

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/10 DU 2 AVRIL 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 ...	67

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/10

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Architecture (entreprises [Limousin]) : accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2011	4
Architecture (entreprises [Lorraine]) : accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2011	5
Architecture (entreprises [Midi-Pyrénées]) : accord du 19 novembre 2010 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2011	6
Assistance (sociétés) : accord du 22 décembre 2010 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assistance	7
Bâtiment (Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	9
Bâtiment (Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	13
Bâtiment (Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 13 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements	17
Bâtiment (Franche-Comté [ETAM]) : accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	19
Carrières et matériaux (industries [Centre, ouvriers, ETAM]) : accord du 20 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	21
Charcutières (industries) : accord du 7 décembre 2010 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	24
Cordonnerie : avenant n° 26 du 26 novembre 2010 relatif au champ d'application	29
Cordonnerie : avenant du 26 novembre 2010 à l'accord du 7 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle	31
Enseignement privé hors contrat : avenant n° 9 du 14 décembre 2010 relatif à la rémunération et au décompte des heures d'activité	33
Habitat (protection [PACT et ARIM]) : accord du 2 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	35
Habitat social (organisations professionnelles) : avenant n° 9 du 21 décembre 2010 relatif aux salaires pour l'année 2011	36
Métallurgie (Corrèze) : avenant du 16 décembre 2010 relatif à la période d'essai, à l'indemnité de licenciement et à la retraite	37
Métallurgie (Dordogne) : accord du 6 décembre 2010 relatif au régime de prévoyance complémentaire	43
Métallurgie (Lot-et-Garonne) : accord du 17 décembre 2010 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2011	45
Métallurgie (Lot-et-Garonne) : accord du 17 décembre 2010 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2011	48
Pâtes alimentaires sèches et couscous : avenant n° 1 du 15 décembre 2010 relatif aux salaires minima, aux primes et aux indemnités	50

	Pages
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 8 décembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise.....	53
Pharmacie d'officine (personnel non cadre) : accord du 1 ^{er} décembre 2010 relatif au régime de prévoyance ..	55
Pôle emploi : avenant du 16 décembre 2010 portant modification de la durée de validité d'accords listés au chapitre Y de la CCN et allongement de la période transitoire	58
Tourisme (organismes) : avenant du 1 ^{er} décembre 2010 relatif aux frais de déplacement des délégués mandatés.....	59
Travaux publics (Alsace [ouvriers]) : accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	61
Travaux publics (Alsace [ETAM]) : accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	63
Travaux publics (Alsace [ouvriers, ETAM]) : accord du 13 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements	65

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2011
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1150294M
IDCC : 2332

Entre :

L'UNSEA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 7,25 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} 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 L. 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 hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

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 Limoges, le 7 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2011
(LORRAINE)

NOR : ASET1150292M
IDCC : 2332

Entre :
Le SDA ;
L'UNSFA,

D'une part, et
La CFE-CGC BTP ;
La FG-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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^{er} 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, ni à 1400 €.

Article 4

Conformément à l'article L. 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 hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

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 Nancy, le 13 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2011
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1150293M
IDCC : 2332

Entre :
Le SDA ;
L'UNSFA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;
La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP), pour la durée légale hebdomadaire du travail, est fixée par la commission paritaire régionale, à compter de la date d'application de l'extension, pour la région Midi-Pyrénées, à :

Zone 1 (département de Haute-Garonne) :

- 6,94 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
- 6,99 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320.

Zone 2 (autres départements) :

- 6,85 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
- 6,90 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320.

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 L. 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 hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

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 Toulouse, le 19 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3279

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

ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AU FINANCEMENT DU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS PAR LES SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

NOR : ASET1150314M
IDCC : 1801

Entre :

Le SNSA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La SNCAPA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FSPBA CGT ;

La SNAATAM CFE-CGC,

D'autre part,

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

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 12 avril 1994 ;

Vu l'adhésion des sociétés d'assistance à OPCASSUR du 15 décembre 1995 ;

Vu l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance, modifié par avenant du 6 juillet 2006 ;

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

Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Financement du fonds paritaire de sécurisation
des parcours professionnels par les sociétés d'assistance*

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

Pour l'année 2011, comme chaque année, le pourcentage à retenir est fixé par arrêté ministériel.

Les sommes dues à ce titre par les sociétés d'assistance relevant du champ du présent accord sont versées à OPCASSUR.

Article 2

Règles d'imputation pour l'année 2011

Pour l'année 2011 (année salaires 2010), les parties signataires décident d'imputer les sommes visées à l'article 1^{er} du présent accord à hauteur de :

- 60 % au titre de la participation des entreprises au financement de la professionnalisation ;
- 40 % au titre de la participation des entreprises au financement du plan de formation.

Cette imputation se traduit de la façon suivante :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- une somme égale à $(0,55 \times 60 \% \times X \%)$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCASSUR au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à $(0,55 \times 40 \% \times X \%)$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCASSUR au titre du plan de formation ;

Pour les entreprises de 10 à 19 salariés :

- une somme égale à $(1,05 \times 60 \% \times X \%)$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCASSUR au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à $(1,05 \times 40 \% \times X \%)$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCASSUR au titre du plan de formation ;

Pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- une somme égale à $(1,4 \times 60 \% \times X \%)$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCASSUR au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à $(1,4 \times 40 \% \times X \%)$ de la masse salariale de l'entreprise au titre du plan de formation. Le versement à OPCASSUR au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à OPCASSUR avant le 28 février 2011.

X* : pourcentage défini par arrêté ministériel.

Article 3

Date d'effet

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

Article 4

Durée de l'accord

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

Article 5

Dépôt légal et extension

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

Fait à Paris, le 22 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011
(FRANCHE-COMTÉ)
NOR : ASET1150302M
IDCC : 1596

Entre :

La fédération du bâtiment Franche-Comté ;

La CAPEB Franche-Comté ;

La fédération Est SCOP BTP,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

L'URCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région de Franche-Comté qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2011 et au 1^{er} juillet 2011.

Article 2

Les appointements mensuels minimaux sont calculés sur la base de 35 heures de travail par semaine en additionnant, d'une part, la partie fixe (PF) exprimée en valeur absolue et identique pour chaque niveau et position et, d'autre part, la valeur du point multipliée par les différents coefficients hiérarchiques.

Article 3

Le présent barème de salaires minimaux entrera en application :

A compter du 1^{er} janvier 2011 (cf. annexe I ci-après), et portera :

– la partie fixe (PF) à 478,961 € ;

– la valeur du point (VP) à 5,629 €.

A compter du 1^{er} juillet 2011 (cf. annexe II ci-après), et portera :

– la partie fixe (PF) à 478,961 € ;

– la valeur du point (VP) à 5,679 €.

Le salaire mensuel minimal pour 35 heures hebdomadaires du niveau I (ouvrier d'exécution), position 1 (coefficient 150), est fixé forfaitairement à :

– 1 428,44 € à compter du 1^{er} janvier 2011 ;

– 1 438,87 € à compter du 1^{er} juillet 2011.

Le salaire mensuel minimal pour 35 heures hebdomadaires du niveau I (ouvrier d'exécution), position 2 (coefficient 170), est fixé forfaitairement à :

- 1 449,91 € à compter du 1^{er} janvier 2011 ;
- 1 460,78 € à compter du 1^{er} juillet 2011,

pour l'ensemble des départements de la région Franche-Comté.

Article 4

Aucun salaire ne doit être inférieur au Smic tel que défini à l'article 24 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.

Article 5

Si la progression de l'indice des prix à la consommation (indice Insee 641194) est supérieure ou égale à 1,5 % entre le 31 juillet 2010 et le 31 juillet 2011, une commission paritaire aura lieu au cours du mois d'octobre 2011. Si ce n'est pas le cas, la prochaine commission paritaire aura lieu au mois de décembre 2011 ou au mois de janvier 2012.

Article 6

Le présent accord fera l'objet d'une procédure officielle de dépôt auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé selon les modalités prévues par la loi du 4 mai 2004.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des salaires minimaux au 1^{er} janvier 2011

Partie fixe : 478,961 €.

Valeur du point : 5,629 €.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures hebdomadaires	TAUX HORAIRE (pour information)
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1 (fixé forfaitairement)	150	1 428,44	9,418
– position 2 (fixé forfaitairement)	170	1 449,91	9,560
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 520,28	10,024
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 661,00	10,951
– position 2	230	1 773,57	11,694
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 886,15	12,436
– position 2	270	1 998,72	13,178

ANNEXE II

Barème des salaires minimaux au 1^{er} juillet 2011

Partie fixe : 478,961 €.

Valeur du point : 5,679 €.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures hebdomadaires	TAUX HORAIRE (pour information)
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1 (fixé forfaitairement)	150	1 438,87	9,487
– position 2 (fixé forfaitairement)	170	1 460,78	9,631
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 529,65	10,085
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 671,64	11,022
– position 2	230	1 785,22	11,770
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 898,81	12,519
– position 2	270	2 012,40	13,268

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011
(FRANCHE-COMTÉ)
NOR : ASET1150303M
IDCC : 1597

Entre :

Le fédération du bâtiment Franche-Comté ;

La CAPEB Franche-Comté ;

La fédération Est SCOP BTP,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

L'URCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région de Franche-Comté qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2011 et au 1^{er} juillet 2011.

Article 2

Les appointements mensuels minimaux sont calculés sur la base de 35 heures de travail par semaine en additionnant, d'une part, la partie fixe (PF) exprimée en valeur absolue et identique pour chaque niveau et position et, d'autre part, la valeur du point multipliée par les différents coefficients hiérarchiques.

Article 3

Le présent barème de salaires minimaux entrera en application :

A compter du 1^{er} janvier 2011 (cf. annexe I ci-après), et portera :

– la partie fixe (PF) à 478,961 € ;

– la valeur du point (VP) à 5,629 €.

A compter du 1^{er} juillet 2011 (cf. annexe II ci-après), et portera :

– la partie fixe (PF) à 478,961 € ;

– la valeur du point (VP) à 5,679 €.

Le salaire mensuel minimal pour 35 heures hebdomadaires du niveau I (ouvrier d'exécution), position 1 (coefficient 150), est fixé forfaitairement à :

– 1 428,44 € à compter du 1^{er} janvier 2011 ;

– 1 438,87 € à compter du 1^{er} juillet 2011.

Le salaire mensuel minimal pour 35 heures hebdomadaires du niveau I (ouvrier d'exécution), position 2 (coefficient 170), est fixé forfaitairement à :

- 1 449,91 € à compter du 1^{er} janvier 2011 ;
- 1 460,78 € à compter du 1^{er} juillet 2011,

pour l'ensemble des départements de la région Franche-Comté.

Article 4

Aucun salaire ne doit être inférieur au Smic tel que défini à l'article 24 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.

Article 5

Si la progression de l'indice des prix à la consommation (indice Insee 641194) est supérieure ou égale à 1,5 % entre le 31 juillet 2010 et le 31 juillet 2011, une commission paritaire aura lieu au cours du mois d'octobre 2011. Si ce n'est pas le cas, la prochaine commission paritaire aura lieu au mois de décembre 2011 ou au mois de janvier 2012.

Article 6

Le présent accord fera l'objet d'une procédure officielle de dépôt auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé selon les modalités prévues par la loi du 4 mai 2004.

Fait à Besançon, le 13 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des salaires minimaux au 1^{er} janvier 2011

Partie fixe : 478,961 €.

Valeur du point : 5,629 €.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures hebdomadaires	TAUX HORAIRE (pour information)
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1 (fixé forfaitairement)	150	1 428,44	9,418
– position 2 (fixé forfaitairement)	170	1 449,91	9,560
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 520,28	10,024
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 661,00	10,951
– position 2	230	1 773,57	11,694
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 886,15	12,436
– position 2	270	1 998,72	13,178

ANNEXE II

Barème des salaires minimaux au 1^{er} juillet 2011

Partie fixe : 478,961 €.

Valeur du point : 5,679 €.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures hebdomadaires	TAUX HORAIRE (pour information)
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1 (fixé forfaitairement)	150	1 438,87	9,487
– position 2 (fixé forfaitairement)	170	1 460,78	9,631
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 529,65	10,085
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 671,64	11,022
– position 2	230	1 785,22	11,770
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 898,81	12,519
– position 2	270	2 012,40	13,268

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1150300M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La fédération du bâtiment Franche-Comté ;
La CAPEB Franche-Comté ;
La fédération Est SCOP BTP,

D'une part, et

La CGT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
L'URCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 13.18, des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région de Franche-Comté qui entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2011 :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1 (0 à 10 km)	9,10	2,111	1,398
2 (10 à 20 km)	9,10	4,449	2,821

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
3 (20 à 30 km)	9,10	7,226	3,689
4 (30 à 40 km)	9,10	9,316	4,627
5 (40 à 50 km)	9,10	11,580	5,857

Article 2

La prochaine commission paritaire aura lieu en décembre 2011 ou en janvier 2012.

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'une procédure officielle de dépôt auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé selon les modalités prévues par la loi du 4 mai 2004.

Fait à Besançon, le 13 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011
(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1150304M
IDCC : 2609

Entre :

La fédération du bâtiment Franche-Comté ;

La CAPEB Franche-Comté ;

La fédération Est SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CGT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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 Franche-Comté est fixé comme suit :

- niveau A : 1 415,76 € ;
- niveau B : 1 511,64 € ;
- niveau C : 1 586,10 € ;
- niveau D : 1 743,18 € ;
- niveau E : 1 964,52 € ;
- niveau F : 2 149,14 € ;
- niveau G : 2 437,80 € ;
- niveau H : 2 595,90 €.

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Article 3

Aucun salaire ne doit être inférieur au Smic tel que défini à l'article 24 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Besançon, le 13 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011
(CENTRE)

NOR : ASET1150308M
IDCC : 87, 135

Entre :
L'UNICEM Centre,
D'une part, et
Le SICMA CFE-CGC ;
Le SFRC FO ;
L'UR Centre CFDT,
D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et, notamment, à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord de salaires est applicable dans toute la région géographique de l'UNICEM Centre, constituée par les six départements suivants : Cher, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 377
	2	1 397

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
II	1	1 404
	2	1425
	3	1 468
III	1	1 475
	2	1 497
	3	1 542
IV	1	1 550
	2	1 576
	3	1 632
V	1	1 637
	2	1 688
	3	1 805
VI	1	1 836
	2	1907
	3	2 060
VII	1	2 101
	2	2 229
	3	2 428

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Elle devra en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Ormes, le 20 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125

Convention collective nationale
IDCC : 1586. – INDUSTRIES CHARCUTIÈRES
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA MIXITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150310M
IDCC : 1586

PRÉAMBULE

La mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constituent un facteur de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Le secteur des industries charcutières regroupe 37 550 salariés permanents. Il est composé plus d'hommes (56 %) que de femmes (44 %). Les femmes sont en nombre majoritaire dans les ateliers de conditionnement, les services administratifs et commerciaux. Au niveau des TAM et des cadres, les femmes ne représentent qu'un tiers des effectifs de la catégorie professionnelle.

Selon une enquête réalisée en 2009 auprès d'un échantillon d'entreprises, au jour de la conclusion du présent accord, le salaire versé au personnel féminin est en moyenne inférieur de 18 % par rapport à celui des hommes (toutes catégories confondues). Partant de ce constat, les partenaires sociaux considèrent qu'il est de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation professionnelle, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

En concluant cet accord, les parties signataires affirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche. Elles demandent aux entreprises de s'engager à sensibiliser leur responsable du recrutement et leur encadrement à la notion d'égalité professionnelle et concernant les stéréotypes relatifs aux métiers d'hommes/métiers de femmes.

Dans ce cadre, les signataires conviennent d'agir pour :

- la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- l'égalité des chances dans le déroulement de carrière ;
- la mixité des parcours professionnels ;
- l'égalité salariale ;
- l'aménagement du temps de travail ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

CHAPITRE I^{ER}
IMPLICATION ET SUIVI PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

Article 1.1

Au niveau de la branche

Tous les ans, la FICT remet aux partenaires sociaux un rapport de branche sur la situation comparée des hommes et des femmes dans la profession. Celui-ci comporte notamment, pour l'année écoulée, la répartition par sexe des emplois à temps plein et à temps partiel en fonction des catégories professionnelles ainsi que la répartition selon l'âge et l'ancienneté moyenne. Il comporte des données sur les parcours professionnels et le temps de travail.

Ce rapport sera enrichi par des indicateurs pertinents à étudier en vue de suivre chaque année les évolutions constatées et les actions engagées par les entreprises.

A cet effet, il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif qu'elles répondent au questionnaire qui leur est adressé en vue de la réalisation du rapport de branche et d'un suivi de cet accord.

L'AGEFAFORIA est sollicitée par la branche afin de disposer d'indicateurs comme la répartition hommes/femmes du nombre de salariés ayant bénéficié, au cours de l'année écoulée, d'une formation au titre du plan de formation, de la professionnalisation, du droit individuel de formation, ainsi que le type d'action et la durée de stage.

Le rapport annuel de la FICT sert de base à la fixation d'orientations au sein de la branche. La question de l'égalité professionnelle est prise en considération systématiquement dans les négociations de branche et notamment dans la négociation sur les salaires minima professionnels.

En cas d'écart important de situation constaté, les partenaires sociaux de la branche inciteront les entreprises à définir des mesures concrètes.

Des partenariats avec le ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement, de l'agriculture et de la pêche, avec des organismes publics (ONISEP...), des établissements de formation, sont recherchés à travers une convention de coopération afin d'encourager des filles, très en amont de leur sortie du système scolaire, à rejoindre des filières techniques et scientifiques en vue de l'apprentissage d'un métier du secteur des industries charcutières.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les IAA (OBSERVIA) a élaboré une cartographie des principaux métiers dans les industries alimentaires (www.observia-metiers.fr.) Celle-ci constitue un référentiel majeur de la situation actuelle des métiers dans chacune des filières et établit un diagnostic des besoins en effectifs pour les différents métiers.

Par ailleurs, les entreprises sont aidées dans leur démarche de promotion de l'égalité professionnelle hommes/femmes par un guide pratique réalisé dans le secteur alimentaire par OBSERVIA (« Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes : recueil de pratiques », 2010). Ce guide sera envoyé aux entreprises de la branche avant la fin de l'année 2010.

Dans le prolongement de cet accord, la mixité sera recherchée dans les commissions paritaires et jurys d'examen, tant du côté des employeurs que des délégations syndicales.

Article 1.2

Au niveau des entreprises

Les entreprises de la branche doivent promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en leur sein afin de sensibiliser leurs collaborateurs et collaboratrices sur cette question et susciter en cas de nécessité une évolution des mentalités. Cela suppose une communication interne.

Les indicateurs permettant d'apprécier la situation comparée des hommes et des femmes doivent être affichés sur les lieux de travail, à une place convenable.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise. Cette commission est chargée d'élaborer les délibérations du comité d'entreprise dans ce domaine, en se référant à la réglementation légale.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, conformément à l'article L. 2323-57 du code du travail, un rapport sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise est soumis chaque année pour information et consultation aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'analyse de la situation respective des hommes et des femmes fait partie du rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise, prévu par l'article L. 2323-47 du code du travail. Ces rapports sont établis à partir d'indicateurs pertinents.

Sur la base des éléments figurant dans ce rapport, l'entreprise doit engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle qui porte sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel, à l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Lorsqu'un tel accord est conclu, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Cette négociation vise à engager des actions concrètes, notamment faire progresser l'égalité en matière de rémunération pour un travail égal et favoriser l'accès à la formation professionnelle. Dans une approche pluriannuelle, les entreprises renforceront la mixité des emplois et la féminisation du recrutement dans les métiers qui peuvent être accessibles à tous les salariés en évitant les stéréotypes sur le travail féminin.

Les actions définies devront être en cohérence avec les résultats issus de la GPEC.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, à défaut d'accord, les objectifs et les mesures prévues en vue d'atteindre l'égalité professionnelle sont élaborés dans le cadre d'un plan d'action adapté à la situation.

Les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus en cas de recrutement doivent être fondés sur les capacités professionnelles (y compris l'expérience professionnelle) et la qualification des candidats. Cependant, la part des candidats retenus doit refléter l'équilibre de la mixité de l'emploi.

L'expérimentation de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle (recrutement...) facilite le travail de tous ceux qui ont un rôle actif dans la mise en œuvre de cette démarche, dans une perspective de mutualisation au sein des entreprises du secteur.

Les partenaires sociaux sont conscients que le présent accord n'aura d'efficacité que si tous les acteurs internes, selon leur niveau de responsabilité, sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

Les entreprises de la branche doivent mettre en œuvre, en fonction de leurs spécificités et notamment de leur taille, les objectifs énumérés ci-après tendant à assurer l'égalité et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes en vue de programmer des actions adaptées à leur organisation interne.

Article 2.1

Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Les entreprises étudieront toutes mesures dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail permettant de faciliter l'accès des femmes à des emplois où elles sont peu représentées.

Des actions seront mises en place (aménagement des postes, organisation du travail, parcours de formation...) dans le but de féminiser des métiers fortement masculinisés, et inversement s'agissant de métiers fortement féminisés. A cet égard, l'anticipation des départs en retraite et l'évolution de la pyramide des âges dans les années à venir constituent une opportunité d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les intitulés de postes et les offres d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée. La description des tâches ne doit pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Dans le cadre d'un plan d'action, un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans les différentes fonctions (production, qualité, maintenance, gestion administrative et commerciale, recherche et développement...). La politique de recrutement pourra amener l'entreprise (ou l'établissement) à privilégier l'embauche des hommes ou des femmes afin d'améliorer la parité au sein d'une unité de travail ou d'une catégorie professionnelle.

Article 2.2

Assurer l'égalité des chances dans la gestion des carrières

La mixité de l'emploi suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution professionnelle, quels que soient la nature et le niveau d'emploi. Il est souligné que les congés de maternité et les congés parentaux d'éducation ne doivent pas freiner le déroulement de carrière des salariés.

En cas d'évolution professionnelle, et notamment lorsqu'un poste à responsabilité est vacant, l'entreprise doit prendre en compte la qualification et les qualités individuelles du candidat. L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit avoir pour objectif une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux postes de management et d'encadrement. Une attention particulière doit être portée à l'organisation du travail de l'encadrement afin de favoriser la promotion interne du personnel féminin.

Il est constaté qu'au niveau de la profession, à la date de la conclusion du présent accord, les femmes sont insuffisamment représentées dans la catégorie TAM et cadres.

En vue d'assurer l'égalité des chances en matière de déroulement de carrière, un plan d'action pluriannuel est défini par l'entreprise. Il s'appuie sur les actions de formation, d'orientation et de mobilité professionnelle ainsi que l'adaptation des postes à responsabilité, nécessaires au personnel féminin ou masculin. Un suivi est réalisé chaque année.

Article 2.3

Développer la formation professionnelle

Le développement de la formation et des parcours professionnels contribue à la réalisation des objectifs fixés par les partenaires sociaux. Il permet de favoriser le déroulement de carrière.

D'une manière générale, les actions de formation se déroulent pendant les horaires de travail. Afin de ne pas écarter les personnes seules, chefs de famille, ayant des enfants à charge, en cas de formation qui nécessite un éloignement prolongé du foyer familial, les entreprises examineront au cas par cas une prise en charge éventuelle des frais de garde d'enfants.

Un principe de parité doit être respecté à l'intérieur d'une même catégorie professionnelle dans l'élaboration du plan de formation. Il est rappelé que parmi les bénéficiaires d'actions prévues au titre du plan de formation dans le cadre de la profession, un tiers sont des femmes (source AGEFAFORIA, 2009).

Les formations qualifiantes doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et les autres. Aucune discrimination ne doit être mise en œuvre entre les femmes et les hommes en matière de proposition d'accès à la formation professionnelle et du nombre de stages offerts aux candidats. Dans cette démarche, les entreprises mettront en œuvre des formations qualifiantes (notamment celles inscrites au RNCP) afin de faciliter les passerelles entre métiers et parcours professionnels.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation que ceux à temps plein.

L'entreprise doit prendre en compte pour l'organisation des actions de formation les contraintes familiales, notamment les déplacements géographiques. Elle recherchera des solutions au niveau de l'organisation du transport domicile/lieu de stage et des horaires de formation au mieux des intérêts de ses salariés.

Dans certains cas, l'évolution des pratiques d'enseignement à distance contribue à favoriser une participation plus importante des salariés aux actions de formation. Elles permettent de faire face aux contraintes familiales.

Au terme d'une absence pour congé de maternité ou d'adoption, ou de congé parental d'éducation, le salarié bénéficie au moment de son retour d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique en vue de mesurer les besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

En application de l'avenant n° 2 du 4 décembre 2009 à l'accord du 7 janvier 2005 relatif au droit individuel de formation dans diverses branches du secteur des industries alimentaires, la durée du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et du congé parental d'éducation est prise en compte intégralement dans le calcul des droits au titre du droit individuel de formation.

Article 2.4

Mesures salariales

Les grilles de salaire sont identiques quel que soit le salarié pour un même travail. Tout écart de salaire doit être fondé sur des raisons objectives. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par salaire, il faut entendre le salaire et les autres avantages et accessoires payés, en espèces ou en nature, par l'employeur.

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération qui ne seraient pas justifiés, entre les femmes et les hommes. En application de la loi, il appartient aux entreprises de faire un diagnostic des éventuels écarts de salaire observés et de rechercher avec leurs partenaires sociaux des solutions adaptées afin de résorber ces écarts. Les représentants du personnel sont informés du calendrier de programmation visant au respect de cette obligation.

Lorsqu'un écart moyen est constaté sur un même poste (ou type d'emploi) sans qu'aucune raison objective ne puisse le justifier, une mesure de rattrapage est mise en œuvre selon un calendrier. De même, la répartition des augmentations individuelles doit être équilibrée entre les hommes et les femmes ou donner lieu à un rééquilibrage dans le temps. Si des écarts de salaire ou des écarts d'évolution apparaissent pour un même poste, l'entreprise doit en analyser les causes et élaborer un plan d'égalité salariale. Dans ce cas, un budget spécifique à un rétablissement de l'égalité de rémunération sera consacré par l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier, à la suite de ce congé, des augmentations générales perçues ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les parties rappellent le principe selon lequel la rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

Article 2.5

Concilier vie professionnelle et vie familiale

Les entreprises doivent veiller qu'en matière de mobilité interne, de formation et d'évolution professionnelle, les congés de maternité et parentaux d'éducation sont à leur retour dans l'entreprise sans incidence sur la progression de carrière.

Elles chercheront à développer des expériences dans le domaine des services pour le personnel, en partenariat avec les collectivités locales (garde d'enfants de moins de 3 ans ou gardes ponctuelles en cas d'enfants malades, coordination du transport communal...), afin de faciliter la vie quotidienne des salariés.

Les parties invitent les entreprises, en fonction des spécificités propres de leur organisation, à faciliter la prise de jours RTT, de repos compensateur pour heures supplémentaires, congés payés, utilisation du compte épargne-temps, pour leurs salariés ayant besoin de garder à leur domicile un enfant malade. Elles chercheront à développer des solutions permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Le deuxième alinéa de l'article 54 « Absences fortuites » de la convention collective nationale des industries charcutières est modifié comme suit :

« Garde d'un enfant malade :

- la mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, ont droit à des autorisations d'absence dans la limite de 10 jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de 16 ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant ;
- les personnes seules, chefs de famille, ont droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficient en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée ;
- en cas d'hospitalisation d'un enfant, la mère ou le père, lorsqu'ils sont tous deux salariés, sont indemnisés sur la base de 100 % du salaire brut dans la limite de 3 jours par an, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence soutenue d'un parent à ses côtés, et sous réserve que l'autre conjoint travaille au cours de ladite période. »

En cas de mutation géographique d'un salarié, l'entreprise s'emploiera à faciliter, dans la mesure du possible, la recherche d'emploi du conjoint si celui-ci sollicite l'aide de l'entreprise.

CHAPITRE III

ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les entreprises s'efforceront de développer des aménagements d'horaires individuels et, notamment, l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Ces aménagements tiendront compte des obligations liées à la parentalité ou, d'une manière générale, des contraintes familiales.

Elles sont invitées à privilégier les demandes des salariés qui sollicitent le bénéfice d'horaires à temps partiel en se fondant sur des raisons familiales. Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois ressortissant de leur catégorie professionnelle en cas de demande.

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

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

Les femmes enceintes de 4 mois révolus sont autorisées à rentrer 10 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci. Ces décalages d'horaires, qui peuvent être aménagés par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sont destinés à éviter une bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès des transports en commun.

Les parents de jeunes enfants (jusqu'à leur entrée en classe de 6^e) peuvent bénéficier d'un aménagement individuel d'horaires lors de la rentrée scolaire ou en cas de perturbation dans les écoles liée à une absence d'enseignants.

Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption et les congés parentaux d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés dans le déroulement de leur carrière professionnelle.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Le champ d'application des présentes dispositions est celui de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Le présent accord traduit la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Les orientations qu'il comporte ont pour objectif d'inciter les entreprises à corriger les inégalités constatées, c'est pourquoi il donnera lieu à une présentation dans les comités centraux d'entreprise, les comités d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Ce thème sera pris en compte systématiquement dans les négociations internes.

Les entreprises ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Un bilan d'étape sur sa mise en œuvre dans les entreprises sera effectué au niveau de la branche dans un délai de 3 ans, afin d'identifier les actions nécessaires en vue de son amélioration. Pour ce faire, les entreprises porteront à la connaissance des partenaires sociaux de la branche les différentes mesures qu'elles auront mises en œuvre.

Le présent accord est conclu en application du cadre légal et réglementaire actuel. En cas de modification importante des mesures sur l'égalité professionnelle, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront dans un délai de 3 mois, à la diligence de l'une d'entre elles, afin d'étudier l'opportunité de toute adaptation rendue nécessaire par de nouvelles dispositions ayant le même objet.

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2011 pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 7 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FICT.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FNAF CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3015

Convention collective nationale

IDCC : 1561. – CORDONNERIE

AVENANT N° 26 DU 26 NOVEMBRE 2010

RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1150307M

IDCC : 1561

PRÉAMBULE

Les représentants de la profession de la botterie ayant adhéré à la convention collective de l'industrie de la chaussure et articles chaussants, les parties en présence ont été amenées à modifier le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie afin d'en exclure cette profession.

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de la convention collective est ainsi rédigé :

« Article 1^{er}

Objet de la convention

La présente convention règle, pour l'ensemble du territoire français, y compris les DOM, les rapports entre les employeurs et les salariés.

Les entreprises qui rentrent dans le champ d'application de la présente convention relèvent de la nomenclature des activités économiques de l'Insee sous les rubriques suivantes :

- 95.23 Z Réparation de chaussures et d'articles en cuir ;
- 95.29 Z Réparation d'articles personnels et domestiques.

Les professions visées sont ainsi les suivantes :

- la réparation de chaussures, bagages, articles de maroquinerie et articles similaires en cuir et autres matières ;
- les activités de multiservices (cordonnerie, duplication de clés, tampons, gravure, ...) et tous travaux annexes en service rapide.

Ces activités sont identifiées dans deux secteurs : la cordonnerie artisanale et la cordonnerie industrielle. L'identification des deux secteurs se détermine par le numéro de code des risques professionnels notifié antérieurement au 1^{er} janvier 2008 par les caisses régionales d'assurance maladie :

- cordonnerie artisanale : numéro de code des risques professionnels 52.7 AA ;
- cordonnerie industrielle : numéro de code des risques professionnels 52.7 AB.

A compter du 1^{er} janvier 2008, le numéro de code des risques 527 AC autres industries du cuir, fixe le taux collectif applicable au plan national par arrêté ministériel aux deux secteurs.

La présente convention s'applique à tous les personnels des entreprises citées ci-dessus. »

Article 2

Intitulé de la branche

L'intitulé de notre branche professionnelle dans la convention collective est désormais « Cordonnerie multiservice ».

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à la date de signature du présent avenant à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie multiservice.

Article 4

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 5

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent avenant, qui entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 26 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SRIC ;

FFCM.

Organisations de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

CGT FO.

Brochure n° 3015

Convention collective nationale

IDCC : 1561. – CORDONNERIE

AVENANT DU 26 NOVEMBRE 2010

À L'ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150295M

IDCC : 1561

PRÉAMBULE

Le présent avenant à l'accord « Formation » du 7 décembre 2005 est conclu en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ces dispositions prévoient en particulier :

- la création d'un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui dispose notamment de ressources calculées en appliquant un pourcentage compris entre 5 % et 13 % (décidé par voie réglementaire) sur la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue ; cette contribution étant prélevée directement sur la participation des entreprises sans majoration de cette participation pour autant ;
- la fixation par un accord de branche de la répartition de la contribution des entreprises au FPSPP entre la participation du plan de formation et celle au titre de la professionnalisation.

Les partenaires sociaux de la branche de la cordonnerie et du multiservice conviennent en conséquence des dispositions ci-après :

Article 1^{er}

La contribution des entreprises de la branche au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est répartie de la façon suivante :

- 55 % au titre des fonds de professionnalisation ;
- 45 % au titre du plan de formation.

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 2 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Les parties conviennent de faire un point au cours du second semestre 2012 pour savoir si cette répartition doit être révisée.

Il est applicable à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective de la cordonnerie et multiservices.

Article 3

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 4

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent avenant, qui entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 26 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SRIC ;
FFCM.

Organisations de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT

AVENANT N° 9 DU 14 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION ET AU DÉCOMPTE DES HEURES D'ACTIVITÉ

NOR : ASET1150312M

IDCC : 2691

Article 1^{er}

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 5 du 9 juin 2009 relatif à la rémunération et au décompte des heures d'activité.

Article 2

L'article 7.6 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est modifié comme suit, son titre demeurant inchangé :

« a) Le taux de base horaire est déterminé en divisant la rémunération annuelle de l'enseignant :

- par 151,67 heures × 12 mois, soit 1 820 heures pour un salarié à temps plein (le temps plein de travail annuel étant de 1 534 heures) ;
- par une fraction de cette durée annuelle déterminée proportionnellement au temps de travail pour un salarié à temps partiel.

b) Pour la valorisation des heures de cours, ce taux de base est multiplié par le nombre d'heures de travail (temps d'activité de cours et d'activités induites correspondantes) calculé en multipliant le nombre d'heures de cours par le coefficient correspondant à la catégorie de l'enseignant et mentionné dans l'annexe II B, colonne 1, de la convention collective nationale.

c) Les heures passées dans le cadre du contrat de travail qui ne sont pas des activités de cours et qui ne supposent ni préparation ni correction seront rémunérées au taux de base horaire défini au paragraphe a ci-dessus.

d) Il sera procédé ainsi tant pour les heures complémentaires ou supplémentaires à rémunérer que pour le calcul des retenues à opérer sur la rémunération d'un enseignant, notamment au titre d'heures d'activité de cours non effectuées (en dehors des cas de maintien de la rémunération prévus par la convention collective ou par le code du travail).

e) Les heures supplémentaires ou complémentaires seront majorées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

Pour le décompte et la rémunération des heures supplémentaires, un tableau précisant les modalités propres à chaque niveau d'enseignement figure à l'annexe II. Il prévoit notamment le déclenchement des taux conventionnels et légaux de majoration en tenant compte des heures induites.

f) L'employeur veillera, en application de l'article L. 3141-22 du code du travail, à ce que la somme calculée ci-dessus soit bien intégrée dans l'assiette de détermination des droits à congés payés. »

Fait à Paris, le 14 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEP ;

FNEPL.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;
SNPEFP CGT ;
SNEPL CFTC ;
SYNEP CFE-CGC ;
FNEC FP FO.

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM
(Centres pour la protection, l'amélioration
et la conservation de l'habitat
et associations pour la restauration immobilière)**

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

NOR : ASET1150306M
IDCC : 1278

Article 1^{er}

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 2 décembre 2010, a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 0,3 % au titre de la revalorisation des salaires, applicable à compter du 1^{er} janvier 2011 ;
- une augmentation de 0,7 % au titre de l'augmentation des salaires, applicable à compter du 1^{er} janvier 2011, portant la valeur du point de 1,7107 € à 1,7278 € et la valeur de la partie fixe de 651,4675 € à 657,9822 € à compter du 1^{er} janvier 2011 ;
- une augmentation de 0,6 %, applicable à compter du 1^{er} juillet 2011, portant la valeur du point de 1,7278 € à 1,7382 € et la valeur de la partie fixe de 657,9822 € à 661,9301 € à compter du 1^{er} juillet 2011.

Article 2

Les parties signataires conviennent de se revoir si l'évolution des prix connaît une variation significativement supérieure aux prévisions données pour la période comprise entre le 1^{er} novembre 2010 et le 31 octobre 2011.

Article 3

Le présent accord prend effet à compter de la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

Article 4

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCPACT.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FEC FO.

Brochure n° 3330

Convention collective nationale
IDCC : 2526. – ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES
DE L'HABITAT SOCIAL

AVENANT N° 9 DU 21 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150305M
IDCC : 2526

1. Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 12.1 « Salaire mensuel de base » de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

2. Contenu de l'accord

A l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale du 21 décembre 2010, au cours de laquelle la NAO (négociation annuelle sur les salaires) a eu lieu et au cours de laquelle chacune des parties a fait valoir ses arguments, le collège employeurs et le collège salariés ont convenu d'une revalorisation de la valeur du point qui interviendra dans les conditions suivantes :

- au 1^{er} janvier 2011 : augmentation de 0,6 % ;
- au 1^{er} juin 2011 : augmentation de 0,6 % ;
- ajustement si nécessaire lors d'une nouvelle réunion de la commission paritaire nationale programmée le 18 octobre 2011.

3. Durée de l'accord

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

4. Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Fait à Paris, le 21 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

USH ;
FNAR ;
AFPOLS ;
HF ;
HTC ;
IFMO.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;
FSPSS FO.

Convention collective départementale
IDCC : 1274. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Corrèze)
(30 septembre 1983)

(Etendue par arrêté du 27 août 1984,
Journal officiel du 5 septembre 1984)

AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI,
À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ET À LA RETRAITE
NOR : ASET1150313M
IDCC : 1274

Entre :
L'UIMM Corrèze,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective de la métallurgie de la Corrèze :

Article 1^{er}

L'article 3 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3

Période d'essai

1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe, ni ne doit être établi, entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;

- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des 3 alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours. »

Article 2

L'article 38 « Indemnité de licenciement » de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 38

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ		MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ DU SALARIÉ		MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an	< 2 ans	0,4	≥ 19 ans	< 20 ans	5,4
≥ 2 ans	< 3 ans	0,6	≥ 20 ans	< 21 ans	5,7
≥ 3 ans	< 4 ans	0,8	≥ 21 ans	< 22 ans	6,0
≥ 4 ans	< 5 ans	1,0	≥ 22 ans	< 23 ans	6,4
≥ 5 ans	< 6 ans	1,2	≥ 23 ans	< 24 ans	6,7
≥ 6 ans	< 7 ans	1,4	≥ 24 ans	< 25 ans	7,0
≥ 7 ans	< 8 ans	1,6	≥ 25 ans	< 26 ans	7,4
≥ 8 ans	< 9 ans	1,8	≥ 26 ans	< 27 ans	7,7
≥ 9 ans	< 10 ans	2,0	≥ 27 ans	< 28 ans	8,0
≥ 10 ans	< 11 ans	2,2	≥ 28 ans	< 29 ans	8,4
≥ 11 ans	< 12 ans	2,7	≥ 29 ans	< 30 ans	8,7
≥ 12 ans	< 13 ans	3,0	≥ 30 ans	< 31 ans	9,0
≥ 13 ans	< 14 ans	3,4	≥ 31 ans	< 32 ans	9,4
≥ 14 ans	< 15 ans	3,7	≥ 32 ans	< 33 ans	9,7
≥ 15 ans	< 16 ans	4,0	≥ 33 ans	< 34 ans	10,0
≥ 16 ans	< 17 ans	4,4	≥ 34 ans	< 35 ans	10,4
≥ 17 ans	< 18 ans	4,7	≥ 35 ans	< 36 ans	10,7
≥ 18 ans	< 19 ans	5,0	≥ 36 ans	< 37 ans	11,0

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ		MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ DU SALARIÉ		MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 37 ans	< 38 ans	11,4	≥ 46 ans	< 47 ans	14,4
≥ 38 ans	< 39 ans	11,7	≥ 47 ans	< 48 ans	14,7
≥ 39 ans	< 40 ans	12,0	≥ 48 ans	< 49 ans	15,0
≥ 40 ans	< 41 ans	12,4	≥ 49 ans	< 50 ans	15,4
≥ 41 ans	< 42 ans	12,7	≥ 50 ans	< 51 ans	15,7
≥ 42 ans	< 43 ans	13,0	≥ 51 ans	< 52 ans	16,0
≥ 43 ans	< 44 ans	13,4	≥ 52 ans	< 53 ans	16,4
≥ 44 ans	< 45 ans	13,7	≥ 53 ans	< 54 ans	16,7
≥ 45 ans	< 46 ans	14,0	≥ 54 ans	< 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 7, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif, économique ou personnel, du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. »

Article 3

Après l'article 38 « Indemnité de licenciement », il est créé un article 38 *bis* ainsi rédigé :

« Article 38 *bis*

Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 38. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. »

Article 4

L'article 39 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 39

Départ volontaire à la retraite

1. Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Article 5

Après l'article 39, tel que modifié par l'article 4 du présent avenant, il est créé un article 39 *bis* ainsi rédigé :

« Article 39 *bis* *Mise à la retraite*

1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Article 6

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois, l'article 1^{er} ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 7

Conformément à l'article L. 2231-5, du code du travail, le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM Corrèze.

Fait à Brive, le 16 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1353. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Dordogne)
(18 février 1985)

(Etendue par arrêté du 5 septembre 1985,
Journal officiel du 1^{er} octobre 1985)

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1150318M
IDCC : 1353

Dans le cadre de l'accord national santé et sécurité au travail du 26 février 2003, les partenaires sociaux se sont rencontrés en vue de la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire.

Soucieux de prémunir les salariés face aux événements de la vie et malgré le poids grandissant des charges sociales, les partenaires sociaux ont désiré mettre en œuvre des garanties sociales nouvelles pour l'ensemble des salariés de la métallurgie de la Dordogne.

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra être dérogé a minima aux dispositions du présent accord.

Article 1^{er}

Salariés visés

Le présent accord est applicable aux mensuels des entreprises et/ou des établissements compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective territoriale de la Dordogne, ayant plus de 1 an d'ancienneté et qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article 2

Mise en place

A compter de la date visée à l'article 3, l'employeur met en place un régime de prévoyance complémentaire comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie prévoyance complémentaire inclura le versement d'un capital en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité de 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

Les garanties négociées sont les suivantes :

- décès toutes causes ;
- double effet familial ;
- invalidité permanente et définitive ;
- allocation obsèques ;
- rente éducation (optionnelle selon choix de l'employeur).

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé à l'article 1^{er}, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant de la rémunération effective garantie (REG) du mensuel classé au coefficient 190 à la date d'application du présent accord.

Cette cotisation sera calculée sur la base des accords relatifs aux REG annuelles, en vigueur en 1^{er} janvier de l'année considérée, pour la durée légale du travail, conclus entre l'UIMM Périgord et les organisations syndicales.

Cette cotisation sera réduite *pro rata temporis* pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance, quel qu'il soit, existant dans l'entreprise et concernant les mêmes champs d'application que le présent accord (décès toutes causes, double effet familial, invalidité permanente et définitive, allocation obsèques, rente éducation).

Les entreprises seront libres de conserver leur organisme de prévoyance déjà existant, sous réserve que les obligations définies dans le présent article soient respectées.

Pour les entreprises n'ayant pas déjà souscrit de contrat de prévoyance collective auprès d'un organisme compétent, celles-ci ont la possibilité de souscrire leur contrat de prévoyance auprès des organismes suivants :

- Axa Entreprises ;
- Ionis Prévoyance ;
- Via Santé,

sans que cette liste ne soit exhaustive.

Article 3

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du deuxième mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 4

Dénonciation

Les parties signataires rappellent que le présent accord est le résultat de la recherche d'un équilibre entre les intérêts respectifs.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent que les dispositions du présent accord pourront faire l'objet d'une dénonciation selon les modalités définies par le code du travail.

Article 5

Suivi de l'accord

Les signataires conviennent de se rencontrer annuellement pour évaluer notamment les conditions de mise en place de l'accord, les questions soulevées et ses éventuelles évolutions.

Article 6

Formalités de dépôt

Le présent accord, établi conformément aux articles L. 2231-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 7

Extension du présent accord

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord et chargent les organisations d'employeurs des demandes appropriées.

Fait à Périgueux, le 6 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Périgord.

Syndicats de salariés :

CFDT métallurgie ;
UD CGT ;
UD CGT-FO.

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

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

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150291M
IDCC : 1960

Entre :
L'UIMM Lot-et-Garonne,
D'une part, et
L'UD CFTC Lot-et-Garonne ;
L'UD FO Lot-et-Garonne ;
Le SDM CFDT Lot-et-Garonne ;
Le SMAQ 47 CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Conclu ce jour, le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2010.

Article 2

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

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

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

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

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

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

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

Article 3

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

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Fait à Agen, le 17 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations effectives garanties pour l'année 2010

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION effective garantie
I	1	140	16 126
	2	145	16 180
	3	155	16 230
II	1	170	16 330
	2	180	16 400
	3	190	16 570
III	1	215	16 700
	2	225	16 780
	3	240	17 640
IV	1	255	18 700
	2	270	18 960
	3	285	19 740
V	1	305	21 000
	2	335	22 850
	3	365	25 550
	3	395	28 000

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

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

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150290M
IDCC : 1960

Entre :
L'UIMM Lot-et-Garonne,
D'une part, et
L'UD CFTC Lot-et-Garonne ;
L'UD FO Lot-et-Garonne ;
Le SDM CFDT Lot-et-Garonne ;
Le SMAQ 47 CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord, qui se réfère à la convention collective du Lot-et-Garonne du 12 janvier 1996 (clauses particulières concernant les mensuels) et à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet au 1^{er} janvier 2011.

Article 2

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

Article 3

La valeur du point est fixée à 4,78 € à compter du 1^{er} janvier 2011.

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

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

Article 4

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

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

- des majorations résultant des heures supplémentaires ;
- des primes ayant le caractère de remboursement de frais, tels que frais de mission ou de représentation ;

- des primes ou indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou pénibles ;
- des primes d'ancienneté ;
- des primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 5

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

Article 6

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

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

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

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

Article 7

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

- pour la moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lot-et-Garonne ;
- pour la moitié par les organisations intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, à raison de deux représentants par organisations, dont le rôle sera d'examiner les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 8

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

Fait à Agen, le 17 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3294

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

AVENANT N° 1 DU 15 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA, AUX PRIMES ET AUX INDEMNITÉS

NOR : ASET1150289M
IDCC : 1987

Article 1^{er}

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

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

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

*Barème de calcul de la prime d'ancienneté
applicable au 1^{er} janvier 2011*

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE prime d'ancienneté
135	7,74
140	7,77
145	7,79
150	7,81
155	7,83
160	7,85
165	7,86
170	7,87
175	7,99
180	8,11
185	8,24
190	8,38
195	8,53
200	8,68
210	9,00

COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE prime d'ancienneté
220	9,31
230	9,62
240	9,93
250	10,24
260	10,53
270	10,84
280	11,13
290	11,43
300	11,73
310	12,04
320	12,35
330	12,65
340	12,96

Article 2

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

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

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
135	9,02
140	9,05
145	9,08
150	9,11
155	9,14
160	9,17
165	9,20
170	9,23
175	9,26
180	9,29
185	9,32
190	9,37
195	9,54
200	9,70
210	10,06
220	10,40
230	10,76
240	11,10
250	11,45
260	11,77
270	12,11

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
280	12,44
290	12,78
300	13,11
310	13,46
320	13,80
330	14,14
340	14,49
350	14,83
400	16,55
500	20,01
600	23,46

Article 3

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 420 € au 31 mai 2011.

Article 4

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 3,46 € et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,33 €.

Article 5

L'ouverture des négociations visant à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer, en tant que de besoin, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 a été effectuée officiellement le 13 novembre 2008, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail. Elle a été suivie de la mise en place de groupes paritaires de réflexion et d'analyse.

Un rapport d'étape sur la situation comparée entre les femmes et les hommes (données 2008) a été effectué en avril 2009 pour être analysé à la réunion paritaire le 15 octobre 2009. Les résultats de l'enquête ont permis d'ouvrir à la négociation d'un accord avec les partenaires sociaux en 2010 pour aboutir à la formulation d'un projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de notre branche. A cet égard, l'article 6 de ce projet prévoit des dispositions visant à assurer l'égalité salariale. Un deuxième rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes en 2009 a été présenté à la réunion paritaire du 15 décembre 2010. Le rapport annuel 2009 de notre branche comporte ces nouveaux indicateurs. La négociation va se poursuivre en 2011.

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SIFPAF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FNAF CFE-CGC ;

FGA CFDT.

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 À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1150315M
IDCC : 1555

PRÉAMBULE

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ouvre le droit, dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux, aux représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, aux délégués du personnel, de négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en place est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Ce droit est subordonné au respect, d'une part, d'une information préalable par l'employeur de sa décision d'engager des négociations auprès des organisations syndicales représentatives de la branche et, d'autre part, de la validation ou non de cet accord par la commission paritaire de branche dans les 4 mois qui suivent sa transmission.

Les parties signataires de l'accord entendent favoriser le développement du dialogue et de la concertation sociale dans les entreprises.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, dont l'effectif est inférieur à 200 salariés et qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Article 2

Composition de la commission

La commission est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre total égal de représentants pour les organisations syndicales patronales.

Article 3

Fonctionnement de la commission

La commission ne se réunira que lorsqu'un accord lui sera soumis pour validation et dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Le secrétariat de cette commission est tenu par la partie patronale.

Les convocations, accompagnées des dossiers des entreprises ou établissements, doivent être adressées à chaque membre de la commission au moins 15 jours avant la réunion.

Article 4

Saisine de la commission

Les entreprises ou établissements qui entrent dans le champ d'application du présent accord et qui négocient un accord dans le cadre des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail doivent adresser leur demande de validation par courrier recommandé avec avis de réception au secrétariat de la commission.

La demande de l'entreprise ou de l'établissement devra être accompagnée des documents suivants :

- un exemplaire de l'accord collectif soumis à validation ;
- une copie de l'information prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives de la branche sur sa décision d'engager des négociations ;
- la copie des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ou, à défaut, la copie du formulaire Cerfa.

Article 5

Rôle de la commission

La commission a pour mission de contrôler la conformité des accords soumis aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

La commission ne peut en aucun cas ni apprécier l'opportunité ni modifier le contenu de l'accord qui lui est soumis et ses décisions ne pourront être prises qu'au regard des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Article 6

Décision de la commission

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose d'une voix. Les organisations patronales disposent d'un nombre total égal de voix.

Suite à l'examen du dossier, la commission rend :

- soit une décision de validation de l'accord ;
- soit une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Les décisions sont prises par l'établissement d'un procès-verbal adopté dans les conditions fixées par l'article L. 2232-6 du code du travail applicable à la conclusion d'un accord de branche. Il en résulte que toute opposition devra être clairement motivée et préciser les points de désaccord en référence à des textes légaux, réglementaires, conventionnels.

La copie du procès-verbal est adressée aux signataires de l'accord soumis à validation dans les 15 jours qui suivent la validation ou le rejet de l'accord.

Article 7

Entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement validés

Dès réception de l'extrait du procès-verbal de la commission l'informant de la validation de l'accord, le chef d'entreprise en informe les représentants du personnel et procède au dépôt de l'accord auprès de la DIRECCTE ainsi que du greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise, en y joignant la copie du procès-verbal.

L'accord ne pourra être mis en œuvre dans l'entreprise qu'une fois les formalités de dépôt effectuées.

Article 8

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, cette période devant servir à apprécier le bon fonctionnement de cette commission.

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 et, en un exemplaire, remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 8 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SFRL.

Syndicats de salariés :

FCE ;
FNP FO ;
FCC CGC.

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2010
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150311M
IDCC : 1996

EXPOSÉ

Vu la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 étendue par arrêté du 13 août 1998, notamment son annexe IV relative au régime de prévoyance du personnel non cadre ;

Désireuses d'améliorer le niveau des prestations versées au titre, notamment, des remboursements de frais de soins de santé et de renforcer les droits des anciens salariés bénéficiant de la portabilité des garanties dudit régime ;

Attentives toutefois à ce que l'importance de ces améliorations n'obèrent pas, à terme, l'équilibre financier du régime de prévoyance des salariés non cadres de la pharmacie d'officine ;

Les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent accord, des points suivants :

Article 1^{er}

Il est inséré, après l'article 3 « Décès du participant » du régime de prévoyance du personnel non cadre de l'annexe IV à la convention collective nationale susvisée, un article 3.1 intitulé « Frais d'obsèques », rédigé comme suit :

« Le décès du participant, de son conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge, ouvre droit au versement d'une allocation dont le montant est plafonné à 750 €.

Cette allocation est versée dans les cas à la personne qui a assumé les frais d'obsèques, sur remise des pièces justificatives des frais exposés. »

Article 2

Le tableau figurant dans le B « Etendue de la garantie » de l'article 9 « Garantie frais de santé » du régime de prévoyance du personnel non cadre de l'annexe IV à la convention collective nationale susvisée est remplacé par le tableau suivant :

NATURE DES FRAIS	MONTANT DES PRESTATIONS
Honoraires médicaux (consultations, visites) Médecins généralistes Médecins spécialistes	30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Médicaments	100 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (1)
Frais relevant de la LPPR (liste des produits et prestations remboursables) Orthopédie, appareillage, prothèses non dentaires, petit matériel	130 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (1)
Honoraires chirurgicaux Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, actes techniques médicaux	200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (1)
Hospitalisation Frais de séjour Chambre particulière Forfait hospitalier	100 % du ticket modérateur (2) 75 € Prise en charge intégrale (3)
Frais d'analyses médicales	40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale

NATURE DES FRAIS	MONTANT DES PRESTATIONS
Frais d'auxiliaires médicaux	40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Radiologie	30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Echographie	40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Dentaire	
Soins dentaires	30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Prothèses dentaires remboursées ou non remboursées par la sécurité sociale	255 % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Traitements orthodontiques remboursés ou non remboursés par la sécurité sociale	166 % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Implants dentaires	400 € par implant (dans la limite de 2 implants par an)
Optique	
Par verre remboursé par la sécurité sociale	80 €
Par monture remboursée par la sécurité sociale	56 €
Lentilles correctrices remboursées ou non remboursées par la sécurité sociale, jetables ou non jetables	126 € (par an et par bénéficiaire)
Prothèses auditives	400 € (forfait annuel par oreille appareillée)
Cures thermales (remboursées par la sécurité sociale)	
Par jour	6 ‰ du plafond mensuel de la sécurité sociale (4)
Prime de maternité ou d'adoption (par enfant)	210 €
Autres	
Frais de transport	26 % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Indemnités de déplacement :	
– infirmiers	26 % de la base de remboursement de la sécurité sociale
– médecins	26 % de la base de remboursement de la sécurité sociale

Les prestations figurant dans ce tableau sont versées par le régime dans la limite des frais réellement exposés par l'assuré.

(1) Ces prestations sont versées sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

(2) Ticket modérateur : différence entre la base de remboursement de la sécurité sociale et le remboursement qu'elle effectue.

(3) Soit à titre indicatif : 18 € au 1^{er} janvier 2010 et 13,50 € en cas d'hospitalisation en milieu psychiatrique.

(4) Soit à titre indicatif : 1768 € au 1^{er} janvier 2011.

Article 3

A l'annexe IV relative aux régimes de prévoyance de la convention collective nationale susvisée, l'article 9.1 « Financement de la portabilité des garanties du régime » du régime de prévoyance du personnel non cadre est rédigé comme suit :

« Le financement des prestations dues au titre du maintien, en application des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, des garanties prévoyance et frais de santé, est mis en œuvre, sans supplément de cotisation, par le régime de prévoyance du personnel non cadre de la pharmacie d'officine, y compris en cas d'acceptation, par le bénéficiaire des prestations, d'une convention de reclassement personnalisé. »

Article 4

Aux 2^e, 4^e et 6^e alinéas de l'article 9.2 « Maintien de la garantie frais de santé » du régime de prévoyance du personnel non cadre de l'annexe IV relative aux régimes de prévoyance de la convention collective nationale susvisée, le mot « Assedic » est remplacé par les termes « Pôle emploi ».

Article 5

A l'article 10 « Cotisations » du régime de prévoyance non cadre de la pharmacie d'officine de l'annexe IV à la convention collective nationale susvisée, le 1^o du c « Taux de cotisations » est rédigé comme suit :

« 1^o Participants en activité :

a) Pharmacies situées hors Alsace-Moselle

Les taux de cotisations représentent 2,99 % du traitement de base (dont 1,79 % à la charge de l'employeur et 1,20 % à la charge du salarié) et 0,82 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (dont 0,41 % à la charge de l'employeur et 0,41 % à la charge du salarié), répartis comme suit.

(En pourcentage.)

	DÉCÈS	INCAPACITÉ, invalidité	FRAIS DE SOINS DE SANTÉ	
	Traitement de base	Traitement de base	Traitement de base	Plafond mensuel de la sécurité sociale
Employeur	0,24	0,97	0,58	0,41
Salarié	0,16	0,65	0,39	0,41
Total	0,40	1,62	0,97	0,82

b) Pharmacies situées en Alsace-Moselle

Les taux de cotisations représentent 2,76 % du traitement de base (dont 1,65 % à la charge de l'employeur et 1,11 % à la charge du salarié) et 0,64 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (dont 0,32 % à la charge de l'employeur et 0,32 % à la charge du salarié), répartis comme suit :

(En pourcentage.)

	DÉCÈS	INCAPACITÉ, INVALIDITÉ	FRAIS DE SOINS DE SANTÉ	
	Traitement de base	Traitement de base	Traitement de base	Plafond mensuel de la sécurité sociale
Employeur	0,24	0,97	0,44	0,32
Salarié	0,16	0,65	0,30	0,32
Total	0,40	1,62	0,74	0,64

c) Mensualisation

Quel que soit le lieu d'exercice de l'adhérent, la cotisation de mensualisation afférente au risque incapacité de travail prévu par l'article 23 des dispositions générales de la présente convention collective est à la seule charge de l'employeur et doit donc être ajoutée à la part patronale de cotisation pour 0,25 % du traitement de base du salarié. »

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du 2^o « Anciens participants bénéficiaires d'un maintien de garanties » du c « Taux de cotisations » du même article sont remplacés par trois alinéas ainsi rédigés :

« A titre indicatif, le montant de la cotisation annuelle s'élève pour l'exercice 2011 à :

- 900 € par adulte ;
- 212 € par enfant à charge. »

Le 10^e alinéa du même 2^o est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« A titre indicatif, le montant de la cotisation annuelle s'élève pour l'exercice 2011 à 1 220 €. »

Article 6

Conscientes que le régime de remboursements des frais de soins de santé des salariés non cadres de la pharmacie d'officine est en capacité de financer les améliorations significatives qu'elles ont décidé de lui apporter, les parties signataires s'engagent toutefois à se rencontrer, au cours du premier semestre de l'année 2013, afin de réviser les termes du présent accord, dans l'hypothèse où le résultat technique dudit régime serait déficitaire de plus de 1 000 000 € par exercice écoulé à compter de la prise d'effet de ces améliorations.

Article 7

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2011 et sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FSPF ;
UNPF.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;
FNP FO ;
FNSCS CFTC.

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2010

PORTANT MODIFICATION DE LA DURÉE DE VALIDITÉ D'ACCORDS LISTÉS AU CHAPITRE Y
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ET ALLONGEMENT DE LA PÉRIODE TRANSITOIRE

NOR : ASET1150316M

IDCC : 2847

Constatant que l'avancée du calendrier des négociations de certains thèmes prévus à l'article 53 ne permettra pas d'aboutir dans les délais initialement prévus à la conclusion d'accords de substitution à certains des accords listés dans le chapitre Y de la convention collective nationale et à la fixation, selon les termes de l'article 48, du régime de retraite complémentaire de certains agents de droit privé, les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier comme suit les dispositions suivantes de la convention collective nationale de Pôle emploi :

Article 1^{er}

Modification du chapitre Y « Annexes »

Les accords listés ci-après demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en application de dispositions substitutives renégociées et au plus tard au 31 décembre 2011 :

- accord sur le développement professionnel ;
- accord national relatif au suivi d'activité par l'utilisation de données individuelles issues des outils informatiques (2004) ;
- accord en faveur des salariés handicapés et son avenant du 18 décembre 2008 ;
- accord d'évolution du cadre contractuel collectif des cadres dirigeants et ses avenants ;
- accord relatif à la formation professionnelle continue ;
- accord relatif au centre national de formation et à la commission paritaire nationale de la formation ;
- accord relatif au régime de prévoyance et de maladie ;
- avenant XXVI relatif à la classification.

Un point sera fait au dernier trimestre 2011 sur l'évolution des différents dossiers de négociation cités.

Article 2

Modification du 1^{er} alinéa du paragraphe 3 de l'article 48

Au 1^{er} alinéa du paragraphe 3 de l'article 48, le terme : « de 1 an » est remplacé par : « 18 mois ».

Article 3

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2011 sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

Fait à Paris, le 16 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Pôle emploi.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Brochure n° 3175

Convention collective nationale
IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME

AVENANT DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES DÉLÉGUÉS MANDATÉS

NOR : ASET1150317M
IDCC : 1909

Le temps passé par les délégués dûment mandatés, dans la limite de 4 représentants par organisation syndicale représentative, pour participer aux réunions paritaires régionales ou nationales de même qu'aux commissions mixtes est considéré comme temps d'absence légale et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

L'indemnisation des frais de déplacement de ces salariés est assurée par les organismes employeurs signataires de la présente convention.

Elle est limitée à 2 personnes par délégation et s'effectue sur présentation des justificatifs originaux selon les modalités suivantes :

Frais de déplacement :

- train : le remboursement s'effectue sur la base d'un billet SNCF de 2^e classe. L'opportunité de la prise en charge d'un abonnement entre la ville d'origine du salarié concerné et Paris sera examinée au cas par cas ;
- métro : le remboursement s'effectue sur la base du tarif en vigueur des tickets t + proposés à l'unité ou en carnet ;
- voiture : le défraiement, limité au trajet domicile-gare SNCF, s'effectue sur la base des kilomètres du barème fiscal, plafonné à 7 CV auquel s'ajoutent les frais annexes (péages, parking).

Frais de restauration-hébergement :

- restauration : les frais de restauration sont remboursés à raison de 1 repas par journée de travail sur la base du coût réel plafonné à 20 € ;
- hébergement : les frais d'hébergement sont remboursés sur la base de 1 nuitée et de 1 petit déjeuner par personne en hôtel 2 étoiles sur la base du coût réel plafonné à 120 €.

Justification : l'ensemble de ces frais seront remboursables directement aux membres des délégations sur présentation des justificatifs ou aux organisations syndicales sur présentation d'un mémoire auquel sera joint la copie des justificatifs.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;
FNGDF ;
FNCRT ;
RN2D.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
UNECTOIR ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC.

ANNEXE

Participation financière des quatre fédérations dans le cadre de la commission paritaire (Remboursement des représentants syndicaux présents lors de la commission paritaire nationale)

Part fixe pour chaque fédération : 1 500 €.

Part variable calculée en fonction des éléments suivants :

- 50 % au prorata de l'effectif estimé ;
- 50 % répartis sur chaque fédération.

(En pourcentage.)

	EFFECTIF	PRORATA effectif	50 % RÉPARTIS sur chaque fédération	50 % du prorata effectif	TOTAL
FNOTSI	3 600	55,4	12,5	27,7	40,2
FNCRT	600	9,2	12,5	4,6	17,1
RN2D	1 700	26,2	12,5	13,1	25,6
FNGF	600	9,2	12,5	4,6	17,1
	6 500	100	50	50	100

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011
(ALSACE)

NOR : ASET1150297M
IDCC : 1702

Entre :
La FRTP Alsace,
D'une part, et
L'URCB CFDT Alsace ;
L'UR CFTC Alsace ;
La FR Alsace FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE minimum annuel (base 35 heures)
I	1	100	17 560
	2	110	17 730
II	1	125	18 405
	2	140	20 410
III	1	150	21 755
	2	165	23 775
IV		180	26 020

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 Schiltigheim (industrie).

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 Schiltigheim, le 13 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011
(ALSACE)

NOR : ASET1150296M
IDCC : 2614

Entre :
La FRTP Alsace,
D'une part, et
L'UR CFE-CGC Alsace ;
L'URCB CFDT Alsace ;
L'UR CFTC Alsace ;
La FR FO Alsace,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

A : 17 560 € ;
B : 18 130 € ;
C : 19 545 € ;
D : 21 820 € ;
E : 23 345 € ;
F : 25 910 € ;
G : 29 625 € ;
H : 30 795 €.

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

Article 2

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

F : 29 797 € ;
G : 34 069 € ;
H : 35 415 €.

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 Schiltigheim (industrie).

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 Schiltigheim, le 13 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 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
(ALSACE)

NOR : ASET1150298M
IDCC : 1702, 2614

Entre :
La F RTP Alsace,
D'une part, et
L'UR CFE-CGC Alsace ;
L'URCB CFDT Alsace ;
L'UR CFTC Alsace ;
La FR FO Alsace,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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.

1. Indemnités de repas : 10 €.

2. Indemnités de frais de trajet

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ
1 (0 à 10 km)	2,20
2 (10 à 20 km)	2,90
3 (20 à 30 km)	3,95
4 (30 à 40 km)	5,40

ZONE	INDEMNITÉ
5 (40 à 50 km)	6,60
6 (Plus de 50 km)	7,90

3. Indemnités de frais de transport

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ
1 (0 à 10 km)	2,35
2 (10 à 20 km)	3,10
3 (20 à 30 km)	4,20
4 (30 à 40 km)	5,75
5 (40 à 50 km)	6,95
6 (Plus de 50 km)	8,35

Article 2

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

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

Article 3

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

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 Schiltigheim, le 13 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° 2011/10

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bretagne et Pays de la Loire) : avenant n° 21 du 11 janvier 2011	69
Etablissements horticoles et pépinières (Moselle) : avenant n° 33 du 30 novembre 2010	71
Exploitations forestières et scieries agricoles (Poitou-Charentes) à l'exclusion des cantons de Montendre, Montlieu-la-Garde et Montguyon : avenant n° 31 du 8 juillet 2010.....	77

Convention collective

**IDCC : 8535. – COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bretagne et Pays de la Loire)
(19 novembre 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 21 DU 11 JANVIER 2011

NOR : AGRS1197026M
IDCC : 8535

Entre :

La fédération départementale des CUMA de Bretagne ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire ;

La fédération départementale des CUMA de la Mayenne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Bretagne ;

Les syndicats CFDT des Pays de la Loire ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC de Bretagne ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC de Loire-Atlantique ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II intitulée « Salaire horaire conventionnel » de la convention collective du 19 novembre 2001 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des coopératives d'utilisation et de matériel agricole (CUMA) des régions de Bretagne et des Pays de la Loire est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} janvier 2011.

ANNEXE II

**Salaire conventionnel à compter du 1^{er} janvier 2011
(art. 29 de la convention collective)**

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE de base	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
100	9,00*	1 365,03
120	9,62	1 459,06
140	10,30	1 562,20
160	11,00	1 668,37

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE de base	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
180	11,71	1 776,06
200	12,42	1 883,74
220	13,12	1 989,91

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Fait à Rennes, le 11 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC :9572. – ÉTABLISSEMENTS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES

(Moselle)

(5 mai 1970)

(Étendue par arrêté du 7 décembre 1972,
Journal officiel du 7 janvier 1973)

AVENANT N° 33 DU 30 NOVEMBRE 2010

NOR : AGRS1197027M

IDCC : 9572

Entre :

Le syndicat départemental des horticulteurs et pépiniéristes de la Moselle,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CFTC ;

L'UD CGT-FO ;

Le syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au Titre IV « Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi », Chapitre I^{er} « Classifications des emplois », l'article 18 « Définition. – Coefficients » est abrogé et remplacé par :

« TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EXERCICE DE L'EMPLOI

CHAPITRE I^{er}

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Classification des ouvriers et employés

Niveau I. – Agents de production, employés

Echelon 1 :

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et professionnelles.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Passe automatiquement à l'échelon supérieur au plus tard après 8 mois d'ancienneté.

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE
Saisonniers sans qualification
Emplois d'exécutants
Savoir tontiner/faire des mottes

Echelon 2 :

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Plantation Récolte manuelle Pose d'arceaux manuelle Pose de film plastique Conditionnement, manutention, chargement Taille courante Conduite de petits engins (motoculteur)	Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise (standard, saisie) Aptitude à l'emploi du matériel courant de bureautique sanctionnée éventuellement par un diplôme Connaissance d'un logiciel de traitement de texte

Niveau II. – Agents techniques spécialisés, employés spécialisés

Echelon 1 :

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et une rapidité d'exécution compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan de l'économie de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de l'environnement.

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Connaissance de quelques plantes courantes Chauffeur de tracteur qui attelle et dételle ses outils et exécute des travaux sans effectuer les réglages fins Conduite de chariots élévateurs Traitements phytosanitaires sans préparation Taille de formation Eboutonnage de chrysanthème Participer au tri des plants Tuteurage Bouturage (les plus simples) Greffage (les plus simples) Semis (les plus simples) Faire des mélanges terreux Arroser correctement	Services liés à la gestion de l'entreprise Responsabilité de leur bonne réalisation Travaux de comptabilité de base (saisie)

Emploi correspondant au référentiel CAPA sous réserve de 1 an d'expérience

Echelon 2 :

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un supérieur hiérarchique. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

La rapidité d'exécution doit être d'un bon niveau.

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Chauffeur de tracteur qui règle ses outils avec précision, détecte les anomalies et les pannes Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance Irrigation et fertilisation avec directives Travaux de bureau : saisie Toutes tailles Tendages de formation Multiplications plus complexes Connaissance des végétaux courants, de quelques variétés fruitières, présents sur l'entreprise	Services élaborés et réalisés à partir de directives générales Bonnes connaissances professionnelles Personnel possédant un diplôme d'une école professionnelle ou des connaissances équivalentes

Niveau III. – Agents techniques qualifiés, employés qualifiés

Echelon 1 :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. Il est capable d'encadrer une équipe occasionnellement. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les ravageurs, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Emploi correspondant au référentiel BEPA ou bac pro avec 1 an d'expérience

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Chauffeur de tracteur qui, en totale autonomie, organise et exécute les travaux de récolte mécanisée et les traitements phytosanitaires Entretien courant du matériel : graissage, vidange, pièce d'usure. Organiser et participer effectivement au chargement et déchargement Chauffeur de poids lourd Toutes multiplications (greffage, bouturage...) Connaissance de tous les végétaux et variétés fruitières et de les localiser Recevoir les clients Travaux de bureau Enregistrer et préparer les commandes et en assurer les livraisons	Parfaite maîtrise des services et du matériel utilisé pour leur accomplissement Responsable de la qualité de son travail Connaissance de l'environnement l'informatique Secrétaire confirmée

Echelon 2 :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements intervenants lors de l'exécution du travail.

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Chauffeur de tracteur qui, à partir d'objectifs précis et exigences de résultats, exécute en totale autonomie les semis Fertilisation, irrigation, traitement mécanique Maintenance de matériel : capable de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer Repérage des maladies sur végétaux Savoir effectuer un relevé de plantes correct Préparation des bouillies Il sait faire respecter les règles de sécurité Négocier selon les directives reçues, facturer et encaisser. Travaux de bureau	Employé de bureau, chargé également des écritures administratives et comptables (compte de résultat et bilan)

Niveau IV. – Agents techniques hautement qualifiés

Echelon 1 :

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et /ou des animaux et des produits.

Il exige des connaissances et de l'expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier l'état des cultures, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Responsable d'un chantier : culture, conditionnement, expédition Travaux de bureau	Secrétaire de direction Comptable

Echelon 2 :

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille et rend compte immédiatement, à son supérieur, en cas de non-respect des consignes de sécurité.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Classification des ouvriers et employés

(En euros.)

CLASSIFICATION EXISTANTE		NOUVELLE CLASSIFICATION		
Coefficient	Taux horaire	Niveau	Echelon	Taux horaire
100	8,86	I	1	8,86
120	9,09		2	9,09
130	9,16	II	1	9,16
140	9,39		2	9,39
150	9,55	III	1	9,55
160	9,92		2	9,92
175	10,36	IV	1	10,36
185	10,42		2	10,42

Ces nouvelles classifications entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

En application de l'accord collectif national du 23 avril 2008, il est créé une classification des techniciens, agents de maîtrise et des cadres.

Classifications des emplois de techniciens et agents de maîtrise

Niveau I

Echelon 1 :

Technicien

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus. Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

Il participe, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Echelon 2 :

Agents de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Technicien

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau II

Technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacité techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ces capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction.

Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Classification des emplois de cadres

La classification des emplois de cadres est établie comme suit :

Niveau I

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute des travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir ce poste, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Niveau II

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Conditions générales d'exécution

Quel que soit le niveau de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification.

La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau des connaissances requises pour tenir l'emploi.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération et de l'ensemble des garanties liées au contrat de travail dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification éventuelle du coefficient y afférent ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage acquis.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la DIRECCTE Lorraine (Moselle).

Fait à Metz, le 30 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8541. – **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
DE POITOU-CHARENTES, À L'EXCLUSION DES CANTONS DE MONTENDRE,
MONTLIEU-LA-GARDE ET MONTGUYON**

(Charente-Maritime)

(4 avril 1986)

(Etendue par arrêté du 26 mai 1987,
Journal officiel du 19 juin 1987)

AVENANT N° 31 DU 8 JUILLET 2010

NOR : AGRS1197025M

IDCC : 8541

Entre :

L'union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs de Poitou-Charentes,

D'une part, et

L'union régionale FGA CFDT de Poitou-Charentes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 32 « Période d'essai » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Tout contrat à durée indéterminée comporte une période d'essai, sauf accord écrit entre les parties lors de l'embauche.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois de travail effectif pour les ouvriers ;
- 2 mois de travail effectif pour les employés qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- 3 mois de travail effectif pour les agents de maîtrise ;
- 2 mois de travail effectif pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 170 ;
- 3 mois de travail effectif pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 190 au coefficient 270 ;
- 4 mois de travail effectif pour les cadres.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler une fois sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, mais en tout état de cause la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 4 mois pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 170 ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 190 au coefficient 270 ;
- 8 mois pour les cadres.

En tout état de cause, le salarié devra être informé du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale de ladite période d'essai.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 24 heures, si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche effective.

La période d'essai des contrats à durée déterminée est définie par le code du travail.

Le contrat de coupe ne comporte pas de période d'essai. »

Article 2

Il est ajouté à la fin du g « Entrée en vigueur » de l'article 39 « Régime de prévoyance incapacité-invalidité-décès » les alinéas suivants :

« Tout employeur lié par la présente convention collective est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés par les garanties énumérées dans le présent accord, à Agri-Prévoyance.

Cependant, les entreprises ou groupes d'entreprises qui ont mis en place un régime de prévoyance avant la date d'extension du présent accord ne sont pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné, à condition que leur régime fasse bénéficier les salariés de garanties supérieures à celles définies dans l'accord.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent accord paritaire de branche d'un régime de prévoyance comportant des garanties globalement aussi favorables ou supérieures que celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance supérieur à celui prévu pour le présent accord restent exclues de l'obligation de remettre en cause leurs propres garanties et rejoindre le présent accord. »

Article 3

Il est ajouté à la fin du h « Clause de réexamen » de l'article 39 « Régime de prévoyance incapacité-invalidité-décès » les alinéas suivants :

« En cas de dénonciation de la convention collective ou du présent avenant, l'organisme assureur maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme quitté transfèrera au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de résiliation, ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au présent régime de prévoyance. Ces provisions mathématiques seront calculées en application de la réglementation en vigueur.

En tout état de cause, en cas de dénonciation de l'accord par l'organisme gestionnaire ou par les partenaires sociaux qui ont créé le présent régime, l'ensemble des provisions techniques, financières et de gestion constitué auprès de l'ancien organisme devra être transféré auprès du nouvel organisme gestionnaire avec communication de tous les éléments financiers et techniques justifiant la création et le montant desdites provisions.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement desdites prestations jusqu'à leur terme. L'organisme quitté sera de ce fait libéré de toute obligation après transmission de tous les éléments constituant les provisions mathématiques transférées, ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au présent régime de prévoyance.

Les partenaires sociaux en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale organiseront les modalités de poursuite des revalorisations futures, avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation. »

Article 4

Les dispositions de l'article 44 « Préavis de rupture » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une des parties sous réserve du respect d'un préavis d'une durée égale à :

- 1 mois pour les salariés ouvriers (2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise) ;
- 2 mois pour le personnel administratif, commercial, technique ;
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise et cadre.

La durée de ce préavis peut être augmentée ou réduite par accord préalable des parties qui le constateront par écrit.

En cas de licenciement, le préavis non travaillé, sauf sur la demande écrite de l'employeur, n'est pas rémunéré. Le préavis relatif à la démission, non travaillé, donne lieu à une indemnité au profit de l'entreprise correspondant à sa durée sauf convention contraire.

Par ailleurs, en cas de licenciement par l'employeur, le salarié licencié qui n'a pas retrouvé un nouvel emploi bénéficie de 2 jours pour recherche d'emploi, un pris à l'initiative de l'employeur, un pris à l'initiative du salarié selon des modalités convenues entre eux. »

Article 5

Les dispositions de l'article 46 « Indemnité de licenciement » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement fixée, par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice des dispositions de l'article L. 1226-14 du code du travail, en cas de licenciement pour inaptitude suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. »

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 7

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} juillet 2010.

Fait à Niort, le 8 juillet 2010.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110000-000011

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
