

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



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° 2011/13 DU 23 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 ...	81

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/13

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Alimentaires (industries) : avenant n° 57 du 14 décembre 2010 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011</b> .....	4
<b>Alimentaires (industries) : avenant n° 58 du 14 décembre 2010 relatif aux salaires et aux primes (nouvelle classification) pour l'année 2011</b> .....	9
<b>Avoués (cours d'appel) : accord du 27 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2011</b> .....	13
<b>Bâtiment (ingénieurs et cadres) : avenant n° 63 du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2011</b> .....	15
<b>Bois d'œuvre et produits dérivés (négoce) : avenant n° 14 du 5 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2011</b> .....	17
<b>Carrières et matériaux (industries [Normandie, ouvriers, ETAM]) : accord du 12 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011</b> .....	20
<b>Commissaires-priseurs judiciaires : accord du 26 janvier 2011 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2011</b> .....	23
<b>Enseignement, formation musicale et chorégraphique (organismes associatifs [Rhône-Alpes]) : avenant n° 20 du 7 février 2011 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2011</b> .....	25
<b>Enseignement, formation musicale et chorégraphique (organismes associatifs [Rhône-Alpes]) : avenant n° 21 du 7 février 2011 relatif à la suspension de la convention au 1<sup>er</sup> septembre 2011</b> .....	26
<b>Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 93 du 27 janvier 2011 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2011</b> .....	27
<b>Mannequins (agences) : accord du 17 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011</b> .....	29
<b>Mannequins (agences) : avenant n° 2 du 17 janvier 2011 relatif aux modalités de rémunération</b> .....	32
<b>Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 32 du 31 janvier 2011 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> février 2011</b> .....	34
<b>Métallurgie (Dordogne) : accord du 7 février 2011 relatif aux taux effectifs garantis pour l'année 2011</b> .....	35
<b>Métallurgie (Dordogne) : accord du 7 février 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2011</b> .....	38
<b>Métreurs-vérificateurs : avenant n° 8 du 17 novembre 2010 à l'accord du 20 janvier 1999 relatif à la prévoyance</b> .....	40
<b>Navigation (personnel sédentaire) : avenant n° 5 du 20 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011</b> .....	48
<b>Optique-lunetterie de détail : accord du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minima et aux classifications</b> .....	50
<b>Papiers-cartons (intersecteurs) : avenant n° 5 du 25 octobre 2010 à l'accord du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle</b> .....	52
<b>Pharmaceutique (industrie) : avenant du 16 décembre 2010 à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle</b> .....	54
<b>Ports de plaisance : avenant n° 79 du 11 janvier 2011 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2011</b> .....	59

	Pages
<b>Produits du sol, engrais (négoce et industrie) :</b> avenant n° 59 du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	60
<b>Produits exotiques (industries) :</b> avenant n° 57 du 14 décembre 2010 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011 .....	62
<b>Produits exotiques (industries) :</b> avenant n° 58 du 14 décembre 2010 relatif aux salaires et aux primes (nouvelle classification) pour l'année 2011 .....	67
<b>Professions libérales :</b> accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2010 relatif au financement du FPSPP .....	71
<b>Thermiques (équipement [OETAM]) :</b> accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	73

Brochure n° 3092

**Convention collective nationale**

IDCC : 504. – **INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

AVENANT N° 57 DU 14 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150403M  
IDCC : 504

Entre :

Le syndicat de la chicorée de France ;  
Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;  
La fédération des industries condimentaires de France ;  
La chambre syndicale française de la levure,

D'une part, et

La FNAA CFE-CGC ;  
La FGTA CGT-FO ;  
La CSFV CFTC ;  
La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Les barèmes annexés sont applicables aux entreprises qui n'ont pas encore mis en place les nouvelles classifications résultant de l'accord du 4 novembre 2008.

**Article 2**

*Ressources garanties*

*a) Ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée*

La RMGH comprend le salaire de base et toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'article 13 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la convention collective.

La RMGH, en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, est revalorisée de 1,6 % et égale pour chaque coefficient hiérarchique, tel qu'il ressort de l'accord de classification de postes du 30 novembre 1992, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

Dans le cas d'un horaire de travail inférieur à la durée mentionnée en annexe, elle est réduite proportionnellement, sous réserve du respect des dispositions de l'accord du 18 mars 1999.

A cette RMGH s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires calculées selon les dispositions légales.

Aucun salarié (à l'exception notamment des apprentis, des jeunes travailleurs, des travailleurs handicapés et des titulaires de contrats de qualification et d'orientation) ne peut percevoir une rémunération inférieure au minimum fixé par la loi, même si la ressource garantie conventionnelle devait être inférieure à celui-ci.

b) Ressource contractuelle annuelle

La ressource contractuelle annuelle (RCA), instituée par l'avenant n° 33 du 5 avril 1991, en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, est égale, pour chaque coefficient hiérarchique tel qu'il ressort de l'accord de classification de postes du 30 novembre 1992, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

La définition de la RCA est la même que celle de la RMGH visée au a.

La RCA est garantie au personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la régularisation intervenant au 31 décembre de chaque année.

S'il y a lieu, cette régularisation est faite *pro rata temporis* pour le personnel remplissant cette condition d'ancienneté au sens de l'article 19 de la convention collective.

### **Article 3**

#### *Primes*

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1998, un barème d'assiette de primes (BAP) est institué. Il sert de base au calcul des différentes primes prévues par la convention collective et l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (travail de nuit, primes de froid et de chaleur, prime d'ancienneté, prime annuelle).

Les montants de ce BAP, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, sont définis en annexe.

### **Article 4**

#### *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 14 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Barème assiette de primes au 1<sup>er</sup> janvier 2011

*Base 151,67 heures par mois*

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	MONTANT
I	120	915,36
	125	932,10
	130	949,14
	135	966,50
	140	981,86
II	145	997,74
	150	1 015,10
	155	1 032,93
	160	1 046,03
	165	1 059,45
III	170	1 072,54
	175	1 082,80
	180	1 093,06
	185	1 103,16
	190	1 113,42
	195	1 126,99
IV	200	1 142,77
	210	1 175,43
	220	1 210,63
V	230	1 246,61
	240	1 282,43
	250	1 317,93
VI	260	1 353,60
	270	1 389,11
	280	1 424,77
	290	1 460,12
VII	300	1 495,63
	310	1 538,71
	320	1 580,05
	330	1 622,35
	340	1 664,32

# Barème des ressources garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2011

Base 151,67 heures par mois

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RESSOURCE GARANTIE	
		Annuelle	Mensuelle
I	120	17 298,64	1 365,27
	125	17 345,01	1 367,74
	130	17 391,68	1 370,21
	135	17 438,54	1 372,67
	140	17 483,53	1 375,14
II	145	17 529,03	1 377,61
	150	17 559,28	1 378,68
	155	17 681,70	1 387,40
	160	17 856,37	1 400,86
	165	18 032,73	1 414,44
III	170	18 246,71	1 431,18
	175	18 463,36	1 448,38
	180	18 682,51	1 465,79
	185	18 904,49	1 483,44
	190	19 129,01	1 501,30
IV	195	19 359,08	1 519,09
	200	19 739,44	1 549,72
	210	20 129,70	1 579,52
V	220	20 527,73	1 609,76
	230	21 157,91	1 659,28
	240	21 807,66	1 710,44
VI	250	22 477,56	1 763,30
	260	23 090,20	1 811,38
	270	23 719,65	1 860,88
	280	24 366,37	1 911,80
VII	290	25 031,12	1 964,25
	300	25 714,02	2 018,20
	310	26 415,48	2 073,06
	320	27 136,42	2 129,70
	330	27 877,17	2 187,90
VIII	340	28 638,19	2 247,82
	350	29 491,41	2 268,57
	360	30 296,76	2 330,52
	370	31 124,43	2 394,19
	380	31 959,27	2 458,41
	390	32 794,52	2 522,66

NIVEAU	COEFFICIENT	RESSOURCE GARANTIE	
		Annuelle	Mensuelle
IX	400	33 527,78	2 579,06
	410	34 277,54	2 636,73
	420	35 044,21	2 695,71
	430	35 828,19	2 756,01
	440	36 629,75	2 817,67
	450	37 456,61	2 881,28
	460	38 276,17	2 944,32
	470	39 102,35	3 007,87
	500	41 584,15	3 198,78
X	600	49 860,48	3 835,42
	700	58 138,44	4 472,19

Contrepartie opération d'habillage-déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle de 7,62 €.

Brochure n° 3092

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 504. – INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

**AVENANT N° 58 DU 14 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES (NOUVELLE CLASSIFICATION) POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150404M  
IDCC : 504

Entre :

Le syndicat de la chicorée de France ;  
Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;  
La fédération des industries condimentaires de France ;  
La chambre syndicale française de la levure,

D'une part, et

La FGA CFDT ;  
La FNAA CFE-CGC ;  
La FGTA CGT-FO ;  
La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Les barèmes annexés sont applicables aux entreprises qui ont mis en place les nouvelles classifications résultant de l'accord du 4 novembre 2008.

**Article 2**

*Ressources garanties*

*a) Ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée*

La RMGH comprend le salaire de base et toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'article 13 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la convention collective.

La RMGH, en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, est égale pour chaque coefficient hiérarchique, tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

Dans le cas d'un horaire de travail inférieur à la durée mentionnée en annexe, elle est réduite proportionnellement, sous réserve du respect des dispositions de l'accord du 18 mars 1999.

A cette RMGH s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires calculées selon les dispositions légales.

Pour un niveau et un échelon donnés, la ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée est obtenue :

- en déduisant du montant de la RCA correspondante, la valeur de la prime annuelle telle que prévue à l'article 3 ci-dessous et en divisant le résultat par 12 ;
- en divisant le montant de la RCA par 13 pour les cadres visés par la présente convention.

Aucun salarié (à l'exception notamment des apprentis, des jeunes travailleurs, des travailleurs handicapés et des titulaires de contrats de qualification et d'orientation) ne peut percevoir une rémunération inférieure au minimum fixé par la loi, même si la ressource garantie conventionnelle devait être inférieure à celui-ci.

b) Ressource contractuelle annuelle

La ressource contractuelle annuelle (RCA), instituée par l'avenant n° 33 du 5 avril 1991, en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, est égale, pour chaque coefficient hiérarchique tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

La définition de la RCA est la même que celle de la RMGH visée au a.

La RCA est garantie au personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la régularisation intervenant au 31 décembre de chaque année.

S'il y a lieu, cette régularisation est faite *pro rata temporis* pour le personnel remplissant cette condition d'ancienneté au sens de l'article 19 de la convention collective.

### Article 3

#### Primes

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1998, un barème d'assiette de primes (BAP) est institué. Il sert de base au calcul des différentes primes prévues par la convention collective et l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (travail de nuit, primes de froid et de chaleur, prime d'ancienneté, prime annuelle).

Les montants de ce BAP, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, sont définis en annexe.

Il est attribué, dans chaque établissement, aux ouvriers, employés et TAM comptant au moins 1 an d'ancienneté une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et la détermination de la période de référence, ainsi que la (les) date(s) de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté et moins de 3 d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé.

A titre transitoire, pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté, cette prime évoluera progressivement sur 3 ans en appliquant au montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé comme suit en fonction de l'année :

(En pourcentage.)

ANNÉE	ANCIENNETÉ de 1 à 3 ans	ANCIENNETÉ de 3 ans et plus
2011	70	80
2012	70	90
2013	70	100

A l'issue de la période transitoire de 3 ans, les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle égale à 100 % de la RMGH de l'intéressé.

### Article 4

#### Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 14 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## Barème des salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2011

*Base 151,67 heures par mois*

*(En euros.)*

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINTS	MONTANT		
				Annuel		Mensuel
				Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	
Ouvriers, employés	I	1	12 à 15	17 341,90	17 478,45	1 365,50
		2	16 à 19	17 522,55	17 660,52	1 379,73
		3	20 à 23	17 677,38	17 816,58	1 391,92
	II	1	24 à 27	17 832,22	17 972,63	1 404,11
		2	28 à 31	18 219,32	18 362,78	1 434,59
		3	32 à 35	18 606,41	18 752,92	1 465,07
	III	1	36 à 39	18 993,51	19 143,07	1 495,55
		2	40 à 43	19 432,22	19 585,23	1 530,10
		3	44 à 47	19 870,93	20 027,39	1 564,64
TAM	IV	1	48 à 51	20 309,64	20 469,56	1 599,18
		2	52 à 55	21 367,70	21 535,95	1 682,50
	V	1	56 à 59	22 425,76	22 602,34	1 765,81
		2	60 à 63	24 180,60	24 371,00	1 903,98
	VI	1	64 à 67	25 935,43	26 139,65	2 042,16
		2	68 à 71	28 967,68	29 195,78	2 280,92
Cadres	VII	1	72 à 75	30 616,14	30 616,14	2 355,09
		2	76 à 79	32 069,02	32 069,02	2 466,85
	VIII	1	80 à 83	33 521,90	33 521,90	2 578,59
		2	84 à 87	45 831,76	45 831,76	3 525,52
	IX	1	88 à 90	58 141,62	58 141,62	4 472,43

# Barème assiette de primes au 1<sup>er</sup> janvier 2011

Base 151,67 heures par mois

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINTS	MONTANT
Ouvriers, employés	I	1	12 à 15	915
		2	16 à 19	970
		3	20 à 23	1 020
	II	1	24 à 27	1 075
		2	28 à 31	1 085
		3	32 à 35	1 090
	III	1	36 à 39	1 110
		2	40 à 43	1 115
		3	44 à 47	1 130
TAM	IV	1	48 à 51	1 145
		2	52 à 55	1 250
	V	1	56 à 59	1 350
		2	60 à 63	1 455
	VI	1	64 à 67	1 555
		2	68 à 71	1 665

Contrepartie opération d'habillage-déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle de 7,62 €.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 277. – AVOUÉS PRÈS LES COURS D'APPEL**  
**ET LEUR PERSONNEL**  
**(22 septembre 1959)**

---

**ACCORD DU 27 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150396M  
IDCC : 277

Entre :  
La chambre nationale des avoués près les cours d'appel,  
D'une part, et  
Le SNECPJJ CFTC ;  
La FS CFTD ;  
Le SPAAC CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord règle les rapports entre les avoués à la cour et le personnel qu'ils emploient.

**Article 2**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la valeur du point est donc fixée à 13,79 correspondant à une augmentation de 2,5 %.

Les organisations syndicales de salariés précisent qu'elles solliciteront l'inscription de la question salariale à l'ordre du jour d'une prochaine commission mixte paritaire en cas de variation significative des indicateurs.

L'application de la présente convention ne peut entraîner aucun licenciement, aucun déclassement du personnel, aucune diminution du coefficient hiérarchique, ni des salaires effectivement payés (convention collective du 22 septembre 1959, titre IV, dernier paragraphe de l'article 12 « Rémunération »).

**Article 3**

Le présent accord est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 27 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Barème des rémunérations au 1<sup>er</sup> janvier 2011

Valeur unique du point : 13,79.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	NIVEAU	QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE
Employés	I	Débutant dans la vie professionnelle	102	1 406,58
		Débutant dans la fonction	104	1 434,16
		Expérimenté	110	1 516,90
	II	Débutant dans la vie professionnelle	106	1 461,74
		Débutant dans la fonction	111	1 530,69
		Expérimenté	115	1 585,85
Clercs 3 <sup>e</sup> clerc  2 <sup>e</sup> clerc  1 <sup>er</sup> clerc	I	Débutant dans la vie professionnelle	112	1 544,48
		Débutant dans la fonction	116	1 599,64
		Expérimenté	122	1 682,38
	II	Débutant dans la vie professionnelle	118	1 627,22
		Débutant dans la fonction	126	1 737,54
		Expérimenté	140	1 930,60
	III	Débutant dans la vie professionnelle	132	1 820,28
		Débutant dans la fonction	156	2 151,24
		Expérimenté 1 <sup>er</sup> clerc	175	2 413,25
		Sous-principal	195	2 689,05
Collaborateurs	I	Collaborateur juristes		
		Débutant dans la vie professionnelle	112	1 544,48
		Débutant dans la fonction 1 <sup>er</sup> échelon	125	1 723,75
		Expérimenté	157	2 165,03
Principal	II	Débutant dans la vie professionnelle	125	1 723,75
		Débutant dans la fonction 2 <sup>e</sup> échelon	160	2 206,40
		Expérimenté principal 1 <sup>er</sup> échelon	208	2 868,32
	III	Principal 2 <sup>e</sup> échelon	240	3 309,60

A ce salaire continue de s'ajouter la prime d'ancienneté et aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Brochure n° 3322

**Convention collective nationale  
et accord professionnel**

**BÂTIMENT**

IDCC : 2420. – **Cadres**

AVENANT N° 63 DU 13 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2011

NOR : ASET1150412M

Les partenaires sociaux se sont réunis le 13 janvier 2011 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1<sup>er</sup> février 2011.

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

Les parties signataires décident de revaloriser au 1<sup>er</sup> février 2011 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	APPOINTEMENT MINIMAL
60	1 695
65	1 835
70	1 978
75	2 118
80	2 260
85	2 400
90	2 542
95	2 683
100	2 826
103	2 910
108	3 034
120	3 352
130	3 623
162	4 497

**Article 2**

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

**Article 3**

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CAPEB ;

FFB ;

FFIE ;

FNSCOP (section bâtiment).

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC BTP ;

CGT-FO BTP.

Brochure n° 3287

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1947. – NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE  
ET PRODUITS DÉRIVÉS**

**AVENANT N° 14 DU 5 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011**

NOR : ASET1150393M

IDCC : 1947

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

**Article 2**

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

Valeur de point : 5,47 €.

Partie fixe :

- coefficient 100 : 820 € ;
- coefficient 105 : 795 € ;
- coefficient 110 : 770 € ;
- coefficient 115 : 746 € ;
- coefficient 120 : 721 € ;
- coefficient 125 : 700 € ;
- coefficients 135 et suivants : 681 €.

*Ouvriers*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
I	A et B	100	1 367
II	1 C	105	1 369
	2 D	110	1 372
III	1 E	115	1 375
	2 F	125	1 384
	3 G	135	1 419
IV	1 H	150	1 502
	2 I	170	1 611
	3 J	200	1 775

*Administratif, commercial et technique*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
ACT 1		100	1 367
ACT 2	1	110	1 372
	2	120	1 377
ACT 3	1	135	1 419
	2	150	1 502
ACT 4		170	1 611
ACT 5	1	190	1 720
	2	210	1 830
ACT 6	1	240	1 994
	2	270	2 158
ACT 7	1	320	2 431
	2	370	2 705

*Agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
AM 1		190	1 720
AM 2	1	230	1 939
	2	270	2 158
AM 3	1	320	2 431
	2	370	2 705

*Cadres*

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
C 1	280	2 213
C 2	360	2 650
C 3	420	2 978
C 4	460	3 197
C 5	480	3 307
C 6	510	3 471
C 7	550	3 690
C 8	600	3 963

**Article 3**

*Valeur du point d'ancienneté*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,83 €.

**Article 4**

*Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension*

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

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

## **Article 5**

### *Révision, dénonciation*

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

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

## **Article 6**

### *Adhésion*

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

## **Article 7**

### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 5 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNBM.

#### **Syndicat de salariés :**

FNCB CFDT.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 12 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011  
(NORMANDIE)

NOR : ASET1150414M  
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Normandie,

D'une part, et

La CFDT Haute-Normandie et Basse-Normandie,

D'autre part,

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

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

*Champ d'application professionnel*

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

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Calvados, Eure, Manche, Orne et Seine-Maritime.

**Article 3**

*Salaires mensuels minimaux garantis*

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM mensuel garanti
I	1	1 372
	2	1 392
II	1	1 398
	2	1 419
	3	1 462

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM mensuel garanti
III	1	1 469
	2	1 491
	3	1 536
IV	1	1 544
	2	1 570
	3	1 626
V	1	1 631
	2	1 681
	3	1 798
VI	1	1 829
	2	1 900
	3	2 052
VII	1	2 093
	2	2 220
	3	2 418

#### **Article 4**

##### *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

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

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

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

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

#### **Article 5**

##### *Date d'entrée en vigueur*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

#### **Article 6**

##### *Adhésion*

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Calvados. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

#### **Article 7**

##### *Dépôt*

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



## **Article 8**

### *Délai d'opposition*

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

Fait à Caen, le 12 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2785. – COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

**ACCORD DU 26 JANVIER 2011**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150401M

IDCC : 2785

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1<sup>er</sup> janvier 2011 à 8,42 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 69,42 €, soit une augmentation de 2,1 %.

**Barème des salaires minima conventionnels**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE	
	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2010	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2011
160	1 420,82	1 450,65
165	1 429,25	1 458,72
180	1 553,00	1 585,02
190	1 635,50	1 669,22
195	1 676,75	1 711,32
200	1 718,00	1 753,42
210	1 800,50	1 837,62
220	1 883,00	1 921,82
230	1 965,50	2 006,02
245	2 089,25	2 132,32
275	2 336,75	2 384,92
290	2 460,50	2 511,22
300	2 543,00	2 595,42
330	2 790,50	2 848,02
350	2 955,50	3 016,42
365	3 079,25	3 142,72
370	3 120,50	3 148,82
380	3 203,00	3 269,02
450	3 780,50	3 858,42

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

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

### **Article 2**

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CNCPJ ;

SYMEV ;

SN CPJ.

#### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

SPCPSVV CFE-CGC.

**Convention collective régionale**

IDCC : 2022. – **ORGANISMES ASSOCIATIFS D'ENSEIGNEMENT,  
DE FORMATION MUSICALE ET CHORÉGRAPHIQUE  
(Rhône-Alpes)  
(2 juillet 1998)**

*(Bulletin officiel n° 2003-8 bis)*

---

**AVENANT N° 20 DU 7 FÉVRIER 2011  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011**

NOR : ASET1150391M  
IDCC : 2022

---

L'indice 100 avait une valeur de 1 345 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Compte tenu de l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2011, en application de l'avenant 19 la nouvelle valeur de l'indice 100 à été fixée à 1 370 € à compter de cette date.

Les organisations syndicales signataires, légalement informées de cette hausse, signifient leur approbation.

Fait à La Brioire, le 7 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FMRA.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

CGT-FO.

**Convention collective régionale**

**IDCC : 2022. – ORGANISMES ASSOCIATIFS D'ENSEIGNEMENT,  
DE FORMATION MUSICALE ET CHORÉGRAPHIQUE  
(Rhône-Alpes)  
(2 juillet 1998)**

*(Bulletin officiel n° 2003-8 bis)*

**AVENANT N° 21 DU 7 FÉVRIER 2011  
RELATIF À LA SUSPENSION DE LA CONVENTION AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2011**

NOR : ASET1150392M  
IDCC : 2022

Compte tenu de divers litiges entraînés par une interprétation erronée de nos textes, et du refus d'extension qui nous est opposé à cause de l'antériorité de la convention de l'animation, il est convenu de suspendre l'application de la convention de la fédération musicale Rhône-Alpes à dater du 1<sup>er</sup> septembre 2011 et de revenir, à dater de ce jour, à l'application de la convention de l'animation.

Cette transition sera préparée et accompagnée par les partenaires signataires de la présente convention chacun dans son domaine. Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut subir une diminution de salaire de ce fait, pour un service équivalent, mais que, à l'inverse, si le nouveau classement du salarié entraîne un supplément de salaire, celui-ci est dû et devra être versé à dater du jour d'application fixé par ce texte.

Fait à La Brioire, le 7 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FMRA.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

CGT-FO.

Brochure n° 3244

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS  
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

**AVENANT N° 93 DU 27 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011**

NOR : ASET1150400M

IDCC : 1505

**PRÉAMBULE**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, le Smic horaire est passé à 9 € bruts.

Les signataires de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

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

*Grille de salaires*

*(En euros.)*

NIVEAU	TAUX HORAIRE
N1A	9,18
N1B	9,33
N2	9,44
N3A	9,59
N3B	9,74
N4A	9,89
N4B	10,15
N5	12,48
N6	13,00
N7	15,64
N8	17,77

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

## **Article 2**

### *Effet*

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 90 du 22 janvier 2010 portant sur l'évolution de la grille des salaires.

Il est applicable à compter du premier mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## **Article 3**

### *Formalités administratives*

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

L'union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs (UNFD) est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 27 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNDE ;  
FNDPL ;  
UNFD.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;  
FGTA FO ;  
FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3318

Convention collective nationale  
IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES  
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS  
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

---

ACCORD DU 17 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150389M

IDCC : 2397

---

Entre :

Le SYNAM,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

Le SNAPAC CFDT ;

La FCCS CFE-CGC ;

La FASAP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit,

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2011.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2011 de :

- 0,5 % sur la rémunération brute horaire minimale des mannequins pour le T7 et les prestations relevant de l'article 12 ;
- 1,5 % sur la rémunération brute horaire minimale des mannequins pour les T8, T9 et T10, ainsi que pour les rémunérations correspondant à des prestations en presse rédactionnelle (tarifs A à G) ;
- 2 % sur les rémunérations brutes horaires minimales concernant les prestations effectuées par les mannequins enfants âgés de moins de 16 ans.

Ces augmentations sont applicables à dater du 18 janvier 2011.

Fait à Paris, le 17 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

### Rémunérations brutes horaires minimales hors congés payés (mannequins adultes)

#### *Publicité et défilé*

(En euros.)

TAUX HORAIRE MAJORÉ	7	8	9	10
1 heure	87,00	100,00	131,65	164,20

Journée (5 à 8 heures) : taux majoré  $\times$  5.

Hebdo 5 jours : tarif journée  $\times$  5 – 10 %.

Hebdo 6 jours : tarif journée  $\times$  6 – 15 %.

#### *Presse rédactionnelle*

(En euros.)

TAUX HORAIRE MAJORÉ	A	B	C	D	E	F	G
1 heure	30,65	35,70	41,80	48,00	55,10	62,20	77,55

Journée (5 à 8 heures) : taux horaire  $\times$  5.

Rémunérations brutes horaires minimales hors congés payés (conformément à l'article 12) :

1 heure (taux horaire majoré) : 59,60 €.

Journée (5 à 8 heures) : taux majoré  $\times$  5.

## ANNEXE II

---

### Rémunérations horaires brutes minimales hors congés payés (mannequins enfants)

(En euros.)

PRISE DE VUE, publicité, défilé	CATALOGUE PVC	PRESSE rédactionnelle	TOURNAGE film publicitaire	ESSAYAGE technique	ESSAYAGE préparatoire
63,55	55,40	44,00	79,00	55,40	50 % du minimum horaire de la catégorie

Brochure n° 3318

Convention collective nationale

IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES  
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS  
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

AVENANT N° 2 DU 17 JANVIER 2011  
RELATIF AUX MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION

NOR : ASET1150390M  
IDCC : 2397

Article 16

*Droits d'exploitation et d'enregistrements publicitaires audiovisuels*

16.2. Modalités de la rémunération du mannequin

Cet article est modifié ainsi :

« La rémunération versée au mannequin à l'occasion de l'exploitation de l'enregistrement de sa prestation sera fonction de l'exploitation dudit enregistrement. Pour apprécier le montant des droits d'utilisation, les critères suivants seront utilisés et identifiés :

- le caractère national ou international de la campagne ;
- les territoires ou zones géographiques d'exploitation de l'enregistrement ;
- les modes d'exploitation et medias concernés ;
- la durée d'exploitation à partir de la première utilisation de l'image du mannequin.

Ce critère quantitatif pourra être défini de deux manières :

a) Par quantité et par mode pour une durée déterminée ;

b) En fonction des secteurs d'utilisation, définis par un mode d'exploitation, une durée et un territoire d'exploitation. Cette seconde manière doit cependant se faire en strict respect de l'article 1129 du code civil, qui précise que "la quotité peut être incertaine, pourvu qu'elle puisse être déterminée". Elle ne saurait correspondre pour l'utilisateur à une absence de limitation tant dans les quantités que dans le nombre et la nature des modes d'exploitation. »

16.5. Contrat de cession de droits

A la fin de l'article est ajouté l'alinéa suivant :

« Il est proposé un modèle de bordereau de versement de la rémunération due au mannequin en fonction des critères prévus à l'alinéa 1 et qui figure en annexe VIII. »

Fait à Paris, le 17 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SYNAM.

**Syndicats de salariés :**

FASAP FO ;  
FCCS CFE-CGC ;  
SNAPAC CFDT ;  
F3C CFDT.

## ANNEXE VIII

<p>Ci-contre L'AGENCE</p>	<p style="text-align: right; font-size: small;"><i>Version homologuée par le SYNAM (INPI N° 10/4733)</i></p> <p style="text-align: center;"><b>BORDEREAU DE VERSEMENT AU TITRE DE L'ARTICLE L.7123-6 du Code du Travail</b></p> <p>Le présent bordereau correspond au versement des sommes dues au Mannequin pour la rémunération de l'exploitation de l'enregistrement de la prestation ci-dessous en application de l'article L.7123-6 du Code du Travail.</p> <p>Elles sont régies par le mandat civil de représentation signé entre L'AGENCE et le Mannequin.</p> <p>Conformément à ce mandat la facture établie pour le Client comprend, en sus du montant brut des droits, la rémunération de l'Agence à la charge du Client.</p>
---------------------------	---

**MANNEQUIN**

N° Mandat :

Nom :

Prénom :

**CLIENT**

Nom / Raison sociale :

Annonceur :

Produit :

Campagne :

DATE DE LA PRESTATION INITIALE :

N° Contrat de mise à disposition :

### EXPLOITATION DE L'ENREGISTREMENT

SUPPORTS / MEDIAS	DATES D'UTILISATION	TERRITOIRE(S)	DUREES

Date de facturation des droits :

Date de règlement par le Client :

MONTANT BRUT DES DROITS (hors commission client)		NET IMPOSABLE
COMMISSION "mannequin" de l'agence		
REMUNERATION DUE AU MANNEQUIN		
CSG DEDUCTIBLE		
CSG & RDS NON DEDUCTIBLES		
RETENUE A LA SOURCE		
FRAIS DE CARRIERE (Art L.7123-9 Code du Travail)		Nature
SOLDE REGLE LE		

Paris le

Brochure n° 3256

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

**AVENANT N° 32 DU 31 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2011**

NOR : ASET1150398M  
IDCC : 1589

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

La valeur des salaires minima, base 151,67 heures par mois, est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1<sup>er</sup> février 2011.

*Grille salariale*

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	9,03	1 369,58
II	9,06	1 374,13
III	9,10	1 380,20
IV	9,28	1 407,50
V	9,63	1 460,58
VI	10,55	1 600,12
VII	13,15	1 994,46
VIII	17,40	2 639,06

**Article 2**

Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 31 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UMF ;  
SNSSP.

**Syndicats de salariés :**

FNPD CGT ;  
FGTA FO ;  
FS CFDT ;  
FNAA CFE-CGC ;  
CSFV CFTC.

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

(Etendue par arrêté du 5 septembre 1985,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> octobre 1985)

---

**ACCORD DU 7 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150411M  
IDCC : 1353

---

Entre :  
L'UIMM Périgord,  
D'une part, et  
La CFDT métallurgie ;  
L'USM CGT-FO ;  
L'USM CFE-CGC,  
D'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective ainsi qu'à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, il a été convenu et arrêté ce qui suit.

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux taux effectifs garantis date du 6 décembre 2010.  
Ils conviennent de la nécessité de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés de la métallurgie du département de la Dordogne tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

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

*Dispositions générales*

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 11 *bis* de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne, les partenaires sociaux conviennent, à partir de l'année 2011 de l'application d'un barème de taux effectifs garantis.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées pour la durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

**Article 2**

*Mise en œuvre*

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

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;

- des primes d’ancienneté prévues par la convention collective de la Dordogne ;
- des primes perçues dans le cadre de l’application des dispositifs légaux d’intéressement ou de participation ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres prévues par la convention collective de la Dordogne.

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

### **Article 3**

#### *Vérification*

Au cas où il apparaîtrait qu’un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi telle que définie à l’article 2 ci-dessus, l’employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de décembre de l’année concernée.

### **Article 4**

#### *Formalités*

Après expiration du délai prévu à l’article L. 2232-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d’exemplaires, au ministère du travail, de l’emploi et de la santé, ainsi qu’au secrétariat du greffe des conseils de prud’hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l’extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Périgueux, le 7 février 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des taux effectifs garantis annuels pour l'année 2011

Barème sur la base de 151,67 heures, établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG
I	1	140	16 380,36
	2	145	16 460,00
	3	155	16 525,00
II	1 (P1)	170	16 670,00
	2	180	16 810,00
	3 (P2)	190	16 890,00
III	1 (P3)	215	16 965,00
	2	225	17 086,00
	3	240	17 330,00
IV	1	255	17 870,00
	2	270	18 420,00
	3	285	19 525,00
V	1	305	21 088,00
	2	335	22 389,00
	3	365	24 348,00
		395	26 878,00



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

(Etendue par arrêté du 5 septembre 1985,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> octobre 1985)

**ACCORD DU 7 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150410M  
IDCC : 1353

Entre :  
L'UIMM Périgord,  
D'une part, et  
La CFDT métallurgie ;  
La CFE-CGC ;  
L'USM CGT-FO,  
D'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective ainsi qu'à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Le présent accord se réfère aux dispositions des articles 11 et 13 des avenants « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne du 18 février 1985 modifiée par avenant du 6 juillet 1993. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 2**

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 19 janvier 1991, reprises à l'article 11 des avenants « Mensuels » de la convention collective susvisée, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 13 desdites clauses particulières.

**Article 3**

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à 4,46 €, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Les mensuels ouvriers, tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées sur la base de 151,67 heures pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

#### **Article 4**

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

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

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

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

#### **Article 5**

##### *Formalités*

Après expiration du délai prévu à l'article L. 2232-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Périgueux, le 7 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169

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

---

AVENANT N° 8 DU 17 NOVEMBRE 2010  
À L'ACCORD DU 20 JANVIER 1999 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150405M  
IDCC : 1726

---

Entre :

L'UNTEC,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO ;

La CFE-CGC BTP ;

Le SYNATPAU FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

Au sein de l'article 48 « Régime de prévoyance du personnel d'encadrement et assimilés » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs, le paragraphe suivant :

« Les cabinets employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, sont tenus d'adhérer pour leurs salariés visés par l'article 47 ci-dessus au régime de base des cadres "RO' + T'" de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics, BTP-Prévoyance, 7, rue du Regard, 75006 Paris. Les prestations applicables et taux de cotisation sont rappelés en annexes A et B (1) de l'avenant du 20 janvier 1999 à titre d'indication. Seules les dispositions détaillées du règlement de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics font référence. »

Est remplacé par le paragraphe suivant :

« Les cabinets employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, sont tenus d'adhérer pour leurs salariés visés par l'article 47 ci-dessus au régime de base des cadres "RNPC" de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics, BTP-Prévoyance, 7, rue du Regard, 75006 Paris. Les prestations applicables et taux de cotisation sont rappelés en annexes A et B (1) de l'avenant du 20 janvier 1999 à titre d'indication. Seules les dispositions détaillées du règlement de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics font référence. »

CHAPITRE II

L'annexe A « Garanties BTP-Prévoyance » à l'avenant « Retraite et prévoyance » n° 4 du 20 janvier 1999 à la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs est modifiée comme suit :

Le titre « Garanties BTP-Prévoyance, Régime cadre "RO' + T'", en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010 » est remplacé par le titre « Garanties BTP-Prévoyance, régime cadre "RNPC", en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ».

Le tableau suivant :

GARANTIE AU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2010	
<b>Capital décès</b> Salarié célibataire, veuf ou divorcé Salarié avec conjoint Majoration pour 1 enfant à charge (3) Majoration pour 2 enfants à charge Majoration par enfant à charge à compter du 3 <sup>e</sup> enfant Majoration pour accident Majoration pour AT ou maladie professionnelle Capital décès double effet (si décès du conjoint [2]) Paiement anticipé du capital (si invalidité totale)	200 % de S (1) 250 % de S + 40 % de S + 80 % de S + 60 % de S + 100 % de S 300 % RA (4) Oui Oui
<b>Rente d'éducation</b> (quelle que soit la cause du décès du salarié) Pour l'orphelin du parent participant : – si décès non suite à AT/MP Pour l'orphelin de 2 parents : – si décès non suite à AT/MP	10 % SB, mini. : 10 % PASS (6)  Doublement de la rente
<b>Indemnités journalières</b> Maladie Accident du travail ou maladie professionnelle Majoration par enfant à charge	70 % de S* 85 % de S + 10 % du montant *(7)
<b>Invalidité</b> Maladie catégorie 1 Maladie catégorie 2 Maladie catégorie 3 Majoration pour enfant à charge : – si maladie catégorie 1 – si maladie catégorie 2  AT ou maladie professionnelle ( $26 \% \leq T \leq 50 \%$ ) AT ou maladie professionnelle ( $T > 50 \%$ )	39 % de S* 65 % de S* 85 % de S*  + 5 % de S* si 1 enfant ou plus à charge + 5 % de S* si 1 enfant à charge + 10 % de S* si 2 enfants à charge ou plus $[(1,9 \times T) - 35 \%) \times S - \text{rente SS (5)}$ $[(0,7 \times T) + 30 \%) \times S - \text{rente SS (5)}$
<b>Prestations supplémentaires</b> Allocation hospitalière du 8 <sup>e</sup> au 90 <sup>e</sup> jour Allocation au décès d'un enfant à charge Allocation maternité (naissance ou adoption)	21,67 € par jour 870 € 3,2 % de PASS (6)
<b>Chirurgie</b> Pour chaque intervention chirurgicale	Oui (7)

Est remplacé par le tableau suivant :

GARANTIE AU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2011	
<b>Capital décès</b> Salarié célibataire, veuf ou divorcé Salarié avec conjoint Majoration pour 1 enfant à charge (3) Majoration pour 2 enfants à charge Majoration par enfant à charge à compter du 3 <sup>e</sup> enfant Majoration pour accident Majoration pour AT ou maladie professionnelle Capital orphelin (si décès du conjoint [2]) Paiement anticipé du capital (si invalidité totale)	200 % de S (1) 250 % de S + 40 % de S + 80 % de S + 60 % de S + 100 % de S 300 % RA (4) + 125 % SB par enfant à charge Oui
<b>Rente d'éducation</b> (quelle que soit la cause du décès du salarié) Pour l'orphelin du parent participant : – si décès non suite à AT/MP Pour l'orphelin de 2 parents – si décès non suite à AT/MP	10 % SB, mini. : 10 % PASS (6)  Doublement de la rente

GARANTIE AU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2011	
<b>Indemnités journalières</b>	
Maladie	70 % de S*
Accident du travail ou maladie professionnelle	85 % de S
Majoration par enfant à charge	+ 3 % 1/3 de S *
<b>Garantie invalidité</b>	
Maladie catégorie 1	39 % de S*
Maladie catégorie 2	65 % de S*
Maladie catégorie 3	85 % de S*
Majoration pour enfant à charge :	
– si maladie catégorie 1	+ 5 % de S* si 1 enfant ou plus à charge
– si maladie catégorie 2	+ 5 % de S* par enfant à charge (7)
AT ou maladie professionnelle (26 % ≤ T ≤ 50 %)	[(1,9 x T) – 35 %] x S – rente SS (5)
AT ou maladie professionnelle (T > 50 %)	[(0,7 x T) + 30 %] x S – rente SS (5)
<b>Prestations supplémentaires</b>	
Forfait naissance (naissance ou adoption)	3,2 % du PASS (6)
<b>Chirurgie</b>	
Pour chaque intervention chirurgicale	Oui (8)

Au sein du (3) « Notion d'enfant à charge », les termes suivants :

« Sont considérés à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- apprentis ou personnes en formation en alternance, célibataires ;
- âgés de 18 à 25 ans, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée, qui sont :
  - soit étudiants, affiliés au régime étudiant de la sécurité sociale ;
  - soit demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE et non indemnisés par le régime Assedic ;
- reconnus atteints, avant 21 ans, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale, sans discontinuité.

Sont également considérés comme enfants à charge :

- les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier. »

Sont remplacés par les termes suivants :

« Sont considérés comme à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
  - apprentis ;
  - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'Espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
  - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
  - demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, avant 21 ans et sans discontinuité depuis cet âge, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant.

Sont également considérés comme enfants à la charge du participant :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier. »

La phrase suivante :

« (6) PSS : plafond (annuel) de la sécurité sociale (3,20 % du PASS = 966,14 € au 1<sup>er</sup> juillet 2005). »

Est remplacée par la phrase suivante :

« (6) PSS : plafond (annuel) de la sécurité sociale (3,20 % du PASS = 1 237,32 € au 1<sup>er</sup> janvier 2011). »

Il est inséré un nouveau point (7) suivant :

« (7) L'indemnisation globale (part de la sécurité sociale comprise) ne peut excéder :

- 90 % du salaire brut de base pour les indemnités journalières ;
- 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité. »

Le paragraphe (7) relatif à la chirurgie devient un point (8).

Le paragraphe « Montant de la participation » suivant, au sein du paragraphe (8) Chirurgie :

« Montant de la participation :

BTP-Prévoyance garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- à concurrence de la totalité des frais réels engagés pour leur montant déclaré à la sécurité sociale ;
- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
  - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
  - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale. »

Devient le paragraphe suivant :

« Montant de la participation :

BTP-Prévoyance garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les codes actes ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) ;
- pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de la totalité des frais réels engagés pour leur montant déclaré à la sécurité sociale.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
  - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
  - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale. »

### CHAPITRE III

L'annexe B « Régime cadre RNPC » à l'avenant « Retraite et prévoyance » n° 4 du 20 janvier 1999 à la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métrologues est modifiée comme suit :

Le tableau taux de cotisation suivant :

TAUX AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2010	TAUX CONTRACTUEL	TAUX APPELÉ
Capital décès	0,79 % TA, 0,79 % TB	0,65 % TA, 0,65 % TB
Rente décès	0,15 % TA, 0,15 % TB	0,17 % TA, 0,17 % TB
Indemnité journalière	0,19 % TA, 0,75 % TB	0,20 % TA, 0,55 % TB
Invalidité	0,26 % TA, 0,94 % TB	0,30 % TA, 0,85 % TB
Maternité	0,01 % TA, 0,10 % TB	0,08 % TA, 0,08 % TB
Chirurgie	0,10 % TA, 0,10 % TB	0,10 % TA, 0,10 % TB
Toutes garanties	1,50 % TA, 2,83 % TB	1,50 % TA, 2,40 % TB

Est remplacé par le tableau suivant :

TAUX AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2011	TAUX DE COTISATION
Capital décès	0,65 % TA, 0,65 % TB
Rentes décès	0,17 % TA, 0,17 % TB
Indemnité journalière	0,20 % TA, 0,55 % TB
Invalidité	0,30 % TA, 0,85 % TB
Naissance	0,08 % TA, 0,08 % TB
Chirurgie *	0,10 % TA, 0,10 % TB
Toutes garanties	1,50 % TA, 2,40 % TB

## CHAPITRE IV

L'annexe C « Régime E1 » à l'avenant « Retraite et prévoyance » n° 4 du 20 janvier 1999 à la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs est modifiée comme suit :

Le tableau « Cotisations » suivant :

TAUX AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2010	TAUX CONTRACTUEL	TAUX APPELÉ
Indemnité journalière	1,40 % TA, 1,40 % TB*	1,40 % A, 1,40 % TB*
Invalidité		
Capital décès		
Rentes décès		
Chirurgie	0,10 % TA, 0,10 % TB*	0,10 % TA, 0,10 % TB*
Maternité	0,10 % TA, 0,10 % TB*	0,10 % TA, 0,10 % TB*
Toutes garanties	1,60 % TA, 1,60 % TB*	1,60 % TA, 1,60 % TB*
(*) Limitée à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.		

Est remplacé par le tableau suivant :

TAUX AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2011	TAUX DE COTISATION
Indemnité journalière	1,31 % TA, 1,31 % TB*
Invalidité	
Capital décès	
Rentes décès	
Chirurgie	0,10 % TA, 0,10 % TB*
Naissance	0,10 % TA, 0,10 % TB*
Toutes garanties	1,51 % TA, 1,51 % TB*
(*) Limitée à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.	

Les termes suivants, au sein du paragraphe « Indemnités journalières » :

« Le cumul des indemnités (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder le salaire total de base. »

Sont remplacés par la phrase suivante :

« Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle à temps complet, le cumul des indemnités (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle. »

Au sein de la partie « Maladie. – Accident de droit commun », les termes suivants :

« 85 % du salaire net (2), en comprenant les prestations de la sécurité sociale ».

Sont remplacés par les termes suivants :

« 80 % du salaire de base (1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale ».

Au sein de la partie « Rente d'invalidité », les termes suivants :

« A l'expiration de la période de prise en charge au titre de l'indemnité journalière, le participant âgé de moins de 60 ans reçoit une rente d'invalidité, en complément de la pension ou de la rente de la sécurité sociale.

La garantie de la rente d'invalidité cesse de plein droit :

- à la date de cessation de paiement de la rente ou de la pension par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale pour inaptitude ;
- à la date du décès ;
- en tout état de cause, au plus tard à la fin du mois civil du 60<sup>e</sup> anniversaire. »

Sont remplacés par les termes suivants :

« Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les participants qui ont été classés par la sécurité sociale en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les participants qui ont été classés par la sécurité sociale en 1<sup>re</sup> catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces participants bénéficient d'une rente d'invalidité versée par BTP-Prévoyance. »

La phrase suivante :

« Le cumul des prestations (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder le salaire total de base. »

Est remplacée par la phrase suivante :

« Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, le cumul des prestations (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle. »

Dans les parties « Maladie ou accident de droit commun » et « Accident du travail ou maladie professionnelle », les paragraphes suivants :

« Maladie ou accident de droit commun :

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale : 85 % du salaire net (2), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie de la sécurité sociale : 60 % de la prestation versée, pour une invalidité totale (2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie).

Majoration pour enfants à charge, si le participant a un ou plusieurs enfants à charge (4) : + 5 % du salaire de base (1), en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- pour un taux d'IPP de 26 % à 50 % :  $(1,9 \times N) - 35 \%$  × S – rente sécurité sociale ;
- pour un taux d'IPP supérieur à 50 % :  $[(0,7 \times N) + 30 \%$  × S – rente sécurité sociale. »

Sont remplacés par les paragraphes suivants :

« Maladie ou accident de droit commun :

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale : 80 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale : 68 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie de la sécurité sociale : 39 % du salaire de base (1), hors majoration pour enfants à charge.

Majoration pour enfants à charge, si le participant a un ou plusieurs enfants à charge (4) : + 5 % du salaire de base (1) en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- pour un taux d'IPP de 26 % à 50 % :  $[(1,9 \times N) - 35 \%$  × S – rente sécurité sociale ;
- pour un taux d'IPP supérieur à 50 % :  $[(0,7 \times N) + 30 \%$  × S – rente sécurité sociale. »

Dans la partie « Participation aux frais de chirurgie », le paragraphe « Montant de la participation » suivant :

« Montant de la participation :

BTP-Prévoyance garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- à concurrence de la totalité des frais réels engagés pour leur montant déclaré à la sécurité sociale ;
- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
  - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18<sup>o</sup> de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
  - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale. »

Est remplacé par le paragraphe suivant :

« Montant de la participation :

BTP-Prévoyance garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les codes actes ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) ;
- pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de la totalité des frais réels engagés pour leur montant déclaré à la sécurité sociale.



Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
  - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
  - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale. »

Dans la partie « Prêt à l'habitat », les termes « valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2010 » sont remplacés par les termes « valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ».

Dans la partie « Maintien et cessation des garanties », au « 2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail », la première phrase suivante :

« En cas de suspension de contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension. »

Est remplacée par la phrase suivante :

« En cas de suspension de contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège correspondant dans l'entreprise. Il en est de même en cas de congés lié à une maternité ou à une adoption. »

Au « 1. Prescription du droit à prestation » du paragraphe « Délais de prescription. – Prescription. – Déclarations tardives », les termes suivants :

« Le délai de prescription est porté à :

- 5 ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque incapacité de travail et l'allocation maternité ;
- 10 ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque décès. »

Sont remplacés par les termes :

« Le délai de prescription est porté à :

- 5 ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque incapacité de travail et forfait naissance ;
- 10 ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque décès du participant. »

Au « 3. Prescription des actions en justice » du paragraphe « Délais de prescription. – Prescription. – Déclarations tardives », les termes suivants :

« Le délai de prescription est porté à :

- 5 ans en ce qui concerne les droits à prestation couvrant le risque incapacité de travail ;
- 10 ans en ce qui concerne les droits à prestation couvrant le risque décès. »

Sont remplacés par les termes :

« Le délai de prescription est porté à :

- 5 ans en ce qui concerne les droits à prestation couvrant le risque incapacité de travail ;
- 10 ans en ce qui concerne les droits à prestation couvrant le risque décès, à condition que le bénéficiaire de la garantie ne soit pas l'adhérent. »

Dans la partie pièces à fournir, le tableau suivant :

PRESTATIONS	PIÈCES À FOURNIR
Chirurgie	2, 3 et 4
Maternité	1 et 4
Incapacité de travail	1, 2 et 4
Décès	1 et 5
Rente d'éducation	4

Est remplacé par le tableau suivant :

PRESTATIONS	PIÈCES À FOURNIR
Chirurgie	2, 3 et 4
Naissance	1 et 4
Incapacité de travail	1, 2 et 4

PRESTATIONS	PIÈCES À FOURNIR
Décès	1 et 5
Rente d'éducation	4

Les mots « Régime fiscal des prestations de prévoyance » deviennent un titre qui précèdent les mots « Sont impossibles ».

Dans la partie « Définitions », au « 4. Notion d'enfant à charge », le paragraphe suivant :

« Notion d'enfant à charge :

Sont considérés à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- apprentis ou personnes en formation en alternance, célibataires ;
- âgés de 18 à 25 ans, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée, qui sont :
  - soit étudiants, affiliés au régime étudiant de la sécurité sociale ;
  - soit demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE et non indemnisés par le régime Assedic ;
- reconnus atteints, avant 21 ans, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale, sans discontinuité.

Sont également considérés comme enfants à charge :

- les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier. »

Est remplacé par le paragraphe suivant :

« Notion d'enfant à charge :

Sont considérés comme à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
  - apprentis ;
  - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'Espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
  - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
  - demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.

Sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, avant 21 ans et sans discontinuité depuis cet âge, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas l'enfant doit être à charge fiscale du participant.

Sont également considérés comme enfants à la charge du participant :

- les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier. »

#### CHAPITRE V

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

#### Chapitre VI

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisant aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

#### CHAPITRE VII

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 17 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3216

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 23. – PERSONNEL SÉDENTAIRE**  
**DES ENTREPRISES DE NAVIGATION**

---

**AVENANT N° 5 DU 20 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150408M  
IDCC : 23

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

L'annexe au protocole d'accord du 21 novembre 2005 relatif aux rémunérations minimales du personnel sédentaire des entreprises de navigation est remplacée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, par l'annexe au présent avenant.

**Article 2**

Les partenaires sociaux se réuniront à nouveau dans l'hypothèse où la valeur du Smic évoluerait à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

**Article 3**

Le présent accord, applicable dès sa signature, est d'une durée indéterminée et fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Armateurs de France.

**Syndicats de salariés :**

FEC (section des compagnies de navigation) CGT-FO ;  
SNEPS (fédération des transports) CFE-CGC ;  
SNPNS CFTC.

## ANNEXE

### Rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> janvier 2011

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE MENSUEL
Employés	I - A moins de 6 mois	1 367,26
	I - B plus de 6 mois	1 412,37
	II	1 447,53
	III	1 513,83
Agents de maîtrise	IV	1 602,26
	V	1 745,87
	VI	1 933,90
Cadres	VII	2 320,47
	VIII	2 784,61
	IX	3 314,98

Brochure n° 3084

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

**ACCORD DU 13 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX CLASSIFICATIONS**

NOR : ASET1150395M  
IDCC : 1431

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

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail conviennent de supprimer les coefficients 100 et 120 de la grille de classification.

Ainsi, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, le niveau d'entrée dans la grille de classification se situe désormais au coefficient 110. Par conséquent, les salariés classés antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord au coefficient 100 bénéficient d'une requalification au coefficient 110.

Les salariés classés antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord au coefficient 120 bénéficient d'une requalification au coefficient 130.

**Article 2**

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151,67 heures de travail mensuel.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
110	1 400
115	1 410
130	1 420
140	1 427
150	1 431
160	1 440
170	1 452
180	1 468
190	1 508
195	1 555
200	1 606
210	1 658
220	1 705
230	1 750
240	1 843
250	1 925

COEFFICIENT	MONTANT
280	2 083
300	2 240
330	2 400
350	2 600
380	2 946

### Article 3

Pour les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les montants des majorations pour diplômes restent inchangés et sont les suivants :

(En euros.)

DIPLÔME	MAJORATION
CAP (1)	45
BEP (1)	89
BP/BTS (1)	133
CQP technique/CQP commerce	51
(1) Non cumulable.	

### Article 4

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du lundi 17 janvier 2011 au 31 janvier 2011 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Fait à Paris, le 13 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisations patronales :

SYNOPE ;  
UDO.

#### Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;  
FS CFDT.

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET CELLULOSES**  
(Ingénieurs et cadres)

---

Brochure n° 3019

Convention collective nationale

IDCC : 1689. – **FABRIQUES D'ARTICLES DE PAPETERIE  
ET DE BUREAU**  
(Ouvriers, employés, agents de maîtrise)

---

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS  
DES PAPIERS ET CARTONS**  
(Ingénieurs et cadres)

---

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**  
(Ingénieurs et cadres)

---

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – **INDUSTRIES DE CARTONNAGE**

---

Brochure n° 3137

Convention collective nationale

IDCC : 614. – **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE  
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

---

Brochure n° 3158

**Convention collective interrégionale**

IDCC : 802. – **PAPIERS-CARTONS**  
**(Distribution et commerces de gros)**  
**OETAM**

---

Brochure n° 3242

**Convention collective nationale**

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

---

Brochure n° 3250

**Convention collective nationale**

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

---

**AVENANT N° 5 DU 25 OCTOBRE 2010**

À L'ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1150394M*

---

**Article unique**

Il est inséré entre le premier et le deuxième alinéa du paragraphe 3.2.4 « Participation financière de FORMAPAP » de l'article 3.2 « Mise en œuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises » du titre III « Développement de la professionnalisation » de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Les actions de formation dont la maîtrise d'œuvre est assurée par l'entreprise sont prises en charge par FORMAPAP dans la limite de 300 heures de formation, sur la base du seul forfait horaire de 15 € au titre des coûts pédagogiques, et ce dans la limite des coûts réels justifiés. Elles ne donnent pas lieu à prise en charge au titre des rémunérations. »

L'avenant n° 5 entrera en vigueur à compter de sa date de dépôt. En tout état de cause, les présentes dispositions seront applicables à compter du 15 novembre 2010.

Il fera l'objet de la même publicité que l'accord auquel il se rattache.

Fait à Paris, le 25 octobre 2010.

**Organisations patronales :**

FFC ;  
AFDP ;  
UNIPAS ;  
FAP.

**Syndicats de salariés :**

FILPAC CGT ;  
FCE CFDT ;  
FIBOPA CFTC ;  
FFSCEGA CFTC ;  
CGT-FO papier-carton.



Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2010  
À L'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150388M  
IDCC : 176

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'accord collectif du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et des dispositions de l'accord collectif du 3 novembre 2009 sur l'emploi des seniors, les parties signataires se sont réunies afin d'examiner les forfaits de prise en charge par l'OPCA de la branche des actions de formation réalisées dans le cadre du DIF, des périodes et des contrats de professionnalisation, pour l'année 2011.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

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

Concernant le droit individuel à la formation (DIF), les forfaits de prise en charge de l'OPCA de la branche pour l'année 2010 sont reconduits pour l'année 2011.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

A partir de l'alinéa 16, les dispositions de l'article 10 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront être prises en charge par l'OPCA de la branche pour les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail.

Les frais pris en charge par l'OPCA correspondent aux frais liés aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ainsi qu'aux frais de transport, d'hébergement et de repas.

Cette prise en charge financière de l'OPCA de la branche s'effectue pour l'année 2011 sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 25 € par heure de formation.

Un complément de forfait de 15 € par heure de formation hors temps de travail est pris en charge par l'OPCA de la branche pour les droits individuels à la formation (DIF) exercés par des salariés de 50 ans et plus.

La limite de 25 € fixée à l'alinéa précédent ne s'applique pas pour les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche. La prise en charge financière de l'OPCA s'effectue sur la base de la totalité des coûts pédagogiques, négociée par la branche, et des frais réels justifiés pour les autres frais liés à la formation.

Pour 2011, il s'agit des formations :

- biotechnologie santé ;
- directeur régional ;
- formation continue des visiteurs médicaux ;
- parcours modulaires de formation "construire son projet professionnel".

Cette liste pourra être complétée en cours d'année après décision de la CPNE de la branche.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP "vente et promotion de produits pharmaceutiques en officine". Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences réalisé dans le cadre d'une demande de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Enfin, pour les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience, la prise en charge financière de l'OPCA de la branche s'effectue sur la base des frais réels justifiés plafonnés à 3 500 € par bilan de compétences ou par validation des acquis de l'expérience.

Les montants de prise en charge seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA de la branche.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ce montant ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche. »

## Article 2

Concernant la période de professionnalisation, les forfaits de prise en charge de l'OPCA pour 2010 sont reconduits pour 2011.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

A partir de l'alinéa 6, les dispositions de l'article 11.1 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La durée des périodes de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La durée des actions de formation ne peut pas être inférieure à 50 heures, à l'exception des cas suivants :

- le plancher d'heures est porté à 35 heures :
  - en cas de validation des acquis de l'expérience ;
  - pour les périodes de professionnalisation réalisées par des salariés appartenant à des PME de moins de 50 salariés ;
- aucun plancher d'heures n'est fixé pour les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche :
  - biotechnologie ;
  - directeur régional ;
  - formation continue des visiteurs médicaux ;
  - sensibilisation des managers et des salariés des services RH sur l'emploi, le recrutement et l'évolution de carrière des seniors identifiée ou créée dans le cadre du comité de section pharmacie de l'OPCA de la branche ;
  - parcours modulaires de formation "construire son projet professionnel" proposés dans l'offre de l'OPCA de la branche.

### Prise en charge par l'OPCA de la branche des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation pourront être financées par l'OPCA. Ce financement est effectué, pour l'année 2011, à hauteur de 100 % des heures réalisées avec un plafond de 1 800 heures. Le plafond maximum de prise en charge correspondant aux frais réels justifiés est fixé à 25 € par heure de formation prise en charge par l'OPCA.

Un "bonus PME" de prise en charge des périodes de professionnalisation de 5 €/heure est créé pour les frais de salaires et de déplacement des PME de moins de 50 salariés.

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA de branche est fixé à 15 € par heure de formation pour des formations (mêmes plancher et plafond d'heures qu'au 1<sup>er</sup> alinéa) :

- visant la reconversion de salariés dont l'emploi est menacé ;
- effectuées par des salariés de 50 ans et plus ;
- conduisant à un CQP de la branche.

Dans le cas du complément forfait de prise en charge prévu ci-dessus, le "bonus PME" ne s'applique pas.

Pour les actions ou parcours de formation spécifiques proposés, construits et organisés par la branche, les différentes conditions de prise en charge précitées ne s'appliquent pas. La prise en charge financière de l'OPCA s'effectue sur la base de la totalité des coûts pédagogiques, négociée par la branche, et des frais réels justifiés pour les autres frais liés à la formation.

Pour 2011, il s'agit des formations :

- biotechnologie santé ;
- directeur régional ;
- formation continue des visiteurs médicaux ;
- sensibilisation des managers et des salariés des services RH sur l'emploi, le recrutement et l'évolution de carrière des seniors identifiée ou créée dans le cadre du comité de section pharmacie de l'OPCA de la branche ;
- parcours modulaire de formation "construire son projet professionnel" proposés dans l'offre de l'OPCA de la branche.

Cette liste pourra être complétée en cours d'année après décision de la CPNE de la branche.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP "Vente et promotion de produits pharmaceutiques en officine". Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences réalisé dans le cadre d'une demande de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Enfin, pour les bilans de compétences et la validation des acquis de l'expérience, la prise en charge financière de l'OPCA de la branche s'effectue sur la base des frais réels justifiés plafonnés à 3 500 € par bilan de compétences ou par validation des acquis de l'expérience.

La durée maximale prise en charge par l'OPCA pourra être revue par avenant au présent accord selon les informations fournies par l'OPCA et les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament.

Les montants de prise en charge seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche. »

### Article 3

A partir de l'alinéa 5, les dispositions de l'article 11.2 sur le contrat de professionnalisation de l'accord du 24 septembre 2004 sur les frais de prise en charge de l'OPCA sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Prise en charge par l'OPCA de la branche des contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA de la branche sur la base d'un forfait horaire dont le montant diffère suivant la nature de la formation.

Pour l'année 2011, ces forfaits sont fixés à :

- 10 € pour les formations théoriques se déroulant en salle et les formations visant à l'obtention du titre homologué, d'un DU ou d'un DEUST ou d'une licence professionnelle de visiteur médical, dans la limite de 1 800 heures maximum de formation par contrat ;
- 25 € pour les formations :
  - pratiques se déroulant en atelier ou laboratoire et nécessitant l'utilisation de machines ou installations lourdes ainsi que des produits ou matériaux coûteux, dont notamment les formations :
    - management ;
    - langue ;
    - technique métier ;
    - informatique appliqué ;
    - réglementation pharmaceutique et qualité ;
  - visant l'obtention d'un CQP de branche ;
- un complément de forfait de 15 € par heure de formation est pris en charge par l'OPCA de la branche pour les contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de 50 ans et plus.

Cette liste pourra être complétée en cours d'année après décision de la CPNE de la branche.

Par ailleurs, il est institué :

- un forfait de 400 € pour l'action d'évaluation des unités scientifique et réglementaire dans le cadre de l'obtention du CQP "Vente et promotion de produits pharmaceutiques en officine". Les modalités d'évaluation de ces deux unités sont définies par la CPNEIS ;
- un forfait de 400 € pour l'entretien de repérage préalable des compétences réalisé dans le cadre d'une demande de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical, selon la procédure de VAE définie par le CPNVM.

Ces forfaits seront reconduits ou révisés chaque année par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA de la branche. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises du médicament seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche.

#### Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, à :

- pour l'employeur, fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle ;
- pour le titulaire du contrat, travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Une évaluation du salarié permettant de définir les actions d'accompagnement et de formations adaptées au profil du bénéficiaire du contrat pourra être réalisée dès la conclusion d'un contrat de professionnalisation.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation. Cette durée de 25 % pourra être augmentée pour les formations le nécessitant. Ces formations seront définies chaque année par la CPNE de la branche.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service formation.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation s'exerce dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles. »

#### **Article 4**

##### *Dispositions financières*

Les dispositions de l'article 21 de l'accord du 24 septembre 2004 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'industrie pharmaceutique versent à l'OPCA de la branche :

- 0,5 % des rémunérations de l'année de référence pour les entreprises employant au moins 10 salariés ;
- 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour les entreprises employant moins de 10 salariés ;
- la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels tel que prévu à l'article 5. Cette somme est reversée en totalité au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et de plus de 10 salariés, les fonds collectés par l'OPCA de la branche assurent le financement des priorités définies par le présent accord, soit :

- les frais liés aux actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation dans les conditions fixées à l'article 11 du présent accord ;
- les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pour les heures accomplies en dehors du temps de travail dans les conditions fixées à l'article 10 du présent accord ;
- les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,

ainsi que la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels tel que prévu ci-dessous. »

#### **Article 5**

##### *Répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour l'année 2011*

Conformément au nouvel article L. 6332-19 du code du travail et à l'avenant du 5 octobre 2009, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation, calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Le pourcentage à retenir est fixé chaque année par arrêté ministériel.

Dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, la contribution au FPSPP est versée par l'intermédiaire de l'OPCA de la branche.

Les parties signataires du présent accord décident d'imputer et de répartir cette contribution entre la participation des entreprises au titre de la professionnalisation et celle au titre du plan de formation à hauteur de :

- 50 % du montant en euros de la participation des entreprises au titre du plan de formation sur la contribution appelée spécifiquement ;
- 50 % du montant en euros de la participation des entreprises au titre de la professionnalisation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions visées par le présent accord.

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

#### **Article 6**

##### *Entrée en vigueur*

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

## **Article 7**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 8**

### *Extension*

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

Fait à Paris, le 16 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

LEEM.

### **Syndicats de salariés :**

FNIC CGT ;

CFE-CGC chimie ;

FNP CGT-FO ;

FCMTE CFTC ;

SNPADVM.

Brochure n° 3183

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE**

AVENANT N° 79 DU 11 JANVIER 2011  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011

NOR : ASET1150397M  
IDCC : 1182

Entre :

La fédération française des ports de plaisance,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

réunies en commission paritaire le 11 janvier 2011 à Paris, il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice : au 1<sup>er</sup> janvier 2011, le montant de la valeur du point, soit 8,96 €, sera augmenté de 1,4 % et deviendra 9,085 €.

Cette augmentation s'applique à toute l'année 2011. Une nouvelle réunion d'examen de l'évolution de la valeur du point se tiendra au mois de juillet 2011.

**Article unique**

En conséquence, la valeur du point d'indice à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2011 est fixée à 9,085 €.

Fait à Paris, le 11 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1077. – ENTREPRISES DU NÉGOCE**  
**ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,**  
**ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

---

**AVENANT N° 59 DU 13 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011**

NOR : ASET1150399M  
IDCC : 1077

Entre :

La fédération du négoce agricole ;

La fédération nationale des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros,

D'une part, et

La FGTA CGT-FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures ;

Considérant qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2002, pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Grille de salaires conventionnels (35 heures hebdomadaires)*

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

**Article 2**

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

**Article 3**

Conformément à l'article 69 de la convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2011

Base : 35 heures.

Salaire de base : 1 017,89 €.

Variable 1 : 3,1460 (coefficient 100).

Variable 2 : 2,9923 (coefficient 220).

*(En euros.)*

COEFFICIENT	VARIABLE 1	VARIABLE 2	SALAIRE conventionnel
115	47,19	314,19	1 379,26
120	62,92	299,23	1 380,03
140	125,84	239,38	1 383,11
155	173,03	194,50	1 385,41
165	204,49	164,58	1 386,95
180	251,68	119,69	1 389,26
200	314,60	59,85	1 392,33
220	377,52	0,00	1 395,41
235	424,71		1 442,60
240	440,44		1 458,33
245	456,17		1 474,06
250	471,90		1 489,79
255	487,63		1 505,52
260	503,36		1 521,25
270	534,82		1 552,71
275	550,55		1 568,44
285	582,01		1 599,90
290	597,74		1 615,63
295	613,47		1 631,36
305	644,93		1 662,82
310	660,66		1 678,55
315	676,39		1 694,28
325	707,85		1 725,74
335	739,31		1 757,20
340	755,04		1 772,93
350	786,50		1 804,39
400	943,80		1 961,69
425	1 022,45		2 040,34
430	1 038,18		2 056,07
450	1 101,10		2 118,99
460	1 132,56		2 150,45
470	1 164,02		2 181,91
495	1 242,67		2 260,56
520	1 321,32		2 339,21
540	1 384,24		2 402,13
560	1 447,16		2 465,05
580	1 510,08		2 527,97
600	1 573,00		2 590,89
620	1 635,92		2 653,81
680	1 824,68		2 842,57



**Convention collective nationale**

**IDCC : 506. – FABRICANTS, IMPORTATEURS ET TRANSFORMATEURS  
DE PRODUITS EXOTIQUES  
(1<sup>er</sup> avril 1969)**

(Étendue par arrêté du 14 avril 2005,  
*Journal officiel* du 24 avril 2005)

**AVENANT N° 57 DU 14 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150406M  
IDCC : 506

Entre :

Le syndicat du thé et des plantes à infusion ;

Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGTA CGT-FO ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Les barèmes annexés sont applicables aux entreprises qui n'ont pas encore mis en place les nouvelles classifications résultant de l'accord du 4 novembre 2008.

**Article 2**

*Ressources garanties*

*a) Ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée*

La RMGH comprend le salaire de base et toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'article 13 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la convention collective.

La RMGH, en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, est revalorisée de 1,6 % et égale pour chaque coefficient hiérarchique, tel qu'il ressort de l'accord de classification de postes du 30 novembre 1992, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

Dans le cas d'un horaire de travail inférieur à la durée mentionnée en annexe, elle est réduite proportionnellement, sous réserve du respect des dispositions de l'accord du 18 mars 1999.

A cette RMGH s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires calculées selon les dispositions légales.

Aucun salarié (à l'exception notamment des apprentis, des jeunes travailleurs, des travailleurs handicapés et des titulaires de contrats de qualification et d'orientation) ne peut percevoir une rémunération inférieure au minimum fixé par la loi, même si la ressource garantie conventionnelle devait être inférieure à celui-ci.

b) Ressource contractuelle annuelle

La ressource contractuelle annuelle (RCA), instituée par l'avenant n° 33 du 5 avril 1991, en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, est égale, pour chaque coefficient hiérarchique tel qu'il ressort de l'accord de classification de postes du 30 novembre 1992, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

La définition de la RCA est la même que celle de la RMGH visée au a.

La RCA est garantie au personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la régularisation intervenant au 31 décembre de chaque année.

S'il y a lieu, cette régularisation est faite *pro rata temporis* pour le personnel remplissant cette condition d'ancienneté au sens de l'article 19 de la convention collective.

### **Article 3**

#### *Primes*

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1998, un barème d'assiette de primes (BAP) est institué. Il sert de base au calcul des différentes primes prévues par la convention collective et l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (travail de nuit, primes de froid et de chaleur, prime d'ancienneté, prime annuelle).

Les montants de ce BAP, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, sont définis en annexe.

### **Article 4**

#### *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 14 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème assiette de primes applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2011

*Base 151,67 heures par mois*

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	MONTANT
I	120	915,36
	125	932,10
	130	949,14
	135	966,50
	140	981,86
II	145	997,74
	150	1 015,10
	155	1 032,93
	160	1 046,03
	165	1 059,45
III	170	1 072,54
	175	1 082,80
	180	1 093,06
	185	1 103,16
	190	1 113,42
	195	1 126,99
IV	200	1 142,77
	210	1 175,43
	220	1 210,63
V	230	1 246,61
	240	1 282,43
	250	1 317,93
VI	260	1 353,60
	270	1 389,11
	280	1 424,77
	290	1 460,12
VII	300	1 495,63
	310	1 538,71
	320	1 580,05
	330	1 622,35
	340	1 664,32

# Barème de ressources garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2011

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	MONTANT	
		Annuel	Mensuel
I	120	17 298,64	1 365,27
	125	17 345,01	1 367,74
	130	17 391,68	1 370,21
	135	17 438,54	1 372,67
	140	17 483,53	1 375,14
II	145	17 529,03	1 377,61
	150	17 559,28	1 378,68
	155	17 681,70	1 387,40
	160	17 856,37	1 400,86
	165	18 032,73	1 414,44
III	170	18 246,71	1 431,18
	175	18 463,36	1 448,38
	180	18 682,51	1 465,79
	185	18 904,49	1 483,44
	190	19 129,01	1 501,30
	195	19 356,08	1 519,09
IV	200	19 739,44	1 549,72
	210	20 129,70	1 579,52
	220	20 527,73	1 609,76
V	230	21 157,91	1 659,28
	240	21 807,66	1 710,44
	250	22 477,56	1 763,30
VI	260	23 090,20	1 811,38
	270	23 719,65	1 860,88
	280	24 366,37	1 911,80
	290	25 031,12	1 964,25
VII	300	25 714,02	2 018,20
	310	26 415,48	2 073,06
	320	27 136,42	2 129,70
	330	27 877,17	2 187,90
	340	28 638,19	2 247,82
VIII	350	29 491,41	2 268,57
	360	30 296,76	2 330,52
	370	31 124,43	2 394,19
	380	31 959,27	2 458,41
	390	32 794,52	2 522,66
IX	400	33 527,78	2 579,06
	410	34 277,54	2 636,73
	420	35 044,21	2 695,71
	430	35 828,19	2 756,01
	440	36 629,75	2 817,67
	450	37 456,61	2 881,28
	460	38 276,17	2 944,32

NIVEAU	COEFFICIENT	MONTANT	
		Annuel	Mensuel
	470	39 102,35	3 007,87
	500	41 584,15	3 198,78
X	600	49 860,48	3 835,42
	700	58 138,44	4 472,19

**Convention collective nationale**

**IDCC : 506. – FABRICANTS, IMPORTATEURS ET TRANSFORMATEURS  
DE PRODUITS EXOTIQUES**

**(1<sup>er</sup> avril 1969)**

(Etendue par arrêté du 14 avril 2005,  
*Journal officiel* du 24 avril 2005)

**AVENANT N° 58 DU 14 DÉCEMBRE 2010**

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES (NOUVELLE CLASSIFICATION) POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150407M

IDCC : 506

Entre :

Le syndicat du thé et des plantes à infusion ;

Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGTA CGT-FO ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Les barèmes annexés sont applicables aux entreprises qui ont mis en place les nouvelles classifications résultant de l'accord du 4 novembre 2008.

**Article 2**

*Ressources garanties*

*a) Ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée*

La RMGH comprend le salaire de base et toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'article 13 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la convention collective.

La RMGH, en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, est égale pour chaque coefficient hiérarchique, tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

Dans le cas d'un horaire de travail inférieur à la durée mentionnée en annexe, elle est réduite proportionnellement, sous réserve du respect des dispositions de l'accord du 18 mars 1999.

A cette RMGH s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires calculées selon les dispositions légales.

Pour un niveau et un échelon donnés, la ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée est obtenue :

- en déduisant du montant de la RCA correspondante, la valeur de la prime annuelle telle que prévue à l'article 3 ci-dessous et en divisant le résultat par 12 ;
- en divisant le montant de la RCA par 13 pour les cadres visés par la présente convention.

Aucun salarié (à l'exception notamment des apprentis, des jeunes travailleurs, des travailleurs handicapés et des titulaires de contrats de qualification et d'orientation) ne peut percevoir une rémunération inférieure au minimum fixé par la loi, même si la ressource garantie conventionnelle devait être inférieure à celui-ci.

b) Ressource contractuelle annuelle

La ressource contractuelle annuelle (RCA), instituée par l'avenant n° 33 du 5 avril 1991, en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, est égale, pour chaque coefficient hiérarchique tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

La définition de la RCA est la même que celle de la RMGH visée au a.

La RCA est garantie au personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la régularisation intervenant au 31 décembre de chaque année.

S'il y a lieu, cette régularisation est faite *pro rata temporis* pour le personnel remplissant cette condition d'ancienneté au sens de l'article 19 de la convention collective.

### Article 3

#### Primes

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1998, un barème d'assiette de primes (BAP) est institué. Il sert de base au calcul des différentes primes prévues par la convention collective et l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (travail de nuit, primes de froid et de chaleur, prime d'ancienneté, prime annuelle).

Les montants de ce BAP, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, sont définis en annexe.

Il est attribué, dans chaque établissement, aux ouvriers, employés et TAM comptant au moins 1 an d'ancienneté une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et la détermination de la période de référence, ainsi que la(les) date(s) de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé.

A titre transitoire, pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté, cette prime évoluera progressivement sur 3 ans en appliquant au montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé comme suit en fonction de l'année :

(En pourcentage.)

ANNÉE	ANCIENNETÉ de 1 à 3 ans	ANCIENNETÉ de 3 ans et plus
2011	70	80
2012	70	90
2013	70	100

A l'issue de la période transitoire de 3 ans, les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle égale à 100 % de la RMGH de l'intéressé.

### Article 4

#### Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 14 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## **Barème des salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2011**

*Base 151,67 heures par mois*

*(En euros.)*

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINTS	MONTANT		
				Annuel		Mensuel
				Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	
Ouvriers, employés	I	1	12 à 15	17 341,90	17 478,45	1 365,50
		2	16 à 19	17 522,55	17 660,52	1 379,73
		3	20 à 23	17 677,38	17 816,58	1 391,92
	II	1	24 à 27	17 832,22	17 972,63	1 404,11
		2	28 à 31	18 219,32	18 362,78	1 434,59
		3	32 à 35	18 606,41	18 752,92	1 465,07
	III	1	36 à 39	18 993,51	19 143,07	1 495,55
		2	40 à 43	19 432,22	19 585,23	1 530,10
		3	44 à 47	19 870,93	20 027,39	1 564,64
TAM	IV	1	48 à 51	20 309,64	20 469,56	1 599,18
		2	52 à 55	21 367,70	21 535,95	1 682,50
	V	1	56 à 59	22 425,76	22 602,34	1 765,81
		2	60 à 63	24 180,60	24 371,00	1 903,98
	VI	1	64 à 67	25 935,43	26 139,65	2 042,16
		2	68 à 71	28 967,68	29 195,78	2 280,92
Cadres	VII	1	72 à 75	30 616,14	30 616,14	2 355,09
		2	76 à 79	32 069,02	32 069,02	2 466,85
	VIII	1	80 à 83	33 521,90	33 521,90	2 578,59
		2	84 à 87	45 831,76	45 831,76	3 525,52
	IX	1	88 à 90	58 141,62	58 141,62	4 472,43



# Barème assiette de primes au 1<sup>er</sup> janvier 2011

Base 151,67 heures par mois

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINTS	MONTANT
Ouvriers, employés	I	1	12 à 15	915
		2	16 à 19	970
		3	20 à 23	1 020
	II	1	24 à 27	1 075
		2	28 à 31	1 085
		3	32 à 35	1 090
	III	1	36 à 39	1 110
		2	40 à 43	1 115
		3	44 à 47	1 130
TAM	IV	1	48 à 51	1 145
		2	52 à 55	1 250
	V	1	56 à 59	1 350
		2	60 à 63	1 455
	VI	1	64 à 67	1 555
		2	68 à 71	1 665

Contrepartie opération d'habillage-déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle de 7,62 €.

**Accord professionnel**  
**FONDS D'ASSURANCE FORMATION**  
**DES PROFESSIONS LIBÉRALES**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP

NOR : ASET1150387M

En application de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'UNAPL et les organisations représentatives de salariés au plan national et interprofessionnel ont décidé de ce qui suit :

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

*Objet de l'accord*

La loi du 24 novembre 2009 fait obligation aux OPCA de prélever, sur la participation des employeurs, un pourcentage compris entre 5 et 13 % aux fins de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel et porte sur les collectes professionnalisation et DIF, d'une part, et plan de formation, d'autre part. Conformément à l'article L. 6332-19 du code du travail, ce prélèvement peut être ventilé différemment sur l'une et l'autre des collectes. L'objet du présent accord est de fixer la ventilation des taux appliqués à l'une et à l'autre.

**Article 2**

*Champ de l'accord*

Le champ du présent accord est le même que le champ de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales ; il est annexé à celui-ci.

**Article 3**

*Dispositions générales*

**3.1. Négociation annuelle**

Tous les ans, la partie patronale s'engage à inviter les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel pour négocier et arrêter les ventilations évoquées ci-dessus.

Pour déterminer ces taux, les parties à la négociation s'appuieront sur :

- le taux de prélèvement prévu aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article L. 6332-19 du code du travail ;
- les décisions techniques émanant du FPSPP ainsi que les constats effectués par les OPCA des branches couvertes par le présent accord.

Le taux fixé fera l'objet d'un avenant déposé tel que prévu aux 4.3 et 4.4 ci-dessous.

**3.2. Portée de l'accord**

Les parties signataires décident de conférer une valeur impérative à ses dispositions qui s'appliquent à l'ensemble des entreprises libérales entrant dans le champ d'application défini à l'article 2.

**3.3. Notification**

Le présent accord sera notifié par l'UNAPL ou, à défaut, par la partie la plus diligente des signataires, à l'ensemble des autres organisations parties à la négociation.

**3.4. Dépôt et entrée en vigueur**

A défaut d'opposition au présent accord, exprimée dans les conditions et délais prévus aux articles L. 2331-35 et suivants du code du travail, ses dispositions sont applicables à compter du jour qui suivra son dépôt.

#### **Article 4**

##### *Répartition de la contribution au titre du financement du FPSPP*

La contribution du financement au titre du FPSPP est fixée annuellement lors d'une négociation qui a lieu à partir du mois d'octobre.

Pour la première année, cette négociation a lieu concomitamment à la négociation de l'accord formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales.

A défaut d'accord de branche ayant fixé pour cette année un autre taux de répartition, les pourcentages fixés s'appliquent à la collecte 2010 perçue en 2011 et se répartissent ainsi :

- 50 % sur la collecte professionnalisation et DIF ;
- 50 % sur la collecte plan de formation.

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

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

UNAPL.

##### **Syndicats des salariés :**

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

**ÉQUIPEMENTS THERMIQUES**

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques  
et de génie climatique  
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation  
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2010

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1150409M  
IDCC : 998, 1256

Entre :

La fédération des services énergie environnement (FEDENE),

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La fédération chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CFTC ;

Le syndicat national du chauffage et de la l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

La fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement CGT ;

La fédération générale CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers et ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

PRÉAMBULE

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009, en un véritable droit individuel encadré collectivement dans un but de sécurisation des parcours professionnels.

Ces réformes (accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et, depuis peu, l'ANI du 8 janvier 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009) sont à l'origine d'un ensemble d'outils (entretien professionnel, outils de positionnement et d'évaluation, personnalisation des actions, autoformation et e-formation...) qui permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'est intervenu le présent accord lequel est sans préjudice des textes normatifs à paraître.

Par ailleurs, la loi du 24 novembre 2009 donne la priorité aux personnes éloignées de l'emploi avec notamment la création du FPSPP, de la POE et de la portabilité du DIF. Les parties signataires souscrivent pleinement à ces priorités.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif de :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (VAE, entretien professionnel, bilan de compétences) ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation) ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du DIF, du CIF ;
- préparer les jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'apprentissage ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation.

Les parties signataires rappellent le rôle de la CPNE définie dans l'accord du 21 mai 1996, notamment en matière de formation professionnelle.

Elles conviennent de réexaminer et compléter cet accord au vu des dispositions du présent texte.

En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

## TITRE I<sup>ER</sup>

### CHOIX DE L'OPCA

Il est préalablement rappelé que :

Les entreprises doivent effectuer avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant laquelle la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est due :

- un versement d'au moins 0,50 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe 20 salariés ou plus ;
- un versement d'au moins 0,15 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe moins de 20 salariés,

à un organisme collecteur paritaire agréé au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (art. R. 6331-2, R. 6331-9, L. 6331-14 du code du travail).

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent aussi effectuer à cet organisme paritaire collecteur agréé un versement de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence (art. L. 6331-1, L. 6331-2, L. 6331-3, R. 6331-2 du code du travail).

Pour permettre la mise en place du présent accord, les entreprises mutualiseront les fonds au titre de la professionnalisation (0,5 % et du 0,15 % visés ci-dessus) au sein d'une section professionnelle paritaire de branche d'OPCALIA.

Par ailleurs, une section financière particulière au titre des entreprises de moins de 10 salariés est créée au sein d'OPCALIA.

Cette section professionnelle paritaire se réunira autant que nécessaire afin de gérer les enveloppes financières conformément aux décisions prises par la CPNE de la branche.

Les parties signataires rappellent que le service de proximité apporté par OPCALIA est considéré comme une priorité.

Les dispositions du présent titre ont pour objet d'améliorer la gestion des fonds de la formation.

## TITRE II

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

#### *Objectifs et missions de l'observatoire*

L'observatoire des métiers, créé au niveau de la branche professionnelle, piloté par la CPNE, a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Cette mission générale se décline en trois fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper l'évolution démographique et celle des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- à la lumière de ces deux premières fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

## Article 2

### *Fonctionnement, structure et organisation de l'observatoire*

L'observatoire de métiers est piloté par la CPNE qui lui fixe ses missions dans le cadre de ses compétences, telles que définies à l'article précédent.

En tant que de besoin la CPNE pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail *ad hoc* pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

Les résultats des travaux de l'observatoire seront transmis ainsi qu'un compte rendu portant sur l'utilisation des fonds qu'elle lui aura attribués l'année précédente, à la CPNE avant le 15 mai de chaque année. Ces informations seront aussi transmises, sur accord de la CPNE et suivant les modalités qu'elle définira aux partenaires sociaux de la branche professionnelle.

En vue d'assurer le fonctionnement de l'observatoire, la CPNE décidera en fonction des besoins de la somme qu'elle entend consacrer aux missions qu'elle lui aura confiée.

## Article 3

### *Dispositions financières*

Les parties signataires conviennent de limiter à 75 000 € (soit le maximum prévu par la loi) par an le montant de l'enveloppe financière susceptible d'être affecté, chaque année, au fonctionnement de l'observatoire des métiers.

## TITRE III

### **FORMATION EN ALTERNANCE, PRIORITÉ POUR LA BRANCHE**

## Article 4

### *Apprentissage*

Les parties rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais permet aux :

- apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;
- entreprises de la branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.

Il sera créé au niveau de la branche une bourse de l'emploi pour les apprentis en fin de formation au cas où l'entreprise formatrice ne pourrait garantir un emploi au jeune formé.

Conformément à l'article 42 de la convention collective des OETAM, la CPNE fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux. Sur cette base, les parties signataires s'engagent à adapter et à compléter les conventions collectives.

## Article 5

### *Dispositions financières relatives à l'apprentissage*

Conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, les fonds collectés par OPCALIA seront, en partie, affectés aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) conventionnés par l'Etat ou les régions.

Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

- la CPNE, au regard des recrutements des apprentis réalisés dans les entreprises de la branche, établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
- au plus tard le 30 avril de chaque année, un budget prévisionnel dressé par les CFA sera transmis à la CPNE ;
- la partie des fonds transférée au CFA sera versée par OPCALIA avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année ;
- chaque CFA bénéficiaire sera tenu de transmettre à la CPNE, avant le 15 mai de l'année suivante, un compte rendu annuel d'utilisation des fonds transférés par OPCALIA.

Le CFA transmet obligatoirement l'avis de son conseil de perfectionnement.

La CPNE peut en tant que de besoin auditionner la direction du CFA.

## Article 6

### *Contrat de professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation ont vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnus.

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle reconnue ainsi qu'aux personnes handicapées.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux :

- jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail « Contrat unique d'insertion ».

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.

La durée pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir excéder 50 % de ladite durée (art. L. 6325-12, L. 6325-13, L. 6325-14 du code du travail).

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maternité, de la maladie du titulaire, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

La prise en charge des actions de formation par OPCALIA se fait sur la base d'un forfait horaire qui est établi à 9,15 € à ce jour ou lorsqu'elle porte sur des contrats conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail sur la base de 15 € par heure (art. D. 6332-87 du code du travail). Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation au-delà de cette somme en application de l'article précité en fonction de la nature et du coût de la prestation ; la CPNE est chargée de sa mise en œuvre.

La bourse de l'emploi pour les apprentis prévus à l'article 4 sera ouverte aux titulaires de contrat de professionnalisation à l'issue de leur formation.

Jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement des contrats de professionnalisation.

#### Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 65 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 80 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 70 % et 85 % du Smic dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un même niveau.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation (art. L. 6325-6 du code du travail).

### TITRE IV

## MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

### Article 7

#### *Information et orientation*

#### Entretien professionnel

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit.

#### Passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier ses aptitudes et ses compétences acquises, soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.

La branche adopte le modèle de passeport formation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

## **Article 8**

### *Actions de formation*

La branche entend également reconnaître comme action de formation toute action facilitant l'individualisation des parcours de formation : diagnostics, positionnement, préparation à la VAE, évaluation avec possibilité d'accéder à une formation qualifiante.

En outre la branche :

- favorisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux ;
- portera une attention particulière aux salariés ayant un faible niveau de qualification, à ceux dont la qualification professionnelle pourrait se révéler prochainement obsolète et à ceux qui doivent se reconvertir ;
- encouragera fortement et assurera la promotion de la validation des acquis de l'expérience pour les publics adultes : contrat de professionnalisation adulte, DIF, période de professionnalisation...

La CPNE pourra demander à l'observatoire des métiers une étude sur les emplois à faibles qualifications.

## **Article 9**

### *Développement du tutorat*

Les parties conviennent que le développement des missions de tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître d'apprentissage...) est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

En effet, le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration du jeune dans l'entreprise, la confirmation de son projet professionnel par la transmission de sa propre expérience.

Les missions du tuteur, choisi sur la base du volontariat, ont pour objet :

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

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer de 1 à 3 salariés au maximum.

La branche encourage fortement les entreprises à reconnaître les missions exercées par les tuteurs.

Ainsi, pour favoriser l'exercice de cette mission tutorale, les parties mettent l'accent sur le fait que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation, et en tant que de besoin, d'une formation spécifique.

Jusqu'à 5 % des fonds de la professionnalisation sont réservés à la mission tutorale.

## **Article 10**

### *Période de professionnalisation*

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (art. L. 6324-1 du code du travail) en activité. A cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, elle doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

L'article L. 6324-7 du code du travail prévoit que les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF prévu à l'article L. 6323-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6.

Les parties s'accordent pour que ces actions puissent aussi se dérouler intégralement pendant le temps de travail.

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures, sauf dérogation accordée par la CPNE ne pouvant conduire à une durée inférieure à 42 heures. Cette dérogation ne peut concerner les formations obligatoires liées à la sécurité.

Conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont :

- les salariés en contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisamment adaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans



et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ou qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail (notamment les travailleurs handicapés) ;
- les salariés dont l'incapacité physique a été reconnue par la médecine du travail, et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat mentionné à l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les parties au présent accord conviennent de privilégier la mise en œuvre des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, du fait :

- des évolutions technologiques ;
- des contraintes environnementales ;
- des évolutions des métiers ;
- de l'évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Sur cette base, et conformément à l'article 11 de l'accord national interprofessionnel, la CPNE est chargée du respect de ces priorités ; elle confie le suivi de la mise en œuvre des périodes de professionnalisation à la section paritaire d'OPCALIA.

Jusqu'à 20 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement de la période de professionnalisation.

## Article 11

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

#### Règles générales relatives au DIF

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, a acquis au titre du DIF, au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Pour tout salarié à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé *pro rata temporis*.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF.

La loi prévoit que le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Toutefois, les partenaires s'accordent pour qu'il puisse aussi se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail si le salarié et l'employeur en conviennent.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

#### Désaccord sur le choix de l'action de formation

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices consécutifs (art. L. 6323-12 du code du travail), l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise un forfait de 9,15 € multiplié par le nombre d'heures acquises.

#### Portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail

La portabilité du DIF est régie par :

- pendant la rupture du contrat de travail par les articles L. 6323-17, L. 6323-18, L. 6323-19 et L. 6323-21 du code du travail ;
- pendant la période de chômage ou auprès d'un nouvel employeur par l'article L. 6323-18 du code du travail ;
- en cas de départ à la retraite par l'article L. 6323-20 du code du travail ;
- en cas de rupture conventionnelle par l'article L. 6323-18 du code du travail ;
- en cas de licenciement économique par l'article L. 1233-66 du code du travail ;

Jusqu'à 15 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement du DIF.

## **Article 12**

### *Gestion des fonds*

La section paritaire d'OPCALIA, qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation (et du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés) pourra proposer à la CPNE à la fin du 3<sup>e</sup> trimestre de l'année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA, DIF, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, missions tutorales, observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant dix salariés ou plus peuvent verser volontairement à l'OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et doivent verser à cet organisme les sommes qui n'ont pas fait l'objet d'une utilisation directe avant le 30 décembre de l'exercice considéré.

## **Article 13**

### *Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle*

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

A la demande de la CPNE, l'observatoire des métiers peut procéder à des études sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion professionnelle.

## **Article 14**

### *Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises*

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNE de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment ceux prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

## **TITRE V**

### **RÔLE DES INSTANCES PARITAIRES DE LA BRANCHE**

## **Article 15**

### *Rôle de la CPNE*

Le rôle de la CPNE est défini au titre III « Rôle », 1 « Emploi », 2 « Formation », de l'accord de branche en date du 21 mai 1996.

Les nouvelles missions de la CPNE instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- la CPNE pilote les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne ;
- elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation ;
- elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers ;
- elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et au suivi de leur mise en œuvre ;
- elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
- elle est chargée de la mise en œuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles ;
- elle mène une réflexion sur la fonction tutorale ;
- elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans ;
- elle examine les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche ;
- elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts avec les institutionnels.

Dans le cadre de la gestion des fonds (art. 12), elle peut décider d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

La CPNE se réunira dans les 3 mois après la signature du présent accord et établira un calendrier.

## **TITRE VI**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

## **Article 16**

### *Application de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

#### Bilan d'application

Les signataires de l'accord se réunissent tous les 3 ans en vue d'en faire le bilan d'application conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de l'article 15 du présent texte.

#### **Article 17**

##### *Adhésion, révision et dénonciation*

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

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

#### **Article 18**

##### *Formalités de dépôt*

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Fait à Paris, le 8 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/13

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Accoupage et sélection avicoles (entreprises) :</b> avenant « Salaires » n° 73 du 26 janvier 2011.....	83
<b>Conchyliculture :</b> avenant n° 1 du 14 janvier 2011 à l'accord du 18 juillet 2006 relatif à la formation professionnelle.....	85
<b>Conchyliculture :</b> avenant n° 16 du 14 janvier 2011 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	95
<b>Exploitations agricoles (ingénieurs et cadres) :</b> avenant n° 43 du 1 <sup>er</sup> décembre 2010 .....	96

Brochure n° 3606

**Convention collective nationale**

IDCC : 7009. – **ENTREPRISES D'ACCOUVAGE  
ET DE SÉLECTION AVICOLES**

AVENANT « SALAIRES » N° 73 DU 26 JANVIER 2011

NOR : *AGRS1197038M*  
IDCC : *7009*

Entre :

Le syndicat national des accoueurs (SNA) ;

La confédération française de l'aviculture (CFA),

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires horaires de la convention collective nationale pour les salariés des entreprises d'accouage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention) sont fixés au 1<sup>er</sup> janvier 2011 selon les barèmes suivants.

**Article 2**

*Barème des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2011*

Base 35 heures hebdomadaires

*(En euros.)*

QUALIFICATION	NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I. – Ouvriers et employés non spécialisés	I	9,03	1 369,55
II. – Ouvriers et employés spécialisés			
Echelon 1	II	9,06	1 374,10
Echelon 2	III	9,11	1 381,68
III. – Ouvriers qualifiés			
Chef d'équipe 1 <sup>er</sup> degré :			
Echelon 1	IV	9,20	1 395,33
Echelon 2	V	9,26	1 404,43
Echelon 3	VI	9,45	1 433,25

QUALIFICATION	NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV. – Techniciens			
Chef d'équipe 2 <sup>e</sup> degré :			
Echelon 1	VII	9,80	1 486,33
Echelon 2	VIII	10,32	1 565,20
Echelon 3	IX	11,01	1 669,85
V. – Ingénieurs et cadres			
Echelon 1	VII	9,80	1 486,33
Echelon 2	VIII	10,32	1 565,20
Echelon 3	IX	11,01	1 669,85
VI. – Encadrement			
Chef de service	IX	11,01	1 669,85
Directeur de département	X	14,70	2 229,50
Directeur	XI	19,24	2 918,07

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 2,75 € pour 100 points.

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Fait à Paris, le 26 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3618

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE**

AVENANT N° 1 DU 14 JANVIER 2011  
À L'ACCORD DU 18 JUILLET 2006 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : AGRS1197035M  
IDCC : 7019

Entre :

Le syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

D'une part, et

L'union maritime CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

La fédération maritime CGT ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord, dans le cadre des dispositions de la 6<sup>e</sup> partie, livre III, du code du travail et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle.

Considérant l'article 43 de la loi n° 2009-1437 qui prévoit que la validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) expire au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2012, le conseil de gestion du FAF pêche et cultures marines lors de la réunion du 12 février 2010 et le bureau AGEFOS PME lors de la réunion du 18 février 2010 ont adopté une délibération commune prévoyant un rapprochement avec AGEFOS PME sous réserve du respect des conditions de mise en œuvre suivantes :

- disposer d'une autonomie décisionnelle sur les orientations de formation professionnelle liées aux spécificités des métiers de la mer ;
- garder une représentativité effective au sein d'une section paritaire professionnelle ;
- sauvegarder les modes de prises en charge atypiques de cofinancements pour des formations maritimes longues et qualifiantes ;
- conserver le dispositif de « guichet unique » salariés-non salariés tel que prévu dans la loi d'orientation pêche de 1997 ;
- veiller au maintien de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la pêche afin de disposer des données qualitatives et quantitatives pour l'emploi ;
- assurer la reprise du personnel de l'organisme pour des raisons sociales évidentes mais également pour conserver au sein et au service de la profession une expertise et une technicité utiles aux entreprises comme aux salariés (cette intégration devant se faire dans un secteur géographique de Bretagne Sud) ;
- transférer au profit de la section paritaire professionnelle pêche et cultures marines le solde positif des réserves au 31 décembre du dernier exercice du FAF pêche et cultures marines, réserves générées au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés dans le cadre de la réalisation de leur projet professionnel, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.



La formation professionnelle qui est mise en œuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit permettre d'améliorer la bonne marche et à la compétitivité des entreprises conchyliques et contribuer au développement individuel des salariés.

Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir tels qu'ils sont définis ci-dessous :

- définir les priorités de la branche en matière de formation professionnelle ;
- contribuer au maintien des salariés dans l'emploi, en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des techniques, de l'organisation du travail et des attentes des clients ;
- concourir à la réalisation des projets professionnels et à l'évolution professionnelle ainsi qu'à la mobilité des salariés ;
- permettre par le rapprochement du milieu professionnel et éducatif une meilleure insertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi dans la conchyliculture ;
- permettre le développement de la formation professionnelle dans le cadre géographique des 7 sections régionales conchyliques.

Considérant les enjeux majeurs et priorités ainsi définis, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information et de concertation tant au niveau de la branche que des entreprises.

Elles affirment leur volonté de construire et de mettre en œuvre un dispositif de formation de branche efficace, cohérent avec les besoins en matière de gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels.

Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des nouvelles mesures et dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle et conviennent de ce qui suit.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

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

##### *Droit individuel à la formation (DIF)*

##### Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Ce droit de 20 heures par an s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004. La condition d'ancienneté s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail.

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent bénéficie d'un droit individuel à la formation au prorata de son temps annuel de travail par rapport à 1 607 heures.

##### Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à 1 mois, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation au cours d'une année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à 1 mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

Pour tout autre motif de suspension du contrat, y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est intégralement maintenu.

##### Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquises chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés titulaires d'un contrat intermittent, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a accumulé un nombre d'heures au moins équivalant à la durée de la formation.

## Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation, calculé *pro rata temporis*, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

### Modalités d'utilisation du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation, conformément aux modalités du présent accord, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Pour une formation n'excédant pas 1 mois, le salarié devra faire sa demande 2 mois avant le départ en formation.

Pour une formation s'étalant sur plus de 3 mois, le salarié devra faire sa demande 2 mois avant le départ en formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. On pourra utiliser un document établi par l'OPCA de branche.

L'accord écrit doit notamment préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et horaires de cette formation.

Le document écrit est transmis à l'OPCA de branche qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation par rapport aux orientations prioritaires définies par le présent accord. L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées aux articles L. 6323-14 et D. 6321-6 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il lui notifie son refus par écrit.

Après le refus par l'employeur pendant deux années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

## DIF prioritaire

Seules les actions de formation effectuées au titre du DIF entrant dans le cadre des actions prioritaires ainsi que les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétences qui s'inscrivent dans une démarche d'obtention d'un certificat de qualification professionnelle conventionnel, définies dans le présent accord, peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA de branche au titre des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation.

Les actions prioritaires sont strictement définies par la liste des modules de formation des CQP « Ouvrier conchylicole qualifié » et « Responsable d'exploitation conchylicole ».

### Bénéfice du DIF en cas de départ de l'entreprise

Les conditions d'utilisation des heures capitalisées au titre du DIF, en cas de démission ou de licenciement, sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de licenciement (hormis licenciement pour faute lourde), et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, le montant dû par l'entreprise, correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par 9,15 €, peut alors permettre le financement de tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience (VAE). Dans ce cas, lorsque la formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule sur le temps de travail.

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou au terme d'un contrat ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié a la possibilité de mobiliser des droits DIF pour se former en dehors de l'entreprise où il les a acquis, soit pendant la période de chômage, soit chez un nouvel employeur.

La somme mobilisable correspond au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire horaire professionnalisation fixé à 9,15 €. Cette somme est imputable sur les fonds de la section « professionnalisation ».

Les salariés sont informés dans la lettre de licenciement de leurs droits en matière de DIF, et notamment de la possibilité de demander, avant la fin du préavis, à bénéficier dans ce cadre d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de VAE.

Le certificat de travail remis à l'expiration du contrat de travail indique les droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que le nom de l'OPCA compétent pour la prise en charge de sa demande de financement du DIF portable.

## Article 2

### *Professionnalisation*

#### Contrat de professionnalisation

La professionnalisation pour un salarié conchylicole comporte :

- des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) ;
- l'acquisition de compétences par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs fonctions en relation avec les qualifications recherchées ;
- des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance, alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou de plusieurs fonctions, en rapport avec la ou les qualifications recherchées.

Un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit son niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI-CIE et CUI-CAE).

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat d'engagement maritime.

#### Actions prises en charge

La liste des formations ou certifications prises en charge par le financement de l'OPCA de branche, considérées comme prioritaires à la date de la signature du présent accord, est la suivante :

- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole ;
- certificats de qualification professionnelle de la branche conchylicole (CQP) ;
- diplômes ou titres, ou certificat, ou permis ou capacités, dans le domaine maritime ;
- qualifications professionnelles reconnues par la CPNE de la branche ;
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.

#### Durée de la formation

Les partenaires sociaux considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée peut être allongée au-delà de la limite légale de 12 mois pour être portée jusqu'à 24 mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- lorsque les règlements d'examens des formations diplômantes ou les référentiels des formations qualifiantes le justifient ;
- pour toute formation ou parcours de professionnalisation arrêté par la CPNE.

La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % sans dépasser 40 % dans les cas suivants :

a) Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels et de la langue française pour s'engager dans un processus qualifiant ;

b) Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ou certificat ou d'un permis ou d'une capacité, dans le domaine maritime ;

c) La mise en œuvre des CQP peut conduire à une durée de formation allant au-delà de 25 % de la durée du contrat. Il appartiendra à la CPNE de définir pour chaque CQP la durée nécessaire de formation et d'ouvrir la possibilité de mise en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le plafond de 40 % de la durée de formation pourra être porté à 50 % dès lors que le contrat est conclu à durée indéterminée.

## Forfaits horaires

La prise en charge financière par l'OPCA de branche, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation, est limitée à 12 € par heure pour le temps de formation réalisé par l'organisme de formation ou le service interne de formation de l'entreprise.

Au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, s'il s'avère nécessaire, par un organisme externe. Ces heures s'ajoutent à celles prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 2 du présent accord pour le contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait de 15 €.

En cas d'insuffisance de ressources financières, la SPP pêche et cultures marines pourra ajuster les types de prise en charge.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable de l'OPCA de branche et dans la limite des fonds disponibles.

## Fonction tutorale

La réussite du contrat de professionnalisation implique une évaluation, un accueil et un suivi du salarié.

Pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise peut désigner un tuteur parmi les salariés permanents et volontaires, justifiant de 2 ans d'expérience minimum en lien avec la certification visée.

Un salarié ne peut exercer sa fonction de tuteur qu'à l'égard de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au maximum.

L'employeur ne peut exercer sa fonction de tuteur qu'à l'égard de 2 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au maximum.

Le tuteur a notamment pour rôle :

- d'accueillir le salarié ;
- d'aider, informer et guider le salarié pendant la durée du contrat ;
- de veiller au respect du planning des formations ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles, lors des périodes d'emploi ;
- de s'assurer que le salarié se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit pouvoir bénéficier au préalable d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les entreprises sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.

Les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par l'OPCA de branche pour un montant forfaitaire par tuteur, ou personne assurant la formation tutorale, de 230 € par mois, dans la limite maximale de 6 mois.

Ce plafond mensuel est majoré de 50 %, lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne un public prioritaire (jeunes de 12 à 25 ans n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou bénéficiaires de minima sociaux, ou ayant bénéficié de minima sociaux, ou ayant bénéficié d'un CUI).

Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation de 15 € par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée par l'OPCA de branche à l'organisme chargé de cette formation.

Les actions de tutorat sont prises en charge au titre de la professionnalisation par l'OPCA de branche dans la limite des moyens disponibles.

## Rémunération du salarié

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation conclus conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Ce pourcentage ne pourra être inférieur à un pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation, comme suit :

SITUATION DU SALARIÉ	POURCENTAGE DU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification inférieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	60 % pendant les 6 premiers mois 70 % au-delà de 6 mois de travail
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification égale ou supérieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	70 % pendant les 6 premiers mois 75 % au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 ans avec une qualification inférieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	75 % pendant les 6 premiers mois 80 % au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 ans avec une qualification égale ou supérieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	80 % pendant les 6 premiers mois 85 % au-delà de 6 mois de travail

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages sur le Smic en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

#### Période de professionnalisation

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Ce dispositif est ouvert notamment aux :

- salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité, ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- travailleurs handicapés ;
- salariés en contrat unique d'insertion (CUI-CIE ou CUI-CAE) en CDD ou en CDI.

Ce dispositif est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole ;
- certificats de qualification professionnelle de la branche conchylicole (CQP) ;
- diplômes ou titres, ou certificats, ou permis, ou capacités, dans le domaine maritime ;
- qualifications professionnelles reconnues par la CPNE de la branche ;
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.

Les heures de formation passées par le salarié en formation, liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord des deux parties formalisé par écrit.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent, par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises. Ils portent également sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

## Financement des périodes de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation encore disponibles.

En cas d'insuffisance de ressources financières, la SPP pêche et cultures marines pourra ajuster les critères de prise en charge.

## TITRE II

### RÔLE ET MISSION DES INSTANCES PARITAIRES

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

##### *Rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle*

Les parties signataires décident de créer, en vertu de la loi du 4 mai 2004, une commission paritaire nationale de l'emploi en matière de formation professionnelle (CPNE).

La CPNE définit des orientations, émet des propositions concertées, des avis paritaires dans le domaine de la relation emploi-formation-qualification.

Elle veille à la mise en œuvre de ces orientations, en particulier par l'OPCA de branche et, à cet égard, elle est légitime pour émettre des directives aux organismes paritaires de la branche professionnelle et des recommandations aux pouvoirs publics ainsi qu'à toute autre instance intervenant dans le champ de l'emploi, de la formation et des qualifications.

Toutefois, la CPNE ne constitue pas une instance de négociation en matière d'emploi et de qualification. Elle est distincte de la commission nationale de négociation prévue à l'article 9 de la convention collective qui se réunit pour débattre et conclure des accords sur ces sujets.

Les parties signataires décident de définir le rôle de la CNPE en matière de formation professionnelle qui est en particulier chargée des missions suivantes :

1. Pilotage d'accompagnement et de suivi de la mise en œuvre de l'accord relatif à la formation professionnelle.
2. Concertation et contractualisation :
  - elle examine les modalités et fait toute proposition nécessaire à la mise en œuvre des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes ;
  - elle participe à la préparation, au suivi, à l'évaluation des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle de l'Etat, en particulier les contrats d'études prospectives et les engagements de développement de la formation ;
  - elle détermine les qualifications pouvant être préparées par voie de contrat de professionnalisation ainsi que les objectifs des formations assurées dans le cadre de périodes de professionnalisation ;
  - elle veille à la cohérence entre les différentes certifications de la conchyliculture inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - elle adopte des positions professionnelles communes sur des projets ministériels relatifs à l'évolution des diplômes et des titres ;
  - elle crée les certificats de qualification professionnelle (CQP) et autres certifications professionnelles, elle en diffuse la liste, les délivre, les supprime, entreprend, en tant que de besoin, toutes démarches pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles ou leur radiation ;
  - elle met en œuvre le dispositif de validation des acquis de l'expérience pour favoriser le développement de carrière des salariés.

#### Article 2

##### *Partenariats de la branche au niveau territorial et national*

Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par la branche dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existantes, notamment au sein du ministère de l'éducation nationale.

Elles soulignent également leur volonté de voir la branche s'investir dans le cadre des travaux et réflexions menées par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle, en étroite collaboration avec les sections régionales conchyliques.

## TITRE III

### DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle en conchyliculture.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et conformément à la date d'expiration de l'agrément du FAF pêche et cultures marines prévu par l'article 43 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, les signataires désignent AGEFOS PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle.

Au sein de cet organisme est créée une section professionnelle paritaire (SPP) réservée aux entreprises des pêches et des cultures marines.

La SPP devra, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE de la branche.

Un protocole portant sur la composition et le fonctionnement de cette SPP sera conclu entre, d'une part, les signataires du présent accord et, d'autre part, AGEFOS PME afin de formaliser les relations entre la SPP et l'OPCA.

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

##### *Financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salariés*

Les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation une participation au minimum égale à 0,55 % du montant de rémunérations versées pendant l'année en cours.

Ils doivent effectuer ce versement avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,55 % définie ci-dessus.

Sur les 0,55 % versés à l'OPCA désigné, le pourcentage de 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année est affecté à :

- la mutualisation du droit individuel à la formation prioritaire ;
- aux actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- aux actions de préparation et d'exercice de la formation tutorale ;

Le solde de la participation minimale de 0,55 % est versé à l'OPCA de branche.

#### **Article 2**

##### *Financement des actions de formation des employeurs de 10 à 19 salariés*

Les employeurs occupant de 10 à 19 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation une participation au minimum égale à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1,05 % définie ci-dessus, les employeurs doivent effectuer un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA de branche au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à formation.

Le reste de la participation minimale de 1,05 % doit être utilisée selon les modalités définies par l'article L. 6331-19 du code du travail.

#### **Article 3**

##### *Financement des actions de formation des employeurs de 20 salariés et plus*

Les employeurs occupant 20 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation une participation au minimum égale à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1,60 % définie ci-dessus, les employeurs doivent effectuer :

- un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA de branche au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à formation.

Le reste de la participation minimale de 1,60 % doit être utilisée selon les modalités définies par l'article L. 6331-19 du code du travail.

Quel que soit le niveau de la participation effectivement due, un montant minimum annuel est fixé à :

- 25 € au titre du plan de formation ;
- 10 € au titre de la professionnalisation et du DIF.

#### **Article 4**

##### *Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)*

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application déterminé à l'article 3.

Considérant les incertitudes liées à la mise en œuvre progressive en 2010 des dispositions législatives, réglementaires, contractuelles et conventionnelles, et plus spécifiquement celles liées à la loi du 24 novembre 2009, les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit.

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation, soit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Par exemple, pour l'année 2011, le taux de participation au financement du FPSPP, fixé par arrêté ministériel à 10 % de l'obligation légale de la participation des entreprises au financement de la formation, se répartit comme suit :

- à 10 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de moins de 10 salariés (art. L. 6331-2 du code du travail), soit 0,055 % de la masse salariale, dont 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;
- à 10 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 salariés et plus (art. L. 6331-9 du code du travail), soit 0,14 % de la masse salariale, dont 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Par exception au principe ci-dessus, le taux est à 10 % de 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail), soit 0,105 % de la masse salariale, dont 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

## Article 5

### *Dispositions relatives au financement du paritarisme*

Conformément à l'article 10 de la convention collective nationale de la conchyliculture, les parties signataires conviennent de confier à AGEFOS PME le recouvrement de la cotisation au titre du financement du paritarisme. La première année, le taux de cotisation est fixé à 1 % de la masse salariale pour les entreprises relevant de la convention de la conchyliculture.

Un avenant sera signé entre l'OPCA et les parties signataires pour définir annuellement les obligations des parties et les frais de collecte.

## TITRE IV

### CONTRAT EMPLOI-FORMATION

Le contrat emploi-formation agricole vise à permettre aux salariés saisonniers d'accéder à des formations pendant les périodes de faible activité. Le contrat emploi-formation est un contrat à durée déterminée (art. L. 1242-3° du code du travail). Il doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion et peut être renouvelé une fois. En outre, les dispositions des articles L. 1242-8, L. 1243-8 et L. 1243-10, L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail (relatives, notamment, aux durées maximales des CDD, à l'indemnité de fin de contrat ainsi qu'au délai de carence compris entre 2 embauches en CDD sur un même poste) ne lui sont pas applicables.

La durée du contrat emploi-formation est au minimum de 4 mois et au maximum de 18 mois, renouvellements inclus. La durée de la formation est au maximum de 25 % de la durée du contrat.

Les coûts relatifs aux périodes de formation sont pris en charge au titre du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CIF-CDD). Les coûts de formation ne seront pas pris en charge par l'OPCA de branche mais par l'OPACIF dont relève l'entreprise conchylicole.



TITRE V  
**DISPOSITIONS DIVERSES**

*Date d'effet de l'accord*

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

*Durée et portée juridique de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable aux salariés.

*Dépôt, publicité et extension*

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Il est déposé par la partie la plus diligente auprès de :

- en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75139 Paris Cedex 03 ;
- en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 Paris ;
- en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, à la direction des affaires maritimes, sous-direction des gens de mer, du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire, 3, place Fontenoy, 75700 Paris 07 SP.

Fait à Paris, le 14 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3618

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE**

**AVENANT N° 16 DU 14 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011**

NOR : *AGRS1197036M*  
IDCC : 7019

Entre :

Le syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

D'une part, et

L'union maritime CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

La fédération maritime CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les salaires minima garantis sont les suivants :

*(En euros.)*

ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE minimum conventionnel
1	9,00
2	9,13
3	9,36
4	9,66
5	10,75
6	14,14

**Article 2**

*Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Article 3**

*Entrée en vigueur*

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

Fait à Paris, le 14 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7517. – INGÉNIEURS ET CADRES**  
**D'EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(2 avril 1952)**

(Etendue par arrêté du 13 octobre 1953,  
*Journal officiel* du 28 octobre 1953)

---

**AVENANT N° 43 DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2010**

NOR : AGRS1197037M  
IDCC : 7517

---

Entre :

La fédération nationale de la propriété privée rurale ;  
La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles ;  
La fédération nationale du bois ;  
Les entrepreneurs des territoires ;  
L'union nationale des entrepreneurs du paysage,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;  
La CFTC-Agri ;  
La FGTA FO ;  
La FGA CFDT ;  
La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Suite à une augmentation du taux de la cotisation santé, la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 est modifiée comme suit :

Au 1<sup>o</sup> du paragraphe 1 de l'article 7, le taux de cotisation de 13,20 % est remplacé par celui de 13,30 %.

A l'article 10,

- à l'alinéa 1 : le taux de cotisation de 3,20 % est remplacé par celui de 3,30 % et celui de 2,80 % par celui de 2,90 % ;
- à l'alinéa 2 : la part du taux de cotisation affecté à la couverture du risque santé est supportée à raison de 53,10 % par le salarié, au lieu de 53,13 % et de 46,90 % par l'employeur, au lieu de 46,87 %.

**Article 2**

Ces modifications prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2011, sous réserve de la publication à cette date de l'arrêté d'extension. A défaut, cet avenant sera applicable le premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

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

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110130-000311

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---