRP) remplissant les conditions du statut légal des VRP et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

### 3. Dépôt de l'avenant

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant ainsi que ses huit annexes (I, II, III, IV, V, VI, VII et VIII) au ministre du travail.

Fait à Paris, le 16 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

DLR ;  
FNAR ;  
SEDIMA ;  
SMJ.

#### **Syndicats de salariés :**

FGMM CFDT ;  
FNSM CFTC ;  
FFOM ;  
CSNVA.

## ANNEXE I

### CRITÈRES DE CLASSIFICATION

#### Critère 1

##### *Formation et/ou connaissances requises*

Ce critère, gradué en huit degrés, permet d'évaluer le niveau des connaissances générales et spécifiques nécessaires pour occuper l'emploi concerné.

Les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle (CQP) dont il est fait mention dans le tableau ci-dessous ne sont pris en considération que s'ils sont en rapport avec l'emploi et si leur mise en œuvre est effective dans l'emploi.

Les connaissances requises peuvent être acquises soit dans le cadre du système éducatif, soit par des actions de formation continue, soit par la pratique professionnelle.

Pour la cotation des emplois existants dans l'entreprise, le niveau de formation et/ou d'expérience exigé correspond à celui qui serait normalement demandé dans le cas d'une embauche extérieure.

Les niveaux des connaissances sont les suivants :

DEGRÉ	FORMATION ET/OU CONNAISSANCES REQUISES	POINTS
1 <sup>er</sup>	<p>Emploi nécessitant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– comprendre des consignes, d'exprimer des observations ;</li> <li>– et d'être capable de reproduire des gestes simples après quelques heures ou quelques jours d'exercice.</li> </ul> <p>La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'éducation professionnelle, du brevet élémentaire du premier cycle (BEPC) et du brevet des collèges, de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	10
2 <sup>e</sup>	<p>Emploi nécessitant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– savoir écrire des textes courts, lire et comprendre un texte simple, de maîtriser les quatre opérations arithmétiques (avec ou sans outils) et des aptitudes à apprendre à utiliser un équipement simple moyennant quelques semaines de formation ;</li> <li>– connaître la pratique de procédures répétitives et de séquences de travail standardisées et/ou l'utilisation simple d'équipements ou de machines.</li> </ul> <p>La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), du brevet d'études professionnelles (BEP), des titres professionnels de niveau V, de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	25
3 <sup>e</sup>	<p>Emploi nécessitant une bonne formation générale ou technique de son titulaire complétée d'une expérience professionnelle suffisante pour mettre en pratique efficacement et de manière relativement autonome ses connaissances ; la connaissance de techniques professionnelles de base, de processus de travail ou de méthodes impliquant une aptitude à utiliser un équipement spécialisé.</p> <p>La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) avec mention complémentaire, du brevet d'études professionnelles (BEP) avec mention complémentaire, du baccalauréat professionnel, du brevet technique des métiers, du baccalauréat technologique, des titres professionnels de niveau IV et des certificats de qualification professionnelle (CQP), de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	40
4 <sup>e</sup>	<p>Emploi nécessitant une maîtrise de l'application pratique des procédures, techniques et principes relatifs au domaine professionnel et requérant des connaissances à caractère pratique.</p> <p>La formation nécessaire correspond :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– au niveau de scolarité d'un diplôme d'un cycle d'enseignement supérieur court : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), diplôme d'études universitaires générales (DEUG), certificat de qualification professionnelle (CQP) ou de leurs équivalents européens reconnus ou acquis par des actions de formation professionnelle continue ;</li> <li>– au diplôme professionnel du premier cycle d'enseignement technique (diplôme d'études supérieures techniques du Conservatoire national des arts et métiers-CNAM) ou de leurs équivalents européens reconnus ou acquis par des actions de formation professionnelle continue ;</li> <li>– à la combinaison d'une formation générale secondaire (baccalauréat ou autre) et d'une expérience professionnelle de quelques années ayant permis de maîtriser les méthodes, procédures et pratiques de l'emploi occupé.</li> </ul> <p>A défaut, le niveau de formation requis est attesté par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	70

DEGRÉ	FORMATION ET/OU CONNAISSANCES REQUISES	POINTS
5 <sup>e</sup>	Emploi nécessitant une maîtrise de l'application pratique des procédures, techniques et principes relatifs au domaine professionnel et requérant des connaissances à caractère pratique sanctionnées par une licence professionnelle ou son équivalent européen reconnu, ou acquises par des actions de formation professionnelle continue et par la pratique professionnelle.	80
6 <sup>e</sup>	Emploi nécessitant une connaissance approfondie d'un domaine technique ou spécialisé impliquant le savoir et l'assimilation de savoirs, de pratiques et d'usages complexes acquis : – dans le cadre d'un cycle d'enseignement supérieur long : école d'ingénieurs, école de commerce, diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS), master, diplôme d'études supérieures techniques du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) ou leurs équivalents européens reconnus ; – ou, à défaut, par des actions de formation professionnelle continue et par l'expérience professionnelle résultant de nombreuses années de vie professionnelle.	90
7 <sup>e</sup>	Emploi nécessitant des connaissances approfondies d'un domaine technique ou spécialisé combinant le savoir et une large compréhension de pratiques et d'usages complexes, des expériences variées, acquis : – dans le cadre d'un cycle d'enseignement supérieur long dans le cadre de la formation initiale ou continue complété par de nombreuses années d'expérience professionnelle ; – ou, à défaut, par l'expérience professionnelle résultant de nombreuses années de vie professionnelle.	120
8 <sup>e</sup>	Emploi exigeant une maîtrise complète des principes, concepts, et pratiques acquis après une formation et une expérience approfondie dans un domaine hautement spécialisé ou dans l'administration des affaires. Ces emplois concernent : – soit des généralistes dirigeant des entreprises ou des centres importants de profit qui nécessitent un bon niveau de connaissances dans les divers domaines, technique, commercial, financier, ressources humaines, etc. ; – soit des spécialistes, experts reconnus dans un domaine de connaissances suffisamment vaste, pratique et/ou théorique.	150

## Critère 2

### *Technicité, complexité*

Ce critère, gradué en dix degrés, concerne la compétence spécifique requise pour exercer l'emploi dans un contexte opérationnel.

Pour l'application de ce critère, les mots « technicité » et « complexité » sont ainsi définis :

**Technicité** : caractère de ce qui appartient à un domaine particulier et/ou spécialisé de l'activité ou de la connaissance (ensemble des procédés d'un emploi).

**Complexité** : caractère de ce qui est difficile, de ce qui supporte plusieurs contraintes différentes. Un emploi complexe comprend un grand nombre d'activités qui supposent de la réflexion et la combinaison de moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé.

DEGRÉ	TECHNICITÉ, COMPLEXITÉ	POINTS
1 <sup>er</sup>	Exécution de tâches simples souvent répétitives.	10
2 <sup>e</sup>	Exécution de tâches simples et/ou diversifiées souvent répétitives faisant appel à des pratiques techniques.	20
3 <sup>e</sup>	Exécution de tâches simples et/ou diversifiées souvent répétitives nécessitant des combinaisons techniques.	30
4 <sup>e</sup>	Exécution de travaux exigeant : – soit une bonne pratique du métier de base ; – soit une connaissance des principes de base du fonctionnement d'une installation ou d'un système.	40
5 <sup>e</sup>	Travaux exigeant des connaissances particulières du produit et/ou des équipements d'exploitation liés à une prestation de services.	55
6 <sup>e</sup>	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques.	60
7 <sup>e</sup>	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre de solutions proposées pour les atteindre.	80
8 <sup>e</sup>	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre et intervention de solutions nouvelles.	100

DEGRÉ	TECHNICITÉ, COMPLEXITÉ	POINTS
9 <sup>e</sup>	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre et intervention de solutions nouvelles dans le cadre de situations qui mettent en jeu des données nombreuses et complexes concernant plusieurs secteurs de l'entreprise.	125
10 <sup>e</sup>	Travaux nécessitant l'exploitation d'informations présentant de grandes difficultés de traitement.	150

### Critère 3

#### *Autonomie, initiative, responsabilité*

L'exercice d'un emploi appelle une plus ou moins grande autonomie de son titulaire, puis, selon l'étendue de celle-ci, une capacité d'initiative, voire de responsabilité de sa part.

Ce critère, gradué en neuf degrés, mesure l'étendue de l'autonomie, de l'initiative et de la responsabilité conférée à son titulaire pour l'exercice de l'emploi.

DEGRÉ	AUTONOMIE, INITIATIVE, RESPONSABILITÉ	POINTS
1 <sup>er</sup>	L'emploi ne requiert aucune autonomie de la part de son titulaire.	5
2 <sup>e</sup>	L'emploi nécessite de suivre des consignes simples et précises dont l'application est contrôlée fréquemment.	20
3 <sup>e</sup>	L'emploi consiste à suivre des directives générales : les opérations effectuées sont contrôlées à intervalles réguliers.	35
4 <sup>e</sup>	L'emploi oblige à choisir parmi des méthodes préalablement assignées pour atteindre les objectifs définis.	50
5 <sup>e</sup>	L'emploi requiert pour partie de prendre des initiatives dans le cadre des directives générales.	65
6 <sup>e</sup>	L'emploi nécessite de rechercher des solutions aux difficultés rencontrées et de proposer des moyens pour les résoudre.	80
7 <sup>e</sup>	L'emploi requiert de participer à la définition des directives à faire appliquer.	110
8 <sup>e</sup>	L'emploi consiste à définir ou optimiser les moyens à mettre en œuvre dans le cadre d'objectifs ou d'un budget défini auxquels le titulaire de l'emploi participe.	140
9 <sup>e</sup>	L'emploi implique de définir des objectifs, des budgets, et/ou des orientations.	170

### Critère 4

#### *Conseil, animation, gestion/direction*

L'exercice de l'emploi peut conduire son titulaire soit à partager avec ses collègues, assistance, conseils, savoirs et compétences techniques, voire à les animer ou éventuellement à les gérer ou les diriger, soit à mettre en œuvre un niveau signalé de savoir-faire dans un ou plusieurs domaines ou spécialités.

Ce critère, gradué en neuf degrés, tend à évaluer l'importance des fonctions, de conseil, d'assistance, d'expertise ou de gestion/direction inhérentes à l'exercice de l'emploi.

Les principales notions employées par ce critère :

- savoir-faire ;
- assistance ;
- conseil ;
- gestion/direction,

sont définies comme suit :

**Savoir-faire** : le savoir-faire ou l'expertise technique ne sont à considérer qu'au regard du niveau moyen du savoir-faire ou de l'expertise du personnel de l'entreprise compte tenu de l'emploi occupé.

**Assistance** : activité exercée à l'intérieur d'un groupe et visant à faciliter la compréhension, notamment technique, des tâches.

**Conseil** : action d'assister une autre personne dans la gestion technique de ses affaires par un apport de savoir-faire.

**Gestion/direction** : action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Ces deux notions impliquent un rôle d'autorité : soit hiérarchique (commandement), soit technique (validation, savoir-faire, expertise), à condition que celui-ci soit permanent.

DEGRÉ	CONSEIL, ANIMATION, GESTION/DIRECTION	POINTS
1 <sup>er</sup>	L'emploi ne requiert pas de la part de son titulaire qu'il apporte une aide ou un conseil.	10
2 <sup>e</sup>	L'emploi peut amener son titulaire à apporter une aide ou un conseil.	30
3 <sup>e</sup>	L'emploi amène son titulaire à apporter une aide technique aux autres salariés par sa connaissance professionnelle.	40
4 <sup>e</sup>	L'emploi requiert une technicité qui amène son titulaire à faire bénéficier l'ensemble du personnel de ses savoirs et de sa technicité.	55
5 <sup>e</sup>	L'emploi amène son titulaire : – à animer ou conseiller des salariés d'un même service de façon permanente ; – à faire bénéficier l'entreprise de son niveau d'expertise dans un domaine ou une spécialité.	70
6 <sup>e</sup>	L'emploi amène son titulaire : – à animer et/ou conseiller des salariés de façon permanente et à s'assurer de la bonne fin des opérations qui leur sont confiées ; – à faire bénéficier l'entreprise de son niveau d'expertise approfondie dans un domaine ou une spécialité.	80
7 <sup>e</sup>	L'emploi requiert un niveau d'expertise dans plusieurs domaines ou spécialités et amène son titulaire : – à animer, diriger et conseiller des salariés de coefficients inférieurs ; – à assurer le lien fonctionnel avec d'autres services.	90
8 <sup>e</sup>	L'emploi implique : – la gestion d'une équipe comprenant au moins un autre cadre ou la direction d'un service ; – ou de faire bénéficier l'entreprise de son niveau d'expertise approfondie dans plusieurs domaines ou spécialités.	120
9 <sup>e</sup>	L'emploi implique la direction ou la coordination de plusieurs services pouvant être hétérogènes, de l'établissement ou de l'entreprise.	150

### Critère 5

#### *Communication, contacts, échanges*

Ce critère concerne les différents types de situations relationnelles qu'implique l'emploi tant à l'intérieur de l'entreprise que vis-à-vis d'interlocuteurs extérieurs. Ces situations correspondent à des finalités distinctes :

- communiquer (informer, écouter, formuler) et former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) ;
- coopérer (travailler avec d'autres à la réalisation d'objectifs communs) ;
- négocier (rechercher des ajustements entre des positions ou intérêts différents) et convaincre (influencer, faire évoluer, faire adhérer).

La définition de chacun des huit degrés de ce critère prend en compte la variété des finalités recherchées et la diversité des interlocuteurs concernés.

DEGRÉ	COMMUNICATION, CONTACTS, ÉCHANGES	POINTS
1 <sup>er</sup>	L'emploi nécessite peu d'échanges d'informations professionnelles en dehors des relations de bon voisinage.	10
2 <sup>e</sup>	L'emploi nécessite des échanges répétés et prédéfinis limités à l'équipe et/ou avec des personnes de l'extérieur.	20
3 <sup>e</sup>	L'emploi amène le salarié à des échanges d'informations avec d'autres équipes de l'entreprise et/ou avec des personnes de l'extérieur.	40
4 <sup>e</sup>	L'emploi implique de traiter et d'utiliser les informations fournies par les salariés du service et/ou des autres services et/ou des intervenants extérieurs.	60
5 <sup>e</sup>	L'emploi implique de faire circuler les informations à l'intérieur de l'entreprise en s'assurant de leur bonne compréhension.	70
6 <sup>e</sup>	L'emploi exige une liaison constante avec les autres services de l'entreprise et/ou des personnes de l'extérieur afin de permettre la coordination des services concernés.	90
7 <sup>e</sup>	L'emploi exige de recueillir, de coordonner et d'analyser les informations permettant au titulaire de prendre en accord avec sa hiérarchie des décisions qui engagent l'entreprise et d'en assurer la diffusion ou l'exécution auprès des personnes concernées.	100
8 <sup>e</sup>	L'emploi exige la capacité de convaincre plusieurs services ou activités du bien fondé d'informations intéressant leur marche générale.	150



## ANNEXE II

TABLEAU DES COEFFICIENTS RÉSULTANT DE LA COTATION

CATÉGORIE	COTATION		COEFFICIENT	NIVEAU
	Min.	Plafond		
Ouvriers employés	45	60	A10	I
	65	80	A20	
	85	100	A30	II
	105	125	A40	
	130	150	A50	
	155	175	A60	III
	180	205	A70	
	210	240	A80	
Techniciens, Agents de maîtrise	245	260	B10	IV
	265	285	B20	
	290	310	B30	
	315	335	B40	V
	340	365	B50	
	370	395	B60	
	400	435	B70	VI
	440	475	B80	
Cadres	480	520	C10	VII
	525	565	C20	
	570	610	C30	VIII
	615	660	C40	
	665	715	C50	IX
	720	770	C60	

### ANNEXE III

#### CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP) SPÉCIFIQUES À LA BRANCHE

CQP	CLASSIFICATION
Agent de maintenance des matériels. Option injection, hydraulique, électricité	A50
Agent de maintenance des matériels de manutention	A60
Agent de maintenance des matériels de travaux publics	A60
Monteur en installations de traite	A50
Technicien de maintenance des matériels de travaux publics	A80 pendant 12 mois puis B10
Technicien de maintenance des matériels de manutention	A80 pendant 12 mois puis B10
Technicien service après-vente en automatisme d'installations de traite	A80 pendant 12 mois puis B10
Vendeur matériel agroéquipements (*)	B20 pendant 6 mois puis B30
(*) Anciennement nouveau vendeur : spécialiste de la commercialisation de matériels, d'équipements et produits en milieu rural.	

## ANNEXE IV

### GARANTIE DE SALAIRE DES TITULAIRES DE DIPLÔMES DE L'Éducation Nationale ET DE TITRES SPÉCIFIQUES À LA BRANCHE (cf. II – 3.2)

Rappel : les salariés titulaires d'un diplôme de l'Éducation nationale ou d'un titre spécifique à la branche figurant dans cette annexe bénéficient à leur embauche d'une garantie minimale de salaire, telle que mentionnée dans cette même annexe, dès lors que l'emploi requiert le diplôme ou le titre en question.

DIPLÔME	GARANTIE DE SALAIRE correspondant au coefficient
CAP maintenance des matériels : – option tracteurs et matériels agricoles – option matériels de travaux publics et manutention – option matériels de parcs et jardins	A30
BEP maintenance des véhicules et matériels : – dominante matériel agricole – dominante matériel de travaux publics et de manutention – dominante matériel de parcs et jardins	A30
Mention complémentaire : maintenance et contrôles des matériels	A40
Bac pro : maintenance des matériels – option A : agricoles – option B : travaux publics et manutention – option C : parcs et jardins	A60
Brevet technique des métiers : mécanicien de matériels agricoles	A60
BTS : – agroéquipement – maintenance et après-vente des engins de travaux publics et de manutention – technico-commercial : – matériels de levage et de manutention – matériels agricoles, travaux publics	B10
Licences professionnelles : – commerce de matériels de travaux publics et de véhicules industriels – gestionnaire des entreprises de l'agroéquipement	B20

TITRE PROFESSIONNEL	GARANTIE DE SALAIRE correspondant au coefficient
Mécanicien(ne) d'équipement et d'engins motorisés : – option matériels de parcs et jardins – option machinisme agricole – option matériels de manutention	A 30
Mécanicien(ne) réparateur(trice) d'engins de chantier	A 30
Technicien(ne) de maintenance en machinisme agricole	A 40
Technicien(ne) de maintenance des matériels de chantier et de manutention	A40

## ANNEXE V

### GUIDE DE PROFIL DES EMPLOIS EN VUE DE LA CLASSIFICATION

---

1. Intitulé de l'emploi : .....
2. Description de l'emploi et de son contenu  
Décrire l'emploi le plus clairement possible en quelques lignes :
  - Principales tâches régulières : .....
  - Tâches occasionnelles si elles existent : .....
3. Place du titulaire de l'emploi dans la hiérarchie  
De qui dépend le salarié ? .....  
Quel est le niveau du supérieur hiérarchique ? .....  
Le salarié a-t-il des subordonnés ? .....  
Si oui, quel en est le niveau ? .....
4. Utilisation des critères de classification
  - a) Formation et/ou connaissances requises : .....
  - b) Technicité, complexité  
Nécessité de connaissances :
    - des procédés ☐
    - des méthodes ☐
  - c) Autonomie, initiative, responsabilité  
De quelle liberté de manœuvre dispose le salarié ?  
Reçoit-il des directives : oui ☐ non ☐  
Si oui, comment sont-elles contrôlées ? .....  
De quelles marges d'initiative dispose le salarié ? .....
  - d) Conseil, animation, gestion/direction  
Le poste implique-t-il ?
    - un pouvoir hiérarchique : oui ☐ non ☐
    - une obligation de supervision : oui ☐ non ☐
    - un rôle d'animation : oui ☐ non ☐
    - un rôle de conseil : oui ☐ non ☐
    - un rôle de coordination : oui ☐ non ☐
  - e) Communication, contacts, échanges  
L'emploi implique-t-il des relations de travail avec ? :
    - l'équipe : oui ☐ non ☐
    - le service : oui ☐ non ☐
    - les autres services : oui ☐ non ☐
    - l'extérieur : oui ☐ non ☐
5. Emplois repères  
L'emploi défini correspond-t-il à un emploi repère ? oui ☐ non ☐  
Si oui, lequel ? .....

## ANNEXE VI

### TABLEAU DE COTATION EN POINTS DE L'EMPLOI

Nom du salarié :

Intitulé de l'emploi dans l'entreprise :

Intitulé de l'emploi repère le cas échéant :

CRITÈRE	BARÈME	EMPLOI
1. Formation et/ou connaissances requises (cf. annexe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	25	
Degré 3	40	
Degré 4	70	
Degré 5	80	
Degré 6	90	
Degré 7	120	
Degré 8	150	
2. Technicité, complexité (cf. annexe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	20	
Degré 3	30	
Degré 4	40	
Degré 5	55	
Degré 6	60	
Degré 7	80	
Degré 8	100	
Degré 9	125	
Degré 10	150	
3. Autonomie, initiative, responsabilité (cf. annexe I)		
Degré 1	5	
Degré 2	20	
Degré 3	35	
Degré 4	50	
Degré 5	65	
Degré 6	80	
Degré 7	110	
Degré 8	140	
Degré 9	170	
4. Conseil, animation, gestion/direction (cf. annexe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	30	

CRITÈRE	BARÈME	EMPLOI
Degré 3	40	
Degré 4	55	
Degré 5	70	
Degré 6	80	
Degré 7	90	
Degré 8	120	
Degré 9	150	
5. Communication, contacts, échanges (cf. annexe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	20	
Degré 3	40	
Degré 4	60	
Degré 5	70	
Degré 6	90	
Degré 7	100	
Degré 8	150	
Total		
Classification : — Coefficient : ..... — Niveau : Salaire minimum : — Salaire minimum nouvelle classification : ..... — Salaire minimum ancienne classification : ..... — Salaire minimum applicable : .....		

## ANNEXE VII

### LISTE DES EMPLOIS REPÈRES DE LA BRANCHE ET CLASSIFICATION

Avertissement : la liste des emplois repères ne dispense pas l'entreprise de procéder à la classification des emplois à partir de la méthode décrite au I, 1°, du présent avenant. Il en ressort que si la définition d'un emploi correspond à un emploi repère figurant dans la liste, l'entreprise est tenue par les coefficients minimum et maximum de celui-ci.

En revanche, si les fonctions de l'emploi occupé dépassent celles de l'emploi repère correspondant, l'entreprise n'est pas limitée par le coefficient maximum et attribue au salarié le coefficient résultant de la cotation.

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât.,TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Personnel d'atelier										
Aide mécanicien(ne)			x	x	x	Assister le ou les mécanicien(ne)(s) ou le ou les technicien(ne)(s) de l'atelier suivant des consignes définies.  Procéder à des interventions techniques simples (montage/démontage de pièces, nettoyage de pièces...).	45	80	A10	A20
Responsable de parc	x		x			Assurer l'entretien de base du parc de matériel (état, rangement, propreté, «image»)  Procéder à la mise en main du matériel auprès du client (règles d'utilisation et de sécurité).  Faire les opérations mécaniques de base.	65	125	A20	A40
Mécanien(ne)	x	x	x	x	x	Réaliser des opérations simples de diagnostic, de réparation et d'entretien.  Préparer le matériel neuf et d'occasion.	85	205	A30	A70
Mécanicien(ne) spécialisé(e)	x	x	x	x	x	Réaliser des opérations simples de diagnostic, de réparation et d'entretien.  Préparer le matériel neuf et d'occasion.  Intervenir sur des domaines spécifiques (climatisation, hydraulique, électrique...).	180	240	A70	A80
Technicien(ne)		x	x	x	x	Gérer le contact avec le client.  Réaliser des opérations de diagnostic de réparation et d'entretien plus élaborées.  Savoir utiliser les outils de diagnostic spécifique.  Préparer des matériels de haute technicité.	245	310	B10	B30

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât.,TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Technicien(ne) confirmé(e)		x	x	x	x	Gérer le contact avec le client et le fournisseur sur des problématiques techniques.  Réaliser des opérations délicates complexes et très qualifiées de diagnostic de réparation et d'entretien.  Réaliser en conséquence des devis de remise en état ou de préparation.  Savoir utiliser les outils de diagnostic spécifique.  Préparer des matériels de haute technicité.	290	365	B30	B50
Technicien(ne) spécialisé(e)		x	x	x	x	Maîtriser parfaitement une technologie complexe (hydraulique, climatisation, électronique embarquée, hydrostatique...)  Gérer le contact avec le client et le fournisseur sur des problématiques techniques spécifiques.  Réaliser des opérations de diagnostic, de réparation et d'entretien dans son domaine d'expertise.  Savoir utiliser les outils de diagnostic spécifique.  Préparer des matériels de haute technicité.  Réaliser des devis de remise en état ou de préparation.  Partager ses connaissances et ses analyses avec les autres salariés de l'atelier.	315	475	B40	B80
Chauffeur(euse), livreur(euse)	x	x	x	x	x	Prendre en charge tous les transports de matériels pour le compte de l'entreprise quelle qu'en soit la finalité (livraison, matériels en panne...)  Assurer le chargement et le déchargement des matériels.  Veiller à assurer l'entretien et le contrôle de son véhicule.	85	205	A30	A70
Monteur(euse) installateur(atrice) traite			x	x		Réaliser des opérations de montage et d'installation des équipements de traite.  Réaliser des installations électriques (câblage, mise en sécurité, branchements...) et de plomberie (adduction d'eau, production d'eau chaude...)  Effectuer les réglages nécessaires à la mise en service des installations.	130	240	A50	A80



EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât.,TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Technicien(ne) service après-vente instal. traite			x	x		Assurer l'entretien courant des installations de traite et de leurs équipements périphériques (compteurs à lait, distributeurs d'aliments...) à partir de consignes, de plans et de programmes de maintenance.  Dépanner et remettre en état les machines et/ou les installations par échange de pièces ou réparation.  Effectuer les réglages nécessaires en vue d'optimiser l'utilisation des installations.  Procéder à des interventions sur des champs techniques ou technologiques différents (électricité, électronique, mécanique...).	245	335	B10	B40
Responsable Chef d'atelier	x	x	x	x	x	Organiser le travail et animer l'équipe de l'atelier dans le respect de la politique générale définie par la direction.  Accueillir et conseiller la clientèle.  Gérer les interventions et veiller à leurs bonnes réalisations.  Valider, suivre les devis, gérer les garanties.  Veiller au respect des consignes de sécurité et aux obligations réglementaires.  Gérer les litiges.  Assurer la coordination avec d'autres services.				
Chef d'atelier ayant sous sa responsabilité moins de 5 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI)							265	395	B20	B60
Chef d'atelier ayant sous sa responsabilité de 5 salariés à moins de 10 salariés en CDI							340	520	B50	C10
Chef d'atelier ayant sous sa responsabilité 10 salariés en CDI et plus							370	565	B60	C20
Responsable technique location	x					Assurer la liaison avec les services techniques des constructeurs.  Gérer les garanties et les contentieux avec les constructeurs.  Etre responsable du fonctionnement des ateliers et des agences.  Avoir en charge le bon état du matériel.	440	610	B80	C30
Responsable technique			x	x		Effectuer la liaison avec les services techniques des constructeurs.  Gérer les contentieux clients et fournisseurs.  Veiller à l'exécution des actions commerciales spécifiques à l'atelier (ex : opération morte saison...).	400	610	B70	C30

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât.,TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Directeur(trice) technique	x	x	x			Participer à la définition de la politique et de la stratégie de l'entreprise en matière de maintenance et de service après-vente.  Etre en charge du recrutement du personnel de l'atelier.  Participer avec la direction à la politique de rémunération du personnel de l'atelier et la répercuter auprès des responsables de l'atelier.  Coordonner pour un ou plusieurs établissements l'ensemble des responsabilités techniques.	480	660	C10	C40
Maréchal(e)-ferrant				x		Assurer la préservation du fonctionnement physiologique du pied pour les chevaux au pré, de sport, de course, de loisirs ou de rente et autres équidés.  Préparer et effectuer les ferrures courantes.  Le cas échéant, traiter la boîte cornée avec des produits à usage externe et effectuer les soins des maladies du pied conformément à la réglementation et sous le contrôle de sa hiérarchie.	85	175	A30	A60
Maréchal(e)-ferrant confirmé(e)				x		Réaliser des interventions sur la boîte cornée en tenant compte, en fonction de l'animal, de leurs conditions d'exécution et de leurs conséquences.  Déterminer le mode de fixation adéquat en fonction de l'animal et de sa pathologie éventuelle.  Maîtriser la fabrication, la transformation et l'adaptation de tout type de fers dans des matériaux divers.  Assurer les premiers soins, préparer l'intervention du vétérinaire et exécuter en accord avec lui des interventions spécialisées.  Préparer, sous le contrôle de la hiérarchie, la pose de ferrures orthopédiques et thérapeutiques selon les indications du vétérinaire.  Prévoir, négocier et gérer les achats de produits et matières premières nécessaires à son activité.  Le cas échéant, mettre en valeur la conformation de l'animal en fonction de sa race et de son emploi.	155	285	A60	B20

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât.,TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Personnel magasin, pièces										
Aide-magasinier(ière)		x	x	x	x	Assister le magasinier selon des consignes définies.  Assurer les activités simples de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de produits.  Participer aux inventaires.	45	100	A20	A30
Magasinier(ière)		x	x	x	x	Assurer les activités de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires, de produits et assurer les inventaires.  Délivrer les pièces pour l'atelier.  Effectuer certaines commandes et gérer les réapprovisionnements.  Eventuellement recevoir, conseiller et servir le client.	85	205	A30	A70
Magasinier(ière), vendeur(se)		x	x	x	x	Assurer les activités de commercialisation de pièces de rechange, d'accessoires, de produits et de petits matériels.  Accueillir la clientèle et assurer une fonction de conseil technique.  Participer aux opérations commerciales et de marketing.  Eventuellement assurer les activités de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de produits et les inventaires.	130	240	A50	A80
Responsable, chef magasinier(ière)			x		x	Assurer l'organisation, la gestion et l'activité commerciale du service magasin.  Organiser le travail et animer le personnel dans le respect de la politique générale définie par la direction.  Gérer tout litige.  Assurer la coordination avec d'autres services.  Elaborer les actions commerciales et de marketing du magasin.  Veiller au respect des consignes de sécurité et aux obligations réglementaires.  Assurer la relation avec les fournisseurs.  Eventuellement recevoir, conseiller et servir le client.	265	475	B20	B80

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât.,TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Personnel de vente										
Prospecteur(trice)			x			Démarcher la clientèle à partir d'un fichier fourni par l'entreprise, représenter l'entreprise et ses produits, recueillir des informations sur les besoins du client.  Mettre à jour le fichier « clients ».  Reporter directement les informations au chef des ventes.	105	240	A40	A80
Vendeur (euse) sédentaire			x	x	x	Gérer les stocks de matériel.  Participer aux commandes de matériel.  Recevoir les fournisseurs.  Vendre en magasin des produits finis.  Prendre en charge les clients, conseiller et vendre.  Agencer l'espace de vente et mettre en valeur des produits.  Mettre à jour la documentation professionnelle et « clients ».  Faire de la démonstration et éventuellement livrer des produits.	85	240	A30	A80
Technico-commercial(e)	x	x		x		Etablir un plan de prospection à partir d'un fichier ou d'un ciblage effectué en amont.  Déterminer avec précision les besoins du client.  Proposer une solution au client en tenant compte du contexte financier, technique et humain de l'exploitation.  Négocier les prix, les quantités et les délais de livraison en proposant éventuellement d'autres services (maintenance...).  Conclure la vente par l'établissement d'un contrat ou d'un bon de commande.  Assurer le suivi commercial et administratif de son secteur.	180	335	A70	B40
Adjoint(e) responsable d'agence	x					Assurer l'activité commerciale sédentaire (accueillir et suivre le client) + prospection téléphonique (« phoning »).  Gérer des opérations de maintenance des matériels et des opérations de livraison.  Administrer le « comptoir » (rédaction des offres et des contrats, gestion des articles et des pièces de rechange).  Etre le second du responsable d'agence.	245	365	B10	B50

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât.,TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Animateur(trice) d'agence	x					Réaliser la prospection commerciale. Assurer la gestion administrative de l'agence (procédures, règles d'hygiène et de sécurité, suivi du budget...).	340	565	B50	C20
Responsable de centre de profit		x				Administrer le parc et animer l'équipe de l'agence. Assurer l'activité commerciale et la logistique. Animer l'équipe technique et la maintenance du matériel. Gérer l'administration des ventes et la maintenance du matériel. Manager les collaborateurs des services dont il a la responsabilité.	245	565	B50	C20
Responsable occasion		x	x			Gérer le parc de matériels d'occasion. Réaliser l'expertise des matériels d'occasion, évaluer la valeur de reprise avec le vendeur, chiffrer éventuellement le coût de la remise en état. S'assurer de l'écoulement des matériels d'occasion et de la rotation du parc de ces matériels. Assurer la publicité et la promotion des matériels d'occasion sur tout support médiatique. Négocier la vente ou l'échange de matériels. Assurer la liaison avec les responsables des différents services. Rendre compte de ses missions auprès du chef d'entreprise ou de son supérieur hiérarchique.	290	565	B40	C20
Responsable, chef des ventes			x		x	Participer à l'élaboration de la politique commerciale et à la détermination des objectifs, contrôler leur réalisation. Gérer la force de vente et appuyer les vendeurs en clientèle. Assurer la relation au quotidien avec les inspecteurs commerciaux des constructeurs. Réaliser les analyses financières des affaires. Déterminer les actions nécessaires à la réalisation des objectifs. Assurer la liaison avec les responsables des différents services. Rendre compte de ses missions auprès du chef d'entreprise ou de son supérieur hiérarchique.	340	520	B50	C10

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât.,TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Directeur(trice) commercial(e)	x	x	x	x	x	Déterminer la politique commerciale de l'entreprise avec le chef d'entreprise. Négocier les conditions et objectifs avec les fournisseurs. Elaborer les objectifs des vendeurs avec le chef des ventes, le cas échéant. Assurer le recrutement du personnel commercial. Assurer la liaison avec les responsables des différents services. Rendre compte de ses missions auprès du chef d'entreprise.	480	715	C10	C50
Rappel : tous les personnels exerçant le démarchage en vue de la prise de commandes à titre principal sont soumis au statut légal des VRP défini aux articles L. 7311-1 et suivants du code du travail et sont exclus du champ d'application de la convention collective conformément aux dispositions du II de l'accord du 4 février 2009 relatif aux champs d'application de la convention collective.										
Personnel administratif										
Employé(e) de bureau			x	x	x	Exécuter des tâches simples administratives. Effectuer des saisies. Réaliser le classement des courriers et documents divers. Assurer éventuellement l'accueil.	45	150	A10	A50
Secrétaire	x	x	x	x	x	Exécuter des tâches administratives plus qualifiées. Rédiger et saisir les courriers à partir des consignes données.	85	240	A30	A80
Assistant(e) de direction	x	x	x			Assister un responsable ou directeur de service pour optimiser son activité (gestion de l'agenda, préparation de réunions, suivi administratif de dossiers), prendre en charge certains dossiers dans leur intégralité (suivi de contrats de maintenance, suivi administratif du personnel, organisation d'un événement...).	180	310	A70	B30
Assistant(e) commercial(e)	x	x	x			Saisir et gérer les commandes des clients et des fournisseurs. Régler les problèmes et les litiges liés aux commandes et aux livraisons. Gérer les dossiers de crédit. Veiller à la mise à jour des tarifs.	180	335	A70	B40
Aide-comptable			x	x	x	Tenir la caisse. Effectuer les opérations comptables simples et courantes. Réaliser le règlement des factures. Relancer les factures impayées.	85	150	A30	A50

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât.,TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Comptable	x	x	x	x	x	Assurer éventuellement les tâches ci-dessus. Effectuer et contrôler les opérations comptables courantes. Préparer les écritures pour l'élaboration des états comptables. Diriger le cas échéant un ou plusieurs aides-comptables. Assurer le suivi des banques et la gestion des flux de trésorerie. Effectuer les déclarations administratives.	155	310	A60	B30
Chef comptable			x		x	Assurer le suivi de l'ensemble de la comptabilité générale et analytique ainsi que celui de la trésorerie. Mettre en place et améliorer les procédures comptables. Etablir et réaliser des documents de synthèse. Contrôler la conformité des opérations comptables avec la réglementation. Diriger le cas échéant une ou plusieurs personnes.	290	520	B30	C10
Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ière)	x	x	x		x	Assurer l'ensemble des responsabilités des fonctions de comptabilité, de paie, de gestion, de trésorerie et de fiscalité. Conduire et mettre en œuvre la politique financière de l'entreprise en en contrôlant les résultats et en en préconisant les actions de correction. Participer à l'élaboration de la politique d'investissements et de croissance de l'entreprise. Elaborer le budget et le plan financier de l'entreprise en conformité avec les choix stratégiques de la direction de l'entreprise.	480	660	C10	C40
Directeur(trice) général(e)	x	x	x	x	x	Diriger et représenter l'entreprise dans ses différentes dimensions (organisationnelle, humaine, commerciale...) selon les objectifs de développement économique et de rentabilité financière.	615	770	C50	C60
L = location ; D = distribution ; R = réparation ; A = artisans ruraux.										

## ANNEXE VIII

INFORMATIONS CHIFFRÉES RELATIVES À LA CONCLUSION D'UN FUTUR AVENANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
PORTANT BARÈME NATIONAL DES SALAIRES MINIMA GARANTIS

Base : 151,67 heures par mois.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMA MENSUEL
A10	1 349,67
A20	1 369,92
A30	1 390,46
A40	1 411,32
A50	1 432,49
A60	1 472,60
A70	1 513,83
A80	1 556,22
B10	1 602,91
B20	1 675,04
B30	1 750,41
B40	1 829,18
B50	1 911,50
B60	1 997,51
B70	2 087,40
B80	2 181,33
C10	2 290,40
C20	2 519,44
C30	2 897,36
C40	3 331,96
C50	3 831,76
C60	4 406,52



Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

**AVENANT N° 3 DU 13 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF AU PERSONNEL DES ENTREPRISES EXERÇANT DES ACTIVITÉS DE PRESTATIONS LOGISTIQUES

NOR : ASET1150220M  
IDCC : 16

Entre :  
L'UFT ;  
L'UNOSTRA ;  
L'OTRE ;  
La TLF,

D'une part, et  
La FNCR ;  
La FGTE CFDT ;  
Le SNATT CFE-CGC ;  
La FNST CGT ;  
L'UNCP FO ;  
La FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu que le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié par l'avenant n° 2 du 30 janvier 2009, est à nouveau modifié comme suit :

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

*Taux horaires conventionnels, garanties annuelles de rémunération  
et rémunérations annuelles garanties*

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont fixés, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes 1, 2, 3 et 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

**Article 2**

*Entrée en application*

Le présent avenant entre en application à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010.

**Article 3**

*Dépôt et publicité*

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, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2231-7 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Personnels ouvriers

*Taux horaires applicables à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010*

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur, emballeur	9,07	9,23	9,4146	9,5992	9,7838	9,9684
115 L	Préparateur de commandes	9,08	9,30	9,4860	9,6720	9,8580	10,0440
120 L	Contrôleur, flasheur	9,10	9,34	9,5268	9,7136	9,9004	10,0872
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,10	9,34	9,5268	9,7136	9,9004	10,0872
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	9,12	9,40	9,5880	9,7760	9,9640	10,1520
138 L	Opérateur de ligne	9,14	9,45	9,6390	9,8280	10,0170	10,2060

(1) Pour les caristes 1<sup>er</sup> degré (coefficient 115) et 2<sup>e</sup> degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

*Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010*

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 2 ans	APRÈS 5 ans	APRÈS 10 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Opérateur, emballeur	17 692,91	18 046,77	18 400,63	18 754,48	19 108,34
115 L	Préparateur de commandes	17 843,86	18 200,74	18 557,61	18 914,49	19 271,37
120 L	Contrôleur, flasheur	17 919,84	18 278,24	18 636,63	18 995,03	19 353,43
120 L	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	17 919,84	18 278,24	18 636,63	18 995,03	19 353,43
125 L	Cariste en prestation logistique (1)	18 041,02	18 401,84	18 762,66	19 123,48	19 484,30
138 L	Opérateur de ligne	18 114,61	18 476,90	18 839,19	19 201,49	19 563,78

(1) Pour les caristes 1<sup>er</sup> degré (coefficient 115) et 2<sup>e</sup> degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

### Personnels employés

*Taux horaires applicables à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010*

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 6 mois	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	9,14	9,40	9,6820	9,9640	10,2460	10,5280	10,8100
120 L	Employé d'ordonnancement	9,19	9,45	9,7335	10,0170	10,3005	10,5840	10,8675

*Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010*

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
110 L	Assistant inventaire	18 009,19	18 549,47	19 089,74	19 630,02	20 170,29	20 710,57
120 L	Employé d'ordonnancement	18 114,87	18 658,32	19 201,76	19 745,21	20 288,65	20 832,10

## Personnels techniciens et agents de maîtrise

*Taux horaires applicables à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010*

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	10,54	10,8562	11,1724	11,4886	11,8048	12,1210
157,5 L	Chef d'équipe logistique	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Gestionnaire de stocks	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Correspondant du responsable management de la qualité	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	10,62	10,9386	11,2572	11,5758	11,8944	12,2130
165 L	Chef de quai logistique	11,02	11,3506	11,6812	12,0118	12,3424	12,6730
200 L	Chef d'exploitation logistique	13,17	13,5651	13,9602	14,3553	14,7504	15,1455
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	13,17	13,5651	13,9602	14,3553	14,7504	15,1455

*Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010*

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À l'embauche	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	APRÈS 12 ans	APRÈS 15 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	20 228,62	20 835,48	21 442,34	22 049,20	22 656,05	23 262,91
157,5 L	Chef d'équipe logistique	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Gestionnaire de stocks	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Correspondant du responsable management de la qualité	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
157,5 L	Responsable ou superviseur de lignes	20 355,46	20 966,12	21 576,79	22 187,45	22 798,12	23 408,78
165 L	Chef de quai logistique	21 137,54	21 771,67	22 405,79	23 039,92	23 674,04	24 308,17
200 L	Chef d'exploitation logistique	24 924,89	25 672,64	26 420,38	27 168,13	27 915,88	28 663,62
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	24 924,89	25 672,64	26 420,38	27 168,13	27 915,88	28 663,62

## Personnels ingénieurs et cadres

*Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010*

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	À l'embauche		APRÈS 5 ans		APRÈS 10 ans		APRÈS 15 ans	
		RAG	Paiement mensuel minimum	RAG	Paiement mensuel minimum	RAG	Paiement mensuel minimum	RAG	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	32 166,74	2 412,51	33 775,08	2 533,13	35 383,41	2 653,76	36 991,75	2 774,38
106,5 L	Chef de projet	34 265,58	2 569,92	35 978,86	2 698,42	37 692,14	2 826,91	39 405,42	2 955,41
113 L	Directeur d'exploitation logistique	36 348,87	2 726,17	38 166,31	2 862,48	39 983,76	2 998,79	41 801,20	3 135,09
119 L	Directeur conditionnement à façon	38 012,41	2 850,93	39 913,03	2 993,48	41 813,65	3 136,03	43 714,27	3 278,57

COEF.	EMPLOI	À l'embauche		APRÈS 5 ans		APRÈS 10 ans		APRÈS 15 ans	
		RAG	Paiement mensuel minimum	RAG	Paiement mensuel minimum	RAG	Paiement mensuel minimum	RAG	Paiement mensuel minimum
119 L	Directeur de site logistique	38 012,41	2 850,93	39 913,03	2 993,48	41 813,65	3 136,03	43 714,27	3 278,57
132 L	Directeur de sites logistiques	42 474,40	3 185,58	44 598,12	3 344,86	46 721,84	3 504,14	48 845,56	3 663,42

Brochure n° 3005-II

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

**ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**  
**(BRETAGNE)**

NOR : ASET1150252M  
IDCC : 1702

Entre :  
La FRTTP Bretagne,  
D'une part, et  
La CFDT construction et bois région Bretagne ;  
La CFTC région Bretagne,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

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

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	17 563
I	2	110	17 920
II	1	125	18 461
II	2	140	20 677
III	1	150	22 158
III	2	165	24 241
IV		180	26 446

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

**Article 2**

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

**Article 3**

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

#### **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 Rennes, le 14 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**

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

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**

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

**ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011**  
**(BRETAGNE)**

NOR : ASET1150235M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Bretagne,

D'une part, et

La CFDT construction et bois région Bretagne ;

La CFTC région Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

(En euros.)

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET
1	11	2,64	1,48
2	11	5,52	1,97
3	11	6,43	3,01
4	11	8,19	3,98
5	11	10,12	5,01

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

## **Article 2**

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

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

## **Article 3**

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

## **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 Rennes, le 14 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**

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

**ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011  
(BRETAGNE)**

NOR : ASET1150253M

IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Bretagne,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP section Bretagne ;

La CFDT construction et bois région Bretagne ;

La CFTC région Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

*(En euros.)*

POSITION	VALEUR MINIMUM annuelle
A	17 563
B	18 788
C	20 116
D	22 260
E	24 393
F	27 079
G	30 479
H	32 062

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

## Article 2

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

*(En euros.)*

POSITION	VALEUR MINIMUM annuelle
F	31 141
G	35 051
H	36 871

## 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 Rennes.

## 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 Rennes, le 14 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

**ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS**  
**(LIMOUSIN)**

NOR : ASET1150238M  
IDCC : 1702

Entre :  
La FRTTP Limousin,  
D'une part, et  
La CFTC ;  
La CFDT ;  
La CGT-FO ;  
La CFE-CGC,

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

En application des dispositions du titre VIII, chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, le montant des indemnités professionnelles qui constituent l'indemnisation des « petits déplacements » est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour les entreprises de travaux publics de la région Limousin, à :

Indemnité de repas : 11,20 €.

Il est rappelé que l'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

(En euros.)

INDEMNITÉ	SOUS-ZONE 1A (0 à 5 km)	SOUS-ZONE 1B (5 à 10 km)	ZONE 2 (10 à 20 km)	ZONE 3 (20 à 30 km)	ZONE 4 (30 à 40 km)	ZONE 5 (40 à 50 km)
Trajet	0,68	1,50	4,56	7,65	10,65	13,70
Transport	1,38	1,67	2,96	4,30	5,52	6,70

N.B. La zone 6 des indemnités de transport et de trajet est fixée pour 2011 par décision unilatérale jointe au présent accord.

**Article 2**

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 Limoges.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail.

### **Article 4**

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 Limoges, le 3 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

**ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**  
**(LIMOUSIN)**

NOR : ASET1150239M  
IDCC : 1702

Entre :  
La FRTP Limousin,  
D'une part, et  
La CFDT ;  
La CFTC ;  
La CGT-FO,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

En application de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, les barèmes des salaires minima des ouvriers de travaux publics sont établis dans les conditions suivantes.

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour les ouvriers des entreprises de travaux publics, quel que soit leur horaire de travail, les salaires minima annuels, base 35 heures, sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	VALEUR ANNUELLE de point	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	175,16	17 516
	2	110	163,63	17 999
II	1	125	147,16	18 395
	2	140	147,16	20 602
III	1	150	147,15	22 072
	2	165	146,21	24 125
IV		180	146,21	26 318

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Le barème, établi sur la base des 35 heures, n'inclut pas les heures supplémentaires (principal et majorations).

**Article 2**

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 Limoges.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail.

### **Article 4**

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 Limoges, le 3 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

**ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**  
**(LIMOUSIN)**

NOR : ASET1150241M  
IDCC : 2614

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

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des travaux publics figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

Base : 35 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
Employés	
A	17 516
B	18 485
C	20 605
D	21 885
Techniciens, agents de maîtrise	
E	23 835
F	26 376
G	29 762
H	30 852

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Le barème, établi sur la base des 35 heures, n'inclut pas les heures supplémentaires (principal et majorations).

## Article 2

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

*(En euros.)*

POSITION	VALEUR MINIMUM annuelle
F	30 333
G	34 227
H	35 480

## 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 Limoges.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé 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 Limoges, le 3 décembre 2010.

*(Suivent les signatures.)*



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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/8

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 2 du 14 décembre 2010 à l'accord du 2 octobre 1991 .....</b>	<b>104</b>
<b>Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 83 du 6 juillet 2010 .....</b>	<b>106</b>

**Convention collective**

**IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE  
(Aude)**

**(12 juillet 1978)**

(Etendue par arrêté du 23 mai 1979,  
*Journal officiel* du 3 juin 1979)

**AVENANT N° 2 DU 14 DÉCEMBRE 2010  
À L'ACCORD DE PRÉVOYANCE DU 2 OCTOBRE 1991**

NOR : AGRS1197021M

IDCC : 9111

Entre :

Le syndicat intercommunal des exploitants agricoles de l'Aude (section des employeurs de main-d'œuvre),

D'une part, et

La section départementale du syndicat de l'agriculture de l'Aude CGC ;

Le syndicat départemental de l'agriculture de l'Aude CFDT ;

La section départementale de l'Aude du syndicat FO des salariés de l'agriculture ;

Le SYNFOCA ;

Le syndicat de l'agriculture du golfe du Lion CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 3 est modifié comme suit :

Le régime, régi par Agri-Prévoyance (siège social 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris), fait l'objet, entre d'une part, Agri-Prévoyance et, d'autre part, les organisations syndicales patronales et salariées signataires, d'un protocole d'accord précisant les clauses générales et particulières à sa mise en application.

**Article 2**

Au troisième alinéa de l'article 4, le texte « à compter du 11<sup>e</sup> jour » est remplacé par « à compter du 4<sup>e</sup> jour ».

**Article 3**

L'article 5 *bis* est remplacé par le texte suivant :

« Agri-Prévoyance assurera, en outre, une couverture incapacité permanente aux salariés, définis à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, qui bénéficieront ainsi d'une indemnisation égale à 30 % de leur dernier salaire.

Cette pension complémentaire sera servie jusqu'à l'attribution de la retraite à taux plein. »

**Article 4**

L'article 6 est remplacé par le texte suivant :

« La cotisation destinée au financement des indemnités complémentaires au régime obligatoire d'assurance contre les accidents du travail et celle assurant la garantie de ressources, telle qu'elle est définie par l'article L. 1226-1 du code du travail, sont à la charge exclusive de l'employeur.

La cotisation destinée au financement des garanties accordées par le présent accord au-delà de l'obligation légale est répartie à raison de :

- 1/3 à la charge de l'employeur ;
- 2/3 à la charge du salarié.

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations qui correspondent aux garanties couvrant l'indemnité journalière pour l'incapacité temporaire de travail et la rente liée à l'invalidité est réparti à la charge des employeurs et à la charge des salariés, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

*(En pourcentage du salaire brut.)*

	PART PATRONALE	PART SALARIALE	TOTAL
Incapacité temporaire garantie légale	0,50	-	0,50
Incapacité temporaire garantie conventionnelle	0,05	0,10	0,15
Assurance cotisations sociales patronales	0,15	-	0,15
Garantie incapacité permanente	0,13	0,27	0,40
Total	0,83	0,37	1,20

Ces taux de cotisations sont garantis par l'organisme gestionnaire pour une durée de 2 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Pendant une période de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, un taux d'appel de 80 % sera appliqué.

Ainsi, pendant cette période, les cotisations seront les suivantes :

*(En pourcentage du salaire brut.)*

	PART PATRONALE	PART SALARIALE	TOTAL
Incapacité temporaire garantie légale	0,40	-	0,40
Incapacité temporaire garantie conventionnelle	0,04	0,08	0,12
Assurance cotisations sociales patronales	0,12	-	0,12
Garantie incapacité permanente	0,10	0,22	0,32
Total	0,66	0,30	0,96

## Article 5

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Aude.

Fait à Carcassonne, le 14 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE  
(Aude)**

**(12 juillet 1978)**

(Etendue par arrêté du 23 mai 1979,  
*Journal officiel* du 3 juin 1979)

**AVENANT N° 83 DU 6 JUILLET 2010**

NOR : AGRS1197020M

IDCC : 9111

Entre :

Le syndicat intercommunal des exploitants agricoles de l'Aude (section des employeurs de main-d'œuvre),

D'une part, et

La section départementale du syndicat de l'agriculture de l'Aude CGC ;

Le syndicat départemental de l'agriculture de l'Aude CFDT ;

La section départementale de l'Aude du syndicat FO des salariés de l'agriculture ;

Le SYNFOCA ;

Le syndicat de l'agriculture du golfe du Lion CFTC (adhésion convention collective 2009),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Paragraphe 1. La dénomination « CAMARCA » figurant à l'article 32.2 de la convention collective céréalière est remplacée par la dénomination « Agri-Prévoyance, siège social 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris ».

Paragraphe 2. Au sein de l'annexe III « Accord de prévoyance concernant un régime complémentaire de retraite et de garantie décès dans la zone céréalière du département de l'Aude », la dénomination « CAMARCA » est systématiquement remplacée par la dénomination « Agri-Prévoyance, siège social 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris ».

Paragraphe 3. L'article 6 « Garantie décès » est abrogé et remplacé comme suit :

« Article 6

*Décès*

Article 6.1

Les salariés affiliés au régime prévu à l'article 1<sup>er</sup> bénéficient d'une garantie décès assurée par Agri-Prévoyance (du groupe AGRICA), en contrepartie du versement d'une cotisation supplémentaire s'élevant à 0,40 % de l'assiette fixée à l'article 4.

Cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur.

Article 6.2

*Détail des garanties*

1. Capital décès

Sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de décès du salarié, un capital décès est versé, d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge.

Le capital est versé aux ayants droit, concubins, titulaires d'un Pacs ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s).

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3<sup>e</sup> catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

## 2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 50 points s'il a moins de 11 ans ;
- 75 points s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans ;
- 100 points s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

La valeur du point est égale à celle du point de l'institution de prévoyance revalorisée chaque année au 1<sup>er</sup> septembre.

## 3. Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant de la guerre civile ou étrangère.

## 4. Maintien de la garantie décès

En cas de non-renouvellement ou de résiliation de l'accord, la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité.

## 5. Indemnité frais d'obsèques

Une indemnité frais d'obsèques est attribuée au participant non retraité qui a supporté les frais d'obsèques :

- de son conjoint non séparé de corps ;
- de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ;
- ou d'un enfant à charge.

L'indemnité frais d'obsèques est égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

## Article 6.3

### *Réexamen des conditions de la mutualisation*

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les modalités d'organisation de la mutualisation et notamment le choix de l'assureur seront réexaminés tous les 3 ans. »

Paragraphe 4. Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale DIRECCTE Languedoc-Roussillon de l'Aude.

Fait à Carcassonne, le 6 juillet 2010.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110080-000211

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---