

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/12 DU 16 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 ...	102

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/12

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Architecture (entreprises [Aquitaine])</b> : accord du 20 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> février 2011 .....	4
<b>Architecture (entreprises [Bourgogne])</b> : accord du 20 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> février 2011 .....	5
<b>Architecture (entreprises [Centre])</b> : accord du 20 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> février 2011 .....	6
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage)</b> : accord du 13 décembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise.....	7
<b>Bâtiment (Alsace [ETAM])</b> : accord du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2011 .....	10
<b>Bâtiment (Alsace [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2011 .....	12
<b>Bâtiment (Alsace [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 13 janvier 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> février 2011 .....	14
<b>Bâtiment (Bourgogne [ETAM])</b> : avenant n° 3 du 4 février 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 .....	16
<b>Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés])</b> : avenant n° 13 du 4 février 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 .....	18
<b>Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : avenant n° 13 <i>bis</i> du 4 février 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 .....	20
<b>Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés])</b> : avenant n° 24 du 4 février 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	22
<b>Bâtiment (Bourgogne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : avenant n° 24 <i>bis</i> du 4 février 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	24
<b>Bâtiment (Rhône-Alpes [ETAM])</b> : accord du 17 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 .....	26
<b>Bâtiment (Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés])</b> : accord du 17 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point pour l'année 2011 .....	28
<b>Bâtiment (Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : accord du 17 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point pour l'année 2011 .....	31
<b>Bonneterie, lingerie, confection, mercerie, chaussures (commerces de gros)</b> : accord du 15 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	34
<b>Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants)</b> : avenant n° 30 du 17 janvier 2011 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	38
<b>Guides et accompagnateurs en milieu amazonien</b> : avenant n° 1 du 1 <sup>er</sup> décembre 2010 portant modification de la convention.....	40
<b>Guides et accompagnateurs en milieu amazonien</b> : accord du 14 décembre 2010 relatif à la création de CQP des métiers du guidage .....	42
<b>Hôtellerie de plein air</b> : avenant n° 26 du 2 février 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 .....	48

	Pages
<b>Papiers-cartons (transformation [OEDTAM]) : avenant n° 26 du 9 février 2011 relatif à la prime de nuit.....</b>	50
<b>Papiers-cartons (production [OEDTAM]) : avenant n° 27 du 9 février 2011 relatif à la prime de nuit.....</b>	51
<b>Régies de quartier (Comité national) : avenant n° 16 du 29 décembre 2010 relatif à la gestion du régime prévoyance.....</b>	52
<b>Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 51 du 23 novembre 2010 relatif aux CQP .....</b>	53
<b>Travaux publics (Lorraine [ETAM]) : accord du 12 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'an- née 2011 .....</b>	55
<b>Travaux publics (Lorraine [ouvriers]) : accord du 12 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'an- née 2011 .....</b>	57
<b>Universités et instituts catholiques : avenant du 21 décembre 2010 portant sur la mise en conformité de la convention.....</b>	59
<b>Vins de Champagne : accord du 31 décembre 2010 relatif à la mise à jour de la convention.....</b>	88
<b>Volailles (industries de la transformation) : accord du 20 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....</b>	100

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 20 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2011  
(AQUITAINE)

NOR : ASET1150365M  
IDCC : 2332

Entre :  
L'UNSA,  
D'une part, et  
La CFE-CGC BTP ;  
La FNCB SYNATPAU CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 7,09 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> février 2011, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera 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 Paris, le 20 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 20 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2011  
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1150363M  
IDCC : 2332

Entre :  
L'UNSA,  
D'une part, et  
La CFE-CGC BTP ;  
La FNCB SYNATPAU CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

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

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera 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 Paris, le 20 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 20 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2011  
(CENTRE)

NOR : ASET1150362M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSFA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera 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 Paris, le 20 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

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

**ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1150379M  
IDCC : 2247

Le présent accord a pour objet de déterminer les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances dépourvues de délégué syndical.

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

*Missions de la commission*

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité des accords qui lui sont soumis.

**Article 2**

*Saisine de la commission*

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise. L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission accompagné des copies des pièces suivantes :

- procès-verbal d'organisation des dernières élections de représentants du personnel ;
- courrier informant les organisations syndicales de l'ouverture de négociations aux fins de conclusion d'un accord dans le cadre de l'article L. 2231-21 du code du travail.

**Article 3**

*Organisation de la commission*

**3.1. Composition**

La commission comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Le représentant suppléant ne peut voter que si le représentant titulaire est empêché.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre désigné par son organisation syndicale auquel il donne pouvoir à cet effet.

**3.2. Présidence**

Les réunions de la commission sont présidées par le président de la commission paritaire de branche.

Le président assure la préparation et la tenue des réunions.

### 3.3. Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la CSCA, 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- présenter aux membres de la commission une note d'analyse juridique des accords transmis ;
- établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre du présent accord et des décisions et orientations fixées par la commission elle-même.

## Article 4

### *Fonctionnement de la commission*

#### 4.1. Réunions de la commission

La commission se réunit dès qu'elle a les pièces visées à l'article 2 et au plus tard dans les 2 mois suivant la transmission d'un accord collectif pour validation.

#### 4.2. Décisions de la commission

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres titulaires présents ou représentés.

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis. Ce n'est qu'en cas de non-validation de l'accord collectif transmis que le procès-verbal sera motivé.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. A défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

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

## Article 5

### *Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration*

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

## Article 6

### *Réunions préparatoires*

Au titre de sa participation à la commission paritaire de validation, chaque salarié, mandaté par son organisation syndicale représentative au plan national, bénéficie d'une demi-journée de réunion préparatoire par réunion de la commission paritaire de validation.

## Article 7

### *Indemnisation des membres de la commission*

Les conditions de remboursements de frais et de maintien de rémunération des représentants syndicaux participants aux réunions de la commission paritaire de validation sont déterminées à l'annexe I de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances relative au règlement intérieur de la commission paritaire.

## Article 8

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord prendra effet le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pris par le ministre du travail. A défaut, d'extension cet accord ne sera pas applicable.

## Article 9

### *Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée de 2 ans.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. Ces formalités seront exécutées par la CSCA.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 13 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Chambre syndicale des courtiers d'assurances.

**Syndicats de salariés :**

SNECAA CFE-CGC ;

FS CFDT (branche assurances) ;

SN2A CFTC ;

FEC CGT-GO (section fédérale des assurances).

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**ACCORD DU 13 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2011**  
**(ALSACE)**

NOR : ASET1150356M  
IDCC : 2609

Entre :

La CAPEB Alsace ;

La FFB Alsace ;

La fédération Est des SCOP du BTP ;

La FREPF,

D'une part, et

L'UR BATIMAT-TP CFTC ;

L'UR CFE-CGC Alsace ;

La DR BTP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

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 Alsace est fixé comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2011 :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL mensuel
A	1 412,80
B	1 517,45
C	1 622,11
D	1 726,76
E	1 895,00
F	2 176,15
G	2 407,00
H	2 563,97

## **Article 2**

Le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

## **Article 3**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Strasbourg, le 13 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

---

Brochure n° 3258

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

---

**ACCORD DU 13 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2011**  
**(ALSACE)**

NOR : ASET1150358M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La CAPEB Alsace ;

La FFB Alsace ;

La fédération Est des SCOP du BTP ;

La FREPF,

D'une part, et

L'UR BATIMAT-TP CFTC ;

L'URCB CFDT Alsace ;

La DR BTP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Alsace, dont l'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> février 2011.

**Article 2**

Pour la région Alsace, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

– la partie fixe à 309,28 € ;

– la valeur du point à 6,24 €.

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal pour 35 heures	TAUX HORAIRE
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150 (*)	1 384,75	9,13
– position 2	170 (*)	1 399,91	9,23
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 463,68	9,65
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 619,68	10, 68
– position 2	230	1 744,48	11,50
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 869,28	12,32
– position 2	270	1 994,08	13,15
(*) Les coefficients 150 et 170 sont déconnectés de la grille et fixés aux valeurs indiquées.			

### Article 3

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) ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Fait à Strasbourg, le 13 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

ACCORD DU 13 JANVIER 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2011  
(ALSACE)

NOR : ASET1150360M

IDCC : 1596, 1597

Entre :

La CAPEB Alsace

La FFB Alsace ;

La fédération Est des SCOP du BTP ;

La FREPF,

D'une part, et

L'UR BATIMAT-TP CFTC ;

L'UR CFE-CGC Alsace ;

L'URCB CFDT Alsace ;

La DR BTP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies pour déterminer les indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Alsace, dont l'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> février 2011.

## Article 2

Pour la région Alsace, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1 (0 à 10 km)	8,30	2,19	1,42
2 (10 à 20 km)	8,30	2,91	2,64
3 (20 à 30 km)	8,30	3,98	3,58
4 (30 à 40 km)	8,30	5,45	4,90
5 (40 à 50 km)	8,30	6,62	5,96

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

## Article 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Alsace puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Strasbourg, le 13 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**AVENANT N° 3 DU 4 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011**  
**(BOURGOGNE)**

NOR : ASET1150366M  
IDCC : 2609

Entre :

La FFB Bourgogne ;

L'UR CAPEB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

Les URCB Côte-d'Or CGT-FO ;

L'URCB CFDT Bourgogne ;

L'UR CFTC Bourgogne ;

La CFE-CGC BTP Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

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 Bourgogne est fixé comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 422
B	1 509
C	1 599
D	1 748
E	1 883
F	2 171
G	2 447
H	2 595

## **Article 2**

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

## **Article 3**

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<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

## **Article 4**

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

Fait à Dijon, le 4 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

AVENANT N° 13 DU 4 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150370M

IDCC : 1596

Entre :

La fédération française du bâtiment Bourgogne ;

L'UR CAPEB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

Les UD CGT-FO Côte-d'Or, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne ;

L'URCB CFDT Bourgogne ;

L'UR Bourgogne CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 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<sup>er</sup> 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 Bourgogne, applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

**Article 2**

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

Pour les coefficients 170 et 185 :

– partie fixe (PF) : 572,074 € ;

– partie variable (VP) : 4,869 €.

Pour les coefficients 210 à 270 :

– partie fixe (PF) : 574,865 € ;

– partie variable (VP) : 4,892 €.

Par dérogation aux articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé forfaitairement le barème du coefficient 150, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, à 1 378,95 €.

Soit une grille qui s'établit ainsi du coefficient 150 au coefficient 270 :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	
		Horaire	Mensuel
Niveau I			
Position 1	150	9,09	1 378,95
Position 2	170	9,23	1 399,91
Niveau II	185	9,71	1 472,72
Niveau III			
Position 1	210	10,57	1 603,15
Position 2	230	11,21	1 700,22
Niveau IV			
Position 1	250	11,86	1 798,81
Position 2	270	12,50	1 895,88

### Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé et au ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.

Fait à Dijon, le 4 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1597. – Ouvriers  
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

---

**AVENANT N° 13 BIS DU 4 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011  
(BOURGOGNE)**

NOR : ASET1150371M

IDCC : 1597

Entre :

La fédération française du bâtiment Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

Les UD CGT-FO Côte-d'Or, Nièvre, Saône-et-Loire, Yonne ;

L'URCB CFDT Bourgogne ;

L'UR Bourgogne CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 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<sup>er</sup> 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 Bourgogne, applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

**Article 2**

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

Pour les coefficients 170 et 185 :

– partie fixe (PF) : 572,074 € ;

– partie variable (VP) : 4,869 €.

Pour les coefficients 210 à 270 :

– partie fixe (PF) : 574,865 € ;

– partie variable (VP) : 4,892 €.

Par dérogation aux articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les parties signataires du présent accord ont fixé forfaitairement le barème du coefficient 150, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, à 1 378,95 €.

Soit une grille qui s'établit ainsi du coefficient 150 au coefficient 270 :

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	
Niveau I		Horaire	Mensuel
Position 1	150	9,09	1 378,95
Position 2	170	9,23	1 399,91
Niveau II	185	9,71	1 472,72
Niveau III			
Position 1	210	10,57	1 603,15
Position 2	230	11,21	1 700,22
Niveau IV			
Position 1	250	11,86	1 798,81
Position 2	270	12,50	1 895,88

### Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé et au ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.

Fait à Dijon, le 4 février 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

**AVENANT N° 24 DU 4 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS**  
**(BOURGOGNE)**

NOR : ASET1150368M  
IDCC : 1596

Entre :

La FBR Bourgogne ;

La CAPEB Bourgogne ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bourgogne ;

L'UR FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

En application du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup>, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, 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 Bourgogne applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

**Article 2**

Pour la région Bourgogne, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE FRAIS de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	0,56	0,53
1B (5 à 10 km)	1,58	1,49
2 (10 à 20 km)	2,36	2,64
3 (20 à 30 km)	3,89	3,98
4 (30 à 40 km)	5,47	5,58
5 (40 à 50 km)	7,06	6,58

L'indemnité de repas est fixée à 8,50 €, applicable conformément aux modalités prévues à l'article 8.15 de la convention collective des entreprises de moins de 10 salariés.

### **Article 3**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé et au ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.

Fait à Dijon, le 4 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

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

AVENANT N° 24 *BIS* DU 4 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
(BOURGOGNE)  
NOR : ASET1150369M  
IDCC : 1597

Entre :  
La FBR Bourgogne ;  
La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et  
L'URCB CFDT Bourgogne ;  
L'UR FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

En application du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup>, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, 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 Bourgogne, applicables à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

**Article 2**

Pour la région Bourgogne, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE FRAIS de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 5 km)	0,56	0,53
1B (5 à 10 km)	1,58	1,49
2 (10 à 20 km)	2,36	2,64
3 (20 à 30 km)	3,89	3,98
4 (30 à 40 km)	5,47	5,58
5 (40 à 50 km)	7,06	6,58

L'indemnité de repas est fixée à 8,50 €, applicable conformément aux modalités prévues à l'article 8.15 de la convention collective des entreprises de plus de 10 salariés.

### **Article 3**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (DGT) du ministère du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

### **Article 4**

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

Fait à Dijon, le 4 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**ACCORD DU 17 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011**  
**(RHÔNE-ALPES)**

NOR : ASET1150377M  
IDCC : 2609

Entre :

La CAPEB Rhône-Alpes ;

La fédération des SCOP Rhône-Alpes du BTP ;

La FFB Rhône-Alpes,

D'une part, et

L'URCB CFDT Rhône-Alpes ;

La CFE-CGC BTP Rhône-Alpes ;

La CGT-FO BTP Rhône-Alpes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies les 20 décembre 2010 et 17 janvier 2011 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Rhône-Alpes.

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 Rhône-Alpes est fixé comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 415
B	1 498
C	1 608
D	1 722
E	1 925
F	2 207
G	2 429
H	2 715

## **Article 2**

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

## **Article 3**

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

Fait à Villeurbanne, le 17 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 17 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2011  
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1150372M  
IDCC : 1596

La commission paritaire régionale s'est réunie les 20 décembre 2010 et 17 janvier 2011 pour négocier les salaires minimaux des ouvriers des entreprises du bâtiment de la région Rhône-Alpes.

En ce qui concerne les ouvriers des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires minimaux des ouvriers employés  
dans les entreprises jusqu'à 10 salariés*

Les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés des 8 départements de la région Rhône-Alpes sont fixées comme suit, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011 :

- point : 7,48 € ;
- partie fixe : 150 €.

Les barèmes joints en annexe correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

**Article 2**

*Cas particulier du niveau I, position 1*

Par dérogation aux stipulations de l'article 1<sup>er</sup>, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classés au niveau I, position 1, coefficient 150, et pour cette seule position, est de 252 €.

**Article 3**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

**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<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

**Article 5**

Les signataires demanderont l'extension de cet accord au titre du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Villeurbanne, le 17 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CAPEB Rhône-Alpes ;  
SCOP BTP Rhône-Alpes ;  
FFB Rhône-Alpes.

**Syndicats de salariés :**

URCB CFDT Rhône-Alpes ;  
CGT-FO BTP Rhône-Alpes.



## ANNEXE

### Barème des appointements minimaux pour l'année 2011

Partie fixe : 150 €.

Valeur du point : 7,48 €.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 374,00 (*)
- position 2	170	1 421,60
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 533,80
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 720,80
- position 2	230	1 870,40
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 020,00
- position 2	270	2 169,60
(*) Partie fixe de 252 €. Aucune rémunération ne peut être inférieure au Smic.		

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1597. – Ouvriers  
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**ACCORD DU 17 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2011  
(RHÔNE-ALPES)**

NOR : ASET1150386M  
IDCC : 1597

La commission paritaire régionale s'est réunie les 20 décembre 2010 et 17 janvier 2011 pour négocier les salaires minimaux des ouvriers des entreprises du bâtiment de la région Rhône-Alpes.

En ce qui concerne les ouvriers des entreprises occupant plus de 10 salariés, il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires minimaux des ouvriers employés  
dans les entreprises occupant plus de 10 salariés*

Les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment des entreprises occupant plus de 10 salariés des 8 départements de la région Rhône-Alpes sont fixées comme suit, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011 :

- point : 7,48 € ;
- partie fixe : 150 €.

Les barèmes joints en annexe correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

**Article 2**

*Cas particulier du niveau I, position 1*

Par dérogation aux stipulations de l'article 1<sup>er</sup>, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classés au niveau I, position 1, coefficient 150, et pour cette seule position, est de 252 €.

**Article 3**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi où il aura été déposé. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

**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<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

**Article 5**

Les signataires demanderont l'extension de cet accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Villeurbanne, le 17 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CAPEB Rhône-Alpes ;  
SCOP BTP Rhône-Alpes ;  
FFB Rhône-Alpes.

**Syndicats de salariés :**

URCB CFDT Rhône-Alpes ;  
CGT-FO BTP Rhône-Alpes.

## ANNEXE

### Barème des appointements minimaux pour l'année 2011

Partie fixe : 150 €.

Valeur du point : 7,48 €.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Niveau I Ouvriers d'exécution :		
- position 1	150	1 374,00 (*)
- position 2	170	1 421,60
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 533,80
Niveau III Compagnons professionnels :		
- position 1	210	1 720,80
- position 2	230	1 870,40
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
- position 1	250	2 020,00
- position 2	270	2 169,60
(*) Partie fixe de 252 €. Aucune rémunération ne peut être inférieure au Smic.		

Brochure n° 3148

**Convention collective nationale**

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

**ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2010**

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

NOR : ASET1150376M  
IDCC : 500

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de gros en bonneterie, mercerie, chaussure entendent affirmer, dans le cadre du présent accord, leur engagement dans le domaine de l'égalité professionnelle et leur volonté de lutter, par des mesures objectives et adaptées, contre ce qui peut constituer un frein pour l'accès des femmes ou des hommes à l'emploi, ou à des responsabilités, ainsi qu'à la formation professionnelle dans la branche.

Ils veulent ainsi affirmer la nécessité de garantir une égalité des droits pour tous les salariés, quel que soit leur sexe et rappeler également l'importance et la richesse qu'offre la mixité professionnelle pour les entreprises de la branche mais aussi pour les salariés.

A l'aide des éléments disponibles de la branche (bilan emploi formation de l'exercice 2009), il est possible d'identifier les principaux points suivants :

- les femmes sont majoritaires dans la branche (56 % des salariés) ;
- les femmes sont majoritairement occupées sur des postes entrant dans la catégorie « employé(e)s, niveau I-III » de la classification de la convention collective (52 % contre 34 % pour les hommes) ;
- la répartition des sexes est équilibrée pour les catégories « employé(e)s, niveau IV-V » et agents de maîtrise ;
- les hommes sont majoritaires dans la catégorie « cadres » (34 % contre 16 % pour les femmes).

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un des fondements de l'égalité professionnelle et se fixent notamment pour objectif de prendre des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, au regard des résultats des enquêtes actuellement connues.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est pris les mesures qui suivent :

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

*Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle  
entre les hommes et les femmes dans la branche*

**1.1. Conditions d'accès à l'emploi**

**A. – Recrutement**

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peuvent être un critère de sélection.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquis et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée.

Les parties entendent également favoriser la mixité des recrutements afin d'encourager des vocations féminines vers les filières d'emplois où les hommes sont majoritaires et inversement.

En outre, les parties signataires invitent les entreprises de la branche, à agir auprès des organismes de formation et, éventuellement, des centres de formation d'apprentissage, qui sont leurs partenaires, afin d'assurer un équilibre des

sexes dans l'accueil de stagiaires et de salarié(e)s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Il en est de même pour les entretiens de recrutement.

#### B. – Utilisation de libellés d'emploi masculin/féminin

Les libellés des emplois à pourvoir doivent comprendre la forme masculine et féminine, à chaque fois que l'intitulé le permettra (ex. préparateur/préparatrice de commande...) ou dans le cas contraire, la référence femme/homme (ex. aide comptable F/H).

Par ailleurs, les définitions de poste rédigées pour les offres d'emploi ne devront contenir aucune mention discriminante à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

#### C. – Création ou reprise d'entreprise

De façon générale, les partenaires sociaux entendent encourager et favoriser, grâce à des actions de formation ciblées, la création ou la reprise d'entreprise par les femmes, salariées ou non.

### 1.2. Formation professionnelle, promotion professionnelle et conditions de travail et d'emploi

#### A. – Renforcer les objectifs de formation pour les femmes

Les entreprises de la branche devront utiliser les divers outils juridiques mis en place par les partenaires sociaux, en particulier formaliser les entretiens professionnels avec leurs salariées et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées, de préparer les départs et les retours de congés maternité/adoption ou de congés parentaux. Les employeurs doivent, autant que faire se peut, prendre en compte les contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation à leurs salariées et utiliser, si possible, les périodes de basse activité pour leur faire suivre les actions de formation.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

#### B. – Sécuriser le parcours professionnel des femmes

##### 1. Promotion

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité des droits pour tous les salariés et celui de non-discrimination.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, aptitudes et expériences professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e) ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salariées, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise.

##### 2. Prise en compte de la parentalité dans le parcours

###### a) Entretien avant et après le congé de maternité ou parental

Avant son départ en congé de maternité (ou d'adoption) ou en congé parental et/ou à son retour de congé, toute salariée a droit, si elle le souhaite, à un entretien. Il en est de même pour le père salarié, avant ou après un congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé de maternité (ou d'adoption) ou du congé parental ;
- la prise des congés payés acquis, des jours RTT, des jours de repos acquis au titre de la modulation du temps de travail, des repos compensateurs, etc. ;
- l'avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi ;
- la date présumée du retour dans l'entreprise ;
- concernant le congé de maternité (ou d'adoption), les souhaits éventuels de la salariée à son retour dans l'entreprise et notamment si elle envisage de prendre un congé parental d'éducation total ou sous forme d'un travail à temps partiel, cela afin de réfléchir, en amont, à l'organisation du service au retour du congé de maternité :
  - le poste de travail et les conditions de travail, au retour de congé de maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue d'un congé parental ;
  - les besoins en formation, adaptation et professionnalisation de la salariée, à son retour de congé de maternité (ou d'adoption) ou à son retour de congé parental, ou du salarié à son retour de congé d'adoption ou du congé parental.

La possibilité pour la salariée ou le salarié de solliciter un tel entretien fera l'objet d'une information par tout moyen adapté au mode de fonctionnement de l'entreprise.

b) Autorisation d'absence et aménagement de poste pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

c) Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail aux conditions physiques de la salariée enceinte, soit d'une affectation temporaire dans un emploi mieux adapté.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée.

L'aménagement de l'emploi ou du poste de travail, ou le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soient envisagés des aménagements nécessaires ou son affectation temporaire sur un autre poste.

d) Droits du (de la) salarié(e)

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un(e) salarié(e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations de salaires générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence, aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salarié(e)s qui relèvent des mêmes niveau et échelon dans la classification applicable pour le même type d'emploi et selon le métier.

Il est, par ailleurs, rappelé que les salarié(e)s peuvent prendre leurs congés payés à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée.

La période d'absence d'un salarié pour congé de maternité (mère), d'adoption (mère ou père), de présence parentale (père) ou pour un congé parental d'éducation (mère ou père) est prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

### 3. Concilier vie professionnelle et vie familiale

Si le travail à temps partiel choisi par les salarié(e)s constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie familiale. D'autres solutions pourront être envisagées, dans le respect de l'organisation collective du travail et les besoins liés à l'activité.

Pour ce faire, suite à une demande de travail à temps partiel, le (la) salarié(e) concerné(e) doit être invité(e) par son employeur ou son responsable hiérarchique à un entretien au cours duquel, en fonction des besoins individuels personnels et des impératifs de l'entreprise ou du service, d'autres solutions pourront être proposées.

Les parties organiseront les conditions de retour à temps complet du (de la) salarié(e), ses perspectives d'évolution de carrière et les actions de formation qui devront être prévues pour l'avenir.

Les signataires du présent accord rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps partiel et ceux travaillant à temps plein en termes de carrière et de rémunération.

## Article 2

### *Information et sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise afin de faire évoluer les pratiques et les mentalités*

Les signataires du présent accord encouragent la branche à lancer une campagne d'information auprès des entreprises, par tout moyen à sa disposition, sur la situation d'emploi des femmes et des hommes dans la branche et des actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette information portera, de manière non exhaustive, sur les éléments suivants :

- rappel du principe égalité femmes/hommes « à travail égal, salaire égal » ;
- exigence d'un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les hommes et les femmes, sur la base de critères objectifs liés au niveau de compétences et de connaissances requises ;
- respect de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'exercice de l'activité ;
- protection de la santé de la salariée enceinte au regard de ses conditions de travail ;
- efforts pour une meilleure conciliation du temps de travail avec la vie familiale,

Cette information pourra être complétée par des actions de formation portant spécifiquement sur le thème de l'égalité professionnelle, en vue de favoriser une prise de conscience par tous les employeurs de la branche et leurs collaborateurs et engager des changements décisifs dans les mentalités et les comportements.

Les entreprises de la branche dans lesquelles des institutions de représentation du personnel ont été ou sont mises en place devront transmettre le présent accord aux représentants des salariés. Elles devront les informer et les consulter sur la situation comparée de l'emploi des femmes et des hommes qu'elles emploient et/ou recrutent.

### **Article 3**

#### *Bilan et suivi du présent accord*

Le présent accord fera l'objet d'un suivi au travers de la commission paritaire de la branche.

La commission paritaire se réunira au moins une fois par an, sur la question de l'égalité des femmes et des hommes dans la branche et le suivi du présent accord.

Elle devra en particulier :

- diligenter toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle ;
- analyser les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche ;
- et mettre en place, par voie d'accord collectif ou avenant, toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avèreraient nécessaires.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature par les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.

### **Article 5**

#### *Hierarchie des normes*

Nul accord, de quelque niveau que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

### **Article 6**

#### *Dépôt. – Extension*

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNNGB.

#### **Syndicats de salariés :**

FEC CGT-FO ;

CSFV CFTC.



Brochure n° 3224

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1286. – CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

**AVENANT N° 30 DU 17 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011**

NOR : ASET1150374M  
IDCC : 1286

Entre :  
La CNDC,  
D'une part, et  
La FGTA FO ;  
La CSFV CFTC ;  
La FNAA CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

A compter de son extension, la grille de salaires applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Période concernée : du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2011.

Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,14 €.

Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 386,69 €.

(En euros.)

CLASSE Catégorie	COEFFICIENT	ANCIENNE RAB	POURCENTAGE de hausse	RAB au 1 <sup>er</sup> janvier 2011	À TITRE INDICATIF par mois	
1 A	120	16 346,09	1,80	16 640,32	1 386,69	Débutants pendant 6 mois *
1 B	130	16 595,21	1,80	16 893,92	1 407,83	
1 C	140	17 100,01	1,80	17 407,81	1 450,65	
2	150	17 667,91	1,80	17 985,93	1 498,83	
3 (CAP) A	160	18 172,70	1,80	18 499,81	1 541,65	
3 B	170	18 614,40	1,80	18 949,46	1 579,12	
4 (BTM)	190	19 245,40	1,80	19 591,82	1 632,65	
Agent maîtrise 1 <sup>er</sup> échelon	210	21 264,59	1,80	21 647,35	1 803,95	
Agent maîtrise 2 <sup>e</sup> échelon	250	23 220,68	1,80	23 638,65	1 969,89	
Cadre débutant	350	34 190,37	1,80	34 805,80	2 900,48	
Cadre confirmé	400	37 971,90	1,80	38 655,39	3 221,28	

CLASSE Catégorie	COEFFICIENT	ANCIENNE RAB	POURCENTAGE de hausse	RAB au 1 <sup>er</sup> janvier 2011	À TITRE INDICATIF par mois	
Cadre expert	500	43 077,42	1,80	43 852,81	3 654,40 €	
RAB : rémunération annuelle brute. * Classe 1, catégorie A : le salaire horaire hors toute prime ne peut être inférieur à 9,14 €. * Classe 1, catégorie B : le salaire horaire hors toute prime ne peut être inférieur à 9,28 €.						

## Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3347

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 2658. – GUIDES ET ACCOMPAGNATEURS**  
**EN MILIEU AMAZONIEN**

AVENANT N° 1 DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2010  
PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1150357M  
IDCC : 2658

Entre :  
La compagnie des guides de Guyane ;  
La CGPME Guyane,  
D'une part, et  
La CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Dénomination*

Compte tenu des nouvelles appellations professionnelles de « guide animateur », « guide accompagnateur » et « guide d'expédition », la convention collective régionale prend pour dénomination « convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs et guides animateurs en milieu amazonien », au lieu de « convention collective régionale du travail des guides et accompagnateurs en milieu amazonien ».

**Article 2**

*Corrections à la convention collective régionale*

Pour répondre aux exclusions de l'arrêté d'extension du 25 février 2008, les articles et alinéas d'articles suivants sont ainsi rédigés :

Article 3.1, alinéa 1 :

« La durée de temps de travail effectif individuel des salariés est fixée à 1 600 heures normales pour l'année civile ; le temps de travail, hors cas de modulation/annualisation et forfaits en heures ou en jours, est décompté sur 2, 3 ou 4 semaines selon les besoins d'organisation des entreprises. »

Article 3.1, alinéa 2 :

« Des aménagements peuvent être introduits par voie contractuelle selon les catégories de salariés.

Ainsi, il peut être conclu, dans le respect des dispositions des articles L. 3121-42, L. 3121-43 et suivants du code du travail :

a) Des contrats de travail à forfait en heures pour les salariés du niveau II qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;

b) Des contrats de travail à forfait en jours pour les salariés des niveaux III et IV dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. »

Article 3.6 :

« Les heures supplémentaires sont majorées selon les dispositions réglementaires en vigueur. »

Article 3.13, dernier alinéa du paragraphe 4 :

« En fin de période de modulation, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail de référence ouvrent droit à majoration ou à repos compensateur. »

Les articles 5.6 et 5.7 sont remplacés par un article 5.6 nouveau qui stipule :

« Les indemnités de congés payés sont calculées selon les dispositions réglementaires en vigueur. »

L'article 6.1.3 est désormais rédigé ainsi :

« Après une absence justifiée pour maladie ou accident non professionnel dépassant 3 mois, le salarié doit prévenir le chef d'entreprise ou son représentant de la date prévue pour son retour, il est rappelé qu'il a l'obligation de se rendre à une visite auprès du médecin du travail. »

L'article 6.2.1 est désormais rédigé ainsi :

« En cas d'indisponibilité pour accident ou maladie, professionnel ou non, les salariés sont indemnisés dans les conditions fixées ci-dessous, s'ils justifient au moment de l'arrêt de travail de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

### **Article 3**

#### *Dépôt. – Extension*

Les signataires sollicitent la compagnie des guides pour procéder au dépôt et à la demande d'extension du présent avenant.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3347

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 2658. – GUIDES ET ACCOMPAGNATEURS**  
**EN MILIEU AMAZONIEN**

---

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À LA CRÉATION DE CQP DES MÉTIERS DU GUIDAGE

NOR : ASET1150364M  
IDCC : 2658

---

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires considèrent que les activités de guide en milieu amazonien forment des métiers à part entière qui nécessitent l'acquisition d'un savoir-faire pour mettre en œuvre des compétences et des moyens spécifiques performants et complexes.

Les parties signataires entendent affirmer la nécessité d'engager une démarche de professionnalisation pour objectiver ces compétences et permettre une reconnaissance et une valorisation de ces différents métiers.

Pour ce faire, les partenaires sociaux sont convenus de la création, pour la filière des métiers du guidage, de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les parties signataires ont pour objectif d'assurer :

- l'adaptation des certificats de qualification professionnelle aux besoins réels des entreprises ;
- l'intégration des futurs guides vers des emplois stables et durables ;
- l'évolution professionnelle des guides au cours de leur carrière.

Les parties signataires s'engagent à demander l'inscription des CQP au répertoire national des certifications professionnelles.

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

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises définies par l'article 2 de la convention collective régionale du travail des guides d'expédition, guides accompagnateurs, guides animateurs en milieu amazonien.

La durée de validité du présent accord est de 5 ans. Un nouvel accord collectif définira les conditions de renouvellement en fonction de l'évolution des métiers, sans remettre en cause la validité des titres acquis alors.

**Article 2**

*Définition et objet des CQP*

Les certificats de qualification professionnelle sont des titres délivrés par la branche, attestant, dans les conditions ci-après définies, la maîtrise des compétences, aptitudes et connaissances requises pour l'exercice des métiers de guide en milieu amazonien.

**Article 3**

*Accès à la certification*

Les CQP de guide en milieu amazonien sont destinés aux professionnels déjà en activité ainsi qu'aux futurs embauchés.

Les CQP sont obtenus par la voie de la validation des acquis de l'expérience, selon les modalités décrites à l'article 6 du présent accord et/ou par des compléments de formation en fonction des résultats de la validation des acquis.

L'accès au CQP pourra aussi se faire par le biais de dispositifs de formation par l'alternance associant mises en situation pratiques et apports de formations assurés par des organismes habilités. Des passerelles seront établies avec les formations diplômantes existant par ailleurs dans le même secteur (CAP ADAL, BTS tourisme...).

Modalités d'inscription à la première vague de certification de guide d'expédition  
pour les candidats à la validation des acquis de l'expérience

Les prérequis exigés :

- avoir, a minima, 5 années d'expérience dans le même secteur d'activité apparenté aux métiers du guidage ;
- avoir conduit au moins 6 expéditions (raids) itinérantes et en terrain non connu en milieu amazonien, avec nuitées en campement improvisé, dont :
  - 3 expéditions d'une durée d'au moins 3 nuits ;
  - 3 expéditions d'une durée d'au moins 6 nuits.

Dans tous les cas :

Pour son inscription, le candidat retire auprès de la compagnie des guides de Guyane le dossier de candidature à la VAE et le lui retourne ; la CGG l'informera de la date de la prochaine session.

Le dossier déposé comprend le formulaire type fourni par la CGG, les attestations des modules de formation requis, les justifications des expéditions conduites (attestation de l'employeur, commande de l'agence de voyages, ou autres justificatifs...), le certificat médical attestant de la bonne condition physique de l'intéressé, l'attestation de PSC1, l'attestation de formation au secourisme en milieu amazonien, et l'attestation de réussite à un test de natation.

Si les postulants n'ont pas déjà acquis les connaissances indispensables en matière de formation à l'orientation, d'environnement socio-professionnel et à la mise en place des secours en milieu amazonien, la certification effective ne leur sera délivrée qu'après leur acquisition. Les candidats ont 1 an pour compléter leurs acquis en suivant les formations voulues et pour obtenir ainsi entièrement la certification visée.

Modalités d'inscription à la certification (deuxième session et suivantes) de guide d'expédition  
pour les candidats à la validation des acquis de l'expérience

Les prérequis exigés :

1<sup>er</sup> cas :

- avoir, a minima, 5 années d'expérience dans le même secteur d'activité apparenté aux métiers du guidage ;
- avoir conduit dans les 3 ans qui précèdent le dépôt de la candidature au moins 5 expéditions (raids) itinérantes et en terrain non connu en milieu amazonien, avec nuitées en campement improvisé, dont :
  - 3 expéditions d'une durée d'au moins 3 nuits ;
  - 2 expéditions d'une durée d'au moins 6 nuits.

2<sup>e</sup> cas :

- être guide accompagnateur certifié depuis 3 ans ;
- avoir participé à la conduite, dans les 3 ans qui précèdent le dépôt de la candidature, d'au moins 5 expéditions (raids) itinérantes et en terrain non connu en milieu amazonien, avec nuitées en campement improvisé, dont :
  - 3 expéditions d'une durée d'au moins 3 nuits ;
  - 2 expéditions d'une durée d'au moins 6 nuits.

Modalités d'inscription à la certification (première session et suivantes) de guide accompagnateur  
pour les candidats à la validation des acquis de l'expérience

Les prérequis exigés :

1<sup>er</sup> cas :

- avoir, a minima, 3 années d'expérience dans le même secteur d'activité apparenté aux métiers du guidage ;
- avoir conduit dans les 3 ans qui précèdent le dépôt de la candidature au moins 5 expéditions (ou raids) itinérantes en terrain connu et reconnu du postulant, mais dans des situations géographiques différentes, en milieu amazonien, avec nuitées en campement improvisé ou pas, dont :
  - 4 expéditions d'une durée d'au moins 3 nuits ;
  - 1 expédition d'une durée d'au moins 5 nuits.

2<sup>e</sup> cas :

- être guide animateur certifié depuis 3 ans ;
- avoir participé à la conduite, dans les 3 ans qui précèdent le dépôt de la candidature, d'au moins 5 expéditions (ou raids) itinérantes en terrain connu et reconnu du postulant (ou non connu avec un guide d'expédition), mais dans des situations géographiques différentes, en milieu amazonien, avec nuitées en campement improvisé ou pas, dont :
  - 4 expéditions d'une durée d'au moins 3 nuits ;
  - 1 expédition d'une durée d'au moins 5 nuits.

Modalités d'inscription à la certification (première session et suivantes) de guide animateur  
pour les candidats à la validation des acquis de l'expérience

Les prérequis exigés :

- avoir, a minima, 3 années d'expérience professionnelle dans le même secteur d'activité apparenté aux métiers du guidage ;

- avoir conduit dans les 5 ans qui précèdent le dépôt de la candidature au moins 10 randonnées en milieu amazonien sur terrain connu et reconnu (ou non connu avec un guide d'expédition) du postulant, mais dans des situations géographiques différentes.

#### **Article 4**

##### *CQP de guide en milieu amazonien*

Chaque CQP définit les compétences, aptitudes et connaissances requises pour exercer le métier. Chacun des trois métiers considérés participe de la filière du guidage, suivant un certain niveau de responsabilité et des prérogatives particulières.

Le CQP de guide animateur en milieu amazonien correspond au premier niveau d'entrée dans la profession.

Le CQP de guide accompagnateur en milieu amazonien entraîne la reconnaissance d'un niveau intermédiaire. Il est destiné aux salariés des entreprises de guidage assumant la responsabilité d'accompagner des groupes de personnes en randonnée de plusieurs jours, en terrain connu et reconnu.

Le CQP de guide d'expédition en milieu amazonien atteste de l'expertise en conduite de raid/expédition en milieu non reconnu. Le guide d'expédition est soit salarié, soit chef d'entreprise, soit intervenant free lance.

Le contenu professionnel de chaque CQP est décrit dans un « référentiel », document de référence déposé auprès de la CNCI, et comprend :

- un référentiel d'activités ;
- un référentiel de compétences ;
- le dispositif d'évaluation en VAE ;
- une fiche indiquant le public visé, les prérequis, les modalités d'inscription à la certification ;
- une feuille récapitulative des résultats (date et durée des épreuves, barème et composition du jury).

#### **Article 5**

##### *Organismes de formation*

Les actions de formation peuvent être dispensées sur le mode de l'alternance par un des organismes de formation habilités, déclarés conformément aux dispositions du code du travail, dans le respect du référentiel de formation établi au vu des référentiels de compétences.

Les habilitations seront délivrées par la commission mixte paritaire de branche, sur réponses à appels d'offres diligents par la compagnie des guides de Guyane. La CGG, par l'intermédiaire de ses guides d'expédition certifiés, mettra en place les séquences d'immersion en situation de travail utiles à l'évaluation des candidats à la VAE, et éventuellement les modules de formation centrés sur les savoir-faire spécifiques au métier.

#### **Article 6**

##### *Conditions d'obtention des CQP*

La délivrance du CQP par la compagnie des guides de Guyane après attribution par le jury mentionné ci-après vaut reconnaissance de la capacité du salarié à exercer un métier de guide, après validation de ses connaissances acquises à l'aide des modules de formation et/ou de ses compétences acquises par l'expérience professionnelle (VAE).

##### *a) Actions de formation*

Le CQP est délivré par la compagnie des guides de Guyane, aux personnes qui remplissent les trois conditions suivantes :

- avoir satisfait aux modalités d'entrée en formation ;
- avoir participé aux actions de formation définies en regard des référentiels d'activités et de compétences propres aux CQP ;
- avoir satisfait aux conditions d'attribution du CQP considéré.

Le programme de formation ainsi que les modalités des examens sont définis par la commission mixte paritaire de branche.

##### *b) Validation des acquis de l'expérience*

Les CQP peuvent être obtenus par la voie de la validation des acquis de l'expérience pour les professionnels en activité qui justifieront d'une expérience professionnelle effective d'au moins 5 ans dans le secteur professionnel concerné pour la première vague, en continu ou en discontinu pour les vagues suivantes, en rapport avec le CQP recherché et qui possèdent les aptitudes et compétences requises. Pour les certifiés, le passage d'un niveau à un autre suppose 3 ans d'expérience dans le niveau.

La validation des acquis de l'expérience est effectuée par le jury, tel que décrit à l'article 7 du présent accord, sur la base de l'étude du dossier individuel du salarié retraçant son parcours, ses références en matière d'activité de guidage, les formations suivies, les diplômes ou autorisations administratives obtenus, et en fonction des résultats obtenus aux différentes épreuves (entretien, QCM, situation de travail réelle ou simulée) suivant la certification visée.

## CQP Guide d'expédition : modalités d'évaluation 1<sup>re</sup> session

Examen du dossier individuel (contenu argumenté, coefficient 3) : le candidat remplit un dossier type qui lui est remis par la compagnie des guides de Guyane lors de son inscription. Les membres du jury ont connaissance des dossiers préalablement. Chacun des dossiers sera présenté au jury par le guide chevronné désigné à cet effet, avant la passation du candidat. Celui-ci s'appropriera les dossiers individuels des postulants afin de préparer une synthèse à l'usage des membres du jury. Le jury appréciera la qualité de la candidature.

Soutenance du dossier individuel (coefficient 1) : le candidat atteste de la validité des expériences dont il témoigne dans son dossier, mais aussi de leur intérêt professionnel. Il répond aux questions posées par le jury. Les questions couvrent le champ du métier.

Session d'autoévaluation collective (coefficient 2) : chacun des postulants présente une étude de cas portant sur une situation problématique rencontrée lors d'une expédition. Le sujet est tiré au sort par le candidat dans une bibliothèque de problèmes constituée pour l'épreuve, à partir de l'expérience vécue des guides. Il énonce l'enchaînement des actions à accomplir pour apporter solution à la situation que décrit le sujet qui lui est soumis. Au vu de la proposition présentée, chacun des membres du groupe des postulants donne une note argumentée à partir de laquelle est établie la note d'évaluation collective, après délibération.

## CQP Guide d'expédition : modalités d'évaluation 2<sup>e</sup> session et suivantes

Examen du dossier individuel (coefficient 3) : le candidat utilise le support dédié remis par la compagnie des guides de Guyane, lors de son inscription. Ses rubriques l'invite à fournir un contenu argumenté à propos de son projet professionnel, sa motivation, son parcours professionnel antérieur. Les membres du jury auront connaissance des dossiers préalablement au jour de l'examen.

Chacun des dossiers sera présenté avant la passation du candidat par le guide chevronné désigné à cet effet. Celui-ci s'appropriera les dossiers individuels des postulants afin de préparer une synthèse à l'usage des membres du jury.

Examen du livret du stagiaire : celui-ci relate la réalisation d'une expédition conduite en présence d'un guide certifié, lui-même doté d'un livret d'observation qui permet l'évaluation des savoir-faire en situation.

Soutenance du dossier individuel et du livret de stagiaire (coefficient 2) : le candidat atteste de la validité des expériences qu'il a connues. Il rend compte de sa mise en situation de prise en charge d'une expédition au titre de l'évaluation de ses compétences en matière de guidage. Il soutient le livret du stagiaire qui correspond au carnet de bord de l'expédition. Il répond aux questions posées par le jury.

Passation du module optionnel (coefficient 1) dont le choix est facultatif : questionnement oral conduit par une personne spécialiste.

## CQP Guide accompagnateur : modalités d'évaluation 1<sup>re</sup> session et suivantes

Examen du dossier individuel (coefficient 3) : le candidat utilise le support dédié remis par la compagnie des guides de Guyane, lors de son inscription. Ses rubriques l'invitent à fournir un contenu argumenté à propos de son projet professionnel, sa motivation, son parcours professionnel antérieur. Les membres du jury auront connaissance des dossiers préalablement au jour de l'examen.

Chacun des dossiers sera présenté avant la passation du candidat par le guide chevronné désigné à cet effet. Celui-ci s'appropriera les dossiers individuels des postulants afin de préparer une synthèse à l'usage des membres du jury.

Examen du livret du stagiaire : celui-ci relate la réalisation d'une expédition conduite en présence d'un guide certifié, lui-même doté d'un livret d'observation qui permet l'évaluation des savoir-faire en situation.

Soutenance du dossier individuel et du livret de stagiaire (coefficient 2) : le candidat atteste de la validité des expériences qu'il a connues. Il rend compte de sa mise en situation de prise en charge d'une expédition au titre de l'évaluation de ses compétences en matière de guidage. Il soutient le livret du stagiaire qui correspond au carnet de bord de l'expédition. Il répond aux questions posées par le jury.

Passation du module optionnel (coefficient 1) dont le choix est facultatif : questionnement oral conduit par une personne spécialiste.

## CQP Guide animateur : modalités d'évaluation 1<sup>re</sup> session et suivantes

Examen du dossier individuel (coefficient 2) et entretien individuel (coefficient 2) : le candidat utilise le support dédié remis par la compagnie des guides de Guyane, lors de son inscription. Ses rubriques l'invitent à fournir un contenu argumenté à propos de son projet professionnel, sa motivation, son parcours professionnel antérieur. Les membres du jury auront connaissance des dossiers préalablement au jour de l'examen.

Chacun des dossiers sera présenté avant la passation du candidat par le guide chevronné désigné à cet effet. Celui-ci s'appropriera les dossiers individuels des postulants afin de préparer une synthèse à l'usage des membres du jury. L'entretien individuel apporte des éclaircissements sur les contenus du dossier individuel et questionne les domaines professionnels désignés par le référentiel d'évaluation (cf. document de cotation).

Passation d'un QCM : questionnement oral à partir d'un support imagé à propos des domaines professionnels désignés par le référentiel d'évaluation (cf. document de cotation) (coefficient 2).



Passation du module optionnel (coefficient 1) dont le choix est facultatif : questionnement oral conduit par une personne spécialiste.

A l'issue de cette démarche, le jury peut :

- accorder en totalité le CQP ;
- accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs modules ;
- refuser la validation du CQP.

En cas d'échec, le jury se prononcera sur le complément de formation nécessaire, préalable à une nouvelle demande de validation du CQP.

## **Article 7**

### *Composition du jury*

Il est constitué en Guyane un jury composé :

- d'un nombre égal de représentants employeurs (2 au minimum) et de représentants salariés (2 au minimum), désignés localement par leurs instances ;
- d'un formateur extérieur à l'action de formation, désigné localement par les partenaires sociaux.

Les représentants employeurs et salariés doivent être des représentants qualifiés de la profession.

Le jury ainsi composé a qualité pour valider les connaissances, aptitudes et compétences acquises par les salariés dans le cadre d'actions de formation et/ou de la validation des acquis de l'expérience.

A la demande du jury, un formateur ayant participé à l'action de formation pourra être appelé à titre consultatif.

### *Composition du jury de la première session (composition exceptionnelle)*

Six personnalités faisant autorité dans la connaissance et l'exploration du milieu amazonien :

- un guide chevronné choisi parmi les anciens ;
- un guide d'expérience choisi parmi les jeunes ;
- un guide de haute montagne d'expérience ;
- une référence en matière de connaissance du milieu amazonien ;
- une référence en matière de connaissance de la Guyane ;
- une référence en matière de communication, gestion des relations humaines.

Ces 6 personnalités se répartiront entre employeurs et salariés en nombre égal.

S'y ajoutera un formateur extérieur à l'action de formation, désigné localement par les partenaires sociaux.

### *Composition du jury (deuxième session et suivantes)*

Au minimum 4 personnalités faisant autorité dans la connaissance et l'exploration du milieu amazonien, dont obligatoirement :

- le président de la compagnie des guides de Guyane, ou son représentant ;
- un guide certifié ;
- un spécialiste du milieu naturel amazonien ;
- un représentant du développement du tourisme en Guyane.

Et, en tant que besoin, avec un rôle consultatif :

- un représentant des autorités coutumières de Guyane ;
- un observateur ou plusieurs observateurs invités.

## **Article 8**

### *Bilan*

La compagnie des guides de Guyane réalisera et présentera à la commission mixte paritaire de branche un bilan annuel du dispositif des CQP institué par le présent accord, notamment en termes d'évolution des emplois. Pour ce faire, elle s'associera les compétences du CARIF OREF.

Elle pourra proposer à cette occasion des adaptations en fonction des évolutions économiques et technologiques, et plus largement, en fonction de l'évolution du secteur du tourisme.

## **Article 9**

### *Application de l'accord*

Le présent accord entrera en application pour les signataires à compter de sa date de dépôt, et dans son champ d'application total le mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

## **Article 10**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension, dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Cayenne, le 14 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CGG ;  
CGPME Guyane ;  
MEDEF Guyane.

#### **Syndicats de salariés :**

UNSA ;  
CFTC ;  
CGT-FO.

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

**AVENANT N° 26 DU 2 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150375M  
IDCC : 1631

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;  
Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu ;  
Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 ;  
les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire en date du 14 décembre 2010, sont convenus des dispositions suivantes :

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

*Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base*

La valeur du point demeure fixée à 4,65 €.

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est revalorisé, en deux temps, dans les conditions suivantes :

- à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, il est fixé à 1 394,74 € pour 151,67 heures par mois ;
- à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011, il est porté à 1 400,32 € pour 151,67 heures par mois.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à rapprocher, de manière progressive, la date d'application des révisions salariales, du mois de janvier de chaque année.

**Article 2**

*Formule de calcul*

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :

$\text{Salaire indice 100} + ([\text{CH} - 100] \times \text{VP})$ .

CH : coefficient hiérarchique.

VP : valeur du point.

Ils sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur.

**Article 3**

*Hiérarchie des normes*

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

**Article 4**

*Dépôt. – Extension. – Dates d'effet*

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les modalités et les formalités légales en vigueur.

Les dispositions du présent avenant prendront effet aux dates indiquées à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus.

## **Article 5**

### *Engagement*

Les parties signataires s'engagent à se revoir dès le mois de septembre 2011, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels.

Fait à Paris, le 2 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNHPA.

#### **Syndicats de salariés :**

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3250

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1495. – TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS**  
**ET INDUSTRIES CONNEXES**  
**(OEDTAM)**

---

**AVENANT N° 26 DU 9 FÉVRIER 2011**

RELATIF À LA PRIME DE NUIT

NOR : ASET1150383M

IDCC : 1495

**Article unique**

*Avantage pécuniaire de nuit*

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle « Ouvriers », à l'article 11 de l'annexe catégorielle « Employés » et à l'article 16 de l'annexe catégorielle « Techniciens et agents de maîtrise » est fixée à 622 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2010.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que la convention collective.

Fait à Paris, le 9 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNIPAS.

**Syndicats de salariés :**

FFSCEGA CFTC ;

FG FO papier-carton ;

FIBOPA CFE-CGC.

Brochure n° 3242

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1492. – PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS**  
**ET DE CELLULOSES**  
**(OEDTAM)**

---

**AVENANT N° 27 DU 9 FÉVRIER 2011**

RELATIF À LA PRIME DE NUIT

NOR : ASET1150381M

IDCC : 1492

**Article unique**

*Avantage pécuniaire de nuit*

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle « Ouvriers », à l'article 11 de l'annexe catégorielle « Employés » et à l'article 16 de l'annexe catégorielle « Techniciens et agents de maîtrise » est fixée à 622 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2010.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que la convention collective.

Fait à Paris, le 9 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNIPAS.

**Syndicats de salariés :**

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC ;

FG FO papier-carton.

Brochure n° 3369

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2132. – RÉGIES DE QUARTIER**  
**ET COMITÉ NATIONAL**  
**DE LIAISON DE RÉGIES DE QUARTIER**

---

**AVENANT N° 16 DU 29 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF À LA GESTION DU RÉGIME PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150355M  
IDCC : 2132

Par le présent avenant, les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif national professionnel des régies de quartier du 12 avril 1999 modifient les dispositions de l'article 15.10 « Gestion du régime » dudit accord par la désignation d'un nouvel organisme assureur.

Désormais l'article 15.10 de l'accord susmentionné est rédigé comme suit :

« Les régies de quartier entrant dans le champ d'application de l'accord collectif national professionnel du 12 avril 1999 devront adhérer au groupement national de prévoyance (GNP), 33, avenue de la République, 75011 Paris, et à l'OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, unions d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale, et ce à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011. »

Un nouveau contrat de garanties collectives sera signé avec les organismes assureurs nouvellement désignés.

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 29 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNPERQ.

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFTC ;

CFDT ;

CGT.

Brochure n° 3151

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

**AVENANT N° 51 DU 23 NOVEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX CQP**

NOR : ASET1150382M  
IDCC : 1316

Conscients des enjeux de la formation professionnelle pour la branche, les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par une certification.

Cet accord fixe les conditions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans la branche du tourisme social et familial.

Il est applicable aux entreprises et établissements relevant de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

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

L'article 5.2.1 « En matière d'emploi » devient le 5.2.2 « En matière d'emploi ».

**Article 2**

Est abrogé le 3<sup>e</sup> tiret de l'article 5.2.2 de l'avenant n° 42 du 3 juin 2004, à savoir : « En matière d'emploi : (...) – de créer des certificats de qualification professionnelle qui correspondent aux besoins des entreprises et aux compétences des salariés en fonction des demandes exprimées par les associations, des compétences nécessaires répertoriées dans un référentiel d'emploi ainsi que de la validation par les partenaires sociaux de la branche ; ».

**Article 3**

Les signataires décident de créer un sous-article 5.2.3 à l'article 5 de l'avenant n° 42 du 3 juin 2004 intitulé « En matière d'emploi et de certification ».

Il est rédigé de la manière suivante :

« 5.2.3. En matière de certification

5.2.3.1. Modalités de création et de maintien

5.2.3.1.1. Compétence supplémentaire de la CPNEF

La CPNEF est compétente pour l'étude des référentiels des CQP ainsi que pour l'organisation de la procédure d'examen et de la délivrance des CQP aux salariés.

A cette fin, toute demande de création d'un CQP doit répondre au cahier des charges suivant :

5.2.3.1.2. Cahier des charges pour l'examen des demandes de création de CQP

- a) La dénomination de la certification ;
- b) Le profil professionnel, les perspectives d'emploi et de professionnalisation et l'articulation avec les certifications existantes et les passerelles envisageables avec les titres ou les diplômes d'Etat existant dans la même filière ;
- c) Le référentiel professionnel de l'emploi visé, précisant les prérogatives et leurs limites d'exercice ;
- d) Une étude de faisabilité ;
- e) Le référentiel de certification et les conditions de validation ;
- f) Les conditions de mise en œuvre de la formation, notamment la durée de la formation ;
- g) Les modalités de prise en compte des acquis de l'expérience et du dispositif de VAE.

La décision de valider un CQP est prise par les parties signataires après examen du cahier des charges.



#### 5.2.3.2. Délivrance de CQP

##### 5.2.3.2.1. Un certificat de qualification est délivré aux candidats

Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des compétences professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges du CQP et/ou candidats déposant une demande de VAE jugée satisfaisante.

Le jury se réunit, examine les résultats et peut demander à évaluer les candidats.

##### 5.2.3.2.2. Jury de certification

Le jury d'un CQP est constitué des personnes suivantes :

- un représentant de la CPNEF collège salariés ;
- un représentant de la CPNEF collège employeurs ;
- le responsable pédagogique de la formation concernée ;
- dans le cas où la CPNEF a délégué la certification, un représentant de l'organisme ayant reçu cette délégation ;
- selon les modalités de certification de la qualification sécurité visant à la protection des pratiquants et des tiers, un représentant de l'autorité administrative territorialement et matériellement compétente.

Le jury est présidé par la personne ayant reçu délégation de la CPNEF à cet effet. Cette personne a voix prépondérante en cas d'égalité lors d'un vote.

#### 5.2.3.3. Evaluation et reconduite des CQP

Les CQP sont créés pour une durée de 3 ans reconductible. La décision de reconduction s'appuie sur des éléments de bilan, relatifs notamment aux flux et aux conditions d'exercice des titulaires.

Un CQP peut être, à tout moment, suspendu ou interrompu par la CPNEF, sur la demande motivée d'une organisation signataire du présent accord.

#### 5.2.3.4. Organisation de la préparation des CQP

Pour pouvoir préparer des salariés à un CQP, un organisme de formation, qu'il soit public ou privé, doit respecter un cahier des charges de fonctionnement défini par la CPNEF.

L'OPCA est chargé du contrôle de ce cahier des charges.

#### 5.2.3.5. Liste des CQP

La liste des CQP, validée par les parties signataires, sera mise à jour régulièrement. »

### Article 4

#### *Abrogation des stipulations de l'accord du 19 novembre 1997 relatif à la formation professionnelle*

En tant que de besoin, les parties signataires précisent que les accords mentionnés aux articles 1 à 4 de l'avenant n° 42 du 3 juin 2004 ont été abrogés dans toutes leurs dispositions et ne sont plus applicables depuis la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 42.

### Article 5

#### *Extension*

Le présent accord fera l'objet d'une formalité de dépôt et d'une procédure d'extension.

Il entrera en application 1 jour franc après la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 23 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SATPS ;  
CAP France ;  
GSOTF ;  
CNEA UNODESC.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFTD ;  
FFASS CFE-CGC.

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**

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

ACCORD DU 12 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011  
(LORRAINE)

NOR : ASET1150385M

IDCC : 2614

Entre :

La fédération régionale des travaux publics de Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CFE-CGC Lorraine ;

L'UR BTP CGT-FO Lorraine ;

L'URCB CFDT Lorraine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	17 728
B	18 289
C	20 094
D	22 287
E	24 500
F	27 203
G	30 467
H	31 579

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

## Article 2

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

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	31 283,45
G	35 037,05
H	36 315,85

## 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 Metz.

## 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 Metz, le 12 janvier 2011.

*(Suivent les signatures.)*

Brochure n° 3005-II

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

**ACCORD DU 12 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**  
**(LORRAINE)**

NOR : ASET1150380M  
IDCC : 1702

Entre :

La fédération régionale des travaux publics de Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR BTP CGT-FO Lorraine ;

L'URCB CFDT Lorraine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	17 758
	2	110	18 064
II	1	125	18 564
	2	140	20 604
III	1	150	21 746
	2	165	23 491
IV		180	25 520

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 Metz.

#### **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 Metz, le 12 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3308

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2270. – UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES**

**AVENANT DU 21 DÉCEMBRE 2010**

PORTANT SUR LA MISE EN CONFORMITÉ DE LA CONVENTION

NOR : ASET1150367M

IDCC : 2270

**PRÉAMBULE**

*(Texte inchangé)*

Les instituts ou universités catholiques comme toute université sont des communautés de personnes qui étudient diverses branches du savoir humain. Ils se consacrent à la recherche, à l'enseignement et aux différentes formes de service compatibles avec leur mission culturelle.

Ces instituts ou universités catholiques s'inspirent pour la recherche qu'ils effectuent, leur enseignement et toutes leurs activités, des idéaux, des principes et des attitudes catholiques. Ils sont unis à l'Eglise soit par un lien constitutif et statutaire formel, soit en raison d'un engagement pris par leurs responsables (cf. normes générales de *Ex Corde Ecclesiae*, art. 2). La présente convention s'applique en conformité avec cette identité, cet objectif et ce lien statutaire.

La convention s'ajoute à l'application du droit propre et des règles particulières de l'Eglise catholique en ce qui concerne les facultés canoniques et ecclésiastiques (Constitution *Sapientia Christiana*, 1979).

Chaque membre de la communauté universitaire met en œuvre à son niveau propre de responsabilité, un esprit de liberté et de charité, une considération réciproque, un dialogue sincère, dans le respect des droits de chacun (id. *Ex Corde Ecclesiae*, première partie « Identité et mission » d'après le numéro 21). Les instituts ou universités catholiques se doivent d'encourager le développement humain et spirituel de tous leurs membres, enseignants, administratifs, étudiants, et c'est ainsi que les instituts ou universités se rendent capables d'accomplir leur mission de service de l'Eglise et de la société.

La présente convention concerne les personnels qui appartiennent à cette communauté universitaire.

*Les recteurs des universités catholiques.*

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

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

*Champ d'application*

Entrent dans le champ d'application de la présente convention les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z et 85.59A et B.

**Article 2**

*Objet  
(article inchangé)*

Cette convention se substitue à la convention collective de travail du personnel des services administratifs, sanitaires, économiques et des bibliothèques des instituts catholiques du 1<sup>er</sup> janvier 1974, ainsi qu'à la convention collective nationale des enseignants des instituts catholiques du 9 juillet 1980, ces deux conventions ayant été dénoncées par actes du 30 juin 2001 déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi le 2 juillet 2001.

### Article 3

#### *Liberté d'opinion (article inchangé)*

Les parties contractantes s'engagent à respecter la liberté d'opinion de chacun et à ne fonder aucune discrimination administrative ou pédagogique sur des motifs de croyances ou d'opinions. Toutefois, cette liberté d'opinion est assortie d'un devoir de réserve approprié à la sauvegarde des orientations des instituts ou universités catholiques dont le caractère propre est affirmé.

### Article 4

#### *Egalité professionnelle*

Les employeurs s'engagent à prendre toutes les mesures propres à assurer l'égalité professionnelle et à remédier aux inégalités constatées notamment quant à l'accès à l'emploi, à la formation ainsi qu'à la promotion professionnelle et aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération. De même, à égalité d'aptitudes et de qualifications, aucune discrimination en matière d'emploi ne pourra être introduite.

### Article 5

#### *Droit syndical*

##### 5.1. Liberté syndicale

Conformément aux dispositions légales, les parties contractantes reconnaissent que tout salarié peut librement adhérer ou pas au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat professionnel pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement (art. L. 2141-5 du code du travail).

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune discrimination directe ou indirecte en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle.

Ils s'engagent à ne faire aucune pression sur les salariés en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat. Tous les salariés s'engagent de leur côté à respecter la liberté syndicale de leurs collègues.

##### 5.2. Représentant de la section syndicale

###### 5.2.1. Faculté de créer une section syndicale

La faculté de créer une section syndicale dans une entreprise ou un établissement est ouverte à :

- chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement qui possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;
- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, qui possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;
- chaque organisation syndicale qui, cumulativement :
  - possède des adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;
  - satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
  - est légalement constituée depuis au moins 2 ans ;
  - et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

###### 5.2.2. Organisations syndicales susceptibles de désigner un représentant de la section syndicale

Seuls les syndicats non représentatifs dans l'entreprise et qui ont constitué une section syndicale sont habilités à désigner un représentant de la section syndicale.

L'application de l'article L. 2143-7 du code du travail relatif à la publicité de la désignation des délégués syndicaux est applicable au représentant de la section syndicale.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, seuls peuvent être désignés représentant de la section syndicale les salariés âgés de 18 ans révolus qui sont délégués du personnel et qui travaillent dans l'établissement depuis 1 an au moins.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, peuvent être désignés représentant de la section syndicale les salariés âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis au moins 1 an et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

###### 5.2.3. Missions et prérogatives du représentant de la section syndicale

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Toutefois, si en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou l'établissement, ou, pour une raison quelconque, il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.

### 5.3. Exercice du droit syndical

Le droit d'affichage des communications syndicales doit se faire dans des lieux déterminés en accord avec l'employeur ou son représentant, ces lieux devant être distincts de ceux affectés aux délégués du personnel ou au comité d'entreprise.

Ces opérations peuvent être faites par les salariés travaillant dans l'établissement ou par des représentants syndicaux.

Les employeurs mettent à la disposition des syndicats un local syndical et leur permettent l'usage des salles de réunions et de cours en fonction de leurs besoins et des disponibilités, et pour le reste s'en remettent à la législation en vigueur.

### 5.4. Délégué syndical

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

La capacité de désigner un délégué syndical est subordonnée à deux conditions :

- être un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise ou l'établissement ;
- avoir constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement.

Outre la satisfaction aux critères de l'article L. 2143-1 du code du travail, le délégué syndical doit avoir été candidat aux dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel et avoir recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections professionnelles quel que soit le nombre de votants.

Dans l'hypothèse où les organisations syndicales sont appelées à désigner plusieurs délégués syndicaux, elles doivent procéder à la désignation par ordre décroissant de priorité :

- parmi les candidats aux dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants ;
- si le nombre de candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour est insuffisant : parmi les autres candidats aux dernières élections ;
- si le nombre de candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour est insuffisant et en l'absence d'autres candidats aux dernières élections : parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

Un délégué du personnel titulaire peut être désigné pour la durée de son mandat comme délégué syndical par un syndicat représentatif conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail.

#### 5.4.1. Délégué syndical central

Dans les entreprises qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise peuvent désigner un délégué syndical central d'entreprise.

Si l'entreprise comporte moins de 2 000 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Si l'entreprise comporte 2 000 salariés ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central, distinct des délégués syndicaux désignés au niveau de chaque établissement, si ce syndicat a recueilli 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans cette entreprise.

#### 5.4.2. Représentant syndical au comité d'entreprise

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise.

### 5.5. Congés pour représentation syndicale

*(article inchangé)*

Des autorisations d'absence doivent être accordées aux représentants mandatés par leur organisation syndicale à l'occasion de l'exercice d'une fonction syndicale, notamment dans le cas de congrès professionnels syndicaux, fédéraux, confédéraux et internationaux, et de réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus. Les absences devront être demandées avec préavis de 15 jours, sur présentation d'un justificatif.



Le total des absences ainsi accordées ne saurait dépasser 15 jours ouvrables par année civile. Elles n'entraînent pas d'abattement de salaire sauf dans le cas de prise en charge de celui-ci par l'organisme concerné.

Les absences ci-dessus n'auront pas d'incidence sur les congés annuels.

Le salarié appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction syndicale permanente a droit à être réintégré par priorité à l'expiration de son mandat dans son ancien poste ou dans un poste équivalent.

Le temps correspondant à ce mandat syndical est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

#### 5.6. Congés de formation économique, sociale et syndicale (*article inchangé*)

Les salariés peuvent bénéficier des congés de formation économique, sociale et syndicale tels qu'ils sont prévus par la législation en vigueur.

### Article 6

#### *Représentation du personnel*

##### 6.1. Fonctionnement (*article inchangé*)

Les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise élus et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) désignés exercent leurs fonctions conformément à la législation en vigueur.

##### 6.2. Heures de délégation

Les délégués syndicaux, délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient des heures de délégation prévues par la législation en vigueur.

Le temps passé par les représentants du personnel dans l'exercice de leur fonction est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

### Article 7

#### *Droit d'expression (article inchangé)*

Les salariés de tous les établissements ont un droit d'expression directe, individuelle ou collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'établissement. Les opinions émises dans le cadre de ce droit par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. Les établissements où existe au moins un délégué syndical ont l'obligation de négocier les conditions et les modalités d'exercice du droit d'expression dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

### Article 8

#### *Conclusion et modification du contrat de travail*

##### 8.1. Engagement

L'engagement se fait par écrit, sous la forme d'un contrat établi en 2 exemplaires originaux. Il est soumis à la signature des deux parties et conditionné par la reconnaissance de l'aptitude physique attestée par le médecin du travail. Il prévoit une période d'essai.

Le contrat doit spécifier :

- à titre informatif, la référence à la convention collective en vigueur dont un exemplaire est tenu à la disposition des salariés au service ressources humaines et remis sur demande du salarié ;
- la nature du contrat telle que définie par le code du travail (contrat à durée indéterminée, déterminée...) ;
- la date de prise de fonction ;
- la qualification (catégorie, niveau, coefficient, titre) et la fonction exercée ;
- la position hiérarchique ;
- la durée de la période d'essai ;
- le montant et les modalités de rémunération ;
- la durée du travail (temps plein, temps partiel) ;
- les régimes de retraite et de protection sociale ;
- la reprise de l'ancienneté est automatique pour les personnels issus d'un établissement signataire de la présente convention collective. Pour les personnels issus d'autres établissements, l'expérience acquise doit être prise en compte dans les conditions d'embauche ;
- le lieu de travail.

## 8.2. Nature du contrat

*(article inchangé)*

En règle générale, les contrats de travail sont établis pour une durée indéterminée, à temps plein ou partiel.

Des contrats à durée déterminée peuvent également être conclus pour les motifs prévus par la législation en vigueur. Ils ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir directement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'établissement.

## 8.3. Pièces à fournir

Pour la constitution de son dossier individuel, le salarié devra fournir :

- un curriculum vitae complet ;
- une copie des diplômes possédés ;
- une fiche d'immatriculation à la sécurité sociale ou une attestation d'immatriculation fournie par la caisse de sécurité sociale ;
- le cas échéant, la photocopie de la carte justifiant d'un handicap reconnu en vue de la déclaration obligatoire ;
- pour les étrangers concernés, un titre de séjour autorisant une activité salariée et, éventuellement, toute autre attestation exigée par la législation en vigueur ;
- en cas d'employeurs multiples, l'état descriptif des autres activités professionnelles salariées exercées, accompagné des pièces nécessaires pour le calcul des cotisations sociales ;
- les certificats justifiant de l'ancienneté acquise en cas de reprise de celle-ci ;
- pour certaines fonctions, un extrait de casier judiciaire.

## 8.4. Modification d'un élément du contrat

Des modifications portant sur un élément du contrat de travail peuvent être apportées à la demande, formulée par écrit, de l'employeur ou du salarié. En cas d'accord, ces modifications font l'objet d'un avenant écrit, signé par les deux parties.

En cas de désaccord du salarié, exprimé par écrit, ce refus d'une modification du contrat de travail peut constituer un motif de rupture du contrat à la charge de l'employeur.

Dans le cas d'une modification d'un ou des éléments essentiels du contrat de travail pour motif économique, la procédure suivie est celle prévue par les dispositions légales en vigueur.

## 8.5. Visite médicale

### 8.5.1. Visite médicale d'embauche

L'examen médical d'embauche est obligatoire et effectué dans les conditions prévues par la législation en vigueur et doit, dans toute la mesure du possible, être effectué avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. Au cas où cet examen médical ne pourrait être effectué ou ses résultats connus avant l'embauche, le salarié devra avoir été informé qu'il ne pourra être maintenu dans son emploi ou dans l'établissement si l'examen médical conclut à son inaptitude.

### 8.5.2. Visite médicale

Elle doit être effectuée conformément à la législation en vigueur.

### 8.5.3. Visite médicale de reprise

*(article inchangé)*

Conformément à la législation en vigueur, une visite médicale de reprise sera effectuée, notamment dans les cas suivants :

- accident du travail ;
- maladie professionnelle ;
- maladie et accident non professionnels d'une durée égale ou supérieure à 21 jours ;
- congé de maternité.

## Article 9

### *Période d'essai*

Tout contrat, quelle que soit sa nature, est soumis à une période d'essai dont l'existence et la durée doivent être clairement définies dès l'engagement du salarié.

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai varie en fonction du statut et de la catégorie du salarié (cf. art. 23 et 39).

Pendant la période d'essai, chacune des parties est libre de mettre fin au contrat, sans indemnité, après le délai de prévenance tel que défini par la législation en vigueur.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est définie conformément à la législation en vigueur.

## Article 10

### *Cessation du contrat de travail*

Le contrat de travail peut prendre fin soit par démission, soit par licenciement, soit par départ ou mise à la retraite et soit par accord des parties.

#### 10.1. Démission (*article inchangé*)

La démission du salarié doit être notifiée à l'employeur de manière non équivoque, l'employeur devant en accuser réception.

En cas de demande de départ anticipé formulée par le salarié et acceptée par l'employeur, le préavis non effectué n'est pas rémunéré.

#### 10.2. Licenciement (*article inchangé*)

Tout licenciement doit intervenir dans le respect des procédures et des garanties prévues par la loi.

##### 10.2.1. Préavis (*article inchangé*)

Hormis le licenciement pour faute grave ou lourde, le licenciement donnera lieu à l'exécution d'un préavis dont la durée varie en fonction du statut, de la catégorie et de l'ancienneté.

L'employeur conserve la faculté de dispenser le salarié de l'exécution de tout ou partie du préavis, la rémunération restant acquise.

##### 10.2.2. Indemnité de licenciement

Sauf dans le cas de licenciement pour faute grave ou lourde, l'employeur verse au salarié licencié une indemnité, distincte du préavis, calculée comme suit : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15 de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le salaire de référence à prendre en considération est, selon la législation en vigueur, soit 1/12 de la rémunération afférente aux 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, soit, si ce mode de calcul est plus favorable au salarié, 1/3 de la rémunération afférente aux 3 derniers mois précédant la notification du licenciement.

#### 10.3. Départ en retraite

##### 10.3.1. Départ volontaire à la retraite

Tout salarié qui prend l'initiative de son départ pour bénéficier d'une pension de retraite, est tenu d'observer un préavis dont la durée varie en fonction du statut, de la catégorie et de l'ancienneté.

Pour les enseignants, le départ en retraite pourra prendre effet en cours ou à l'issue de l'année universitaire, moyennant un préavis de 3 mois.

Pour le personnel administratif et technique, le préavis est :

- de 1 mois pour les employés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- de 2 mois pour les agents de maîtrise ainsi que pour les employés ayant plus de 2 ans d'ancienneté ;
- de 3 mois pour les cadres.

Le salarié perçoit alors une indemnité conventionnelle calculée comme suit :

INDEMNITÉ	ANCIENNETÉ
1 mois de salaire	Après 5 ans de présence dans l'établissement
3 mois de salaire	Après 10 ans de présence dans l'établissement
6 mois de salaire	Après 15 ans de présence dans l'établissement
6,5 mois de salaire	Après 20 ans de présence dans l'établissement
7,5 mois de salaire	Après 25 ans de présence dans l'établissement
8,5 mois de salaire	Après 30 ans de présence dans l'établissement

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de cette indemnité est égal soit au salaire brut moyen des 3 derniers mois précédant la date de fin de contrat de travail, soit, si le calcul est plus favorable au salarié, au salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Par ailleurs, les salariés peuvent, sur leur demande et selon les nécessités du service, bénéficier des possibilités de départs progressifs à la retraite dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

### 10.3.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur relève des dispositions légales en vigueur.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement avec obligation de respecter toutes les dispositions légales et conventionnelles en la matière.

Désormais, conformément à la législation en vigueur, la mise à la retraite d'un salarié est soumise à la procédure légale et à l'absence d'opposition du salarié.

L'employeur qui procède à une mise à la retraite est tenu d'observer un préavis égal au préavis dû en cas de licenciement. Il doit verser au salarié une indemnité légale de départ volontaire à la retraite, ou si le calcul est plus favorable, à l'indemnité légale de licenciement.

## Article 11

### *Durée du travail et aménagement du temps de travail*

Les modalités d'aménagement du temps de travail et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année seront déterminées en priorité par accord d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, elles pourront l'être par accord de branche.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la durée du travail peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de 4 semaines au plus, conformément aux dispositions visées à l'article D. 3122-7 du code du travail.

#### 11.1. Durée maximale journalière et hebdomadaire

*(article inchangé)*

La durée maximale légale de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures est fixée à : 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne par semaine sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

#### 11.2. Aménagement du temps de travail

Dans le respect des dispositions légales, l'accord d'entreprise ou d'établissement pourra fixer le nombre de semaines compris dans la période pluri-hebdomadaire et organiser la répartition de la durée du travail entre les semaines de cette période.

L'acquisition des jours de RTT ne s'effectue que sur le temps travaillé et exclut les suspensions de contrat de travail liées à la maternité, maladie, accident du travail... Dans le cadre de la réduction du temps de travail avec attribution de JRTT, la détermination des droits à JRTT s'effectue sur du temps effectif de travail au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle si elle est inférieure. Il en résulte que les absences de tous ordres qui ne constituent pas du travail effectif ont pour effet de réduire proportionnellement le nombre de jours RTT.

#### 11.3. Heures supplémentaires

##### 11.3.1. Paiement et repos compensateur de remplacement

Les majorations pour heures supplémentaires ainsi que les heures supplémentaires elles-mêmes donneront lieu soit à un paiement, soit, en tout ou partie, à un repos compensateur de remplacement équivalent.

La modalité retenue (paiement ou repos), qui pourra être différente selon les catégories de personnel et les services concernés, sera soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à celui des délégués du personnel.

Les modalités de prise de repos compensateur de remplacement et de la contrepartie obligatoire en repos seront définies conformément aux règles légales en vigueur. Ces modalités seront définies par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche. En l'absence d'accord, les caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par décret.

Dans les entreprises dépourvus de délégué syndical non assujettis à l'obligation annuelle de négocier, le repos compensateur de remplacement peut être mis en place par l'employeur, à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel lorsqu'ils existent ne s'y oppose pas.

##### 11.3.2. Déclenchement des heures supplémentaires

Pour les entreprises qui auront conclu un accord d'aménagement du temps de travail sur une période pluri-hebdomadaire, constitueront des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles, ou au-delà d'une limite inférieure éventuellement fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà d'une limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord ;
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà d'une limite haute hebdomadaire déterminée, le cas échéant par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.

#### 11.4. Equivalences (*article inchangé*)

Pour les gardiens et concierges, la règle des équivalences prévue par la législation en vigueur s'applique.

### **Article 12**

#### *Rémunération* (*article inchangé*)

La rémunération liée au contrat de travail est calculée en fonction du coefficient hiérarchique affecté au statut, à la fonction exercée et au titre, selon les grilles données en annexe ; le salaire annuel de base minimum est égal au produit de ce coefficient hiérarchique par la valeur du point de référence, tel qu'il a été défini à la signature de la présente convention.

A la date de la signature de la présente convention, la valeur de ce point de référence est la valeur du point de la fonction publique.

Son évolution, indexée par principe sur celle du point de la fonction publique, est négociée annuellement au sein de la commission paritaire nationale. Cependant, à l'occasion de cette négociation, si la situation économique globale des cinq instituts et universités catholiques, explicitée sur des critères précis – tels que, notamment, le niveau de la subvention versée par l'Etat et l'évolution des effectifs étudiants – le justifie, une modulation sera susceptible d'être appliquée par l'ensemble des employeurs.

### **Article 13**

#### *Gestion des carrières* (*article inchangé*)

La gestion des carrières des salariés, en particulier celles des salariés à temps plein, se fait de manière continue tout au long de l'engagement du salarié. Elle se réalise, notamment, sous forme d'entretiens individuels à périodicité régulière qui définissent le cadre de l'évolution future du salarié.

L'évolution de carrière des salariés dépend :

- des propositions de postes publiées en interne par l'employeur ;
- des propositions faites par le salarié à l'employeur lors de l'entretien individuel ;
- des niveaux reconnus de la qualification obtenue par la formation initiale ou continue après l'entrée en fonction ;
- des niveaux reconnus de la qualification obtenue par la validation des acquis professionnels et de l'expérience (VAE).

La gestion prévisionnelle des emplois tiendra compte de ces différents critères.

En cas de vacance d'un poste, l'appel à candidature doit être fait prioritairement aux personnels des établissements signataires de la présente convention.

### **Article 14**

#### *Régime des congés* (*article inchangé*)

##### 14.1. Repos hebdomadaire (*article inchangé*)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés ont droit à 1 jour de repos hebdomadaire. Ce repos correspond normalement au dimanche, sauf dérogation exceptionnelle justifiée par la participation aux salons, aux journées portes ouvertes et pour certains services particuliers.

##### 14.2. Congés payés annuels (*article inchangé*)

Les différentes catégories de salariés bénéficient, au minimum, de 6 semaines ou 36 jours ouvrables de congés payés, jours fériés non compris, pris en accord avec le responsable hiérarchique de manière à assurer la bonne marche du service.

Conformément aux dispositions légales, sont considérés comme temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés :

- les absences pour congé de maternité, paternité et adoption ;
- les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, dans la limite de 1 an ;
- les périodes de congés payés ;
- les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
- les absences pour congés de représentation syndicale ;
- les congés exceptionnels de courte durée fixés à l'article 15.1 ;
- les congés pour formation professionnelle ;
- les périodes militaires de réserve obligatoires ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

### 14.3. Autres congés (*article inchangé*)

Sauf accord particulier, les parties s'en remettent aux dispositions légales en vigueur pour les conditions d'attribution et les modalités des autres congés.

## Article 15 *Absences exceptionnelles*

### 15.1. Absences exceptionnelles rémunérées

Des absences sont autorisées à l'occasion d'événements familiaux ou exceptionnels, à raison de :

- 5 jours ouvrables en cas de mariage du salarié ;
- 5 jours ouvrables pour l'ordination ou les vœux perpétuels du salarié ;
- 5 jours ouvrables en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, des parents et des enfants ;
- 5 jours ouvrables en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant du salarié ;
- 3 jours ouvrables en cas de mariage des enfants ;
- 3 jours ouvrables en cas de décès des frères, sœurs et beaux-parents ;
- 2 jours ouvrables en cas d'ordination ou de vœux perpétuels des enfants.
- 1 jour ouvrable en cas de mariage des parents, petits-enfants, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs ;
- 1 jour ouvrable en cas de décès des beaux-frères, belles-sœurs, ascendants et petits-enfants, oncles et tantes.

Pour des examens relevant du ministère de l'éducation et/ou des universités, ou encore pour ceux relevant d'universités catholiques ou de droit pontifical (dans la limite de 2 examens par an), la durée de l'absence exceptionnelle est celle de l'examen augmentée, le cas échéant, des délais de route et de 2 jours de préparation par an si l'examen est lié à l'amélioration de la qualification professionnelle.

Ces jours d'absence doivent être pris consécutivement, soit, et dans la mesure du possible, au moment où l'événement se produit, soit dans un délai raisonnable par rapport à celui-ci. Ils sont rémunérés à condition que le salarié soit effectivement présent dans l'établissement à cette date.

Pour un temps plein, une absence rémunérée fractionnable de 16 heures maximum par année civile peut être accordée à l'occasion de la maladie d'enfants ; elle s'impute sur les 3 jours non rémunérés prévus par la loi.

Dans tous les cas, le salarié doit informer son employeur dans les plus brefs délais et fournir les justificatifs correspondants.

### 15.2. Absences exceptionnelles non rémunérées (*article inchangé*)

L'attribution d'un congé pour convenance personnelle, d'une durée de 1 an ou moins, est subordonnée à l'autorisation de l'employeur compte tenu de l'intérêt du service et des besoins de l'établissement. Sauf cas de force majeure, la demande doit être présentée à l'employeur avant le 1<sup>er</sup> mai au titre de l'année universitaire suivante pour les enseignants et, moyennant un préavis de 3 mois, pour le personnel administratif et technique.

Ce congé peut être accordé notamment dans les cas suivants : maladie grave du conjoint ou d'un enfant, accueil d'un enfant en bas âge, situation de famille difficile, mutation du conjoint, etc., à l'exception de l'exercice d'une autre activité salariée. Cette absence n'ouvre droit ni à rémunération ni à congés payés.

## Article 16 *Maladie, accident du travail. – Temps partiel thérapeutique*

Le salarié absent doit avertir son employeur au cours de la première journée d'arrêt. Toute absence pour maladie doit être justifiée par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures.

Si les conditions ci-dessus sont remplies après une éventuelle contre-visite médicale, et sous réserve que la sécurité sociale procède au-delà des 3 jours de carence au règlement d'indemnités journalières, l'employeur complète les indemnités versées au salarié mensualisé par :

- la sécurité sociale ;
- les organismes de prévoyance auxquels cotise l'employeur ;
- les responsables d'un accident ou leurs assurances,

à hauteur du salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement et sans tenir compte de versements liés à des couvertures contractées par l'intéressé et alimentées par ses seuls versements :

- pendant 30 jours calendaires pour les salariés ayant de 1 à 2 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique ;
- pendant 90 jours calendaires pour les salariés ayant de 2 à 5 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique ;
- pendant 180 jours calendaires pour les salariés ayant plus de 5 ans de présence dans un établissement relevant de la présente convention, au premier jour de la maladie, accident du travail ou temps partiel thérapeutique.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié intéressé.

Ce droit à rémunération est ouvert par tranche de 12 mois glissants. En cas d'arrêts multiples dans les 12 mois, le droit à rémunération est limité au reliquat. En cas d'épuisement des droits, leur réouverture est subordonnée à une reprise effective du travail pendant 1 mois, sauf cas de rechute confirmé par la sécurité sociale.

Le droit à couverture tiendra compte des jours couverts par le ou les précédents employeurs signataires de la convention.

Si le salarié est entré dans un établissement à la suite d'une mutation ou de la suppression d'un poste dans un autre établissement relevant de la présente convention, les années de présence qui entrent en ligne de compte sont celles acquises depuis l'entrée dans les établissements précédents.

La subrogation, lorsqu'elle s'applique dans les établissements pour la maladie, accident du travail, temps partiel thérapeutique, n'intervient pas pour les salariés de statut employeur multiple.

## **Article 17**

### *Maternité. – Adoption. – Paternité*

Les règles légales concernant l'embauche, les congés et les conditions de licenciement des personnes en état de grossesse s'appliquent à l'ensemble des salariées.

A partir de 1 an d'ancienneté et en cas de grossesse, le personnel féminin bénéficie du maintien de sa rémunération nette pendant la durée d'indemnisation prévue par la sécurité sociale, au titre du congé de maternité. Le même avantage est accordé au salarié en cas d'adoption.

Dans tous les cas, le congé de maternité ou d'adoption est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et du droit à congés payés.

Les pères, après la naissance d'un enfant, ont la possibilité de prendre un congé de paternité dans les conditions fixées par la loi.

## **Article 18**

### *Retraite et prévoyance complémentaire (article inchangé)*

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention ont l'obligation :

- d'adhérer aux caisses de retraite complémentaire pour l'ensemble de leurs personnels, moyennant une cotisation au taux minimal contractuel fixé par la loi, sauf accord plus favorable négocié en commission paritaire nationale ;
- d'adhérer à une institution ou un organisme gérant le régime minimal de prévoyance institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;
- de conclure un accord de prévoyance pour le personnel permanent non cadre, précisant l'assiette et le taux des cotisations, le niveau, le type de garanties (décès, invalidité, incapacité, rente éducation...) et la répartition des cotisations entre employeur et salarié.

## **Article 19**

### *Formation continue (article inchangé)*

#### **19.1. Evolution des métiers**

Les employeurs et les salariés doivent accorder une attention particulière à l'évolution des métiers due, entre autres, aux techniques nouvelles, et s'attacher à ce qu'elle soit prise en compte dans l'élaboration du plan de formation.

Ces évolutions seront présentées chaque année aux comités d'entreprise ou d'établissement.

Dans cette perspective, la commission paritaire nationale, constituée sous forme de commission paritaire nationale de l'emploi, tient, à périodicité régulière, une réunion spécifiquement consacrée à l'emploi et à la formation professionnelle, pour traiter notamment de la définition des métiers et de leur évolution ainsi que des conditions de validation des acquis professionnels et de l'expérience.

#### **19.2. Entretien individuel sur la formation**

Afin de sensibiliser chacun à la nécessité de la formation professionnelle et de l'aider à inclure celle-ci dans la gestion des carrières, un bilan individuel des formations suivies et à suivre sera fait pour chaque salarié à l'occasion de l'entretien d'évaluation tel que défini aux articles 37 et 48.

#### **19.3. Formation professionnelle**

La formation professionnelle est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre des obligations légales et compte tenu de l'étude prospective des emplois, les employeurs proposent à leurs salariés la formation leur permettant de faire face soit à l'évolution de l'emploi qu'ils occupent, soit l'accès à un poste nouveau ou vacant.

Compte tenu de la nature et des objectifs des établissements employeurs, chacun d'entre eux s'efforce de dépasser les obligations légales.

## TITRE II STATUT DES ENSEIGNANTS

### Article 20

#### *Définition des enseignants (article inchangé)*

Est considéré comme enseignant celui qui, remplissant les conditions d'âge, de diplômes, d'ancienneté, d'aptitudes pédagogiques prévues par la loi et la présente convention, exerce au sein d'un ou de plusieurs établissements supérieurs catholiques, dans le respect du caractère propre de celui-ci, l'une des missions définies à l'article 30.

Les enseignants de la faculté libre de médecine de Lille exerçant des fonctions hospitalières relèvent des statuts particuliers de ces fonctions au sein de l'institut catholique de Lille.

### Article 21

#### *Dispositions applicables aux enseignants (article inchangé)*

Les dispositions prévues au titre I<sup>er</sup> de la présente convention s'appliquent également aux enseignants dans la mesure où les dispositions particulières du présent titre n'instituent pas expressément des dispositions différentes.

### Article 22

#### *Nature du contrat de travail*

Dans le respect des dispositions de l'article 8 de la présente convention et conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail, des contrats à durée déterminée dits « d'usage » peuvent être proposés à des enseignants, notamment dans les cas suivants :

- pour assurer des enseignements nouveaux ;
- pour des opérations de formation et d'animation, dès lors qu'il s'agit d'actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'université ou de l'institut.

### Article 23

#### *Période d'essai*

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est de 8 mois.

Pendant la période d'essai, chacune des parties est libre de mettre fin au contrat, sans indemnité, après un délai de prévenance légal.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est définie conformément à la législation en vigueur.

### Article 24

#### *Cessation du contrat de travail (article inchangé)*

##### 24.1. Démission (article inchangé)

La démission devra être notifiée au plus tard le 30 juin. Sauf accord de l'employeur, la démission ne pourra produire effet avant le terme de l'année universitaire en cours au moment de sa notification et, au plus tôt, 3 mois après cette dernière.

##### 24.2. Licenciement (article inchangé)

Sauf cas de faute grave ou lourde, le licenciement ne pourra prendre effet qu'à l'issue de l'année universitaire en cours, moyennant un préavis de 3 mois.

### Article 25

#### *Durée du travail (article inchangé)*

La fonction d'enseignement recouvre principalement :

- la réalisation d'heures dites de « face-à-face » (cours magistraux, travaux dirigés ou pratiques, séminaire, conférences). Ces heures sont à la fois quantifiables, contrôlables et sont déclarées périodiquement ;
- la réalisation de tâches connexes directement liées à l'enseignement (préparation des cours, conception et correction des épreuves, participation aux présidences et jurys d'examen). La durée du travail correspondant à ces tâches n'est pas contrôlable dans la mesure où elle n'implique pas une présence effective de l'enseignant sur son lieu de travail.



Il est donc convenu, d'un commun accord, de prendre en compte ces activités en affectant les heures de face-à-face d'un coefficient variable suivant la nature de l'enseignement dispensé et défini par catégorie d'enseignants ;

- selon les cas, les activités de recherche, d'études et de publications, participation à des colloques. Ces activités ne sont pas quantifiables par nature mais s'exercent dans une durée forfaitaire exprimée en pourcentage de la durée du travail. Dans le cadre de la mission confiée, leur mise en œuvre dépend de chaque enseignant, celui-ci disposant d'une totale autonomie et liberté d'organisation, sous la seule réserve de la bonne exécution de sa mission.

Dans ce cadre, la charge de travail est définie par catégorie d'enseignants, conformément aux dispositions de l'article 30.

## **Article 26**

### *Contrat à durée indéterminée intermittent*

Des contrats de travail à durée indéterminée intermittents pourront être conclus, dans le cadre d'accord d'entreprise, afin de pourvoir aux emplois de chargés d'enseignement et d'enseignant qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées supérieures à 1 mois, hors vacances universitaires.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Outre les éléments contractuels stipulés à l'article 8.1, il mentionne également :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié, calculée sur la base des heures de face-à-face, le cas échéant coefficientées ;
- les périodes de travail ;
- la répartition, chaque fois que cela est possible, des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Dans tous les cas, seules seront précisées les périodes de travail correspondant aux heures de face-à-face, l'enseignant déterminant seul les périodes travaillées correspondant aux tâches connexes directement liées à l'enseignement, sous la seule réserve de la bonne exécution de sa mission.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Chaque année, avant la rentrée universitaire, l'employeur et l'enseignant sous contrat de travail intermittent établiront un avenant fixant, pour l'année universitaire à venir, la durée minimale annuelle de travail, les conditions de rémunération, les périodes travaillées et non travaillées, selon les principes ci-dessus définis.

La durée minimale annuelle de travail pourra être notamment modifiée en fonction du nombre d'étudiants inscrits au(x) cours confié(s) à l'enseignant. Toutefois, une telle modification ne pourra être imposée sans l'accord de ce dernier.

En cas de refus, l'établissement pourra procéder à la rupture de son contrat de travail. Dans ce cas, il devra respecter la procédure prévue par la loi en cas de licenciement pour motif économique.

Afin d'apprécier la pertinence de l'utilisation de ce type de contrat de travail, un rapport, présenté chaque année au comité d'entreprise ou d'établissement, précisera le nombre de nouveaux contrats conclus au titre de l'année universitaire et les postes d'enseignement concernés.

Conformément aux dispositions visées à l'article L. 731-18 du code de l'éducation, des CDI pourront être conclus pour des missions d'enseignement, de formation et de recherche comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

## **Article 27**

### *Heures de délégation (article inchangé)*

Conformément à l'article 6, le temps passé par les enseignants dans l'exercice de fonctions de représentation du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT, commissions) est considéré comme temps de travail rémunéré.

Pour les enseignants chercheurs et les enseignants (à temps plein ou partiel) : les réunions, organisées à l'initiative de l'employeur, ainsi que les crédits d'heures donnent lieu à décharges horaires ou à toute autre forme de compensation à définir au niveau de chaque établissement.

Pour les chargés d'enseignement : les temps de présence aux réunions et les crédits d'heures sont rémunérés sur la base d'un taux horaire défini par accord d'entreprise, sur présentation d'un bon de délégation.

## Article 28

### *Régime des congés*

Au titre des 8 semaines de congés payés par année universitaire accordés aux enseignants, 4 semaines consécutives doivent être prises durant l'été, et le solde des congés impérativement pendant les périodes de vacances universitaires, sauf accord exprès de l'employeur ; les jours fériés légaux, qui sont rémunérés, ne sont pas compris dans ces 8 semaines.

L'acquisition des jours de repos au titre des congés payés se fait au prorata du travail effectif et des périodes d'absence assimilées par la loi à du travail effectif.

La liquidation des droits se fait durant la période de prise des congés correspondant à l'année universitaire d'acquisition.

## Article 29

### *Indemnité de congés payés (article inchangé)*

La rémunération versée aux enseignants (rémunération de base, prime d'ancienneté et indemnité de fonction éventuelle), quelles que soient la catégorie de référence et la fonction exercée, intègre l'indemnité de congés payés.

## Article 30

### *Classification des enseignants (article inchangé)*

Suivant le contenu de la mission, on distingue quatre catégories d'emplois :

- les enseignants chercheurs ;
- les enseignants ;
- les chargés d'enseignement ;
- les intervenants occasionnels.

#### 30.1. Enseignants chercheurs (article inchangé)

La catégorie d'enseignant chercheur est accessible aux enseignants titulaires d'un doctorat. Elle est, par ailleurs, précisée au niveau de chaque établissement en fonction de l'organisme concerné et des statuts universitaires spécifiques à cet organisme. Les enseignants chercheurs ont une double vocation, d'enseignement et de recherche qu'ils s'engagent à mettre au service de l'université ou de l'institut qui les emploie, pour l'essentiel, voire la totalité, de leur activité professionnelle.

##### 30.1.1. Mission (article inchangé)

Les enseignants chercheurs consacrent leur temps à :

- des activités d'enseignement : cours, corrections, contrôles y compris la présidence des examens, conseils, jurys ;
- des activités de recherche, d'études et de publication, pour 40 % en moyenne du temps de travail ;
- des activités de coordination, d'organisation des enseignements et de pédagogie ;
- des activités de conseil auprès des étudiants ;
- des interventions à des sessions, colloques, activités de formation permanente à l'extérieur ou en interne ;

Le cas échéant :

- des responsabilités de direction ou administratives, pour des mandats à durée déterminée ;
- et des activités de représentation, promotion et d'information.

Les enseignants chercheurs sont tenus de rester au courant de l'état d'avancement des disciplines concernant leur spécialité ou les spécialités voisines.

Ils doivent publier régulièrement leurs recherches, en faisant figurer dans ces publications leur qualité d'enseignant chercheur de l'établissement d'enseignement supérieur catholique auquel ils appartiennent.

##### 30.1.2. Charges de travail (article inchangé)

Trois mois avant le début d'année universitaire et sous une forme à convenir dans chaque institut ou université catholique, la répartition de principe du temps dans les différentes activités décrites ci-dessus est définie entre le doyen, le directeur (ou leur délégué) et l'enseignant. Cette définition de la charge de l'enseignant chercheur tiendra compte, notamment, des souhaits de celui-ci, de son activité de l'année précédente, des objectifs de l'établissement et des contraintes de l'organisme, en particulier du nombre d'inscriptions. Elle intégrera également les activités de représentation, de promotion, d'information et de participation à des colloques, sous la forme d'objectifs pour l'année à venir prenant en compte la charge d'enseignement définie, sous réserve des adaptations pouvant se révéler nécessaires compte tenu de la nature de ces activités.

En application de l'article 25 et sauf accord ponctuel spécifique, un enseignant chercheur à temps plein devra assurer un volume d'heures de face-à-face compris dans une fourchette définie au sein de chaque université ou institut, en fonction de l'enseignement dispensé. Le volume horaire de face-à-face effectivement réalisé ne pourra être inférieur ou supérieur aux limites ainsi définies, sauf accord exprès des deux parties.

Dans ces limites, la variation du nombre d'heures de face-à-face ne donnera lieu à aucune variation de rémunération, l'augmentation ou la diminution de ces heures correspondant, corrélativement et nécessairement, à une diminution ou une augmentation des heures consacrées aux autres activités, dont la recherche.

Pour évaluer le volume horaire annuel consacré aux tâches connexes à l'enseignement, les heures de face-à-face se verront appliquer un coefficient défini dans le tableau ci-dessous qu'il conviendra de préciser au niveau de chaque institut employeur, sur la base de critères préalablement définis :

ENSEIGNEMENT	TOUT NIVEAU
Cours magistraux nouveaux	De 3 à 7
Cours magistraux	De 3 à 5
TD, TP, ateliers...	De 2 à 3

En cas de cours dédoublés, assurés par le même enseignant, le coefficient applicable sera réduit.

Pour les TD, TP et ateliers, le coefficient minimum applicable pourra être ramené à 1 dans le cas où l'enseignant titulaire ferait intervenir des conférenciers extérieurs et ne consacrerait son activité qu'à une présence d'animation.

L'activité de chaque enseignant chercheur fera l'objet d'une évaluation telle que définie à l'article 37. A l'issue de cette évaluation, le temps de travail rémunéré consacré aux activités de recherche, correspondant en moyenne à 40 % du volume horaire annuel, pourra être diminué ou augmenté, le temps d'enseignement étant ajusté en conséquence.

Pour les activités de direction, un volume d'heures forfaitaire est défini et rémunéré sous forme d'indemnité de fonction ou de décharge d'enseignement.

### 30.1.3. Forfait en jours

Sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le temps de travail des enseignants chercheurs pourra être décompté en nombre de jours de travail sur l'année, par application de dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail.

L'accord déterminera notamment les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, les caractéristiques principales de ces conventions et le nombre maximum de jours de travail sur l'année ainsi que le nombre d'heures de face-à-face correspondant.

Outre l'existence d'un accord d'entreprise préalable, le forfait annuel en jours doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite signée par l'employeur et le salarié.

L'accord pourra prévoir la renonciation à une partie des jours de repos et/ou que les jours de repos seront affectés le cas échéant à un compte épargne-temps conformément à l'article L. 3151-1 du code du travail.

## 30.2. Enseignants (*article inchangé*)

Les critères d'accès à la catégorie des enseignants sont définis au niveau de chaque institut et organisme en fonction de la matière enseignée et, le cas échéant, en cohérence avec les statuts universitaires. Les enseignants ont une vocation essentiellement pédagogique et s'engagent à consacrer une part significative, voire la totalité de leur activité professionnelle, à l'institut qui les emploie.

### 30.2.1. Mission (*article inchangé*)

Les enseignants consacrent leur temps à :

- des activités d'enseignement : cours, corrections, contrôles y compris la présidence des examens, conseils, jurys ;
- des activités de conseil auprès des étudiants ;
- des activités de coordination, d'organisation des enseignements et de pédagogie ;
- des interventions à des sessions, colloques, activités de formation permanente à l'extérieur ou en interne.

Le cas échéant :

- des responsabilités de direction ou administratives pour des mandats à durée déterminée ;
- et des activités de représentation, de promotion et d'information.

### 30.2.2. Charges de travail (*article inchangé*)

Conformément à l'article 25, un enseignant à temps plein devra assumer un volume de face-à-face compris dans une fourchette définie au sein de chaque université ou institut en fonction de l'enseignement dispensé. Le volume horaire de face-à-face effectivement réalisé ne pourra être inférieur ou supérieur aux limites ainsi définies. Pour évaluer le volume horaire annuel consacré aux tâches connexes à l'enseignement, ces heures se verront appliquer un coefficient défini dans le tableau ci-dessous qu'il conviendra de préciser au niveau de chaque institut employeur, sur la base de critères préalablement définis :

ENSEIGNEMENT	TOUT NIVEAU
Cours magistraux nouveaux	De 3 à 7
Cours magistraux	De 3 à 5
TD, TP, ateliers	De 2 à 3

Dans des cas particuliers, le coefficient 2 pourra être appliqué aux cours magistraux.

En cas de cours dédoublés, assurés par le même enseignant, le coefficient applicable sera réduit.

Pour les TD, TP et ateliers, le coefficient minimum applicable pourra être ramené à 1 dans le cas où l'enseignant titulaire ferait intervenir des conférenciers extérieurs et ne consacrerait son activité qu'à une présence d'animation.

### 30.2.3. Forfait en jours

Sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le temps de travail des enseignants chercheurs pourra être décompté en nombre de jours de travail sur l'année, par application de dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail.

L'accord déterminera notamment les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, les caractéristiques principales de ces conventions et le nombre maximum de jours de travail sur l'année ainsi que le nombre d'heures de face-à-face correspondant.

Outre l'existence d'un accord d'entreprise préalable, le forfait annuel en jours doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite signée par l'employeur et le salarié.

L'accord pourra prévoir la renonciation à une partie des jours de repos et/ou que les jours de repos seront affectés à un compte épargne-temps conformément à l'article L. 3151-1 du code du travail.

### 30.3. Chargés d'enseignement (*article inchangé*)

Les chargés d'enseignement ont pour mission :

- d'assurer des heures d'enseignement (cours, travaux dirigés, travaux pratiques) ;
- de concevoir et corriger les épreuves d'examens, devoirs et contrôles ;
- de participer aux réunions pédagogiques, jurys, surveillances d'examens.

Ils ne consacrent qu'une partie limitée de leur activité professionnelle au service de l'institut catholique qui les emploie, l'essentiel de cette activité étant généralement consacrée à un ou d'autres employeurs, dont la fonction publique (moyennant l'obtention d'une autorisation de cumul d'emplois et de rémunérations).

### 30.4. Intervenants occasionnels (*article inchangé*)

Sont considérés appartenir à la catégorie des intervenants occasionnels les enseignants ou professionnels reconnus pour leur expertise, qui assurent une prestation ponctuelle dans le cadre d'un cours, d'un séminaire ou d'un colloque.

Leur intervention est limitée à 18 heures par an. Conformément à l'article L. 1242-2 du code du travail, ces intervenants sont engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dit « d'usage ».

## Article 31

### *Enseignement supérieur à caractère technique et professionnel* (*article inchangé*)

Pour les enseignements à caractère technique et professionnel dispensés dans les universités ou instituts, des accords d'entreprise devront préciser les spécificités attachées à ces catégories d'enseignants, en définissant :

- le contenu de la mission ;
- les volumes d'heures de face-à-face correspondant au temps plein d'enseignement ;
- les qualifications académiques nécessaires pour accéder aux titres universitaires ;
- les coefficients hiérarchiques de base.

## Article 32

### *Mise en application et création d'un comité spécifique local (article inchangé)*

La mise en œuvre de la présente classification implique :

- d'une part, un délai d'application permettant la mise en place des nouvelles classifications au sein des établissements ;
- d'autre part, une période probatoire plus longue durant laquelle les difficultés d'application rencontrées sont examinées par un comité paritaire spécifique.

#### 32.1. Délai d'application

A partir de l'entrée en vigueur du présent accord, les établissements nouvellement adhérents devront dans un délai de 6 mois :

- présenter à chaque enseignant, dans le respect des obligations légales, sa classification telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel ;
- mettre en application les classifications nouvelles au terme des 6 mois, compte tenu le cas échéant, de l'avis du comité paritaire spécifique.

Le classement effectif de l'enseignant sera notifié à celui-ci avec sa date d'entrée en vigueur. Cette notification précisera la catégorie d'emploi, le niveau, le titre, le coefficient et le taux d'ancienneté de l'intéressé. Ces mentions seront reportées sur le bulletin de salaire.

Il est bien entendu qu'il n'existe aucune correspondance entre l'ancien et le nouveau système de grille de qualification.

En tout état de cause le reclassement ne pourra entraîner une diminution quelconque de la rémunération réelle brute perçue par le salarié au moment du changement.

#### 32.2. Période probatoire (article inchangé)

La période probatoire doit permettre un examen accéléré des difficultés d'application et, éventuellement, l'étude d'aménagements jugés nécessaires pour une application de la nouvelle classification.

La durée de la période probatoire est fixée à 12 mois, commençant à courir à compter de la date d'effet de la présente convention. Elle pourra être éventuellement prolongée de 6 mois par le comité paritaire spécifique.

#### 32.3. Comité paritaire spécifique local (article inchangé)

Le comité paritaire spécifique local sera constitué, à parité, d'une délégation employeur et d'une délégation syndicale. Il sera saisi à la demande de l'employeur ou d'un salarié, adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président du comité.

En cas de contestation de sa nouvelle classification telle que proposée par l'employeur, chaque salarié sera informé de la possibilité qu'il a de saisir le comité paritaire spécifique et par voie de conséquence des formalités de saisine.

Les décisions prises par le comité paritaire spécifique seront systématiquement transmises à la commission paritaire nationale. En cas de blocage au sein du comité paritaire spécifique, un recours sera possible auprès de la commission paritaire nationale, statuant alors en formation réduite (deux représentants par syndicat).

## Article 33

### *Grades et titres académiques nécessaires pour l'obtention d'un titre universitaire*

TITRE	DIPLÔME DÉLIVRÉ PAR LES FACULTÉS PROFANES et enseignements ne relevant pas de l'article 27, explicité par l'article 17, des normes communes de <i>Sapientia Christiana</i>	DIPLÔME DÉLIVRÉ PAR LES FACULTÉS CANONIQUES et enseignements relevant de l'article 27.1 et de l'article 17 des normes communes de <i>Sapientia Christiana</i>
Attaché d'enseignement	Ancienne licence en 4 ans Maîtrise, master 1 CAPES, CAPET, CAER certifié, CAFEP Ingénieur-maître	Licence canonique
Assistant	DES, DEA, DESS, master 2 Ingénieur (diplôme reconnu par la CTI) Agrégé CAER agrégé Et, plus généralement, tous diplômes donnant accès au grade de mastère dans la discipline enseignée.	Licence canonique + expérience de travaux dirigés dans l'enseignement supérieur Capacité doctorale (≃ DEA)

TITRE	DIPLÔME DÉLIVRÉ PAR LES FACULTÉS PROFANES et enseignements ne relevant pas de l'article 27, explicité par l'article 17, des normes communes de <i>Sapientia Christiana</i>	DIPLÔME DÉLIVRÉ PAR LES FACULTÉS CANONIQUES et enseignements relevant de l'article 27.1 et de l'arti- cle 17 des normes communes de <i>Sapientia Christiana</i>
Maître de conférences	Ancien doctorat de 3 <sup>e</sup> cycle + expérience qualifiée de l'en- seignement supérieur Diplôme français ou étranger reconnu équivalent au docto- rat Doctorat nouveau régime Doctorat d'Etat	Doctorat canonique + expérience qualifiée de l'ensei- gnement supérieur + publications
Professeur	Titre accessible par nomination d'un maître de confères- ces titulaire : – d'un doctorat d'Etat – d'un doctorat loi de 1984 + habilitation à diriger des re- cherches – d'un doctorat de 3 <sup>e</sup> cycle + habilitation à diriger des re- cherches, en fonction de la qualité de ses publications, de ses travaux, de sa valeur pédagogique et des postes disponibles.	Titre accessible par nomination d'un maître de confères- ces en fonction de la qualité de ses publications, de ses travaux, de sa valeur pédagogique et des postes dispo- nibles.

#### Article 34

##### *Accession aux différents titres (article inchangé)*

L'accession aux différents titres définis à l'article 33 ci-dessus est, en premier lieu, du ressort de l'instance académique. Après avoir vérifié que les critères relatifs aux diplômes, à l'expérience et aux travaux de recherche sont remplis, cette instance propose la nomination au vote des instances universitaires concernées, en référence aux statuts universitaires ou tout autre texte régissant le fonctionnement des facultés et organismes.

La nomination définitive intervient ensuite par décision rectorale, sur proposition de l'instance académique concer-  
née. L'accession au titre de professeur est, en outre, conditionnée à l'existence d'un poste vacant ou créé.

Les titres d'attaché d'enseignement et d'assistant sont liés automatiquement aux diplômes dans la discipline dis-  
pensée.

La qualification acquise par d'autres diplômes ou par expérience professionnelle peut faire l'objet d'un examen par la  
commission des équivalences constituée localement.

Le titre d'assistant doctorant est donné aux enseignants titulaires d'un diplôme niveau DEA ou DESS et en prépa-  
ration de thèse avec le soutien de l'institut qui les emploie. Ces assistants sont normalement destinés à entrer dans la  
catégorie des enseignants chercheurs de cet institut ou d'un institut similaire.

#### Article 35

##### *Rémunération minimale (article inchangé)*

##### 35.1. Enseignants chercheurs et enseignants (article inchangé)

Pour une charge de travail à temps plein, la rémunération minimale annuelle des enseignants chercheurs et des ensei-  
gnants ne peut pas être inférieure à un montant égal au produit du coefficient hiérarchique de base (défini dans la grille  
jointe en annexes I et I *bis* ou précisé par accord d'entreprise spécifique) par la valeur du point de référence tel que défini  
à l'article 12 de la présente convention.

Cette rémunération minimale annuelle s'entend d'un montant brut, avant déduction des cotisations sociales sala-  
riales.

Elle sera versée sur 12 mensualités couvrant l'année universitaire en cours, celle-ci pouvant commencer le 1<sup>er</sup> sep-  
tembre, le 1<sup>er</sup> octobre ou le 1<sup>er</sup> novembre, en fonction du calendrier universitaire spécifique à chaque université, institut  
ou organisme.

L'évolution de cette rémunération se fera :

- par le biais de l'évolution du point de référence ;
- par l'attribution de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 36 ;
- par promotion individuelle, déterminée dans le cadre de la procédure d'évaluation définie à l'article 37.

Elle sera, le cas échéant, majorée d'indemnités de fonction relatives au(x) mandat(s) de responsabilité ou de direction,  
calculées sur la base d'un volume horaire forfaitaire rapporté au coefficient de la fonction correspondante.

Pour apprécier si le salaire réel versé à l'intéressé est au moins égal au salaire minimum conventionnel, la prime d'an-  
cienneté sera exclue de la comparaison.

### 35.2. Chargés d'enseignement (*article inchangé*)

Les chargés d'enseignement seront rémunérés sur la base des heures effectives de face-à-face affectées de taux horaires minima incluant l'indemnité de congés payés, définis chaque année par avenant à la convention collective ou par accord d'entreprise plus favorable. Cette rémunération pourra être lissée sur 12 mois ou versée au moment de l'exécution de la prestation.

### 35.3. Intervenants occasionnels (*article inchangé*)

Les intervenants occasionnels perçoivent une rémunération calculée sur la base du nombre d'heures d'intervention effectivement réalisé et définie au niveau de chaque institut ou université.

## Article 36

### *Prime d'ancienneté* (*article inchangé*)

Les enseignants et les enseignants chercheurs bénéficient d'une prime d'ancienneté dont le montant brut annuel sera calculé en appliquant au salaire minimum garanti, tel que défini à l'article 35.1 et dans les grilles jointes en annexes, les pourcentages suivants :

APRÈS	ANCIENNETÉ
4 ans	4 %
6 ans	6 %
8 ans	8 %
10 ans	10 %
12 ans	12 %
15 ans	15 %
18 ans	18 %

L'ancienneté sera fonction de la durée d'appartenance aux catégories ouvrant droit à la prime d'ancienneté.

## Article 37

### *Evaluation des enseignants* (*article inchangé*)

Une procédure d'évaluation des enseignants chercheurs et des enseignants sera mise en place dans chaque institut ou université, à l'initiative de l'autorité académique compétente, et selon des modalités décidées par une instance collégiale locale habilitée à cet effet et présentées pour avis au comité d'entreprise de chaque université et institut catholique. A cette occasion seront aussi définis et présentés le calendrier de mise en œuvre et les mesures d'accompagnement (formation, modalités de préparation à l'entretien, année d'essai...).

Cette appréciation doit avoir pour finalité essentielle d'aider chacun à situer son activité professionnelle et à évoluer au sein de son unité pédagogique. Elle doit également permettre aux responsables de ces unités de mieux participer à la gestion des évolutions nécessaires des ressources humaines, de développer les compétences professionnelles et de tenir compte des souhaits de chacun, dans le cadre des missions confiées. C'est aussi un outil mis au service des employeurs et des salariés pour gérer les promotions individuelles et les plans de formation professionnelle continue.

L'évaluation doit être fondée sur des objectifs fixés, d'un commun accord, dans une optique de progrès, à des périodicités régulières. Ces objectifs seront définis au cours d'entretiens individuels avec, selon les cas, le doyen, le directeur ou toute autre personne dûment mandatée à cet effet. Ces entretiens seront également l'occasion pour chaque enseignant d'exprimer ses souhaits d'évolution, de mettre en évidence les problèmes rencontrés dans son activité d'enseignement ou de recherche et de trouver, en concertation, les moyens de les résoudre.

De plus, pour mieux maîtriser la technique de l'entretien, favoriser l'expression des salariés et permettre un dialogue constructif, l'enseignant ou le responsable hiérarchique pourront faire appel à l'assistance d'une tierce personne de leur choix pour la préparation de l'entretien.

A l'issue de l'entretien, le dossier de synthèse, établi à partir des documents ayant servi de base et de fil conducteur, est soumis à la signature des deux parties. En cas de refus de signature de l'une ou l'autre des parties, une voie de médiation, définie localement, sera mise en œuvre.

Les conclusions de l'entretien individuel ainsi réalisé seront prises en compte parmi les critères d'attribution des augmentations promotionnelles. Le budget affecté à ces augmentations sera défini dans le cadre de la négociation annuelle sur les conditions de travail et des salaires.

Le bilan de cette négociation et de ses effets sera présenté chaque année au comité d'entreprise et à la commission paritaire nationale.

TITRE III  
**STATUT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE**

**Article 38**

*Dispositions applicables au personnel administratif et technique  
(article inchangé)*

Les dispositions prévues au titre I<sup>er</sup> de la présente convention s'appliquent également au personnel administratif et technique dans la mesure où les dispositions particulières du présent titre n'instituent pas expressément des dispositions différentes.

**Article 39**

*Période d'essai*

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, la période d'essai varie en fonction de la catégorie, employé, agent de maîtrise ou cadre. Elle est égale à :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai est non renouvelable quelle que soit la catégorie.

**Article 40**

*Heures de délégation  
(article inchangé)*

Conformément à l'article 6, le temps passé par le personnel administratif et technique dans l'exercice de fonctions de représentation du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, CHSCT, commissions) est considéré comme temps de travail rémunéré.

Si, à l'initiative de l'employeur, une réunion se déroule en dehors de l'horaire normal de travail, ou si, en raison des nécessités du mandat, des heures de délégation sont prises en dehors de cet horaire, les représentants du personnel bénéficient, sur présentation d'un bon de délégation, du paiement des heures et des majorations éventuelles s'y rapportant. Par dérogation et sous réserve de l'extension de la présente convention ou la conclusion d'un accord d'entreprise, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par des repos compensateurs de remplacement et obligatoire.

**Article 41**

*Cessation du contrat de travail*

En cas de démission, le préavis à respecter varie en fonction de la catégorie (statut) du salarié au moment de son départ et est équivalent à :

- 1 mois pour les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres. En cas de licenciement, la durée du préavis est liée à l'ancienneté :
- pour une présence dans l'établissement inférieure à 2 ans, le préavis est d'une durée égale à 1 mois pour les employés, à 2 mois pour les agents de maîtrise et à 3 mois pour les cadres.
- pour une présence dans l'établissement égale ou supérieure à 2 ans, le préavis est porté à 2 mois pour les employés, la durée de celui des agents de maîtrise et des cadres restant fixée respectivement à 2 et 3 mois.

**Article 42**

*Régime des congés  
(article inchangé)*

Sauf accord d'entreprise spécifique, la période de référence pour le calcul des droits à congés payés est celle prévue par la loi, soit du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

Sauf accord particulier entre les parties, les congés payés pris sur la période 1<sup>er</sup> juillet-30 septembre ne peuvent être inférieurs à 3 semaines consécutives.

Dans le respect de la législation en vigueur, les dates des congés seront validées au plus tard le 15 février pour les périodes d'été et 2 mois avant la date de départ pour les autres périodes. A cet effet, un tableau d'échelonnement des dates de congés sera dressé et un suivi réalisé individuellement.

**Article 43**

*Travail à temps partiel*

43.1. Recours au travail à temps partiel

Les instituts ou universités entrant dans le champ d'application de la présente convention pourront recourir au travail à temps partiel pour leur personnel administratif et technique, dans le respect des lois et règlements en vigueur, dès lors que la durée de travail n'excède pas les limites définies à l'article L. 3123-2 du code du travail.



#### 43.2. Heures complémentaires

Sous réserve d'une extension de la présente convention ou de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les heures complémentaires pourront être effectuées dans une limite portée de 10 % au tiers de la durée stipulée au contrat, sans que ces heures complémentaires puissent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser d'effectuer des heures complémentaires ainsi que celles impliquant une requalification du contrat de travail sont définies dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

#### 43.3. Interruptions d'activité (*article inchangé*)

Au cours d'une même journée l'horaire de travail à temps partiel ne pourra comporter ni plus d'une interruption d'activité, ni une interruption supérieure à 2 heures.

#### 43.4. Temps partiel modulé

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-25 et suivants du code du travail, sous réserve de l'extension de la présente convention, ou de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, il pourra être recouru au contrat de travail à temps partiel modulé, pour le personnel non enseignant, dans le respect des modalités suivantes :

- la durée du travail sera décomptée au travers de relevés journaliers ou hebdomadaires, contresignés par le salarié ou par un système d'enregistrement automatique répondant aux conditions définies par l'article L. 3171-4 du code du travail ;
- en tout état de cause, la durée minimale de travail ne pourra être inférieure ni à 16 heures par mois ni à 4 heures par jour travaillé ;
- la durée hebdomadaire mensuelle de travail pourra varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée au contrat de travail. Cette variation devra être comprise entre une limite basse et une limite haute. L'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat ne pourra excéder le tiers de cette durée. En tout état de cause, la durée de travail du salarié ne pourra être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;
- le programme indicatif de la répartition de la durée du travail sera communiqué par écrit aux salariés 15 jours au moins avant le début de la période annuelle. Cette répartition pourra être modifiée moyennant un préavis de 8 jours ;
- les horaires de travail mensuels seront notifiés par écrit aux salariés 15 jours au moins avant leur date d'application. Ils pourront être modifiés moyennant un préavis de 8 jours.

Avec l'accord du salarié, la rémunération pourra être lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, moyenne calculée sur l'année.

#### 43.5. Garanties reconnues aux salariés à temps partiel (*article inchangé*)

Afin de garantir le respect de la mise en œuvre des droits reconnus aux salariés à temps partiel (notamment égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution de carrière et de formation), tout salarié à temps partiel qui estimerait avoir été victime d'une inégalité de traitement pourra en informer son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans un délai de 30 jours suivant la notification de cette lettre, l'employeur sera tenu soit de faire droit à la demande du salarié s'il l'estime justifiée, soit, en cas de refus, d'en préciser les raisons par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce dernier cas, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, devront être tenus informés de la demande du salarié et de la réponse apportée par l'employeur.

### Article 44

#### *Contrat de travail à durée indéterminée intermittent* (*article inchangé*)

Des contrats de travail à durée indéterminée intermittents pourront être conclus, dans le cadre d'accord d'entreprise, afin de pourvoir à certains emplois administratifs et techniques destinés à faire face, chaque année, à un surcroît habituel et prévisible d'activité et qui donc, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Outre les éléments contractuels stipulés à l'article 8.1, il mentionne également :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition, chaque fois que cela est possible, des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne pourront excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Chaque année, l'employeur et le salarié sous contrat de travail intermittent établiront un avenant fixant, pour l'année à venir, la durée minimale annuelle de travail, les conditions de rémunération, les périodes travaillées et non travaillées, selon les principes ci-dessus définis.

La durée minimale annuelle de travail pourra être modifiée. Toutefois, une telle modification ne pourra être imposée sans l'accord du salarié.

En cas de refus, l'établissement pourra procéder à la rupture de son contrat de travail. Dans ce cas, il devra respecter la procédure prévue par la loi en cas de licenciement pour motif économique.

Afin d'apprécier la pertinence de l'utilisation de ce type de contrat de travail, un rapport, présenté chaque année au comité d'entreprise ou d'établissement, précisera le nombre de nouveaux contrats conclus et les postes de travail concernés.

## **Article 45**

### *Classification du personnel administratif et technique (article inchangé)*

#### **45.1. Classification (article inchangé)**

La classification du personnel administratif et technique comprend trois catégories (employé, maîtrise et cadre), des niveaux de compétence étant définis pour chacun d'entre eux. Conformément à l'annexe II, à chaque niveau correspond :

- un degré de compétence technique, de prise d'initiatives et éventuellement d'encadrement ;
- un coefficient plancher.

Un complément de coefficient individuel peut être attribué pour tenir compte des diplômes et/ou de l'expérience professionnelle acquise.

Une modification de coefficient n'implique pas obligatoirement un changement de catégorie.

Sur la base de cette classification, une grille qui reprend l'ensemble des fonctions administratives et techniques et qui définit les coefficients planchers pour chacune d'elles devra être établie par chaque établissement employeur.

#### **45.2. Mise en application et création d'un comité spécifique local**

La mise en œuvre de la présente classification implique :

- d'une part, un délai d'application permettant la mise en place des nouvelles classifications au sein des établissements ;
- d'autre part, une période probatoire plus longue durant laquelle les difficultés d'application rencontrées sont examinées par un comité paritaire spécifique.

##### **45.2.1. Délai d'application**

A partir de l'entrée en vigueur du présent accord, les établissements nouvellement adhérents devront dans un délai de 6 mois :

- présenter à chaque salarié, dans le respect des obligations légales, sa classification telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel ;
- mettre en application les classifications nouvelles au terme des 6 mois, compte tenu le cas échéant, de l'avis du comité paritaire spécifique.

Le classement effectif du salarié sera notifié à celui-ci avec sa date d'entrée en vigueur. Cette notification précisera la catégorie d'emploi, le niveau, la fonction, le coefficient et le taux d'ancienneté de l'intéressé. Ces mentions seront reportées sur le bulletin de salaire.

Il est bien entendu qu'il n'existe aucune correspondance entre l'ancien et le nouveau système de grille de qualification.

Le reclassement ne pourra en tout état de cause entraîner une diminution quelconque de la rémunération réelle brute perçue par le salarié au moment du changement.

##### **45.2.2. Période probatoire (article inchangé)**

La période probatoire devra permettre un examen accéléré des difficultés d'application et de l'étude de réaménagement qui pourrait être nécessaire pour une application de la nouvelle classification.

La durée de la période probatoire est fixée à 12 mois, commençant à courir à compter de la date d'effet de la présente convention, pouvant être éventuellement prolongée de 6 mois par le comité paritaire spécifique.

### 45.2.3. Comité paritaire spécifique local (*article inchangé*)

Le comité paritaire spécifique local sera constitué, à parité, d'une délégation employeur et d'une délégation syndicale. Il sera saisi à la demande de l'employeur ou d'un salarié, adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président du comité.

En cas de contestation de sa nouvelle classification telle que proposée par l'employeur, chaque salarié sera informé de la possibilité qu'il a de saisir le comité paritaire spécifique et, par voie de conséquences, des formalités de saisine.

Les décisions prises par le comité paritaire spécifique seront systématiquement transmises à la commission paritaire nationale. En cas de blocage au sein du comité paritaire spécifique, un recours sera possible auprès de la commission paritaire nationale, statuant alors en formation réduite (2 représentants par syndicat).

### **Article 46**

#### *Rémunération (article inchangé)*

Pour un plein temps, le traitement brut annuel s'obtient en multipliant le coefficient hiérarchique par la valeur annuelle du point de référence définie à l'article 12. Pour un temps partiel, la rémunération est calculée sur cette base, *pro rata temporis*.

Sauf dispositions spécifiques à l'établissement, la rémunération est versée sur 12 mois.

L'évolution de cette rémunération se fera par :

- le biais de l'évolution de la valeur du point de référence ;
- l'attribution de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 47 ;
- la promotion individuelle, déterminée dans le cadre de la procédure d'évaluation définie à l'article 48.

### **Article 47**

#### *Prime d'ancienneté (article inchangé)*

Le personnel administratif et technique bénéficie d'une prime d'ancienneté dont le montant sera calculé en appliquant au salaire minimum garanti, tel que défini à l'article 46, les pourcentages suivants :

APRÈS	ANCIENNETÉ
4 ans	4 %
6 ans	6 %
8 ans	8 %
10 ans	10 %
12 ans	12 %
15 ans	15 %
18 ans	18 %

Pour apprécier si le salaire réel versé à l'intéressé est au moins égal au salaire minimum conventionnel, la prime d'ancienneté sera exclue de la comparaison.

### **Article 48**

#### *Evaluation du personnel administratif et technique (article inchangé)*

Une procédure d'évaluation du personnel administratif et technique sera mise en place dans chaque institut ou université, selon des modalités décidées par une instance collégiale locale habilitée à cet effet et présentées pour avis au comité d'entreprise de chaque université et institut catholique. A cette occasion seront aussi définis et présentés le calendrier de mise en œuvre et les mesures d'accompagnement (formation, modalités de préparation de l'entretien, année d'essai...).

Cette appréciation doit avoir pour finalité essentielle d'aider chacun à situer son activité professionnelle et à évoluer au sein des services de l'université ou de l'institut. Elle doit également permettre aux responsables de ces services de mieux participer à la gestion des évolutions nécessaires des ressources humaines, de développer les compétences professionnelles et de tenir compte des souhaits de chacun, dans le cadre des missions confiées. C'est aussi un outil mis au service des employeurs et des salariés pour gérer les promotions individuelles et les plans de formation professionnelle continue.

L'évaluation doit être fondée sur des objectifs fixés d'un commun accord, dans une optique de progrès, à des périodicités régulières. Ces objectifs seront définis au cours d'entretiens individuels avec le responsable hiérarchique direct. Ces

entretiens seront également l'occasion pour chaque salarié d'exprimer ses souhaits d'évolution, de mettre en évidence les problèmes rencontrés dans son activité professionnelle et de rechercher, en concertation, les moyens de les résoudre.

Plusieurs types d'entretiens pourront être définis en fonction des postes et des salariés concernés.

De plus, pour mieux maîtriser la technique de l'entretien, favoriser l'expression des salariés et permettre un dialogue constructif, le salarié ou le responsable hiérarchique pourront faire appel à l'assistance d'une tierce personne de leur choix pour la préparation de l'entretien.

A l'issue de l'entretien, le document ayant servi de base et de fil conducteur et/ou, éventuellement, un document de synthèse seront signés par les deux parties. En cas de refus de signature de l'une ou l'autre des parties, une voie de médiation, définie localement, sera mise en œuvre.

Les conclusions de l'entretien individuel ainsi réalisé seront prises en compte parmi les critères d'attribution des augmentations promotionnelles. Le budget affecté à ces augmentations sera défini dans le cadre de la négociation annuelle sur les conditions de travail et des salaires.

Le bilan de cette négociation et de ses effets sera présenté chaque année au comité d'entreprise et à la commission paritaire nationale.

## TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 49

*Commission paritaire nationale  
(article inchangé)*

#### 49.1. Attributions et composition (article inchangé)

La commission paritaire nationale a pour missions :

- a) L'interprétation de la présente convention et de ses avenants ;
- b) La recherche d'un règlement amiable des litiges individuels ou collectifs résultant de l'application de la présente convention ;
- c) La négociation annuelle sur l'évolution des rémunérations (art. 12) ;
- d) La gestion prévisionnelle des emplois (art. 13) ;
- e) Le suivi de la définition des métiers et de leur évolution (art. 19.1) ;
- f) L'examen des bilans des négociations annuelles sur les salaires (art. 37 et 48) ;
- g) La réalisation et la mise à jour du texte affiché concernant l'existence et la composition de la commission paritaire nationale (art. 49.4) ;
- h) Le travail de synthèse et d'intégration des dispositions communes aux accords spécifiques d'entreprise.

La commission paritaire nationale est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés signataires ou adhérentes de la présente convention et d'un nombre au plus égal de représentants d'employeurs, choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration du texte soumis à interprétation.

Pour l'interprétation des avenants de la présente convention, les membres de la commission paritaire représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces avenants. Les autres organisations syndicales signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

Lorsque la commission paritaire nationale siégera en commission de conciliation et si le conflit ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les membres de la commission représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie, les autres organisations syndicales pourront siéger à titre consultatif.

#### 49.2. Interprétation (article inchangé)

Lorsque la commission paritaire nationale donnera une interprétation à l'unanimité des organisations représentées dans lesdites commissions, le texte de cet avis, signé par les membres de cette commission paritaire nationale, aura la même valeur qu'un avenant à la présente convention.

#### 49.3. Conciliation (article inchangé)

Les litiges individuels et collectifs résultant de l'application de la présente convention et qui n'auront pu être réglés au sein de l'institut ou de l'université pourront être examinés, avant toute autre procédure juridictionnelle, par la commission paritaire nationale siégeant en commission de conciliation.

La partie la plus diligente adresse, avec lettre de saisine, les pièces nécessaires à l'examen du litige au président de la commission paritaire nationale (via le secrétariat des personnels de l'institut catholique de Paris). Celui-ci réunit la

commission dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la lettre de saisine et convoque en même temps les parties. Ce délai sera néanmoins susceptible d'être prolongé pour fixer la date la plus proche en dehors des périodes de vacances universitaires.

Si la réunion débouche sur une conciliation, celle-ci doit faire l'objet d'un procès-verbal d'accord signé par les deux parties. Copie leur est remise sur-le-champ.

Dans le cas contraire ou en cas de non-comparution de la partie défenderesse, sauf cas de force majeure, la commission dresse un procès-verbal de non-conciliation, signé du président et du secrétaire. Copie leur est remise sur-le-champ ou adressée par lettre recommandée aux deux parties.

Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande de conciliation, sans préjuger de procédure juridictionnelle ultérieure.

#### 49.4. Fonctionnement (article inchangé)

La commission paritaire nationale se réunit au moins deux fois par an, au cours des 2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres de l'année civile et chaque fois qu'une question relevant de sa compétence lui est soumise. Elle a son siège à Paris 6<sup>e</sup>, 21, rue d'Assas.

La présidence de la commission paritaire nationale sera assurée en alternance par un représentant des employeurs les années impaires et par un représentant des salariés les années paires.

Le secrétariat de la commission paritaire nationale est assuré par l'institut catholique de Paris.

##### 49.4.1. Maintien des salaires (article inchangé)

Les salariés des établissements signataires appelés à participer aux commissions paritaires prévues par la convention collective bénéficient du maintien de leur salaire pendant la durée de leur absence qui comprend :

- les délais de route ;
- le temps passé à la réunion ;
- un temps de préparation de cette réunion, qui ne peut excéder la durée prévue pour la réunion proprement dite.

##### 49.4.2. Indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement

Sur présentation des justificatifs originaux à l'employeur, les frais sont remboursés à chaque salarié sur des bases suivantes :

- transport, sur la base du tarif de 2<sup>e</sup> classe SNCF et des suppléments (couchettes, TGV...) ;
- frais de repas et d'hébergement, sur la base du tarif de remboursement forfaitaire admis par l'URSSAF et l'administration fiscale.

Les membres des délégations syndicales non salariés d'un institut ou d'une université pourront faire prendre en charge leurs frais de déplacement et d'hébergement sur ces bases, à raison de 2 personnes au plus par syndicat.

Dans chaque entreprise relevant de la présente convention, un affichage devra préciser l'existence de la commission paritaire nationale, les organisations qui en font partie, leurs coordonnées ainsi que l'adresse de leur secrétariat.

Le texte de l'affichage sera établi par la commission paritaire nationale.

### Article 50

#### *Commission paritaire régionale* (article inchangé)

Cinq commissions paritaires régionales correspondant chacune au ressort universitaire de l'une des 5 universités catholiques (Angers, Lille, Lyon, Paris, Toulouse) seront créées.

La commission paritaire régionale est chargée de négocier et de signer les accords d'entreprise ou de groupe d'établissements ; le cas échéant, elle peut se constituer sous forme de commission de conciliation.

La commission paritaire régionale est composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés signataires ou adhérentes de la présente convention et d'un nombre au plus égal de représentants des employeurs. Elle est présidée pour 1 an alternativement par un délégué des employeurs et un délégué des salariés.

Elle se réunit toutes les fois qu'une question de sa compétence lui est soumise, sur convocation du président, dans les 21 jours de sa saisine.

Les salariés des établissements appelés à participer aux commissions paritaires régionales bénéficient du maintien de leur salaire pendant la durée de leur absence qui comprend :

- le temps passé à la réunion ;
- un temps de préparation de cette réunion, qui ne peut excéder la durée prévue pour la réunion proprement dite.

Constituée en commission de conciliation, elle examine les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application du contrat de travail, de la présente convention ou d'accord d'entreprise. Elle doit être saisie par la partie la plus diligente dans un délai de 1 mois à partir du constat du litige, par lettre recommandée adressée au président, qui doit alors

réunir la commission dans un délai de 15 jours. Ce délai sera néanmoins susceptible d'être prolongé pour fixer la date la plus proche en dehors des périodes de vacances universitaires.

En cas d'échec de la conciliation, le litige peut, sans que cela constitue une obligation, être porté par l'une ou l'autre des parties devant la commission paritaire nationale. Le président de cette dernière doit alors réunir la commission dans un délai de 1 mois.

## **Article 51**

*Durée. – Dénonciation. – Révision. – Adhésion*  
(article inchangé)

### **51.1. Durée**

L'avenant à la présente convention collective est conclu pour une durée indéterminée.

### **51.2. Dénonciation**

1. L'avenant à la présente convention peut être dénoncé par chacune des parties signataires ou toute organisation adhérente représentative, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation ne peut être que globale et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes par courrier recommandé avec avis de réception.

La dénonciation devra faire l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Paris 6<sup>e</sup>). Elle devra être motivée.

2. En cas de dénonciation par la totalité des signataires salariés ou employeurs, l'avenant à la présente convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis stipulé à l'alinéa 1 du présent article.

Si l'avenant à la convention dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention dans ce délai de 1 an, les salariés des universités ou instituts concernés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de l'avenant à la convention dénoncé, à l'expiration de ce délai.

3. En cas de dénonciation par une partie seulement des signataires salariés, l'avenant à la convention restant signé, du côté employeur comme du côté salarié, par une des organisations représentatives de l'ensemble du champ professionnel et territorial visé à l'article 1<sup>er</sup>, l'avenant à la convention continuera de s'appliquer à l'ensemble des salariés.

### **51.3. Révision**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de l'avenant de la présente convention moyennant un préavis de 30 jours.

En tout état de cause et conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les salaires (variation du point de référence, salaires minimaux) devront faire l'objet d'une négociation au moins une fois par an. La nécessité de réviser les classifications devra être examinée au moins une fois tous les 5 ans.

La révision sera demandée au moyen d'un pli recommandé avec avis de réception, adressé aux parties signataires ou adhérentes.

Le pli sera accompagné de l'indication des articles mis en cause et d'une proposition de nouvelle rédaction.

Les négociations débiteront au plus tard 3 mois après la date de réception de la lettre de révision.

Toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention devront être invitées aux négociations.

Néanmoins, seules les organisations syndicales de salariés signataires de l'avenant à la présente convention seront habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 6 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer.

Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

### **51.4. Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, ainsi que toute organisation, association, groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent avenant à la convention.

L'adhésion devra être notifiée aux signataires de la convention ainsi qu'être déposée auprès de la DIRECCTE et du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

#### 51.5. Dépôt. – Date d'effet

La présente convention sera déposée à la DIRECCTE et au greffe du conseil des prud'hommes auxquels est rattaché le lieu de conclusion. Elle prend effet à compter du jour qui suit son dépôt à la DIRECCTE.

Fait à Paris, le 21 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

AEUC.

**Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;

SYNEP CFE-CGC ;

CFTC ;

SUD Solidaires,

SNPEFP CGT.

## ANNEXE I

### **Grille de qualification et de rémunération minimum. – Enseignant chercheur** (Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence)

CATÉGORIE	TITRE	DÉFINITION	COEFFICIENT PLANCHER
Enseignant chercheur	Professeur	Docteur habilité à diriger des recherches, responsable de cours de 2 <sup>e</sup> cycle et de séminaires de 3 <sup>e</sup> cycle ; assure par ailleurs des responsabilités d'encadrement de doctorants, des directions de départements ou de facultés. Il partage son temps entre l'enseignement et la recherche.	3 <sup>e</sup> échelon : 590 2 <sup>e</sup> échelon : 570 1 <sup>er</sup> échelon : 550
	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours magistraux, en 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> cycles, des responsabilités d'encadrement ou de direction de départements. A une activité de recherche et peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour préparer une habilitation.	3 <sup>e</sup> échelon : 500 2 <sup>e</sup> échelon : 470 1 <sup>er</sup> échelon : 450
Enseignant	Assistant doctorant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, chargé d'enseignement (TD, TP). Les assistants doctorants bénéficient d'une décharge d'enseignement pour préparer leur doctorat.	370



## ANNEXE I BIS

### **Grille de qualification et de rémunération minimum. – Enseignant** (Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence)

CATÉGORIE	TITRE	DÉFINITION *	COEFFICIENT PLANCHER
Enseignant	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours, des responsabilités d'encadrement ou de direction de département. Peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des activités de recherche pédagogique.	3 <sup>e</sup> échelon : 500 2 <sup>e</sup> échelon : 470 1 <sup>er</sup> échelon : 450
	Maître assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, d'un DESS ou d'un master 2, assurant de cours, TD, TP, justifiant d'une expérience d'enseignement significative dans son domaine et pouvant bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des travaux de recherche pédagogique.	3 <sup>e</sup> échelon : 450 2 <sup>e</sup> échelon : 430 1 <sup>er</sup> échelon : 410
	Assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, assurant des cours, TD, TP	3 <sup>e</sup> échelon : 410 2 <sup>e</sup> échelon : 390 1 <sup>er</sup> échelon : 370
	Attaché d'enseignement	Enseignant titulaire d'une ancienne licence, d'une maîtrise ou d'un master 1, chargé d'assurer des cours, TD ou TP	3 <sup>e</sup> échelon : 370 2 <sup>e</sup> échelon : 340 1 <sup>er</sup> échelon : 320
(*) Les diplômes mentionnés ici s'entendent dans la discipline enseignée.			

## ANNEXE II

### **Grille de qualification et de rémunération minimum. – Personnel administratif et technique** (Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence)

CATÉGORIE	NIVEAU UDESCA	DÉFINITION	COEFFICIENT PLANCHER
Cadre	G Cadre III	Fonction de direction générale.	Négocié
	F Cadre II	Fonction impliquant de larges initiatives et des responsabilités déléguées par la direction nécessitant une compétence étendue, dans un cadre stratégique prédéfini.	500
	E Cadre I	Fonction exigeant une responsabilité de gestion ou technique et/ou une coordination de personnes, compte tenu des orientations stratégiques et des objectifs retenus.	460
Agent de maîtrise	D	Emploi exigeant une connaissance technique importante avec prise d'initiatives et éventuellement animation d'équipe.	360
Employé	C Employé qualifié II	Emploi très qualifié, avec participation au choix des modes opératoires et des moyens de contrôle appropriés.	300
	B Employé qualifié I	Emploi demandant un travail qualifié avec un suivi de procédures tenant compte de l'organisation d'un service.	280
	A Employé	Emplois comprenant des tâches répétitives, précisées par des consignes. La fonction n'exige pas de qualification particulière.	260

**Convention collective régionale**

**IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE  
(9 juillet 1985)**

(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,  
*Journal officiel* du 28 juin 1986)

**ACCORD DU 31 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1150353M  
IDCC : 1384

**EXPOSÉ DES MOTIFS**

Les soussignés sont signataires et/ou adhérents à la convention collective du Champagne.

La convention collective du Champagne repose sur un texte de base datant du 19 mai 1981 ayant fait l'objet au fil du temps de différentes modifications et compléments ainsi que de divers avenants et annexes.

Par ailleurs, elle s'analyse en un avenant régional à la convention nationale des vins et spiritueux du 13 février 1969 qui a subi également des évolutions et ajouts.

Ces conventions déclinent et complètent au niveau de la branche les dispositions législatives et réglementaires figurant principalement dans le code du travail et le code rural, dispositions dont le contenu a fait l'objet de modifications importantes et d'une recodification.

Ces textes ont été interprétés par la jurisprudence.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont entrepris un travail de mise à jour de la convention collective du Champagne. Les travaux de relecture du premier chapitre comprenant les articles de la série A, nouvellement intitulé « A. – Dispositions générales », étant achevés, il est apparu nécessaire de les faire immédiatement entrer en vigueur, sans attendre la fin des travaux de relecture des chapitres suivants.

Les soussignés adoptent les nouveaux articles A1 à A.46 joints qui forment ensemble le chapitre intitulé « A. – Dispositions générales » de la convention collective du Champagne. Ces articles viennent se substituer aux anciens articles énumérés ci-dessous qui se trouvent donc abrogés.

Sont abrogés les anciens articles de la série A1 « Tripartite du champagne », A2 « Convention collective du champagne », A3 « Droit syndical », A4 « Délégués du personnel », ainsi que l'article B372 « Hygiène et sécurité » et les articles C38 « Comité d'entreprise et commission d'aide aux vacances ».

**« A. – Dispositions générales**

Le présent avenant régional adapte la convention collective nationale des vins et spiritueux (CNVS) du 13 février 1969, ses avenants et annexes et remplace toutes les conventions collectives locales, avenants et annexes divers antérieurs.

Dans le texte ci-après, par « avenant régional », « convention collective » ou « convention collective du champagne », il convient d'entendre le présent avenant régional ainsi que tous ses avenants et annexes.

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

***Champ d'application***

**Article 1.1**

***Employeurs concernés***

La présente convention règle, sur le territoire de la Champagne viticole délimitée, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans des entreprises ou établissements dont l'activité principale est la champagnisation et/ou la commercialisation du champagne.

En conséquence, si dans une entreprise ou un établissement, une activité viticole est exercée accessoirement à l'activité principale de champagnisation et/ou de commercialisation de champagne, l'ensemble des activités relèvent de la présente convention.

A titre purement indicatif, ces activités ressortent principalement de la nomenclature NAF 1102A.

Est notamment exclu du champ d'application de la présente convention :

- tout employeur dont l'activité principale est agricole (viticole), telles que les coopératives viticoles qui sont à vocation agricole ;
- toute entreprise de commerce de gros de boissons (code NAF indicatif : 4634), sauf si son activité principale est la commercialisation de vins de champagne.

Les parties signataires conviennent de demander ensemble, dès la signature de la présente convention, son extension par arrêté du ministre du travail et du ministère de l'agriculture, afin de le rendre également applicable aux employeurs entrant dans son champ d'application professionnel et territorial mais n'adhérant pas à l'UMC.

Tout autre entreprise ou établissement peut appliquer volontairement tout ou partie de la présente convention sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables de la convention collective régissant son secteur d'activité.

## Article 1.2

### *Salariés concernés*

La présente convention s'applique à l'ensemble des salariés des employeurs entrant dans son champ d'application, peu important que ces salariés soient affiliés, en raison de leur activité dans l'entreprise, au régime général de sécurité sociale (salariés affectés aux travaux des caves et bureaux) ou à la mutualité sociale agricole (MSA) par application de l'article L. 722-20 du code rural (salariés affectés aux travaux viticoles).

Le régime conventionnel de tous ces salariés est donc harmonisé, par application à l'ensemble tant de la convention collective nationale des vins et spiritueux (CNVS) que du présent avenant régional, sous réserve :

- des règles de non-cumul visées à l'article A2.5 ;
- des dispositions particulières de la présente convention pouvant ne s'appliquer qu'à certaines catégories de personnel en raison d'une fonction ou d'une activité spécifique.

Les représentants de commerce statutaires (VRP), en raison de la spécificité de leurs fonctions, ne relèvent pas de la présente convention.

## Article 2

### *Commission tripartite du champagne*

## Article 2.0

### *Dispositions générales*

On appelle commission tripartite du champagne la réunion de 3 délégations représentatives des employeurs, d'une part, des syndicats de salariés du régime général et de salariés du régime agricole, d'autre part.

Ses origines remontent aux accords paritaires du champagne de 1936 et sa création officielle à 1942 :

- un accord tripartite est applicable à tous les salariés concernés par le champ d'application ;
- un accord paritaire général est applicable aux seuls salariés du régime général ;
- un accord paritaire vigne est applicable aux seuls salariés du régime agricole.

En 1981, les 3 conventions d'origine (vignes, caves et bureaux) ont été refondues en une seule qui a fait l'objet d'une actualisation en 2010-2011.

Le siège de la commission tripartite et son secrétariat sont assurés par les services de l'union des maisons de Champagne (UMC).

## Article 2.1

### *Délégation patronale*

Le ou les négociateurs de la délégation patronale sont désignés par l'union des maisons de Champagne (UMC).

Toute organisation syndicale d'employeurs ou association d'employeurs, sans être adhérent de l'UMC, peut adhérer à la présente convention.

Le président de la délégation patronale préside la commission tripartite du champagne.

## Article 2.2

### *Délégation salariale*

Chaque syndicat représentatif des salariés des activités viticoles, vinicoles et de commercialisation désigne son responsable de délégation (le titulaire) et 2 négociateurs supplémentaires (les suppléants).

Sauf accord contraire du président, le nombre maximal de membres de la délégation salariale est de 15.

Chaque négociateur salarié doit informer son employeur dès qu'il a connaissance de sa participation à une réunion de la commission tripartite et s'efforcer, en accord avec l'employeur, de réduire au minimum la gêne que son absence pourrait occasionner à la marche normale de l'entreprise.

Le temps passé à une réunion tripartite qui aurait été travaillé dans l'entreprise sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Après chaque réunion tripartite, l'UMC effectuera un remboursement forfaitaire par syndicat représenté pour son (ses) négociateur(s) titulaire(s) ou suppléant(s) présent(s) ayant un employeur situé hors de l'agglomération du lieu de réunion. Ce remboursement est calculé sur la base du tarif kilométrique fiscalement admis pour une voiture 8 CV appliqué à la distance constatée pour le(s) transporter aller-retour.

## Article 2.3

### *Réunions de la commission tripartite*

La commission tripartite peut tenir 3 types de réunions :

#### 2.3.1. Commission tripartite générale

La commission tripartite générale, composée des négociateurs employeurs et des négociateurs salariés titulaires et suppléants, est convoquée au moins 1 fois par an, sur demande de l'une des délégations comportant obligatoirement l'ordre du jour précis des sujets dont l'examen est sollicité.

D'autres personnes peuvent assister à ces réunions sur autorisation du président.

#### 2.3.2. Commission tripartite restreinte

Lorsque les sujets abordés sont urgents ou ne nécessitent pas une négociation approfondie, la commission tripartite peut se réunir sur convocation des seuls négociateurs titulaires salariés et des négociateurs employeurs, sur demande de l'une des délégations formulée comme prévu ci-dessus.

Tout ou partie des autres négociateurs et d'autres personnes peuvent assister à ces réunions sur autorisation du président.

#### 2.3.3. Commission tripartite restreinte de conciliation

Cette commission régionale est mise en place et fonctionne selon les modalités prévues par la convention nationale des vins et spiritueux (actuellement, art. 51) et statue sur les thèmes et selon les conditions qu'elle prévoit.

## Article 2.4

### *Durée et révision*

#### 2.4.1. Durée

La présente convention est conclue pour 1 an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Elle se renouvelle, ainsi que ses avenants et annexes, par tacite reconduction pour la même durée, sauf refus de renouvellement notifié par l'une des organisations représentatives signataires (ou qui y a adhéré) avec un préavis de 6 mois avant l'expiration de son terme annuel.

Le non-renouvellement peut porter sur un ou plusieurs articles de la présente convention (accords, avenants et annexes). Le(s) article(s) dénoncé(s) reste(nt) en vigueur jusqu'à la signature de nouvelles dispositions venant s'y substituer et, au plus tard, jusqu'au terme de la période à durée déterminée de 1 an en cours.

#### 2.4.2. Révision

La révision de la présente convention (accords, avenants et annexes) peut être demandée par chaque organisation syndicale représentative qui l'a signée ou qui y a adhéré.

Toutes les organisations syndicales représentatives sont invitées à la négociation, mais seules celles ayant adhéré ou signé le texte dont la modification est envisagée peuvent signer l'avenant de révision.

## Article 2.5

### *Accords et avantages antérieurs*

La présente convention (accords, avenants, annexes) ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages de quelque nature qu'ils soient (salaires ou primes habituellement perçus et avantages individuels utilisés) acquis antérieurement à sa date de signature.

Les avantages reconnus par la présente convention (accords, avenants, annexes) ne peuvent cependant s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà attribués pour le même objet ou la même cause ; les droits des salariés s'analysent donc en déterminant pour les avantages ayant le même objet ou la même cause, et avantage par avantage :

- les droits tels qu'ils résultent du droit du travail applicable ;
- les droits tels qu'ils résultent de la convention nationale des vins et spiritueux ;
- les droits tels qu'ils résultent de la présente convention ;
- les droits tels qu'ils résultent des accords éventuels d'entreprise.

En considérant toujours les avantages ayant le même objet ou la même cause, et avantage par avantage, ce sont les droits les plus avantageux pour l'ensemble du personnel qui sont applicables sans qu'il soit possible, pour quelque cause que ce soit, d'en revendiquer le cumul.

Par exemple, il n'est pas possible de demander que certaines dispositions d'une autre convention soient applicables aux éléments de salaires ou avantages dont le personnel bénéficie au titre de la présente convention collective.

### Article 3

#### *Droit syndical*

Les dispositions figurant aux articles 3.1 à 3.6 ont pour objet de rappeler les principales règles du code du travail, sous réserve de clauses particulières ci-dessous ou accord ou usage d'entreprise plus favorables.

### Article 3.1

#### *Section syndicale*

##### 3.1.1. Création (art. L. 2142-1 et L. 2131-1 du code du travail)

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres. Elle a exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits, tant collectif qu'individuel, des personnes visées par leurs statuts.

##### 3.1.2. Cotisations (art. L. 2142-2 du code du travail)

La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise.

##### 3.1.3. Tracts (art. L. 2142-4 du code du travail)

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

##### 3.1.4. Panneaux d'affichage (art. L. 2145-5 et L. 2143-3, al. 1, du code du travail)

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

##### 3.1.5. Contenu des affiches, publications et tracts

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

##### 3.1.6. Local

###### 1. Dans les entreprises ou établissements de 200 salariés et moins

Les sections syndicales pourront utiliser le local du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) selon des modalités à convenir entre eux.

###### 2. Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés (art. L. 2142-8 du code du travail)

L'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

###### 3. Dans les entreprises ou établissements de 1 000 salariés et plus (art. L. 2142-8 du code du travail)

L'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

##### 3.1.7. Réunions dans l'entreprise

###### 1. Hors du temps de travail (art. L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail)

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir 1 fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

###### 2. Pendant le temps de travail

Dans la limite de 1 heure par trimestre, éventuellement répartie en 2 fois, les délégués syndicaux pourront demander à l'employeur une réunion d'information des salariés de l'entreprise ou de l'établissement, pendant le temps de travail.

A l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation, le temps passé à ces réunions est décompté comme une absence non rémunérée, sauf accord ou usage d'entreprise plus favorable.

Les délégués syndicaux conviennent avec l'employeur de la date, de l'heure et du lieu de réunion ; si les syndicats souhaitent tenir des réunions séparées, l'employeur met à leur disposition plusieurs locaux. Les sujets abordés doivent rester d'ordre syndical et les salariés sont libres d'y assister ou de rester à leur poste de travail.

La responsabilité entière de l'organisation sera laissée aux délégués syndicaux, notamment en matière de sécurité (incendie, bris de matériels, dégâts divers), de discipline, de respect de l'opinion des participants.

Sauf autorisation préalable et expresse de l'employeur, aucune personne étrangère à l'entreprise ne pourra ni participer, ni assister à ces réunions ; toutefois, l'autorisation sera accordée pour toute demande concernant un responsable syndical du champagne.

L'employeur peut assister à ces réunions, mais ne doit pas intervenir pendant l'heure réservée aux syndicats, sauf accord de ceux-ci ; il peut par contre réaliser une information du personnel lors d'une réunion organisée avant ou après celle des syndicats.

### 3.1.8. Réunions statutaires des organisations syndicales

Les salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales bénéficieront d'une autorisation d'absence non rémunérée de leur employeur, s'ils en font la demande au moins 1 semaine à l'avance accompagnée d'un justificatif écrit du syndicat. Les parties s'emploieront à ce que les autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

### 3.1.9. Mise à disposition de salariés auprès des organisations syndicales (art. L. 2135-7 et L. 2242-9-1 du code du travail)

Avec son accord exprès, un salarié peut être mis à la disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ces mises à disposition feront l'objet d'une information par l'employeur lors de la négociation annuelle et, si l'employeur n'y est pas soumis, aux salariés qui en font la demande.

## Article 3.2

### *Délégués syndicaux*

#### 3.2.1. Désignation

##### 1. Dans les établissements ou entreprises qui emploient moins de 50 salariés (art. L. 2143-6 du code du travail)

Les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

##### 2. Dans les établissements ou entreprises qui emploient 50 salariés ou plus (art. L. 2143-3 et R. 2143-3 du code du travail)

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale désigne, dans les limites légales, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur. Il est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

##### 3. Dans les entreprises de 500 salariés et plus (art. L. 2143-4 du code du travail)

Tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins 1 élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est choisi comme indiqué au paragraphe précédent.

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques (art. L. 2143-1 du code du travail).

L'employeur peut contester la désignation d'un délégué syndical dans le délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de désignation (art. L. 2143-8 du code du travail).

#### 3.2.2 Prérogatives

Les délégués syndicaux exercent l'ensemble des prérogatives prévues par le code du travail, notamment celles figurant :

- aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, concernant la négociation obligatoire en entreprise ;
- aux articles L. 3312-5, L. 3322-6 et L. 3332-4 du code du travail concernant la négociation d'accords d'épargne salariale ;
- à l'article L. 2281-5 concernant le droit à l'expression des salariés ;
- à l'article L. 2315-10 concernant la possibilité d'assister les délégués du personnel, sur leur demande.

Dans ses interventions auprès de l'employeur, notamment lorsqu'il assiste les délégués du personnel à leur demande, le délégué syndical peut, uniquement dans les occasions exceptionnelles et sur demande formulée, sauf cas d'urgence, au moins 48 heures à l'avance, se faire lui-même assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

### 3.2.3. Moyens

#### 1. Crédit d'heures (art. L. 2143-13 du code du travail)

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les établissements ou entreprises de moins de 50 salariés, le mandat de délégué syndical n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

#### 2. Utilisation (art. L. 2143-17 du code du travail)

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

#### 3. Déplacements et circulation (art. L. 2143-20 du code du travail)

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

### 3.2.4. Délégué syndical central (art. L. 2143-5, al. 1, 2, 3, 4 et 15, du code du travail)

#### 1. Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus (art. L. 2143-5, al. 4, du code du travail)

Chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

#### 2. Dans les entreprises de 2 000 salariés et plus comportant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus (art. L. 2143-5, al. 1, et L. 2143-15 du code du travail)

Chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement, qui dispose d'un crédit de 20 heures par mois.

## Article 3.3

### *Représentant syndical au comité d'entreprise*

#### 3.3.1. Désignation

##### 1. Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises (art. L. 2143-22 du code du travail)

Le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

##### 2. Dans les entreprises de 300 salariés et plus (art. L. 2324-2 du code du travail)

Chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut désigner un représentant. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

#### 3.3.2. Prérogatives (art. L. 2143-22 et L. 2324-2 du code du travail)

Le représentant syndical est destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissement.

Il assiste aux séances du comité avec voix consultative.



### 3.3.3. Moyens (art. L. 2325-6 du code du travail)

Dans les entreprises de 501 salariés et plus, le crédit d'heures du représentant syndical au comité d'entreprise est fixé à 20 heures par mois. Il est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

## Article 3.4

### *Représentant de la section syndicale*

#### 3.4.1. Désignation (art. L. 2142-1-1, al. 1, du code du travail)

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

#### 3.4.2. Prerogatives (art. L. 2142-1-1, al. 2, du code du travail)

Il bénéficie des mêmes prerogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

#### 3.4.3. Moyens (art. L. 2142-1-3 du code du travail)

Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps fixé à 4 heures par mois est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

## Article 3.5

### *Protection en cas de rupture du contrat*

La protection spécifique et la procédure particulière de rupture du contrat qui en découle, prévues par le code du travail en faveur des salariés protégés, s'appliquent aux délégués syndicaux, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise et aux représentants de la section syndicale.

## Article 3.6

### *Congés de formation économique, syndicale et sociale*

#### 3.6.1. Principe (art. L. 2325-44, L. 4614-15, L. 3142-7 et suivants du code du travail)

Peuvent bénéficier selon les conditions et modalités prévues par le code du travail et celles stipulées ci-après :

- du congé de formation économique, les membres titulaires du CE ;
- du congé de formation CHSCT, les représentants du personnel au CHSCT ;
- du congé de formation économique et sociale ou du congé de formation syndicale, l'ensemble du personnel.

#### 3.6.2. Cumul des jours de congés de formation (arrêté du 7 mars 1986)

Le nombre total de jours de congés susceptibles d'être pris chaque année civile par l'ensemble des salariés au titre des trois congés de formations visés au A361 ne peut pas dépasser les maxima suivants.

EFFECTIF de l'entreprise	NOMBRE MAXIMUM de jours de congés tous motifs cumulés	EFFECTIF de l'entreprise	NOMBRE MAXIMUM de jours de congés tous motifs cumulés
1 à 24	12 (*)	199 à 499	12 jours supplémentaires par tranche (ou fraction de tranche) de 25 salariés au-delà de 199 : (499 s = 240 j)
25 à 49	24		
50 à 74	36	500 à 999	12 jours supplémentaires par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 50 salariés au-delà de 500 : (999 s = 360 j)
75 à 100	48		
101 à 124	60	1 000 à 4 999	12 jours supplémentaires par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 100 salariés au-delà de 1 000 (1 500 s = 840 j)
125 à 149	72		
150 à 174	84	> 4 999	12 jours supplémentaires par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 200 salariés au-delà de 4 999
175 à 199	96		
(*) Pour les entreprises de 1 à 24 salariés, les 12 jours sont portés à 18 jours pour les animateurs et salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.			

### 3.6.3. Modalités spécifiques

#### 1. Congé de formation économique des membres titulaires du CE (art. L. 2325-44 du code du travail)

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Le financement de la formation (frais pédagogiques, de séjours et de placements) est pris en charge par le comité d'entreprise sur sa dotation de fonctionnement.

#### 2. Congé de formation des représentants du personnel au CHSCT (art. L. 4614-14 et suivants et R. 4614-34 et suivants du code du travail)

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la durée de cette formation est limitée à 5 jours par stagiaire et par mandat.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel.

Le financement de la formation (frais pédagogiques, de séjours et de déplacements) est pris en charge par l'employeur, dans les conditions et limites fixées par le code du travail.

#### 3. Congé de formation économique et sociale ou congé de formation syndicale (art. L. 3142-13 et suivants du code du travail)

Conformément à l'article L. 3142-13 du code du travail, ce congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise, ou, s'il n'existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Les parties considèrent que tel est notamment le cas pendant les périodes de vendanges.

Dans les limites d'effectifs bénéficiaires et sous réserve de la fourniture de l'attestation de fréquentation effective du stage, le maintien du salaire brut des stagiaires en congé de formation économique et sociale ou en congé de formation syndicale s'effectue :

- dans les entreprises de 10 salariés et plus, dans la limite légale (tous motifs cumulés) de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours ;
- si ce montant est insuffisant ou dans les entreprises de moins de 10 salariés, si le nombre de congés accordés (tous motifs cumulés) dans l'année civile ne dépasse pas le nombre de délégués du personnel titulaires, sur la base de 50 % du salaire brut, sous déduction des éventuelles bourses accordées et de la mise en œuvre éventuelle de la prise en charge à concurrence de 0,08 % visée ci-dessus.

Toutefois, la durée indemnisable de 12 jours ouvrés à demi-salaire pourra être bloquée sous forme de 6 jours ouvrés intégralement payés selon la règle du maintien du salaire.

Si et seulement si son budget de fonctionnement le lui permet, le comité d'entreprise prend en charge 50 % du coût de ce maintien partiel ou total de salaire au-delà de la limite de 0,08 % visée ci-dessus.

#### 4. Priorités

En cas de pluralité de demandes, l'ordre de priorité est le suivant :

- congé de formation des représentants du personnel au CHSCT ;
- puis congé de formation des membres titulaires du comité d'entreprise ;
- puis congé de formation économique et sociale ou de formation syndicale.

Pour un même motif, c'est l'ordre chronologique de présentation des demandes qui prime, en particulier les demandes reportées.

#### 5. Modalités pratiques

Dans sa demande, le salarié précise :

- la date et la durée de l'absence ;
- l'objet de la formation sollicitée ;
- le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session ;
- le coût du stage.

Dans sa réponse, l'employeur précise :

- son acceptation, son refus motivé ou sa décision de report du stage ;
- les modalités de financement du stage ;
- les modalités de maintien ou pas du salaire.

#### Article 3.7

##### *Sécurité pendant les grèves*

En cas de cessation du travail, les organisations syndicales s'engagent à ne pas s'opposer aux mesures techniquement nécessaires à la sauvegarde du matériel, des installations, ainsi que des matières premières et marchandises périssables.

Les services de sécurité indispensables seront définis sur le plan de chaque établissement par accord collectif.

#### Article 4

##### *Institutions représentatives du personnel et CHSCT*

#### Article 4.1

##### *Elections*

##### 4.1.1. Principe

Les élections des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel, des membres élus du comité d'entreprise/établissement et du CHSCT se préparent et se déroulent selon les modalités et conditions prévues par le code du travail.

Les seuils de mise en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct sont les suivants :

- délégués du personnel : 11 salariés ;
- comité d'entreprise/d'établissement : 50 salariés ;
- CHSCT : 50 salariés.

##### 4.1.2. Modalités spécifiques concernant les élections de délégués du personnel

Dans un établissement viticole distinct, le seuil de désignation d'un délégué du personnel est abaissé à 8 salariés du collège ouvriers vignerons.

L'établissement viticole distinct se détermine comme suit :

Cas n° 1 : établissement viticole distinct de l'établissement principal

Dans les entreprises exerçant leur activité au sein de 2 établissements distincts (l'un viticole, l'autre principal), l'effectif de chaque établissement est pris en compte séparément pour déterminer le nombre de délégués du personnel. Si l'effectif de l'un et/ou l'autre établissement n'atteint pas respectivement 8 ou 11 salariés, c'est l'effectif global de l'entreprise qui est pris en compte.

Cas n° 2 : exploitation viticole organisée par établissements viticoles distincts

Dans les entreprises où le travail est organisé en établissements viticoles distincts, chacun d'eux est à considérer séparément pour déterminer s'il doit y avoir des délégués du personnel spécifiques.

#### Article 4.2

##### *Délégués du personnel*

##### 4.2.1. Composition (art. L. 2315-8 et L. 2315-10 du code du travail)

Lors des réunions de délégués du personnel, l'employeur peut se faire assister par des collaborateurs, sans qu'ensemble leur nombre dépasse celui des représentants du personnel titulaires.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

##### 4.2.2. Prérogatives (art. L. 2313-13 et L. 2313-16 du code du travail)

Les délégués du personnel exercent l'ensemble des prérogatives prévues par le code du travail.

En particulier, les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives des salariés, relatives à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que de la convention nationale des vins et spiritueux et de la présente convention ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence de comité d'entreprise, d'exercer les attributions du comité d'entreprise ;

En l'absence de CHSCT, d'exercer les attributions du CHSCT.

##### 4.2.3. Moyens

##### 1. Crédit d'heures (art. L. 2315-1 du code du travail)

Chaque délégué du personnel titulaire dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps ne peut excéder :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 15 heures par mois dans les autres entreprises.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

## 2. Utilisation du crédit d'heures (art. L. 2315-11 du code du travail)

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

## 3. Affichage (art. L. 2315-7 du code du travail)

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des locaux de travail.

## 4. Local (art. L. 2315-6 du code du travail)

L'employeur met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et notamment de se réunir.

### 4.2.4. Réunions (art. L. 2315-8 du code du travail)

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur au moins 1 fois par mois.

Sur leur demande, ils sont également reçus :

- collectivement, en cas d'urgence ;
- individuellement, soit par catégorie, par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

## Article 4.3

### *Comité d'entreprise (CE)*

#### 4.3.1. Composition (art. L. 2324-1, L. 2325-1 et L. 2324-2 du code du travail)

Le comité d'entreprise comprend :

- l'employeur qui préside et peut être assisté de 2 collaborateurs, ces derniers ayant voix consultative ;
- une délégation élue du personnel comportant un nombre égal de titulaires et de suppléants, ces derniers ayant voix consultative ;
- les représentants syndicaux au comité d'entreprise, ayant voix consultative.

#### 4.3.2. Prérogatives (art. L. 2323-1, al. 1, et L. 2323-83, al.1, du code du travail)

Le comité d'entreprise exerce l'ensemble des prérogatives prévues par le code du travail :

En particulier, le comité d'entreprise :

- a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;
- assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille, quel qu'en soit le mode de financement.

#### 4.3.3. Moyens

##### 1. Crédit d'heures (art. L. 2325-6 du code du travail)

Chaque membre élu titulaire du comité d'entreprise dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps ne peut excéder 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

##### 2. Utilisation du crédit d'heures (art. L. 2325-7 du code du travail)

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

##### 3. Affichage (art. L. 2142-3 du code du travail)

Le comité d'entreprise dispose de ses propres panneaux d'affichage.

##### 4. Local (art. L. 2325-12 du code du travail)

L'employeur met à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

##### 5. Déplacements et circulation (art. L. 2325-11 du code du travail)

Les membres élus du comité d'entreprise peuvent, pour l'exercice de leurs fonctions :

- durant leurs heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ;

- tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

#### 4.3.4. Réunions (art. L. 2325-14 et L. 2326-3 du code du travail)

Sur convocation de l'employeur ou de son représentant, le comité d'entreprise se réunit :

- au moins 1 fois tous les 2 mois, dans les entreprises de moins de 150 salariés et sans DUP ;
- au moins 1 fois par mois, dans les entreprises d'au moins 150 salariés et dans celles de moins de 150 salariés avec DUP.

#### 4.3.5. Budget œuvres sociales

##### 1. Contribution de base

La contribution de l'employeur pour le financement des œuvres sociales se détermine conformément au code du travail. Toutefois, son montant annuel ne peut pas être inférieur à 1,5 % du montant de la masse salariale brute de l'année considérée.

##### 2. Contribution supplémentaire pour les vacances des enfants

La contribution de base est complétée par une dotation supplémentaire destinée à favoriser le départ en vacances des enfants mineurs de salariés. Cette dotation est égale, pour l'année civile et par salarié, à 4,14 fois la valeur du point du coefficient 100 au 1<sup>er</sup> juillet. Elle est réservée aux salariés ayant des enfants (jusqu'à l'année de leur majorité inclusive) et ayant travaillé plus de 6 mois continus au cours de l'année de référence pour l'ouverture des droits à congés payés.

Toutefois, les employeurs qui accordent directement eux-mêmes un avantage social de même nature ou en ont confié la gestion au comité d'entreprise ne sont pas assujettis à cette contribution supplémentaire.

##### 3. Entreprise/établissement d'au moins 50 salariés sans comité d'entreprise/d'établissement ou sans délégués du personnel

Dans les entreprises/établissements d'au moins 50 salariés, en l'absence de comité d'entreprise/d'établissement, le(s) délégué(s) du personnel assure(nt), conjointement avec l'employeur, le fonctionnement de toutes les institutions sociales, quelles qu'en soient la forme et la nature.

La contribution de l'employeur pour le financement des œuvres sociales et la contribution supplémentaire pour les vacances des enfants sont déterminées comme s'il existait un comité d'entreprise. Les fonds sont versés sur un compte indépendant, intitulé « comité d'action sociales (CAS) », géré conjointement par l'employeur et le(s) délégué(s) du personnel.

Dans les entreprises/établissements d'au moins 50 salariés, en l'absence de délégué(s) du personnel, l'employeur devra consacrer les mêmes montants en œuvres sociales ou culturelles en faveur des salariés.

#### 4.3.6. Comité d'établissement, comité central d'entreprise (art. L. 2327-1 du code du travail)

Des comités d'établissement et un comité central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant des établissements distincts d'au moins 50 salariés.

Les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

### Article 4.4

#### *Délégation unique du personnel au comité d'entreprise (DUP CE)*

##### 4.4.1. Mise en place (art. L. 2326-1 du code du travail)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés mais de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des délégués du personnel et, s'il existe, du comité d'entreprise, que les délégués du personnel constituent la délégation unique au comité d'entreprise.

##### 4.4.2. Prérogatives (art. L. 2326-3, al. 1, du code du travail)

Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions.

##### 4.4.3. Moyens (art. L. 2326-3, al. 3, du code du travail)

Les membres de la délégation unique du personnel disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, 20 heures par mois.

## Article 4.5

### *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*

#### 4.5.1. Composition (art. L. 4613-1, al. 1, du code du travail)

Le CHSCT comprend l'employeur et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

#### 4.5.2. Prérogatives (art. L. 4612-1 du code du travail)

Le CHSCT exerce l'ensemble des prérogatives prévues par le code du travail.

En particulier, le CHSCT a pour missions :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

#### 4.5.3. Moyens

##### 1. Crédit d'heures (art. L. 4614-3 du code du travail)

Chaque membre élu du CHSCT dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps ne peut excéder :

- 2 heures par mois, dans les entreprises ou établissements de 50 à 99 salariés ;
- 5 heures par mois, dans les entreprises ou établissements de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois, dans les entreprises ou établissements de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois, dans les entreprises ou établissements de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois, dans les entreprises ou établissements d'au moins 1 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

##### 2. Utilisation du crédit d'heures (art. L. 4614-6 du code du travail)

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

##### 3. Autres moyens (art. L. 4614-9, al. 1, du code du travail)

Le CHSCT reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

#### 4.5.4. Réunions (art. L. 4614-7 et L. 4614-10 du code du travail)

Le CHSCT se réunit :

- au moins tous les trimestres, à l'initiative de l'employeur ;
- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- à la demande motivée de 2 membres élus du comité.

## Article 4.6

### *Protection en cas de rupture du contrat (art. L. 2411-1 et suivants)*

La protection spécifique et la procédure particulière de rupture du contrat qui en découle, prévues par le code du travail en faveur des salariés protégés, s'appliquent aux délégués du personnel, aux membres de la DUP et aux membres élus du comité d'entreprise et du CHSCT. »

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UMC.

#### **Syndicats de salariés :**

ISC CGT ;

FRAACA CFE-CGC.

Brochure n° 3111

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1938. – INDUSTRIES**  
**DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES**

---

**ACCORD DU 20 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : *ASET1150384M*  
IDCC : 1938

Entre :  
La FIA ;  
Le CNADEV,  
    D'une part, et  
La FGA CFDT ;  
Le SNPFDC FGTA FO,  
    D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011 :  
– coefficient 120 au Smic ;  
– coefficient 125 à 195 : + 1,6 % + 2 € à chaque coefficient ;  
– coefficient 200 à 700 : + 1,4 % à chaque coefficient.

Fait à Paris, le 20 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## **Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois**

(En euros.)

COEFFICIENT	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2010	AU 1 <sup>ER</sup> JUILLET 2010	AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2011
120	1 343,77	1 343,77	1 365,00
125	1 346,77	1 347,27	1 370,83
130	1 349,77	1 350,77	1 374,38
135	1 352,77	1 354,27	1 377,94
140	1 355,77	1 357,77	1 381,49
145	1 358,77	1 361,27	1 385,05
150	1 361,77	1 364,77	1 388,61
155	1 364,77	1 368,27	1 392,16
160	1 367,77	1 371,77	1 395,72
165	1 370,77	1 375,27	1 399,27
170	1 381,92	1 381,92	1 406,03
175	1 391,04	1 391,04	1 415,30
180	1 409,27	1 409,27	1 433,81
185	1 427,47	1 427,47	1 452,31
190	1 454,82	1 454,82	1 480,10
195	1 491,25	1 491,25	1 517,11
200	1 504,87	1 504,87	1 525,94
215	1 569,79	1 570,04	1 592,02
230	1 647,51	1 648,08	1 671,15
245	1 723,45	1 724,32	1 748,46
260	1 813,82	1 815,05	1 840,46
280	1 904,22	1 905,81	1 932,50
300	2 003,66	2 005,65	2 033,73
320	2 117,55	2 120,00	2 149,68
340	2 226,03	2 228,91	2 260,11
350	2 238,68	2 241,61	2 272,99
375	2 392,34	2 395,88	2 429,43
400	2 536,97	2 541,09	2 576,67
450	2 808,14	2 813,35	2 852,74
500	3 079,32	3 085,61	3 128,81
600	3 612,64	3 621,07	3 671,76
700	4 145,94	4 156,50	4 214,69



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° 2011/12

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 18</b> du 29 octobre 2010 .....	104
<b>Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 19</b> du 29 octobre 2010 .....	111
<b>Entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 20</b> du 7 janvier 2011.....	113

**Convention collective**

**IDCC : 8912. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,  
RURAUX ET FORESTIERS  
(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)  
(25 mars 1996)**

(Etendue par arrêté du 12 novembre 1996,  
*Journal officiel* du 20 novembre 1996)

**AVENANT N° 18 DU 29 OCTOBRE 2010**

NOR : AGRS1197032M  
IDCC : 8912

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires du Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation FO ;

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

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

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

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'avenant n° 17 relatif à la retraite complémentaire et la prévoyance est modifié comme suit :

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

Au chapitre VIII, « Retraite complémentaire et prévoyance », l'article 39 intitulé « Régime de prévoyance et décès » est modifié comme suit :

« Quel que soit le type de son contrat de travail au regard de sa durée indéterminée ou déterminée, tout salarié relevant de la présente convention collective – sauf les cadres qui doivent être affiliés à la CPCEA – bénéficie du régime de prévoyance collectif défini ci-après, et dont la gestion est confiée à Agri-Prévoyance, 21, rue de la bienfaisance, 75382 Paris Cedex 8.

**1. Incapacité de travail**

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident, le salarié, justifiant de 3 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, bénéficie :

– à compter du 7<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;

– à compter du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail, en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle,

d'une garantie incapacité de travail permettant le maintien de 90 % de son salaire brut pendant une durée maximale de 1 095 jours.

Cette garantie est financée par une cotisation à la charge exclusive de l'employeur.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,73 % du salaire brut.

Le total des prestations allouées au salarié ne peut être supérieur aux salaires nets qui auraient été versés si le salarié avait continué à travailler.

## 2. Garantie décès

En cas de décès du salarié (auquel est assimilée l'invalidité absolue et définitive justifiant l'assistance d'une tierce personne), il est versé un capital décès et, le cas échéant, une rente éducation pour orphelin calculés selon les modalités prévues par le règlement Agri-Prévoyance.

La cotisation finançant cette garantie est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'entreprise et 50 % à charge du salarié.

Le taux de cette cotisation s'élève globalement à 0,40 % du salaire brut.

Les garanties « décès » sont définies dans le règlement qui constitue l'annexe III à la présente convention.

## 3. Invalidité

Le salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, est au moins égal à 66,66 %, bénéficie d'une rente versée chaque mois égale à 10 % du salaire mensuel brut de référence.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole.

Le versement de la rente débute dès le versement d'une rente par la MSA. La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières qu'il percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue par le présent accord.

Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12<sup>e</sup> des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole. Elle est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

Le taux de cotisation est de 0,02 % à la charge de l'employeur.

## 4. Dispositions communes aux prestations visées au présent article

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture du droit seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestations.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente professionnelle selon les modalités prévues avec les organismes désignés ;
- le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas prévu par un contrat antérieur ;
- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

## 5. Réexamen du régime et du choix de l'organisme gestionnaire

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

## 6. Révision. – Dénonciation

En cas de dénonciation du présent accord et de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- il appartiendra aux parties signataires, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité et invalidité au moins sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO ;
- la garantie décès est également maintenue pour les bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire et permanente. »

## Article 2

Il est créé au chapitre VIII un article 40 intitulé « Régime de prévoyance santé » rédigé comme suit :

« La prévoyance santé des salariés concernés par la présente convention a fait l'objet d'un accord collectif en date du 27 août 2009 qui figure à l'annexe II de la présente convention.

La convention liant les partenaires sociaux à l'organisme gestionnaire Agri-Prévoyance relative à cet accord collectif est présentée à l'annexe III de la convention. »

De ce fait, au chapitre IX « Hygiène et sécurité », l'article 40 ayant pour titre « Règles d'utilisation des produits phytosanitaires » devient l'article 41.

## Article 3

Le présent avenant s'applique à la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article 4

Il est ajouté à la convention collective une annexe III relative aux régimes de prévoyance rédigée comme suit :

### « ANNEXE III

#### RÉGIMES DE PRÉVOYANCE

#### TITRE I<sup>er</sup>

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

##### *Objet*

Le présent règlement définit les régimes de prévoyance d'Agri-Prévoyance comprenant :

- la garantie décès ;
- les garanties incapacités de travail.

##### Article 2

##### *Adhésion*

L'adhésion d'une entreprise à Agri-Prévoyance au titre d'un régime de prévoyance visé à l'article 1<sup>er</sup> du présent règlement résulte de la présente convention collective.

L'entreprise adhérente s'engage à faire bénéficier des garanties prévues par la convention collective, l'accord de prévoyance, ou l'accord d'entreprise, la totalité du personnel présent et futur appartenant aux catégories désignées par la convention ou l'accord.

L'adhésion prend effet au premier jour d'un trimestre civil. Elle est donnée pour la durée restant à courir jusqu'à la fin de l'exercice civil. Elle se renouvelle chaque année par tacite reconduction sauf dénonciation de l'accord d'adhésion dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

Les conditions d'adhésion peuvent être fixées par un accord d'adhésion.

L'employeur doit fournir à Agri-Prévoyance toutes déclarations et justifications nécessaires demandées par celle-ci.

##### Article 3

##### *Participants*

Relèvent d'un régime en tant que participants les salariés agricoles visés à l'article L. 722-20 du code rural qui se trouvent liés par contrat de travail avec une entreprise adhérente visée à l'article 2 du présent règlement, sous réserve de faire partie des catégories de personnel désignées par la convention collective.

L'affiliation d'un participant s'effectue dès le premier jour du contrat de travail ou à la date à laquelle le salarié remplit les conditions d'affiliation à la garantie éventuellement prévues dans l'accord d'adhésion.

##### Article 4

##### *Cotisations*

Sauf stipulation particulière définie par l'accord d'adhésion, les cotisations sont assises sur l'intégralité des rémunérations brutes de chaque participant servant de base au calcul des cotisations assurances sociales agricoles.

Les cotisations peuvent être à la charge exclusive de l'employeur ou réparties entre l'employeur et le salarié. Elles sont obligatoirement à la charge de l'employeur lorsqu'elles correspondent à des prestations mises à la charge de celui-ci par la loi ou par la convention collective.

##### Article 5

##### *Recouvrement des cotisations. – Pénalités*

Le recouvrement des cotisations est assuré par l'intermédiaire des caisses de mutualité sociale agricole conjointement à celui des cotisations assurances sociales agricoles.

## Article 6

### *Etendue des garanties*

Les états pathologiques dont l'origine est antérieure à la date d'effet de la garantie ne peuvent être un motif d'exclusion de la garantie.

## Article 7

### *Maintien des garanties*

En cas de non-renouvellement ou de résiliation d'un accord collectif de prévoyance, les salariés visés par cet accord peuvent demander pendant le délai de préavis et selon les modalités et conditions tarifaires fixées par l'accord, le maintien à titre individuel des garanties prévues à l'accord.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement d'un accord, Agri-Prévoyance reste tenue de verser les prestations, définies à l'accord, immédiates ou différées, nées ou acquises antérieurement à la résiliation ou au non-renouvellement.

Le versement de ces prestations se poursuit à un niveau égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

## Article 8

### *Résiliation*

La dénonciation de l'accord d'adhésion doit être notifiée à Agri-Prévoyance par lettre recommandée avant le 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours, la résiliation prenant effet au dernier jour de l'exercice civil.

A défaut d'accord sur une modification de taux de cotisations demandée par Agri-Prévoyance compte tenu des résultats enregistrés, il peut être mis fin à l'adhésion, auquel cas Agri-Prévoyance est tenue d'aviser les signataires de l'accord d'adhésion au moins 6 mois à l'avance.

## TITRE II

### DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À LA GARANTIE DÉCÈS

## Article 9

### *Objet*

En cas de décès d'un participant, la garantie décès permet le versement :

- d'un capital décès ;
- de rentes éducation pour orphelins.

En cas de décès du conjoint non séparé de corps, du concubin au sens du présent titre, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou enfants à charge d'un participant non retraité, la garantie décès permet le versement d'une indemnité frais d'obsèques.

## Article 10

### *Cotisations. – Taux*

Le taux de la cotisation garantie décès est définie aux articles 11 à 15 du présent règlement.

## Article 11

### *Ouverture des droits*

#### 1. Ouverture des droits au capital décès

1.1. Le droit au capital décès est ouvert aux ayants droit du salarié dont le décès survient pendant la période d'affiliation.

Sous réserve que l'indemnisation résulte d'une interruption de travail survenue pendant l'exercice d'une activité dans une entreprise adhérente, sont considérées comme des périodes d'affiliation les périodes pendant lesquelles le participant est :

- indemnisé pour maladie, maternité ou accident du travail au titre du régime des assurances sociales agricoles ;
- titulaire d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail, pour une incapacité au moins égale aux deux tiers ;
- en situation de chômage indemnisé.

Dans tous les cas où une prestation décès est servie par Pôle emploi, le montant global de cette prestation est déduit du montant du capital, majoré le cas échéant dans les conditions prévues à l'article 12.

Lorsque le montant de cette prestation est égal ou supérieur à celui du capital décès, ce dernier n'est pas servi.

1.2. Le droit au capital décès est maintenu durant la période de 30 jours suivant le départ du salarié de l'entreprise adhérente s'il n'a pas repris d'activité professionnelle.

1.3. Les droits peuvent également être attribués aux ayants droit d'un retraité affilié à la garantie décès avant la cessation de son activité pour départ à la retraite et ayant à la date de son décès au moins un enfant à charge.

## 2. Ouverture des droits à la rente éducation pour orphelins

Lorsqu'un participant tel que défini au paragraphe 1 du présent article, sous réserve toutefois qu'il justifie de 12 mois, continus ou non, d'affiliation à la garantie décès, laisse à son décès un ou plusieurs orphelins ou enfants se trouvant à sa charge à la date de son décès, chacun d'eux ouvre droit à une rente éducation.

## 3. Ouverture des droits à l'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps, du concubin, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge d'un participant non retraité, une indemnité frais d'obsèques est attribuée au participant non retraité à la condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques.

### Article 12

#### *Montant des prestations*

##### 1. Capital décès

Un capital égal à 100 % du salaire annuel brut de base est versé aux ayants droit ou bénéficiaires désignés définis à l'article 13 du présent règlement.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge.

Sont réputés enfants à charge :

- les enfants nés ou élevés, âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants nés ou élevés, âgés de 18 à 25, ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, appelés sous les drapeaux au titre du service national ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime assurance chômage ;
- les enfants nés ou élevés, invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

Le salaire retenu est celui qui correspond aux cotisations versées ou reconstituées au compte du salarié pendant les 4 trimestres civils ayant précédé :

- le décès ou la maladie en cas de décès d'un participant en activité ou,
- la cessation d'activité en cas de décès d'un retraité.

Lorsque la période d'affiliation ne compte pas 4 trimestres mais au moins 30 jours au cours des 12 derniers mois, le capital décès est basé sur le salaire d'une année calculé à partir des salaires sur lesquels le salarié a cotisé depuis son affiliation à la garantie décès.

Lorsque la période d'affiliation est inférieure à 30 jours, le capital décès est égal à 30 fois le salaire journalier du participant.

Le salaire est revalorisé dans les mêmes conditions que les salaires servant de base au calcul des pensions de vieillesse des assurances sociales, compte tenu des coefficients de revalorisation fixés par arrêté et applicables à la date du décès.

##### 2. Rente éducation pour orphelins

Le montant annuel de la rente éducation pour orphelins est égal à :

- 50 points pour les orphelins âgés de 0 à 10 ans ;
- 75 points pour les orphelins âgés de 11 à 17 ans ;
- 100 points pour les orphelins âgés de 18 à 25 ans.

La valeur du point est fixée à 21,236 € depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

L'âge à prendre en considération est :

- pour l'ouverture des droits et le nombre de points, celui constaté au 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire en cours au moment du décès, l'année scolaire étant réputée débuter le 1<sup>er</sup> septembre et se terminer le 31 août ;
- pour le montant des annuités successives, celui constaté au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année scolaire.

La première annuité de la rente est due :

- dans sa totalité pour les décès survenant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre ;
- à hauteur des 2/3 pour les décès survenant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril ;
- à hauteur de 1/3 pour les décès survenant du 1<sup>er</sup> mai au 31 août.

La première annuité ou fraction d'annuité est payée lors du paiement du capital décès.

Par la suite, le versement de la rente est effectué avant le 31 octobre de chaque année scolaire, sous réserve de la production des pièces justifiant la scolarité pour les orphelins âgés de plus de 18 ans.

### 3. Indemnité frais d'obsèques

L'indemnité frais d'obsèques versée est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès sans pouvoir excéder le montant des frais engagés.

#### Article 13

##### *Bénéficiaires*

#### 1. Bénéficiaires du capital décès

Le capital décès est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps et tel que défini aux articles 9 et 11 ci-dessus, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à Agri-Prévoyance une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

#### 2. Bénéficiaires de l'indemnité frais d'obsèques

L'indemnité frais d'obsèques est versée au participant non retraité à la condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques.

#### Article 14

##### *Invalidité absolue et définitive*

Est assimilée au décès l'invalidité absolue et définitive interdisant au salarié toute activité rémunérée et lui permettant de bénéficier de l'assistance d'une tierce personne au sens de la législation des assurances sociales agricoles ou des accidents du travail agricoles.

Dès lors que la preuve de cette invalidité avec tierce personne a été fournie à Agri-Prévoyance, le participant recevra par anticipation le montant du capital garanti en cas de décès, payable en 24 mensualités.

Agri-Prévoyance se réserve le droit d'exiger la production de tout document pouvant justifier de l'état d'invalidité et de faire procéder à toute enquête ou à tout examen qu'elle jugera utile.

En cas de désaccord, il est procédé à une expertise par un médecin désigné d'un commun accord, par les deux parties, avant tout recours aux tribunaux.

#### Article 15

##### *Risques exclus*

Sont couverts tous les risques décès à l'exclusion de ceux résultant de la guerre.

#### Article 16

##### *Demande de la garantie décès*

#### 1. Demande de capital décès

Le capital décès est liquidé sur information par la caisse de mutualité sociale agricole ou sur demande du ou des bénéficiaires assortie des pièces justificatives demandées par Agri-Prévoyance et déposée soit auprès de la caisse de mutualité sociale agricole, soit directement auprès d'Agri-Prévoyance.

Le bénéfice de la rente éducation pour orphelins est examiné au moment de la demande de capital décès.

#### 2. Demande de l'indemnité frais d'obsèques

La demande d'indemnité frais d'obsèques doit être, sous peine de déchéance, déposée dans les 6 mois suivant le décès.

### TITRE III

#### DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX GARANTIES D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

#### Article 17

##### *Objet*

Les garanties incapacité de travail permettent l'attribution au participant de prestations en cas d'incapacité de travail, temporaire ou permanente, partielle ou totale.

#### Article 18

##### *Cotisations*

Le taux est fixé par l'accord d'adhésion.



## Article 19

### *Prestations*

1. Les prestations susceptibles d'être servies sont :

- pour une incapacité temporaire, des indemnités journalières complémentaires à celles prévues par la législation des assurances sociales agricoles ou des accidents du travail en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident.

Le cumul des prestations Agri-Prévoyance et des prestations légales ne peut excéder le salaire que le participant aurait perçu s'il avait continué à exercer son activité.

Le salaire journalier servant au calcul des indemnités journalières complémentaires est obtenu, quelle que soit la cause de l'arrêt de travail, en divisant le salaire de la période de référence retenu pour le calcul des indemnités journalières légales par le nombre total de jours de cette période.

Si l'accord d'adhésion le prévoit, Agri-Prévoyance garantit la couverture des cotisations sociales correspondant aux prestations versées ;

- pour une incapacité permanente, des pensions complémentaires en cas d'attribution par le régime des assurances sociales agricoles d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail pour une invalidité supérieure aux 2/3.

Le cumul de ces prestations et des pensions ou rentes versées par le régime de base ne peut excéder le salaire le plus élevé ayant servi de base au calcul desdites prestations, pensions ou rentes.

2. En cas de résiliation ou de non-renouvellement d'un accord, Agri-Prévoyance reste tenue de verser les prestations, définies à l'accord, immédiates ou différées, nées ou acquises antérieurement à la résiliation ou au non-renouvellement.

Le versement de ces prestations se poursuit à un niveau égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

## Article 20

### *Modalités de calcul et paiement des prestations*

Les prestations sont calculées selon les modalités fixées par l'accord d'adhésion.

Si l'accord d'adhésion prévoit une condition d'ancienneté pour la détermination du droit à indemnisation, l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

Les prestations peuvent être versées soit à l'employeur adhérent, soit directement au salarié bénéficiaire.

## Article 21

### *Déclarations des arrêts de travail*

Lorsqu'un salarié se trouve dans l'incapacité de travailler, alors qu'il remplit les conditions pour bénéficier des garanties incapacité de travail, l'employeur adhérent ou, à défaut, le salarié lui-même doit en faire la déclaration selon les modalités fixées dans l'accord d'adhésion. »

## Article 5

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex 2.

Fait à Montpellier, le 29 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 8912. – **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,  
RURAUX ET FORESTIERS  
(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)  
(25 mars 1996)**

(Etendue par arrêté du 12 novembre 1996,  
*Journal officiel* du 20 novembre 1996)

**AVENANT N° 19 DU 29 OCTOBRE 2010**

NOR : AGRS1197033M  
IDCC : 8912

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires du Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation FO ;

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

La fédération générale agroalimentaire CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Compte tenu de l'application des dispositions réglementaires relatives au Smic, et en référence à l'article 14 de la convention, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2010 les salaires horaires de la grille de qualification sont indiqués à l'annexe I de la convention reproduite ci-après.

« ANNEXE I

**Barème de salaires au 1<sup>er</sup> novembre 2010**

Smic horaire au 1<sup>er</sup> novembre 2010 : 8,86 €.

Smic mensuel (base 151,67 heures) : 1 343,77 €.

Minimum garanti au 1<sup>er</sup> novembre 2010 : 3,31 €.

Prime de panier :  $3,31 \times 2$  : 6,62 €.

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau I		
Ouvrier exécutant Coefficient 120	8,86	1 343,80
Niveau II		
Ouvrier spécialisé		
Echelon 1, coefficient 125	9,13	1 384,75
Echelon 2, coefficient 133	9,23	1 399,91

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau III		
Ouvrier qualifié		
Echelon 1, coefficient 146	9,71	1 472,72
Echelon 2, coefficient 153	10,16	1 540,97
Niveau IV		
Ouvrier hautement qualifié		
Coefficient 160	10,60	1 607,70
Cadre, chef de chantier		
Coefficient 173	11,63	1 763,92

## Article 2

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Fait à Montpellier, le 29 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8912. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,  
RURAUX ET FORESTIERS  
(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)  
(25 mars 1996)**

(Etendue par arrêté du 12 novembre 1996,  
*Journal officiel* du 20 novembre 1996)

**AVENANT N° 20 DU 7 JANVIER 2011**

NOR : AGRS1197034M  
IDCC : 8912

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires du Languedoc-Roussillon ;  
Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Vaucluse,

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation FO ;  
La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC-Agri ;  
La fédération générale agroalimentaire CFDT ;  
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Compte tenu de l'application des dispositions réglementaires relatives au Smic, et en référence à l'article 14 de la convention, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 les salaires horaires de la grille de qualification sont indiqués à l'annexe I de la convention reproduite ci-après.

« ANNEXE I

**Barème de salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2011**

Smic horaire au 1<sup>er</sup> janvier 2011 : 9 €.

Smic mensuel (base 151,67 heures) : 1 365 €.

Minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2011 : 3,36 €.

Prime de panier : 3,36 × 2 : 6,72 €.

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau I Ouvrier exécutant coefficient 120	9,00	1 365,00
Niveau II Ouvrier spécialisé Echelon 1, coefficient 125 Echelon 2, coefficient 133	9,28 9,38	1 406,90 1 422,31

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau III		
Ouvrier qualifié		
Echelon 1, coefficient 146	9,87	1 496,28
Echelon 2, coefficient 153	10,32	1 565,62
Niveau IV		
Ouvrier hautement qualifié		
Coefficient 160	10,77	1 633,43
Cadre, chef de chantier		
Coefficient 173	11,89	1 802,73

## Article 2

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Fait à Montpellier, le 7 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110120-000311

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---