

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2011/15 DU 7 MAI 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 ...	107

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/15

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Alimentaires (industries) : avenant n° 91 du 24 février 2011 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> février 2011.....</b>	4
<b>Alimentaires (industries [Bretagne Ouest Atlantique]) : accord du 15 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2011 .....</b>	8
<b>Ameublement (fabrication) : accord du 23 février 2011 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> mars 2011 .....</b>	10
<b>Banque populaire : accord du 3 mars 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011.....</b>	13
<b>Banque populaire : accord du 15 décembre 2010 relatif au dialogue social .....</b>	15
<b>Banque populaire : accord du 15 décembre 2010 relatif aux absences pour événements familiaux .....</b>	18
<b>Banque populaire : accord du 15 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle.....</b>	20
<b>Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 22 février 2011 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2011.....</b>	22
<b>Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 22 février 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> mars 2011 .....</b>	24
<b>Biscuiteries, chocolateries, préparations pour entremets (industries) : avenant du 14 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....</b>	26
<b>Biscuiteries, chocolateries, préparations pour entremets (industries) : avenant du 4 janvier 2011 relatif aux classifications et aux primes au 1<sup>er</sup> janvier 2011 .....</b>	31
<b>Charcutières (industries) : accord du 26 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....</b>	36
<b>Chaussure (industrie [ouvriers, ETAM]) : accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011 .....</b>	41
<b>Immobilier : avenant n° 49 du 17 mars 2011 relatif à la prévoyance et aux frais de santé.....</b>	43
<b>Immobilier : avenant n° 50 du 17 mars 2011 relatif à la prévoyance et aux frais de santé.....</b>	45
<b>Jeux, jouets (industries) : avenant n° 51 du 7 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....</b>	49
<b>Médecine du travail (services interentreprises) : accord du 10 février 2011 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2011 .....</b>	51
<b>Médecine du travail (services interentreprises) : accord du 10 février 2011 relatif aux frais de déplacement et de repas au 1<sup>er</sup> janvier 2011 .....</b>	55
<b>Médecine du travail (services interentreprises) : avenant n° 1 du 20 janvier 2011 à l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la formation professionnelle.....</b>	57
<b>Métallurgie (région parisienne [OETAM]) : accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....</b>	58
<b>Notariat : avenant n° 18 du 17 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....</b>	63
<b>Particulier employeur (salariés) : adhésion par lettre du 3 décembre 2010 du syndicat des particuliers employeurs à la convention.....</b>	65
<b>Promotion-construction : avenant n° 29 du 1<sup>er</sup> mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011.....</b>	66
<b>Quincaillerie (employés, personnel de maîtrise et cadres) : accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima .....</b>	68

	Pages
<b>Remontées mécaniques (employés) :</b> avenant n° 76 du 23 novembre 2010 relatif aux salaires minimaux et aux primes.....	70
<b>Remontées mécaniques (ingénieurs et cadres) :</b> avenant n° 70 du 23 novembre 2010 relatif aux salaires minimaux et aux primes .....	76
<b>Remontées mécaniques (ouvriers) :</b> avenant n° 76 du 23 novembre 2010 relatif aux salaires minimaux et aux primes.....	82
<b>Remontées mécaniques (techniciens et agents de maîtrise) :</b> avenant n° 74 du 23 novembre 2010 relatif aux salaires minimaux et aux primes .....	88
<b>Transports routiers (ouvriers) :</b> avenant n° 100 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis.....	94
<b>Transports routiers (employés) :</b> avenant n° 86 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis.....	98
<b>Transports routiers (techniciens et agents de maîtrise) :</b> avenant n° 84 du 23 février 2011 relatif aux salaires mensuels garantis .....	101
<b>Transports routiers (ingénieurs et cadres) :</b> avenant n° 76 du 23 février 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties .....	104

Brochure n° 3127

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS**  
**ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

**AVENANT N° 91 DU 24 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2011**

NOR : ASET1150460M  
IDCC : 1396

Entre :

L'ADEPALE,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FNAA CGC ;

La FGTA CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Barème des salaires minima applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2011

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (151,67 heures)
120	9,04	1 371,10
125	9,09	1 378,68
130	9,11	1 381,71
135	9,14	1 386,26
140	9,15	1 387,78
145	9,17	1 390,81
150	9,24	1 401,43
155	9,30	1 410,53
160	9,36	1 419,63
165	9,43	1 430,25
170	9,50	1 440,87
175	9,64	1 462,10
180	9,79	1 484,85
185	9,94	1 507,60
190	10,08	1 528,83
195	10,22	1 550,07

COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (151,67 heures)
200	10,36	1 571,30
205	10,43	1 581,92
210	10,61	1 609,22
215	10,82	1 641,07
220	11,05	1 675,95
225	11,31	1 715,39
230	11,52	1 747,24
235	11,77	1 785,16
240	12,01	1 821,56
245	12,28	1 862,51
250	12,52	1 898,91
255	12,77	1 936,83
260	13,02	1 974,74
265	13,25	2 009,63
270	13,51	2 049,06
275	13,77	2 088,50
280	14,02	2 126,41
285	14,26	2 162,81
290	14,52	2 202,25
295	14,77	2 240,17
300	15,02	2 278,08
305	15,27	2 316,00
310	15,52	2 353,92
315	15,76	2 390,32
320	16,03	2 431,27
325	16,28	2 469,19
330	16,53	2 507,11
335	16,78	2 545,02
340	17,02	2 581,42
345	17,28	2 620,86
350	17,48	2 651,19
355	17,75	2 692,14
360	18,00	2 730,06
365	18,24	2 766,46
370	18,50	2 805,90
375	18,76	2 845,33
380	19,01	2 883,25
385	19,26	2 921,16
390	19,51	2 959,08
395	19,75	2 995,48



COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (151,67 heures)
400	20,02	3 036,43
405	20,25	3 071,32
410	20,50	3 109,24
415	20,75	3 147,15
420	21,00	3 185,07
425	21,26	3 224,50
430	21,52	3 263,94
435	21,76	3 300,34
440	22,00	3 336,74
445	22,26	3 376,17
450	22,51	3 414,09
455	22,76	3 452,01
460	23,01	3 489,93
465	23,25	3 526,33
470	23,49	3 562,73
475	23,76	3 603,68
480	24,01	3 641,60
485	24,26	3 679,51
490	24,50	3 715,92
495	24,76	3 755,35
500	25,01	3 793,27
505	25,26	3 831,18
510	25,51	3 869,10
515	25,76	3 907,02
520	25,99	3 941,90
525	26,28	3 985,89
530	26,51	4 020,77
535	26,75	4 057,17
540	27,01	4 096,61
545	27,25	4 133,01
550	27,51	4 172,44
555	27,76	4 210,36
560	28,01	4 248,28
565	28,25	4 284,68
570	28,51	4 324,11
575	28,77	4 363,55
580	29,02	4 401,46
585	29,26	4 437,86
590	29,52	4 477,30
595	29,75	4 512,18

COEFFICIENT	TAUX	MONTANT MENSUEL (151,67 heures)
600	30,02	4 553,13
605	30,26	4 589,53
610	30,50	4 625,94
615	30,75	4 663,85
620	31,00	4 701,77
625	31,26	4 741,20
630	31,51	4 779,12
635	31,77	4 818,56
640	32,00	4 853,44
645	32,26	4 892,87
650	32,50	4 929,28
655	32,77	4 970,23
660	33,00	5 005,11
665	33,26	5 044,54
670	33,50	5 080,95
675	33,76	5 120,38
680	34,02	5 159,81
685	34,27	5 197,73
690	34,51	5 234,13
695	34,76	5 272,05
700	35,01	5 309,97

## 2. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes.

## 3. Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

## 4. Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3127

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS  
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

**ACCORD DU 15 MARS 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2011  
(BRETAGNE OUEST ATLANTIQUE)**

NOR : ASET1150458M

IDCC : 1396

Entre :

Le syndicat des fabricants d'aliments conservés de Bretagne Ouest Atlantique,

D'une part, et

Le syndicat de l'alimentation CFDT,

D'autre part,

suite aux négociations intervenues entre les précités, il a été convenu ce qui suit :

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

L'évolution des salaires minima pour l'année 2011 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1<sup>er</sup> mars 2011.

*Barème des minima applicables au 1<sup>er</sup> mars 2011*

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION TOTALE (taux horaire x 151,67 heures)
I	120	9,04	1 371,10
	125	9,10	1 380,20
	130	9,12	1 383,23
	135	9,15	1 387,78
	140	9,18	1 392,33
II	145	9,22	1 398,40
	150	9,29	1 409,01
	155	9,35	1 418,11
	160	9,42	1 428,73
	165	9,49	1 439,35

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION TOTALE (taux horaire x 151,67 heures)
III	170	9,63	1 460,58
	175	9,76	1 480,30
	180	9,90	1 501,53
	185	10,05	1 524,28
	190	10,19	1 545,52
	195	10,34	1 568,27

## Article 2

### *« Aération » de la grille des minima*

Les parties ont convenu de poursuivre, toute chose étant égale par ailleurs, et notamment le niveau des minima sociaux tels que définis par le gouvernement au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'« aération » de la grille des minima, à savoir rétablir à terme un écart de 15 % entre le coefficient 120 et le coefficient 195.

## Article 3

### *Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage*

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assujettis au port d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne constituaient pas du temps de travail effectif, le présent accord revalorise, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la contrepartie financière forfaitaire à 156,31 € bruts annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente contrepartie ne se cumule pas avec toute autre disposition ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions retenues prévoient une contrepartie au moins égale au montant minimum forfaitaire ci-dessus.

## Article 4

### *Formalités de dépôt. – Publicité*

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique), conformément aux dispositions du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT  
(Fabrication)**

**ACCORD DU 23 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> MARS 2011**

NOR : ASET1150459M  
IDCC : 1411

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

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, à :

*(En euros.)*

ÉCHELON	SALAIRE
AP 11	1 365
AP 21	1 367
AP 22	1 369
AP 31	1 374
AP 32	1 385
AP 41	1 437
AP 42	1 455
AP 51	1 573

**Article 2**

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67heures s'élève, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, à :

*(En euros.)*

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
AF 1	250	1 365
AF 2	255	1 367
AF 3	260	1 369
AF 4	265	1 370
AF 5	275	1 371
AF 6	285	1 372
AF 7	300	1 375
AF 8	315	1 384
AF 9	330	1 398
AF 10	345	1 400

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
AF 11	365	1 454
AF 12	385	1 490
AF 13	405	1 525
AF 14	425	1 582
AF 15	450	1 610
AF 16	475	1 666
AF 17	500	1 720

### Article 3

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents d'encadrement pour 151,67heures s'élève, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, à :

*(En euros.)*

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
AE 1	300	1 375
AE 2	330	1 398
AE 3	365	1 454
AE 4	385	1 490
AE 5	425	1 590
AE 6	500	1 720
AE 7	640	2 150

### Article 4

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151,67heures s'élève, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, à :

*(En euros.)*

ÉCHELON	SALAIRE
C 11	1 750
C 12	1 964
C 13	2 124
C 21	2 480
C 22	2 665
C 23	2 900
C 31	3 280
C 32	3 500
C 33	3 800

### Article 5

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 6**

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Fait à Paris, le 23 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

GPFO ;  
UNAMA ;  
UNIFA.

### **Syndiats de salariés :**

FIBOPA CFE-CGC ;  
FNCB CFDT  
FGFO.

**Accord professionnel**

**BANQUE POPULAIRE**

ACCORD DU 3 MARS 2011  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150461M

Les parties signataires réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue au niveau des branches professionnelles par l'article L. 2241-1 du code du travail, et à la suite de trois réunions tenues le 15 décembre 2010 et les 3 et 23 février 2011, sont convenues des mesures qui suivent.

**PRÉAMBULE**

En optant pour la définition de mesures salariales différenciées selon le niveau de rémunération des salariés, les parties signataires ont souhaité signifier l'attention toute particulière qu'elles ont portée lors de l'élaboration desdites mesures aux collaborateurs de la branche Banque populaire disposant des rémunérations les moins élevées.

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

*Champ d'application*

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

**Article 2**

*Salaire de référence*

Le salaire de référence est égal au salaire annuel de base conventionnel constaté au mois de février 2011 pour un temps plein.

**Article 3**

*Mesures salariales*

Les bénéficiaires des mesures salariales visées au présent article sont les salariés des entreprises susvisées des niveaux de classification A à K inclus, inscrits à l'effectif des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2010 et au 1<sup>er</sup> mars 2011 :

Au 1<sup>er</sup> mars 2011, une mesure salariale d'un montant de 250 € bruts est versée aux salariés dont le salaire de référence est au plus égal à 70 000 € pour un temps plein.

Le montant de cette mesure est calculé proportionnellement au temps de travail des salariés.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, ce montant est intégré dans le salaire de base annuel des salariés bénéficiaires.

A partir du 1<sup>er</sup> mars 2011, les salaires de base annuels temps plein sont augmentés de :

- 250 € bruts annuels pour les salariés dont le salaire de référence est au plus égal à 30 000 € pour un temps plein ;
- 200 € bruts annuels pour les salariés dont le salaire de référence est supérieur à 30 000 € et au plus égal à 70 000 € pour un temps plein.

Ainsi, en pratique, au titre de la NAO de branche 2011, ces mesures aboutissent à une augmentation pérenne de 500 € ou 450 € du salaire de base annuel des salariés.

**Article 4**

*Calendrier de négociation de la CPBP*

Les parties signataires conviennent de la fixation d'un calendrier d'ouverture de négociations sur les thèmes suivants :

- égalité entre les femmes et les hommes : avant fin avril 2011 ;



- salaires minima de branche : avant fin mai 2011 ;
- régime supplémentaire de retraite collective : avant fin septembre 2011.

### **Article 5**

#### *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter de sa signature et jusqu'au 31 janvier 2012.

### **Article 6**

#### *Demande de révision*

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec avis de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales.

### **Article 7**

#### *Dépôt de l'accord*

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 3 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

BPCE.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

UNSA.

**Accord professionnel**  
**BANQUE POPULAIRE**

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL  
NOR : ASET1150463M

Dans le prolongement de la mise en place de la commission paritaire Banque populaire et conformément aux dispositions légales, les parties signataires, conscientes de l'intérêt du dialogue social au sein de la branche Banque populaire, s'engagent à constituer une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les dispositions qui suivent s'inscrivent dans la cohérence des négociations interprofessionnelles intervenues notamment en 2009.

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la branche Banque populaire.

**Article 2**

*Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche Banque populaire*

**Article 2.1**

*Missions*

Conformément à l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et dans le respect de l'intégralité des dispositions y figurant, la CPNE définit les orientations de la politique en matière d'emploi, de formation et de qualification professionnelles dans la branche Banque populaire. Les entreprises ont vocation à reprendre ces orientations dans leurs plans de formation.

Dans ce cadre, la CPNE a pour missions :

1. D'examiner et de préconiser les objectifs prioritaires des orientations de la formation professionnelle.
2. D'étudier, notamment au travers de l'examen des données résultant des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification, et en tire les enseignements.
3. D'élaborer la liste des qualifications professionnelles reconnues par la branche, susceptibles d'être inscrites au répertoire national des certifications professionnelles facilitant ainsi la construction des parcours professionnels.
4. De définir les études à retenir sur l'emploi et la formation professionnelle par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
5. De définir les priorités de financement et d'affectation des ressources de la professionnalisation gérées et fixées sur le plan financier dans le cadre de la section paritaire professionnelle au sein de l'OPCA désigné par la branche.
6. D'élaborer des recommandations pour faciliter l'accès à la formation des salariés en situation de handicap.
7. De veiller au respect de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle.
8. De formuler des propositions et de donner un avis, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

**Article 2.2**

*Composition et fonctionnement*

La CPNE est constituée d'une délégation syndicale composée de deux membres dont au moins un délégué syndical de branche par organisation syndicale représentative dans la branche Banque populaire, désignés par leur confédération, fédération ou syndicat national. Les membres ainsi désignés sont soit DSB, soit salariés d'entreprises comprises dans le

champ d'application du présent accord et d'une délégation patronale composée d'un nombre équivalent de membres désignés par l'organe central.

La présidence de la CPNE est assurée alternativement par un représentant désigné par la délégation syndicale et un représentant désigné par la délégation patronale.

Le mandat des représentants ainsi désignés est de 2 ans renouvelables.

Les représentants peuvent être remplacés en cours de mandat en cas de défaillance définitive, selon les mêmes modalités que celles applicables à la désignation (cf. premier alinéa du présent article).

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organe central. Il établit un calendrier annuel prévisionnel ainsi que l'ordre du jour des réunions en concertation avec les président et vice-président.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

La CPNE se réunit au moins deux fois par an. Le secrétariat établit un compte rendu de séance à l'issue de chaque réunion et tient informées les entreprises de la branche.

La CPNE se réunit pour la première fois dans les 3 mois suivant la signature du présent accord. A cette occasion, elle fixe les modalités de son fonctionnement.

### **Article 3**

#### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche Banque populaire*

#### **Article 3.1**

##### *Missions*

Les parties signataires conviennent de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (ci-après « l'observatoire ») de la branche Banque populaire.

Cet observatoire intègre et se substitue à l'observatoire des emplois du groupe Banque populaire créé par l'accord du 16 décembre 2008 à compter de la conclusion du présent accord.

Les parties conviennent que les missions de l'observatoire sont les suivantes :

1. Accomplir des travaux d'analyses venant en appui des réflexions menées au sein de la CPNE avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes.
2. Suivre les évolutions des métiers y compris les métiers sensibles pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustements en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises de la branche.
3. Collecter des données quantitatives et qualitatives sur les emplois.

De plus, les parties signataires encouragent les échanges entre les OPMQ du groupe BPCE, notamment au travers des travaux concernant nos métiers traditionnels communs.

#### **Article 3.2**

##### *Fonctionnement*

L'observatoire est animé par un comité paritaire constitué d'une délégation syndicale et d'une délégation patronale. Ces deux délégations sont composées selon les modalités suivantes :

- un membre par organisation syndicale représentative dans la branche Banque populaire, désigné par leur confédération, fédération ou syndicat national parmi les DSB ou les salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord ;
- un nombre équivalent de membres représentant les employeurs, désignés par l'organe central.

Le comité paritaire se réunit au moins deux fois par an.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré par l'organe central. Il établit un calendrier annuel prévisionnel ainsi que l'ordre du jour des réunions.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

### **Article 4**

#### *Dispositions communes*

Les modalités de remboursement des frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE et de l'observatoire sont identiques à celles en vigueur pour les délégués syndicaux de branche.

Pour permettre le fonctionnement de ces deux instances (CPNE et OPMQ), chaque organisation syndicale représentative dans la branche Banque populaire bénéficie au maximum de 6 demi-journées préparatoires par exercice au bénéfice des membres qui ne sont pas DSB.

## **Article 5**

### *Dispositions finales*

#### **Article 5.1**

Dans un souci de lisibilité des dispositions conventionnelles, les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions négociées et conclues par la commission paritaire de la banque notamment celles actuellement précisées à l'article 8.3 de la convention collective de la banque et aux articles 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8 de l'accord du 8 juillet 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques. En conséquence, le présent accord remplace intégralement les dispositions ci-dessus citées.

#### **Article 5.2**

##### *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de conclusion du présent accord.

#### **Article 5.3**

##### *Révision. – Dénonciation*

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

#### **Article 5.4**

##### *Dépôt et publicité*

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

BPCE.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA.

**Accord professionnel**

**BANQUE POPULAIRE**

**ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF AUX ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1150480M

**PRÉAMBULE**

Par un avenant en date du 27 septembre 2010, les partenaires sociaux de la branche bancaire ont étendu des dispositions de l'article 59 de la convention collective de la banque relatif aux absences pour événements familiaux aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Les parties signataires, souhaitant sur cette question maintenir une proximité avec ces évolutions intervenues au niveau de la branche bancaire, arrêtent les dispositions ci-dessous.

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

*Champ d'application de l'accord*

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

**Article 2**

*Absences pour événements familiaux*

**Article 2.1**

*Autorisation d'absence*

	JOURS OUVRÉS
Mariage ou union par Pacs (1) du salarié	5
Mariage des descendants du salarié, des descendants de son conjoint ou des descendants du partenaire lié par un Pacs	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des père et mère du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	3
Décès des enfants du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des collatéraux du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs (frère ou sœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs)	2
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel)	2
(1) En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un Pacs, avec le même partenaire, il ne peut y avoir une deuxième ouverture de droits.	

Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein selon les modalités de décompte propres à leur employeur.

Les absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement.

Seul le cumul des absences pour le mariage du salarié et pour le déménagement est admis.

## **Article 2.2**

### *Rémunération*

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté, la rémunération est maintenue pendant toute la durée de l'absence pour événements familiaux.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté, la rémunération est maintenue à concurrence des durées légales.

L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par les dispositions conventionnelles applicables aux entreprises de la branche Banque populaire.

## **Article 3**

### *Dispositions de substitution*

Eu égard à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 susvisée, les parties conviennent que les dispositions du présent accord remplacent intégralement l'article 59 de la convention collective de la banque en vigueur au 19 juin 2009, lequel a le même objet.

## **Article 4**

### *Durée de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## **Article 5**

### *Demande de révision et dénonciation*

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales.

## **Article 6**

### *Dépôt et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes et telles que prévues ci-après.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

BPCE.

### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA.

**Accord professionnel**

**BANQUE POPULAIRE**

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150483M

**PRÉAMBULE**

Le présent accord vise à déterminer, pour les entreprises de la branche Banque populaire :

- la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ;
- les règles de versement audit OPCA de la collecte de 0,5 % de la masse salariale conformément à l'article R. 6331-9 du code du travail et de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) conformément à l'article R. 6332-19 du code du travail.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche Banque populaire, à l'exception du Crédit coopératif et de la Casden, à titre temporaire, dans la limite de la durée du présent accord.

**Article 2**

*Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé*

Les parties signataires conviennent qu'à compter de 2011 et pendant la durée de l'accord, les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> versent au titre de l'article R. 6331-9 précité l'intégralité du montant correspondant à 0,5 % de la masse salariale de l'année N – 1 à l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA dont la mission est de collecter et d'organiser une gestion mutualisée des fonds.

La représentation desdites entreprises au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé est assurée par une section paritaire professionnelle dédiée. La section paritaire professionnelle est composée d'un collège salarié et d'un collège employeur. Les membres du collège salarié sont désignés par les organisations syndicales signataires du présent texte (confédération, fédération ou syndicat national) auprès de l'OPCA parmi les salariés des entreprises de la branche.

Les modalités de fonctionnement de la section paritaire professionnelle font l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'OPCA ci-dessus désigné, les organisations syndicales signataires du présent texte et l'organe central. Les parties signataires expriment la demande que le collège salarié de la section paritaire professionnelle soit composé de deux membres par organisation syndicale signataire du présent texte.

**Article 3**

*Règles de financement des dispositifs de la professionnalisation*

Les priorités de financement et d'affectation des ressources financières, issues de la collecte du 0,5 % précitée, sont mises en œuvre par la section paritaire professionnelle conformément aux conditions définies par la CPNE de la branche Banque populaire.

**Article 4**

*Règles spécifiques au financement des centres de formation d'apprentis*

Conformément aux dispositions des articles R. 6332-78 4° et R. 6332-81 du code du travail, les parties signataires conviennent de donner la possibilité aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de compléter le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA), dans lesquels sont inscrits leurs collaborateurs en contrat d'apprentissage, par l'affectation d'une partie des fonds collectés chaque année par l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA. Toutefois, les parties signataires décident que cette affectation ne peut représenter un montant supérieur à 30 % des fonds collectés chaque année par OPCALIA après déduction des prélèvements obligatoires et ajout des produits divers.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-81, 4° du code du travail, la décision d'affectation des fonds est réalisée sur la base des éléments transmis par OPCALIA pour le compte de la section paritaire professionnelle Banque populaire, au plus tard le 30 juin de chaque année.

## **Article 5**

### *Participation des entreprises de la branche Banque populaire au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*

La contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), instaurée par l'article 18 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, est versée par les entreprises comprises dans le champ d'application du présent texte à l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA. L'affectation et le versement de cette contribution sont effectués par OPCALIA auprès du FPSPP conformément aux règles de répartition déterminées par le présent accord.

Le montant total de ladite contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises de la branche Banque populaire 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.  
A titre d'information, ce montant représente au titre de 2010 un prélèvement de 18 % sur ladite contribution ;
- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

## **Article 6**

### *Dispositions finales*

#### **Article 6.1**

##### *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et est conclu pour une durée déterminée correspondant aux exercices 2011 et 2012.

Les parties conviennent expressément que le présent accord cesse de s'appliquer et de produire tout effet au 31 décembre 2012.

Les parties conviennent de se rencontrer dans le quadrimestre qui précède cette échéance.

#### **Article 6.2**

##### *Révision*

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

#### **Article 6.3**

##### *Dépôt*

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

BPCE.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

SNB CFE-CGC ;

UNSA.



Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2011  
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1150462M

IDCC : 1596

Entre :

La CAPEB Midi-Pyrénées ;

La fédération française du bâtiment Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), conformément à l'accord national du 12 février 2002 relatif aux barèmes de salaires minima des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le mardi 22 février 2011 et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers des entreprises artisanales du bâtiment de la région Midi-Pyrénées.

**Article 2**

Pour la région Midi-Pyrénées, les parties signataires du présent accord ont fixé les barèmes des salaires minimaux des ouvriers des entreprises artisanales du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés, applicables comme indiqué dans les tableaux ci-après.

*Salaires minimaux des ouvriers du bâtiment  
de la région Midi-Pyrénées applicables au 1<sup>er</sup> mars 2011*

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau I Ouvriers d'exécution : – position 1 – position 2	150 170	1 397,38 1 429,97	9,21 9,43
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 515,48	9,99
Niveau III Compagnons professionnels : – position 1 – position 2	210 230	1 657,98 1 771,99	10,93 11,68
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : – position 1 – position 2	250 270	1 886,00 2 000,00	12,43 13,19

### Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

### Article 4

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

Fait à Toulouse, le 22 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> MARS 2011  
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1150466M  
IDCC : 1596

Entre :

La CAPEB Midi-Pyrénées ;  
La fédération française du bâtiment de Midi-Pyrénées ;  
La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFDT ;  
La fédération BATIMAT-TP CFTC ;  
La CFE-CGC (agents de maîtrise) ;  
La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les montants des indemnités de petits déplacements, applicables dans la région Midi-Pyrénées aux ouvriers des entreprises artisanales du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés sont modifiés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

1. Indemnité de repas : 9,50 €.
2. Indemnités de transport :
  - zone 1A : 1,24 € ;
  - zone 1B : 2,70 € ;
  - zone 2 : 5,44 € ;
  - zone 3 : 8,14 € ;
  - zone 4 : 10,78 € ;
  - zone 5 : 13,68 €.
3. Indemnités de trajet :
  - zone 1A : 0,98 € ;
  - zone 1B : 1,79 € ;
  - zone 2 : 3,80 € ;
  - zone 3 : 4,84 € ;
  - zone 4 : 6,42 € ;
  - zone 5 : 8,15 €.

## **Article 2**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

## **Article 3**

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

Fait à Toulouse, le 22 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3270

Convention collective nationale

IDCC : 2410. – **BISCOTTERIES, BISCUITERIES,  
CÉRÉALES PRÊTES À CONSOMMER  
OU À PRÉPARER, CHOCOLATERIES,  
CONFISERIES, ALIMENTS DE L'ENFANCE  
ET DE LA DIÉTÉTIQUE,  
PRÉPARATIONS POUR ENTREMETTS  
ET DESSERTS MÉNAGERS**

---

AVENANT DU 14 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150474M

IDCC : 2410

Entre :

Alliance 7 ;

Le SFIG,

D'une part, et :

La FGA CFDT ;

La FGTA CGT-FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 6.1.4 « Tableau des minima conventionnels » de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation pour entremets et desserts ménagers et des glaces, sorbets et crèmes glacées du 17 mai 2004 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

**Article 2**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la ressource mensuelle brute garantie hiérarchisée (RMGH) est revalorisée de 1,6 % par coefficient.

**Article 3**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche, par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

#### **Article 4**

Le présent avenant sera déposé à la DDTEFP de Paris et au conseil de prud'homme de Paris. Son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 14 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème d'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 de 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
	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



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 : 7,62 €.

Brochure n° 3270

Convention collective nationale

IDCC : 2410. – **BISCOTTERIES, BISCUITERIES,  
CÉRÉALES PRÊTES À CONSOMMER  
OU À PRÉPARER, CHOCOLATERIES,  
CONFISERIES, ALIMENTS DE L'ENFANCE  
ET DE LA DIÉTÉTIQUE,  
PRÉPARATIONS POUR ENTREMETTS  
ET DESSERTS MÉNAGERS**

AVENANT DU 4 JANVIER 2011  
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET AUX PRIMES  
(NOUVELLES CLASSIFICATIONS) AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011

NOR : ASET1150475M  
IDCC : 2410

Entre :

Alliance 7 ;

Le SFIG,

D'une part, et :

La FGA CFDT ;

La FGTA CGT-FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Ce barème est applicable aux entreprises ayant mis en place les nouvelles classifications telles qu'issues de l'accord de branche sur les classifications du 4 novembre 2008.

Les signataires rappellent que les entreprises de 100 salariés et plus qui auront négocié la constitution du comité paritaire de classification à la date d'entrée en vigueur du présent avenant disposent d'un délai supplémentaire de mise en œuvre jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2012 au plus tard.

Quant aux entreprises de moins de 100 salariés, elles devront avoir mis en place la classification au 1<sup>er</sup> janvier 2012 au plus tard.

**Article 2**

Pour les entreprises ayant mis en place les nouvelles classifications, l'article 6.1.1 « Ressource brute conventionnelle annuelle (RCA) » est modifié comme suit :

« Conformément à la loi, les organisations liées par la présente convention collective se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier les rémunérations minima de la branche. Cette négociation porte sur un barème de ressources brutes conventionnelles annuelles (RCA), sur un barème de ressources brutes mensuelles garanties hiérarchisées (RMGH) et sur un barème d'assiette de primes (BAP) dont les montants respectifs figurent dans l'annexe Salaires.

La ressource brute conventionnelle annuelle (RCA) intègre pour la durée moyenne mensuelle de travail figurant en annexe toutes les sommes versées au cours de l'année civile, y compris les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'annexe Salaires et des sommes constituant un rembour-

sement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la présente convention.

La ressource brute conventionnelle annuelle est égale, pour chaque niveau et échelon tel qu'il ressort de l'accord de classification des emplois du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

Cette ressource brute conventionnelle annuelle est garantie au personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. La régularisation devant intervenir au 31 décembre 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 4.10 de la convention collective. »

### **Article 3**

Pour les entreprises ayant mis en place les nouvelles classifications, l'article 6.1.2 « Rémunération mensuelle brute garantie hiérarchisée (RMGH) » est modifié comme suit :

« La ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée par niveau et échelon (RMGH) s'applique uniquement aux ouvriers, employés et TAM visés par la présente convention.

Elle est égale, pour chaque niveau et échelon tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

La ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée (RMGH) intègre toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'annexe Salaires 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 présente convention.

Cette ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée s'entend pour la durée figurant à l'article 6.1.4. Elle est réduite proportionnellement dans le cas d'un horaire de travail inférieur.

A cette ressource, s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires calculée selon les dispositions légales.

Pour un niveau et 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 5 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. »

### **Article 4**

Pour les entreprises ayant mis en place les nouvelles classifications, l'article 6.1.3 « Barème d'assiettes de primes (BAP) » est modifié comme suit :

« Le barème d'assiette de primes (BAP) sert de base au calcul des primes de froid, chaleur et d'ancienneté prévues par la présente convention. »

### **Article 5**

Pour les entreprises ayant mis en place les nouvelles classifications, l'article 6.3.3 de la convention collective est modifié comme suit :

« 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 notamment la détermination de la période de référence, ainsi que les dates 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	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 6**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

#### **Article 7**

Le présent avenant sera déposé à la DDTEFP de Paris et au conseil de prud'homme de Paris. Son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 4 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## Barème des minima conventionnels

Base : 151,67 heures par mois

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	POINTS	RESSOURCE GARANTIE		
				Annuelle		Mensuelle
				Ancienneté de 1 an et moins de 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

Prise d'effet des garanties mensuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Barème d'assiettes de primes**

Base : 151,67 heures par mois

*(En euros.)*

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	POINTS	MONTANT
Ouvriers, employés	I	1	12 A 15	915,00
		2	16 à 19	970,00
		3	20 à 23	1 020,00
	II	1	24 à 27	1 075,00
		2	28 à 31	1 085,00
		3	32 à 35	1 090,00
	III	1	36 à 39	1 110,00
		2	40 à 43	1 115,00
		3	44 à 47	1 130,00
TAM	IV	1	48 à 51	1 145,00
		2	52 à 55	1 250,00
	V	1	56 à 59	1 350,00
		2	60 à 63	1 455,00
	VI	1	64 à 67	1 555,00
		2	68 à 71	1 665,00

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

Brochure n° 3125

**Convention collective nationale**

IDCC : 1586. – **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES**  
**(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

---

ACCORD DU 26 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150476M

IDCC : 1586

Entre :

La fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes,

D'une part, et

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

**Article 2**

*Barème des salaires minima garantis*

Au regard de la situation économique, les parties signataires conviennent des mesures ci-après :

a) Une revalorisation du barème de 1,2 % au 1<sup>er</sup> avril 2011.

b) Une revalorisation du barème de 0,4 % au 1<sup>er</sup> octobre 2011.

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

Base : 151,67 heures, 35 heures hebdomadaires

(En euros.)

PALIER	COEFFICIENT	SALAIRE
1	120	1 380,56
	125	1 382,56
	130	1 385,11
	135	1 386,13
	140	1 387,43
	145	1 395,83
	150	1 400,00
2	155	1 406,81
	160	1 427,67
	165	1 448,74
	170	1 469,98
	175	1 496,06
	180	1 521,80
	185	1 548,07
	190	1 573,75
	195	1 601,89
3	200	1 646,88
	205	1 662,98
	210	1 679,25
	215	1 697,48
	220	1 726,17
	225	1 754,49
	230	1 782,29
	235	1 811,13
	240	1 839,64
	245	1 868,71
	250	1 898,00
4	255	1 929,88
	260	1 959,53
	265	1 988,76
	270	2 018,39
	275	2 047,66
	280	2 077,82
	285	2 107,84
	290	2 137,64
	295	2 167,07
	300	2 196,52



PALIER	COEFFICIENT	SALAIRE
5	305	2 228,61
	310	2 258,43
	315	2 288,06
	320	2 318,07
	325	2 347,88
	330	2 377,49
	335	2 406,93
	340	2 437,70
	345	2 467,32
6	350	2 587,22
	400	2 822,69
	600	3 991,40
	700	4 589,16

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

Base : 151,67 heures, 35 heures hebdomadaires

*(En euros.)*

PALIER	COEFFICIENT	SALAIRE
1	120	1 386,08
	125	1 388,09
	130	1 390,65
	135	1 391,67
	140	1 392,98
	145	1 401,41
	150	1 405,60
2	155	1 412,44
	160	1 433,38
	165	1 454,53
	170	1 475,86
	175	1 502,04
	180	1 527,88
	185	1 554,26
	190	1 580,05
3	195	1 608,30
	200	1 653,47
	205	1 669,63
	210	1 685,97
	215	1 704,27
	220	1 733,07
	225	1 761,51
	230	1 789,42
	235	1 818,37
	240	1 847,00
	245	1 876,18
	250	1 905,59
4	255	1 937,60
	260	1 967,36
	265	1 996,72
	270	2 026,47
	275	2 055,85
	280	2 086,13
	285	2 116,28
	290	2 146,19
	295	2 175,73
	300	2 205,30

PALIER	COEFFICIENT	SALAIRE
5	305	2 237,52
	310	2 267,46
	315	2 297,21
	320	2 327,34
	325	2 357,27
	330	2 387,00
	335	2 416,56
	340	2 447,45
	345	2 477,19
6	350	2 597,57
	400	2 833,98
	600	4 007,36
	700	4 607,51

### **Article 3**

Les parties précisent qu'à partir de 2012 les dates de revalorisation du barème des salaires minima seront débattues lors de la réunion de négociation annuelle en fonction des éléments économiques constatés.

### **Article 4**

Les parties conviennent de se revoir fin septembre en cas d'évolution importante des prix à la consommation dans l'année afin d'examiner les conséquences de celle-ci sur le barème en vigueur.

### **Article 5**

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 26 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE  
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

**ACCORD DU 21 JANVIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150490M

IDCC : 1580

Entre :

Le groupement régional de la chaussure des Pays de la Loire,

D'une part, et

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

s'accordant à souhaiter privilégier les négociations régionales des évolutions de salaires réels, sans préjudice de l'application des dispositions prévues aux articles L. 2253-4, L. 2242-2 et L. 2243-3 du code du travail, à l'issue d'une commission paritaire qui s'est tenue le 21 janvier 2011, réunissant le groupement régional de la chaussure des Pays de la Loire, la CFTC, la CFDT, la CGT-FO et la CFE-CGC, il est conclu l'accord ci-après, valable pour une période de 12 mois, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

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

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les salaires réels des ouvriers et des ETAM seront majorés de 1,7 %. Cette augmentation sera exceptionnellement versée en une seule fois.

Les bases ou autres éléments pour le calcul de la rémunération aux pièces, aux points, à la prime ou au rendement, seront majorés du même taux.

La rémunération horaire, figurant en valeur absolue et sur laquelle les éléments variables de rémunération ne s'appliquent pas, sera portée à 1,18 € ou à 1,28 € selon que l'entreprise a procédé ou non à l'article 2 de l'accord régional du 22 janvier 1982.

**Article 2**

La prime annuelle pour l'année 2011 sera fixée à 820 €.

Elle devra être versée par moitié au départ en congés (1/2) et en fin d'année (1/2) selon les modalités fixées par l'avenant n° 37 de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure, signé le 19 avril 1978 et par l'accord régional du 27 juin 1980, complété par son avenant du 19 janvier 1989.

**Article 3**

Au cas où, au cours de l'année 2011, l'indice des prix Insee dépasserait 101,70, pour un indice 100 au 31 décembre 2010, les parties signataires se rencontreront au cours du mois suivant la constatation.

**Article 4**

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

### Article 5

Il sera procédé à une demande d'extension de la présente convention pour application à toutes les entreprises et à tous les salariés de l'industrie de la chaussure de Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Vendée, de la Loire-Atlantique, des Deux-Sèvres, de l'arrondissement de Bressuire (79) et de l'arrondissement de Parthenay (79).

L'intention des parties signataires est que l'application de cet accord se fasse avec effet rétroactif à partir de sa parution au *Journal officiel*, pour les salariés des entreprises non adhérentes comprises dans le champ d'application du présent article, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

La demande sera déposée à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Cholet, le 21 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

**AVENANT N° 49 DU 17 MARS 2011**  
**RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1150486M  
IDCC : 1527

**PRÉAMBULE**

Afin de prendre en compte les réserves émises par la commission des accords de retraite et de prévoyance (Comarep), les partenaires sociaux ont entendu clarifier la lecture qui devait être faite de l'article 18 de l'accord n° 48 du 23 novembre 2010 introduisant pour la branche des régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé.

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

La présente rédaction de l'article 18 « Adhésion des entreprises » annule et remplace celle initialement prévue à l'avenant n° 48.

« Article 18

*Adhésion des entreprises*

A compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier ainsi que celles qui y ont adhéré ont l'obligation d'adhérer aux contrats de base obligatoire de prévoyance et de frais de santé.

Les entreprises sont tenues de régulariser administrativement leur adhésion auprès de l'organisme assureur désigné, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale dûment rempli.

Par exception, les entreprises ayant souscrit, antérieurement au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, un contrat de prévoyance et/ou de remboursement de frais de santé effectif au profit de tout ou partie de son personnel, couvrant les mêmes risques à un niveau strictement supérieur à ceux définis ci-dessous devront :

- soit faire bénéficier de leur régime de prévoyance et/ou frais de santé les catégories de personnel mentionnées à l'article 3, non couvertes et leur garantir à un niveau strictement supérieur les risques visés au présent accord ;
- soit adhérer pour la totalité du personnel visé à l'article 3 au(x) contrat(s) collectif(s) de branche.

Par exception, les entreprises ayant souscrit, antérieurement au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, un contrat de prévoyance et/ou de remboursement de frais de santé effectif au profit de l'ensemble de leur personnel, couvrant les mêmes risques à un niveau strictement supérieur à ceux définis précédemment pourront ne pas rejoindre l'organisme assureur désigné à l'article 17.

Pour l'application du présent article :

- en matière de prévoyance, la notion de risques s'entend : du décès, de l'incapacité et de l'invalidité ;
- le régime de base frais de santé constitue globalement un risque ;
- il convient de prendre en compte, de façon distincte, le régime de base de prévoyance et le régime de base de frais de santé ;
- la comparaison des contrats souscrits pour la mise en œuvre du présent accord et des éventuels contrats préexistants ne tient pas compte des modalités de mise en œuvre de la portabilité.

Les sociétés rentrant dans le champ d'application professionnel du présent accord et soumises aux dispositions de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics et ses décrets d'application conservent, du fait des obligations de transparence et de mise en concurrence auxquelles elles sont soumises, la liberté de souscrire tout contrat de prévoyance et/ou de

remboursement de frais de santé respectant les niveaux de garanties définis au présent accord. En outre, ces sociétés disposent, compte tenu des obligations qui sont les leurs en matière d'appel d'offres, d'un délai de plus de 12 mois pour organiser la garantie des risques mentionnés au présent accord à un niveau strictement supérieur. »

## **Article 2**

### *Dépôt, extension et date d'effet*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'avenant n° 48 du 23 novembre 2010.

Les parties signataires conviennent de demander, dans les meilleurs délais, l'extension du présent avenant au(x) ministère(s) compétent(s).

Fait à Paris, le 17 mars 2011.

Suivent les signataires des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FSIF ;

SNPI ;

SNRT.

#### **Syndicats de salariés :**

SNUHAB CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

FS CFDT.

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

---

**AVENANT N° 50 DU 17 MARS 2011**  
**RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1150488M  
IDCC : 1527

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant modifie le règlement intérieur de la commission paritaire de suivi (CPS) qui sera mise en place dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 48 aux régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé.

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

Le règlement intérieur de la commission paritaire de suivi (CPS) est ainsi remplacé :

**« RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI (CPS)**

**Préambule. – Objet**

Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer la composition, les règles de fonctionnement et les missions de la commission paritaire de surveillance telle que visée à l'article 24 de l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé du 23 novembre 2010 (avenant n° 48) à la convention collective nationale de l'immobilier (brochure n° 3090). Le présent règlement intérieur remplace celui annexé à l'avenant n° 48 précité.

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

*Membres de la commission paritaire de surveillance*

**1.1. Composition de la commission paritaire de surveillance**

La commission paritaire de surveillance est composée de représentants élus par les organisations syndicales représentatives, signataires de l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé du 23 novembre 2010 à la convention collective nationale de l'immobilier. Elle comprend :

- un collège salariés, composé d'un titulaire et d'un suppléant de chacune des organisations syndicales salariales signataires ;
- un collège employeurs, composé d'un nombre égal de représentants des organisations patronales signataires, étant entendu que chaque organisation patronale signataire doit être représentée par au moins un titulaire et un suppléant.

Ces désignations se feront par courrier, par lettre recommandée avec avis de réception, par chaque organisation au secrétariat de la commission paritaire de surveillance.

L'organisme assureur désigné, ainsi que toutes les parties prenantes au régime de prévoyance assistent aux réunions de la commission paritaire de surveillance en qualité de techniciens et lui apportent toutes les informations relatives à l'ordre du jour, ainsi que l'aide matérielle nécessaire à son fonctionnement.

Les membres, ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions de la commission paritaire de surveillance, sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et donné comme tel par le président ou le vice-président.



## 1.2. Durée du mandat des membres de la commission paritaire de surveillance

Les membres de chaque collège sont désignés pour une période de 3 ans se terminant au plus tard à l'examen des comptes du régime de base obligatoire de prévoyance et du régime de base obligatoire de frais de santé de l'exercice N - 1.

## 1.3. Nomination du président et du vice-président de la commission paritaire de surveillance

A la première réunion de chaque mandat, la nouvelle commission paritaire de surveillance élit un président et un vice-président.

La présidence et la vice-présidence sont confiées de manière alternée à un membre titulaire représentant le collège salariés et à un membre titulaire représentant le collège employeurs, sauf désistement exprès du collège auprès duquel devrait revenir la présidence.

Chaque période d'alternance est fixée à une durée de 1 an courant à partir de la désignation.

En conséquence, le vice-président doit appartenir au collège des salariés lorsque le président appartient au collège des employeurs et vice versa sous la présidence du collège des salariés.

Nul ne peut exercer les fonctions de président ou de vice-président s'il est âgé de plus de 70 ans.

Il est convenu que la première présidence est assurée par un membre du collège employeurs.

## 1.4. Pouvoirs du président et du vice-président de la commission paritaire de surveillance

Le président ou, à défaut, le vice-président de la commission paritaire de surveillance préside les réunions de la commission paritaire de surveillance, signe tous les documents nécessaires à son fonctionnement.

Le président ou, à défaut, le vice-président, convoque la commission paritaire de surveillance et fixe l'ordre du jour définitif de ses réunions. Il veillera également au bon fonctionnement du secrétariat.

## 1.5. Remplacement d'un membre de la commission paritaire de surveillance

Dans le cas où un membre d'un collège de la commission paritaire de surveillance cesserait ses fonctions pour quelle que cause que ce soit, avant la date normale de l'expiration de son mandat, il sera procédé à une élection au sein de son collège en vue de son remplacement et dans le respect de la composition définie à l'article 1.1. Cette élection doit avoir lieu à l'occasion de la prochaine réunion de ladite commission.

Le mandat du remplaçant expirera à la fin de l'exercice du mandat en cours.

## 1.6. Représentation des membres de la commission paritaire de surveillance

Tout membre titulaire qui ne pourrait assister à une réunion sera représenté par le suppléant désigné. A défaut, le titulaire aura la possibilité de mandater un autre membre, du même collège de la commission paritaire de surveillance, en remettant au président de la commission paritaire de surveillance un pouvoir particulier pour la réunion. Cette faculté s'exerce pour toutes les réunions.

# Article 2

## *Fonctionnement de la commission paritaire de surveillance*

### 2.1. Réunions. – Convocations

La commission paritaire de surveillance se réunit périodiquement et au moins 1 fois par trimestre sur convocation de son président, ou à défaut de son vice-président, suivant un calendrier fixé pour l'année à venir.

Une réunion, se tenant au plus tard le 31 août de chaque année, est destinée à examiner et à approuver les comptes de résultats présentés par l'organisme assureur désigné.

Les convocations aux réunions de la commission paritaire de surveillance, déterminées dans le calendrier annuel, sont adressées aux membres au moins 8 jours à l'avance, accompagnées de l'ordre du jour établi par le président et le vice-président.

Il est tenu, à chaque réunion, une liste d'émargement signée par les participants à la réunion de la commission.

### 2.2. Attributions

La commission paritaire de surveillance a pour mission :

- d'approuver le procès-verbal de la réunion précédente ;
- de traiter les litiges d'ordre administratif relatif aux adhésions et aux sinistres qui lui seront soumis ;
- d'examiner chaque année les comptes de résultats établis et présentés par l'organisme assureur désigné et ce, au plus tard le 31 août de l'exercice suivant la clôture fixée au 31 décembre ;
- d'examiner les questions d'ordre technique concernant l'application du régime de prévoyance et complémentaire frais de santé ;
- de promouvoir le régime en collaboration avec les organismes désignés (séminaires, formations, site internet...) et de suivre la mise en conformité des contrats existants ;

- d'émettre des propositions d'ajustement du régime de prévoyance et d'organiser son évolution, en les proposant à la négociation ;
- d'opérer un réexamen approfondi des conditions du régime de prévoyance au minimum tous les 5 ans ;
- de choisir et de consulter pour étude des experts ;
- de définir les orientations de l'action sociale du régime ;
- de gérer le fonds d'actions sociales dédié ;
- d'établir l'ordre du jour de la prochaine réunion.

La commission paritaire de surveillance est également informée en cas de contrôle médical diligenté par l'organisme assureur désigné. En cas de contestation des conclusions du rapport médical, le salarié concerné peut saisir la commission paritaire de surveillance aux fins qu'une contre-expertise soit menée.

### 2.3. Décisions

Les décisions de la commission paritaire de surveillance sont prises par accord constaté entre les deux collèges, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

Préalablement au vote prévu à l'alinéa précédent, chaque collège détermine sa position séparément dans les conditions suivantes : les membres présents ou représentés procèdent entre eux à un vote à la majorité des voix valablement exprimées. Le résultat de ce vote détermine la position du collège. Au cas où une majorité ne se dégagerait pas au sein d'un collège, celui-ci est considéré comme s'abstenant.

Tout pouvoir donné lors d'un vote devra préalablement être formalisé pour être opposable aux membres composant la commission paritaire de surveillance.

### 2.4. Fonctionnement

Dans le cas où le président serait empêché d'assumer ses fonctions lors d'une réunion, il doit au préalable avertir le vice-président afin que ce dernier puisse assurer son remplacement. Dans le cas où le président et le vice-président seraient empêchés, il appartiendra à la commission paritaire de surveillance de désigner parmi les membres présents un président de séance dans les formes prévues à l'article 2.3.

Le collège employeurs assure le secrétariat lié à la convocation des membres et invités, adressée au moins 8 jours avant la date prévue de la réunion, à la rédaction des procès-verbaux de réunions et à toute formalité résultant des travaux de ladite commission.

Dans le cas où la présidence serait assurée par le vice-président, ou à défaut par un autre membre de la commission, le secrétariat revient à un membre du même collège.

### 2.5. Procès-verbal

Le procès-verbal, établi par le secrétaire, est revêtu de la signature du président ou à défaut du vice-président de la commission paritaire de surveillance.

En cas d'empêchement tel que visé à l'article 2.4, le procès-verbal de la réunion est revêtu de la signature des membres assurant la fonction de président ou de vice-président de la commission paritaire de surveillance.

Les copies ou extraits de procès-verbaux des délibérations sont valablement certifiés par le président ou le vice-président ou, en cas d'empêchement, par tout membre.

### 2.6. Secrétariat de la commission

Le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI) assure au 46, rue de Rome, 75008 Paris le secrétariat de la commission paritaire de surveillance : convocation de la commission par lettre recommandée, établissement et diffusion des procès-verbaux. »

## Article 2

### *Dépôt, extension et date d'effet*

Les parties signataires conviennent de demander, dans les meilleurs délais, l'extension du présent avenant au(x) ministère(s) compétent(s).

Fait à Paris, le 17 mars 2011.

Suivent les signataires des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FSIF ;  
SNPI ;  
SNRT.

**Syndicats de salariés :**

SNUHAB CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

FS CFTD.

Brochure n° 3130

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

**AVENANT N° 51 DU 7 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150484M

IDCC : 1607

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

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

*Salaires minima conventionnels*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	DE 0 à 3 ans	DE 3 à 6 ans	DE 6 à 9 ans	DE 9 à 12 ans	DE 12 à 15 ans	PLUS de 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
115	1 367	1 389	1 411	1 433	1 455	1 477	731
118	1 372	1 394	1 416	1 438	1 460	1 482	735
123	1 379	1 402	1 424	1 447	1 470	1 493	757
130	1 385	1 409	1 432	1 456	1 479	1 503	787
138	1 392	1 417	1 441	1 466	1 491	1 515	822
143	1 398	1 423	1 449	1 474	1 499	1 524	843
155	1 431	1 458	1 485	1 512	1 538	1 565	895
170	1 467	1 496	1 525	1 554	1 582	1 611	962
180	1 516	1 546	1 576	1 607	1 637	1 667	1 007
190	1 569	1 600	1 632	1 663	1 695	1 726	1 048
200	1 626	1 659	1 692	1 724	1 757	1 790	1 092
212	1 697	1 731	1 766	1 800	1 835	1 869	1 147
220	1 746	1 781	1 817	1 852	1 888	1 923	1 181
255	1 953	1 993	2 033	2 073	2 113	2 153	1 335
290	2 160	2 205	2 249	2 294	2 338	2 383	1 486
310	2 279	2 326	2 374	2 421	2 468	2 515	1 575
330	2 396	2 446	2 496	2 546	2 595	2 700	1 662
370	2 946	3 001	3 056	3 111	3 166	3 222	1 837
440	3 051	3 115	3 180	3 244	3 308	3 373	2 144

COEFFICIENT	DE 0 à 3 ans	DE 3 à 6 ans	DE 6 à 9 ans	DE 9 à 12 ans	DE 12 à 15 ans	PLUS de 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
480	3 288	3 358	3 427	3 497	3 566	3 636	2 318
520	3 525	3 600	3 675	3 749	3 824	3 899	2 494
560	3 762	3 842	3 922	4 002	4 082	4 162	2 668

## Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre I<sup>er</sup> *a* du code du travail.

Fait à Paris, le 7 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### Organisation patronale :

FJP.

### Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

CSFV CFTC ;

FG CGT-FO ;

FCMTM CFE-CGC.

Brochure n° 3031

Convention collective nationale  
IDCC : 897. – **PERSONNEL DES SERVICES INTERENTREPRISES  
DE MÉDECINE DU TRAVAIL**

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011

NOR : ASET1150485M  
IDCC : 897

Entre :

Le CISME,

D'une part, et

La FSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FSS CFTC ;

Le SNPST,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. La valeur de référence du point ayant servi de base de calcul, pour 2010, aux appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient prévus à l'article 22, est 8,5141 €, valeur du point en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

2. Après négociation, la valeur de référence du point est fixée à 8,6844 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 (soit + 0,7 % de rattrapage au titre de l'année 2010 + 1,3 % au titre de l'année 2011 par rapport à 2010).

Elle sert de base de calcul pour 2011 aux appointements minima mensuels garantis correspondant à chaque coefficient prévu à l'article 22, qui s'établissent conformément au tableau ci-annexé ; elle servira en outre de base de discussion pour 2012, aux négociations prévues à l'article 21.

3. Les appointements minima garantis mensuellement du personnel cadre (hors médecins du travail) sont majorés dans les mêmes proportions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, en application des dispositions de l'article 21, et s'établissent conformément au tableau ci-annexé.

4. Le salaire minimum professionnel garanti, prévu à l'article 21, est porté à 18 625,95 € (soit + 2 % par rapport à 2010), hors la prime d'ancienneté stipulée à l'article 23, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour une année entière de présence, ou, à défaut, *pro rata temporis*, sur la base de 151,67 heures de travail effectif par mois ; ce salaire minimum professionnel garanti constituera *de facto* la garantie annuelle applicable en 2011 au coefficient 135.

Cette garantie comprend les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 22.

5. La garantie annuelle 2011 des coefficients 140 à 180, comprenant les éléments permanents de la rémunération et la majoration de 8,50 % prévue au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 22, s'élève respectivement à :

- 18 770,76 € au coefficient 140 (soit une augmentation de 2 %) ;
- 19 038,30 € au coefficient 150 (soit une augmentation de 2,27 %) ;
- 19 146,42 € au coefficient 155 (soit une augmentation de 2,27 %) ;
- 19 278,00 € au coefficient 160 (soit une augmentation de 2,37 %) ;
- 19 437,12 € au coefficient 165 (soit une augmentation de 2,53 %) ;
- 19 635,00 € au coefficient 170 (soit une augmentation de 2,66 %) ;
- 19 890,00 € au coefficient 175 (soit une augmentation de 2,53 %) ;
- 20 400,00 € au coefficient 180 (soit une augmentation de 2,24 %).

6. Il appartiendra aux services interentreprises de santé au travail employeurs de s'assurer au 31 décembre 2011, que chacun des salariés concernés aura bien perçu, proportionnellement à son temps de travail effectif, au titre de l'année 2011, une rémunération globale annuelle au moins égale à la garantie annuelle 2011 correspondant à son emploi prévue ci-dessus, et, si tel n'est pas le cas, de compléter, proportionnellement au temps de travail effectif, la rémunération globale annuelle effectivement versée au titre de l'année 2011, pour qu'elle ne lui soit pas inférieure.

7. La valeur moyenne annuelle de la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1 ayant servi de base de calcul, pour 2010, à l'échelle des rémunérations minimales applicables aux médecins du travail, est 4 030,11 €, valeur moyenne en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Elle est majorée de 2 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

En conséquence, la rémunération minimale mensuelle du coefficient 1, telle que définie à l'article 2 de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 1986, s'établit à  $4\,030,11 \times 1,02 = 4\,110,71$  €, à la fois base servant à la détermination de l'échelle des rémunérations minimales mensuelles par coefficient applicables, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, par les services interentreprises de santé au travail concernés (voir tableau ci-annexé), et base de négociation pour les rémunérations minimales 2012.

8. En application de l'article 21 de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail, les parties signataires conviennent qu'une réunion supplémentaire se tiendra au début du troisième trimestre 2011 destinée à faire le point sur les rémunérations minimales conventionnelles 2011 et à en tirer les conséquences utiles.

Fait à Paris, le 10 février 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Médecins du travail

*Rémunérations minimales mensuelles par coefficient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011  
pour une durée de travail effectif de 35 heures par semaine*

La rémunération minimale mensuelle au coefficient 1, telle que définie à l'article 3 de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 1986, s'établissant à 4 110, 71 € au 1<sup>er</sup> janvier 2011, la grille correspondante est la suivante :

(En euros.)

	COEFFICIENT	MONTANT
Catégorie 1		
Pendant les 6 premiers mois	0,9	3 699,64
Après 6 mois de présence dans le service	1,0	4 110,71
Catégorie 2		
A partir de l'embauchage ou de l'entrée en catégorie 2	1,2	4 932,85
Après 5 ans de présence dans le service	1,3	5 343,92
Après 10 ans de présence dans le service	1,4	5 755,00
Après 15 ans de présence dans le service	1,55	6 371,60

### Employés

*Appointements minima garantis mensuellement et annuellement par coefficient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011  
pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois*

Base de calcul : valeur du point de 8,6844 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (coef. x valeur du point)	SALAIRE ANNUEL (salaire mensuel x 12 x 1,085)	GARANTIE ANNUELLE
135	1 172,39 (1)	15 264,52	18 625,95
140	1 215,82 (1)	15 829,98	18 770,76
150	1 302,66 (1)	16 960,63	19 038,30
155	1 346,08 (1)	17 525,96	19 146,42
160	1 389,50	18 091,29	19 278,00
165	1 432,93	18 656,75	19 437,12
170	1 476,35	19 222,08	19 635,00
175	1 519,77	19 787,40	19 890,00
180	1 563,19	20 352,73	20 400,00
185	1 606,61	20 918,11	20 918,11
190	1 650,04	21 483,52	21 483,52
195	1 693,46	22 048,85	22 048,85
205	1 780,30	23 179,53	23 179,53
225	1 953,99	25 440,95	25 440,95
245	2 127,68	27 702,39	27 702,39

(1) S'assurer, pour ces coefficients, de la valeur du Smic applicable, base 35 heures de travail effectif par semaine (ou 151,67 heures par mois). Pour ces coefficients, la rémunération doit être au moins égale au niveau du Smic.



**Cadres**  
**(autres que médecins du travail)**

*Appointements minima garantis mensuellement par coefficient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011  
pour une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois*

Base de calcul : rémunérations minimales 2010 majorées de 2 %.

(En euros.)

	NIVEAU	MONTANT
Position I		
A		2 200,98
B	I	2 359,70
	II	2 453,35
	III	2 547,19
	IV	2 641,43
Position II		
A	I	2 546,42
	II	2 641,43
	III	2 735,83
	IV	3 071,00
B	I	2 735,83
	II	2 831,45
	III	2 955,61
	IV	3 081,90
C	I	2 924,11
	II	3 022,04
	III	3 144,47
	IV	3 270,16
Position III		
A		3 459,98
B		3 773,58
C		4 087,36

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 897. – PERSONNEL DES SERVICES INTERENTREPRISES**  
**DE MÉDECINE DU TRAVAIL**

---

**ACCORD DU 10 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE REPAS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011**

NOR : ASET1150487M  
IDCC : 897

---

Entre :  
Le CISME,  
D'une part, et  
La FSS CFDT ;  
FFASS CFE-CGC ;  
La FSS CFTC ;  
Le SNPST,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Indemnisation des frais de déplacement*

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, ne sont pas modifiés, et, en conséquence, demeurent fixés comme suit au 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

- véhicule automobile ou motocyclette de 5 CV fiscaux et moins : 0,37 €/km ;
- véhicule automobile ou motocyclette de 6 et 7 CV fiscaux : 0,40 €/km ;
- véhicule automobile ou motocyclette de 8 CV fiscaux et plus : 0,41 €/km ;
- cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm<sup>3</sup>) : 0,22 €/km ;
- vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm<sup>3</sup>) : 0,28 €/km.

**Article 2**

*Indemnisation des frais de repas*

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, est fixé à 13,82 €, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 3**

*Caractère impératif du présent avenant*

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est indissociable de la convention collective nationale dont il constitue lui-même un avenant, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

**Article 4**

*Dépôt*

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires origi-

naux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

**IDCC : 897. – PERSONNEL DES SERVICES INTERENTREPRISES  
DE MÉDECINE DU TRAVAIL**

**AVENANT N° 1 DU 20 JANVIER 2011**  
**À L'ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2006 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1150489M  
IDCC : 897

La commission paritaire nationale de branche s'est réunie le 13 janvier 2011 aux fins de réexaminer le montant et la durée de la contribution des services interentreprises de santé au travail (SIST) au titre de la formation professionnelle prévue à l'article 3.2.2 de l'accord du 28 novembre 2006 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Après en avoir délibéré, la commission paritaire nationale de branche décide de modifier, comme suit, l'article 3.2.2 précité :

« Article 3.2.2

*Montant et durée de la contribution des SIST au titre de la formation professionnelle continue*

Les SIST s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue les montants suivants :

- 2,2 % au moins de la masse salariale, dont 1,5 % au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF, pendant une durée de 1 an couvrant l'année 2010 ;
- 2,4 % au moins de la masse salariale, dont 1,7 au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF, pendant une durée de 1 an, couvrant l'année 2011. »

Fait à Paris, le 20 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CISME.

**Syndicats de salariés :**

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

FSAS CGT.

Brochure n° 3126

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 54. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(OETAM)**  
**(Région parisienne)**

---

**ACCORD DU 24 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150477M  
IDCC : 54

---

Entre :

Le GIMRP,

D'une part, et

La CFTC métallurgie ;

La CGT-FO métallurgie ;

Le SMIDEF CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2011 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2011.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2011, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

**Article 2**

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,87293 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à « certaines catégories de mensuels ».

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### **Article 3**

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,53168 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### **Article 4**

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi et de la santé ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 24 février 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème de taux garantis annuels applicables pour l'année 2011

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

NIV.	COEF.	ÉCH.	ADM. et techniciens	AGENTS de maîtrise (sauf AM d'atelier)	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	140	1	16 501		O 1 16 501	
	145	2	16 520		O 2 16 543	
	155	3	16 543		O 3 16 660	
II	170	1	16 563		P 1 16 687	
	180	2	16 588			
	190	3	16 617		P 2 16 776	
III	215	1	17 438	AM 1 17 438	P 3 18 309	AM 1 18 659
	225	2	18 222			
	240	3	19 397	AM 2 19 397	TA 1 20 366	AM 2 20 755
IV	255	1	20 401	AM 3 20 401	TA 2 21 421	AM 3 21 829
	270	2	21 606		TA 3 22 685	
	285	3	22 813	AM 4 22 813	TA 4 23 953	AM 4 24 410
V	305	1	24 270	AM 5 24 270		AM 5 25 969
	335	2	26 647	AM 6 26 647		AM 6 28 511
	365	3	28 869	AM 7 28 869		AM 7 30 890
	395	3	31 271	AM 7 31 271		AM 7 33 461

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté  
applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2011**

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

*Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	682,21	20,47	27,29	34,11	40,93	47,75	54,58	61,40	68,22	75,04	81,87	88,69	95,51	102,33
	2	145	706,57	21,20	28,26	35,33	42,39	49,46	56,53	63,59	70,66	77,72	84,79	91,85	98,92	105,99
	3	155	755,30	22,66	30,21	37,77	45,32	52,87	60,42	67,98	75,53	83,08	90,64	98,19	105,74	113,30
II	1	170	828,40	24,85	33,14	41,42	49,70	57,99	66,27	74,56	82,84	91,12	99,41	107,69	115,98	124,26
	2	180	877,13	26,31	35,09	43,86	52,63	61,40	70,17	78,94	87,71	96,48	105,26	114,03	122,80	131,57
	3	190	925,86	27,78	37,03	46,29	55,55	64,81	74,07	83,33	92,59	101,84	111,10	120,36	129,62	138,88
III	1	215	1 047,68	31,43	41,91	52,38	62,86	73,34	83,81	94,29	104,77	115,24	125,72	136,20	146,68	157,15
	2	225	1 096,41	32,89	43,86	54,82	65,78	76,75	87,71	98,68	109,64	120,61	131,57	142,53	153,50	164,46
	3	240	1 169,50	35,09	46,78	58,42	70,17	81,87	93,56	105,26	116,95	128,65	140,34	152,04	163,73	175,43
IV	1	255	1 242,60	37,28	49,70	62,13	74,56	86,98	99,41	111,83	124,26	136,69	149,11	161,54	173,96	186,39
	2	270	1 315,69	39,47	52,63	65,78	78,94	92,10	105,26	118,41	131,57	144,73	157,88	171,04	184,20	197,35
	3	285	1 388,79	41,66	55,55	69,44	83,33	97,22	111,10	124,99	138,88	152,77	166,65	180,54	194,43	208,32
V	1	305	1 486,24	44,59	59,45	74,31	89,17	104,04	118,90	133,76	148,62	163,49	178,35	193,21	208,07	222,94
	2	335	1 632,43	48,97	65,30	81,62	97,95	114,27	130,59	146,92	163,24	179,57	195,89	212,22	228,54	244,86
	3	365	1 778,62	53,36	71,14	88,93	106,72	124,50	142,29	160,08	177,86	195,65	213,43	231,22	249,01	266,79
	3	395	1 924,81	57,74	76,99	96,24	115,49	134,74	153,98	173,23	192,48	211,73	230,98	250,23	269,47	288,72



*Ouvriers*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	716,32	21,49	28,65	35,82	42,98	50,14	57,31	64,47	71,63	78,80	85,96	93,12	100,28	107,45
	2	145	741,90	22,26	29,68	37,10	44,51	51,93	59,35	66,77	74,19	81,61	89,03	96,45	103,87	111,29
	3	155	793,07	23,79	31,72	39,65	47,58	55,51	63,45	71,38	79,31	87,24	95,17	103,10	111,03	118,96
II	1	170	869,82	26,09	34,79	43,49	52,19	60,89	69,59	78,28	86,98	95,68	104,38	113,08	121,77	130,47
	3	190	972,15	29,16	38,89	48,61	58,33	68,05	77,77	87,49	97,22	106,94	116,66	126,38	136,10	145,82
III	1	215	1 100,06	33,00	44,00	55,00	66,00	77,00	88,00	99,01	110,01	121,01	132,01	143,01	154,01	165,01
	3	240	1 227,98	26,84	49,12	61,40	73,68	85,96	98,24	110,52	122,80	135,08	147,36	159,64	171,92	184,20
IV	1	255	1 304,73	39,14	52,19	65,24	78,28	91,33	104,38	117,43	130,47	143,52	156,57	169,61	182,66	195,71
	2	270	1 381,48	41,44	55,26	69,07	82,89	96,70	110,52	124,33	138,15	151,96	165,78	179,59	193,41	207,22
	3	285	1 458,22	43,75	58,33	72,91	87,49	102,08	116,66	131,24	145,82	160,40	174,99	189,57	204,15	218,73

*Agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 121,02	33,63	44,84	56,05	67,26	78,47	89,68	100,89	112,10	123,31	134,52	145,73	156,94	168,15
	3	240	1 251,37	37,54	50,05	62,57	75,08	87,60	100,11	112,62	125,14	137,65	150,16	162,68	175,19	187,71
IV	1	255	1 329,58	39,89	53,18	66,48	79,77	93,07	106,37	119,66	132,96	146,25	159,55	172,85	186,14	199,44
	3	285	1 486,00	44,58	59,44	74,30	89,16	104,02	118,88	133,74	148,60	163,46	178,32	193,18	208,04	222,90
V	1	305	1 590,28	47,71	63,61	79,51	95,42	111,32	127,22	143,13	159,03	174,93	190,83	206,74	222,64	238,54
	2	335	1 746,70	52,40	69,87	87,34	104,80	122,27	139,74	157,20	174,67	192,14	209,60	227,07	244,54	262,01
	3	365	1 903,12	57,09	76,12	95,16	114,19	133,22	152,25	171,28	190,31	209,34	228,37	247,41	266,44	285,47
	3	395	2 059,54	61,79	82,38	102,98	123,57	144,17	164,76	185,36	205,95	226,55	247,14	267,74	288,34	308,93

Brochure n° 3134

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2205. – NOTARIAT**

**AVENANT N° 18 DU 17 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150465M  
IDCC : 2205

Entre :

Le conseil supérieur du notariat,

D'une part, et

La fédération des services CFDT ;

La CSFV CFTC ;

Le syndicat national des cadres et techniciens du notariat CFE-CGC ;

La fédération générale des clercs et employés de notaire CGT-FO,

D'autre part,

sous la présidence de la direction générale du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, il a été convenu ce qui suit :

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

Au titre de l'article 14 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, la valeur du point est fixée à 12,62 € pour 35 heures.

**Article 2**

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	
			Au 1 <sup>er</sup> mars 2010 (point à 12,37 €)	Au 1 <sup>er</sup> mars 2011 (point à 12,62 €)
Employés	E1	110	1 361	1 389
	E2	115	1 423	1 452
	E3	120	1 485	1 515
Techniciens	T1	132	1 633	1 666
	T2	146	1 807	1 843
	T3	195	2 413	2 461
Cadres	C1	220	2 722	2 777
	C2	270	3 340	3 408
	C3	340	4 206	4 291
	C4	380	4 701	4 796

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

### **Article 3**

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> mars 2011.

Il sera déposé, conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émargée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 17 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3180

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2111. – SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 3 DÉCEMBRE 2010  
DU SYNDICAT DES PARTICULIERS EMPLOYEURS À LA CONVENTION

NOR : ASET1150473M  
IDCC : 2111

Paris, le 3 décembre 2010.

*Le syndicat des particuliers employeurs (SPE), 8, rue de Milan, 75009 Paris, à la direction générale du travail,  
39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Je soussignée....., représentante du syndicat des particuliers employeurs, organisation patronale représentative, confirme par le présent courrier l'adhésion du syndicat des particuliers employeurs en totalité et sans réserve des dispositions actuellement étendues de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

En considération de cette adhésion, notre syndicat est désormais partie aux négociations en cours relatives au dispositif conventionnel.

De ce fait, il conviendra de veiller à notre convocation pour participation à l'ensemble des réunions paritaires de négociation ainsi qu'à notre présence au sein de toutes instances paritaires créées par la branche.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments distingués.

*La présidente.*

Brochure n° 3248

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1512. – PROMOTION-CONSTRUCTION**

**AVENANT N° 29 DU 1<sup>ER</sup> MARS 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150464M

IDCC : 1512

Entre :

La FPI,

D'une part, et

La FEC FO ;

Le SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la première valeur de point à multiplier par le coefficient 100 s'établit à 13,78 €, la seconde valeur du point à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100 s'établit à 3,49 €.

Il en résulte du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2011 la nouvelle grille de salaires minima ci-après :

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (coefficient 100 par application de la 1 <sup>re</sup> valeur de point)	COMPLÉMENT DE SALAIRE par application de la 2 <sup>e</sup> valeur de point	TOTAL (35 heures)
I	1	100	1 378	0	1 378
	2	110	1 378	35	1 413
II	1	123	1 378	80	1 458
	2	143	1 378	150	1 528
	3	163	1 378	220	1 598
III	1	176	1 378	265	1 643
	2	203	1 378	359	1 737
IV	1	300	1 378	698	2 076
	2	390	1 378	1 012	2 390
V	1	457	1 378	1 246	2 624
	2	590	1 378	1 710	3 088
	3	723	1 378	2 174	3 552

## **Article 2**

### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé par la FPI auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La FPI est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales

**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,  
FOURNITURES INDUSTRIELLES,  
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**

IDCC : 731. – **Cadres**

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1150491M

IDCC : 731, 1383

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

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

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 26 novembre 2009 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

*Employés*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 373
	2	1 375
	3	1 377
II	1	1 380
	2	1 403
	3	1 414
III	1	1 420
	2	1 444
	3	1 457
IV	1	1 460
	2	1 487
	3	1 501

*Personnel de maîtrise*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
V	1	1 513
	2	1 587
	3	1 643
VI	1	1 654
	2	1 735
	3	1 815

*Cadres*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VII	1	2 315
	2	2 495
	3	2 705
VIII	1	2 848
	2	2 987
	3	3 128
IX		3 857

**Article 2**

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

**Article 3**

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

**Article 4**

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

**Article 5**

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Lyon, le 10 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CFQ.

**Syndicats de salariés :**

FS CFTD ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.



Brochure n° 3122

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES**  
**ET DOMAINES SKIABLES**

**AVENANT N° 76 DU 23 NOVEMBRE 2010**  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES  
(EMPLOYÉS)

NOR : ASET1150481M  
IDCC : 454

Entre :  
Les domaines skiabiles de France,  
D'une part, et  
La FGTE CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Au 1<sup>er</sup> décembre 2010, la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis a été définie comme suit :

*(En euros.)*

NR	TAUX HORAIRE
409	26,9130
408	26,8259
407	26,7388
406	26,6517
405	26,5646
404	26,4775
403	26,3904
402	26,3033
401	26,2162
400	26,1291
399	26,0448
398	25,9604
397	25,8761
396	25,7917
395	25,7074
394	25,6230
393	25,5385
392	25,4541
391	25,3696
390	25,2852
389	25,2007

NR	TAUX HORAIRE
388	25,1162
387	25,0316
386	24,9471
385	24,8625
384	24,7779
383	24,6933
382	24,6087
381	24,5241
380	24,4394
379	24,3547
378	24,2701
377	24,1853
376	24,1006
375	24,0159
374	23,9311
373	23,8463
372	23,7615
371	23,6767
370	23,5918
369	23,5070
368	23,4221
367	23,3372
366	23,2523
365	23,1673
364	23,0824
363	22,9974
362	22,9124
361	22,8274
360	22,7424
359	22,6573
358	22,5723
357	22,4872
356	22,4021
355	22,3169
354	22,2318
353	22,1466
352	22,0615
351	21,9763
350	21,8911
349	21,8058
348	21,7206
347	21,6353
346	21,5500
345	21,4647
344	21,3794
343	21,2940
342	21,2087
341	21,1233
340	21,0379
339	20,9525

NR	TAUX HORAIRE
338	20,8670
337	20,7816
336	20,6961
335	20,6106
334	20,5251
333	20,4396
332	20,3540
331	20,2685
330	20,1829
329	20,0973
328	20,0116
327	19,9260
326	19,8403
325	19,7547
324	19,6690
323	19,5833
322	19,4975
321	19,4118
320	19,3260
319	19,2402
318	19,1544
317	19,0686
316	18,9827
315	18,8969
314	18,8110
313	18,7251
312	18,6391
311	18,5532
310	18,4673
309	18,3813
308	18,2953
307	18,2093
306	18,1232
305	18,0372
304	17,9511
303	17,8650
302	17,7789
301	17,6928
300	17,6066
299	17,5205
298	17,4343
297	17,3481
296	17,2619
295	17,1756
294	17,0894
293	17,0031
292	16,9168
291	16,8305
290	16,7442
289	16,6578

NR	TAUX HORAIRE
288	16,5715
287	16,4851
286	16,3987
285	16,3122
284	16,2258
283	16,1393
282	16,0528
281	15,9663
280	15,8798
279	15,7933
278	15,7077
277	15,6221
276	15,5364
275	15,4508
274	15,3651
273	15,2793
272	15,1936
271	15,1078
270	15,0220
269	14,9361
268	14,8502
267	14,7643
266	14,6784
265	14,5924
264	14,5064
263	14,4204
262	14,3343
261	14,2482
260	14,1621
259	14,0760
258	13,9898
257	13,9036
256	13,8174
255	13,7311
254	13,6448
253	13,5585
252	13,4721
251	13,3858
250	13,2993
249	13,2129
248	13,1264
247	13,0399
246	12,9534
245	12,8668
244	12,7803
243	12,6936
242	12,6070
241	12,5203
240	12,4336
239	12,3469

NR	TAUX HORAIRE
238	12,2601
237	12,1733
236	12,0865
235	11,9996
234	11,9127
233	11,8258
232	11,7389
231	11,6519
230	11,5649
229	11,4778
228	11,3908
227	11,3037
226	11,2166
225	11,1294
224	11,0422
223	10,9550
222	10,8678
221	10,7826
220	10,7008
219	10,6185
218	10,5360
217	10,4535
216	10,3708
215	10,2880
214	10,2051
213	10,1221
212	10,0390
211	9,9558
210	9,8724
209	9,7890
208	9,7054
207	9,6217
206	9,5379
205	9,4540
204	9,3700
203	9,2859
202	9,2016
201	9,1173
200	9,0328

## Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1<sup>er</sup> décembre 2009, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice de panier : 6,02 €.

Indemnité compensatrice d'équipement :

– pour les skis et bâtons : 39,16 € ;

– pour les chaussures : 16,60 €.

Prime de langue étrangère : 49,44 €.

Prime d'artificier : 32,19 €.

### **Article 3**

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

### **Article 4**

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Lyon, le 23 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES**  
**ET DOMAINES SKIABLES**

**AVENANT N° 70 DU 23 NOVEMBRE 2010**  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES  
(INGÉNIEURS ET CADRES)

NOR : ASET1150478M  
IDCC : 454

Entre :  
Les domaines skiabiles de France,  
D'une part, et  
La FGTE CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Au 1<sup>er</sup> décembre 2010, la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis a été définie comme suit :

*(En euros.)*

NR	TAUX HORAIRE
409	26,9130
408	26,8259
407	26,7388
406	26,6517
405	26,5646
404	26,4775
403	26,3904
402	26,3033
401	26,2162
400	26,1291
399	26,0448
398	25,9604
397	25,8761
396	25,7917
395	25,7074
394	25,6230
393	25,5385
392	25,4541
391	25,3696
390	25,2852

NR	TAUX HORAIRE
389	25,2007
388	25,1162
387	25,0316
386	24,9471
385	24,8625
384	24,7779
383	24,6933
382	24,6087
381	24,5241
380	24,4394
379	24,3547
378	24,2701
377	24,1853
376	24,1006
375	24,0159
374	23,9311
373	23,8463
372	23,7615
371	23,6767
370	23,5918
369	23,5070
368	23,4221
367	23,3372
366	23,2523
365	23,1673
364	23,0824
363	22,9974
362	22,9124
361	22,8274
360	22,7424
359	22,6573
358	22,5723
357	22,4872
356	22,4021
355	22,3169
354	22,2318
353	22,1466
352	22,0615
351	21,9763
350	21,8911
349	21,8058
348	21,7206
347	21,6353
346	21,5500
345	21,4647
344	21,3794
343	21,2940
342	21,2087
341	21,1233



NR	TAUX HORAIRE
340	21,0379
339	20,9525
338	20,8670
337	20,7816
336	20,6961
335	20,6106
334	20,5251
333	20,4396
332	20,3540
331	20,2685
330	20,1829
329	20,0973
328	20,0116
327	19,9260
326	19,8403
325	19,7547
324	19,6690
323	19,5833
322	19,4975
321	19,4118
320	19,3260
319	19,2402
318	19,1544
317	19,0686
316	18,9827
315	18,8969
314	18,8110
313	18,7251
312	18,6391
311	18,5532
310	18,4673
309	18,3813
308	18,2953
307	18,2093
306	18,1232
305	18,0372
304	17,9511
303	17,8650
302	17,7789
301	17,6928
300	17,6066
299	17,5205
298	17,4343
297	17,3481
296	17,2619
295	17,1756
294	17,0894
293	17,0031
292	16,9168

NR	TAUX HORAIRE
291	16,8305
290	16,7442
289	16,6578
288	16,5715
287	16,4851
286	16,3987
285	16,3122
284	16,2258
283	16,1393
282	16,0528
281	15,9663
280	15,8798
279	15,7933
278	15,7077
277	15,6221
276	15,5364
275	15,4508
274	15,3651
273	15,2793
272	15,1936
271	15,1078
270	15,0220
269	14,9361
268	14,8502
267	14,7643
266	14,6784
265	14,5924
264	14,5064
263	14,4204
262	14,3343
261	14,2482
260	14,1621
259	14,0760
258	13,9898
257	13,9036
256	13,8174
255	13,7311
254	13,6448
253	13,5585
252	13,4721
251	13,3858
250	13,2993
249	13,2129
248	13,1264
247	13,0399
246	12,9534
245	12,8668
244	12,7803
243	12,6936

NR	TAUX HORAIRE
242	12,6070
241	12,5203
240	12,4336
239	12,3469
238	12,2601
237	12,1733
236	12,0865
235	11,9996
234	11,9127
233	11,8258
232	11,7389
231	11,6519
230	11,5649
229	11,4778
228	11,3908
227	11,3037
226	11,2166
225	11,1294
224	11,0422
223	10,9550
222	10,8678
221	10,7826
220	10,7008
219	10,6185
218	10,5360
217	10,4535
216	10,3708
215	10,2880
214	10,2051
213	10,1221
212	10,0390
211	9,9558
210	9,8724
209	9,7890
208	9,7054
207	9,6217
206	9,5379
205	9,4540
204	9,3700
203	9,2859
202	9,2016
201	9,1173
200	9,0328

## **Article 2**

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1<sup>er</sup> décembre 2009, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice d'équipement :

- pour les skis et bâtons : 39,16 € ;
- pour les chaussures : 16,60 €.

## **Article 3**

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

## **Article 4**

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Lyon, le 23 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES**  
**ET DOMAINES SKIABLES**

**AVENANT N° 76 DU 23 NOVEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES**  
**(OUVRIERS)**

NOR : ASET1150479M  
IDCC : 454

Entre :  
Les domaines skiabiles de France,  
D'une part, et  
La FGTE CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Au 1<sup>er</sup> décembre 2010, la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis a été définie comme suit :

*(En euros.)*

NR	TAUX HORAIRE
409	26,9130
408	26,8259
407	26,7388
406	26,6517
405	26,5646
404	26,4775
403	26,3904
402	26,3033
401	26,2162
400	26,1291
399	26,0448
398	25,9604
397	25,8761
396	25,7917
395	25,7074
394	25,6230
393	25,5385
392	25,4541
391	25,3696
390	25,2852
389	25,2007

NR	TAUX HORAIRE
388	25,1162
387	25,0316
386	24,9471
385	24,8625
384	24,7779
383	24,6933
382	24,6087
381	24,5241
380	24,4394
379	24,3547
378	24,2701
377	24,1853
376	24,1006
375	24,0159
374	23,9311
373	23,8463
372	23,7615
371	23,6767
370	23,5918
369	23,5070
368	23,4221
367	23,3372
366	23,2523
365	23,1673
364	23,0824
363	22,9974
362	22,9124
361	22,8274
360	22,7424
359	22,6573
358	22,5723
357	22,4872
356	22,4021
355	22,3169
354	22,2318
353	22,1466
352	22,0615
351	21,9763
350	21,8911
349	21,8058
348	21,7206
347	21,6353
346	21,5500
345	21,4647
344	21,3794
343	21,2940
342	21,2087
341	21,1233
340	21,0379
339	20,9525

NR	TAUX HORAIRE
338	20,8670
337	20,7816
336	20,6961
335	20,6106
334	20,5251
333	20,4396
332	20,3540
331	20,2685
330	20,1829
329	20,0973
328	20,0116
327	19,9260
326	19,8403
325	19,7547
324	19,6690
323	19,5833
322	19,4975
321	19,4118
320	19,3260
319	19,2402
318	19,1544
317	19,0686
316	18,9827
315	18,8969
314	18,8110
313	18,7251
312	18,6391
311	18,5532
310	18,4673
309	18,3813
308	18,2953
307	18,2093
306	18,1232
305	18,0372
304	17,9511
303	17,8650
302	17,7789
301	17,6928
300	17,6066
299	17,5205
298	17,4343
297	17,3481
296	17,2619
295	17,1756
294	17,0894
293	17,0031
292	16,9168
291	16,8305
290	16,7442
289	16,6578

NR	TAUX HORAIRE
288	16,5715
287	16,4851
286	16,3987
285	16,3122
284	16,2258
283	16,1393
282	16,0528
281	15,9663
280	15,8798
279	15,7933
278	15,7077
277	15,6221
276	15,5364
275	15,4508
274	15,3651
273	15,2793
272	15,1936
271	15,1078
270	15,0220
269	14,9361
268	14,8502
267	14,7643
266	14,6784
265	14,5924
264	14,5064
263	14,4204
262	14,3343
261	14,2482
260	14,1621
259	14,0760
258	13,9898
257	13,9036
256	13,8174
255	13,7311
254	13,6448
253	13,5585
252	13,4721
251	13,3858
250	13,2993
249	13,2129
248	13,1264
247	13,0399
246	12,9534
245	12,8668
244	12,7803
243	12,6936
242	12,6070
241	12,5203
240	12,4336
239	12,3469



NR	TAUX HORAIRE
238	12,2601
237	12,1733
236	12,0865
235	11,9996
234	11,9127
233	11,8258
232	11,7389
231	11,6519
230	11,5649
229	11,4778
228	11,3908
227	11,3037
226	11,2166
225	11,1294
224	11,0422
223	10,9550
222	10,8678
221	10,7826
220	10,7008
219	10,6185
218	10,5360
217	10,4535
216	10,3708
215	10,2880
214	10,2051
213	10,1221
212	10,0390
211	9,9558
210	9,8724
209	9,7890
208	9,7054
207	9,6217
206	9,5379
205	9,4540
204	9,3700
203	9,2859
202	9,2016
201	9,1173
200	9,0328

## Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1<sup>er</sup> décembre 2009, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice de panier : 6,02 €.

Indemnité compensatrice d'équipement :

– pour les skis et bâtons : 39,16 € ;

– pour les chaussures : 16,60 €.

Prime de langue étrangère : 49,44 €.

### **Article 3**

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

### **Article 4**

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Lyon, le 23 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES**  
**ET DOMAINES SKIABLES**

**AVENANT N° 74 DU 23 NOVEMBRE 2010**  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES  
(TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE)

NOR : ASET1150482M  
IDCC : 454

Entre :  
Les domaines skiabiles de France,  
D'une part, et  
La FGTE CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Au 1<sup>er</sup> décembre 2010, la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis a été définie comme suit :

*(En euros.)*

NR	TAUX HORAIRE
409	26,9130
408	26,8259
407	26,7388
406	26,6517
405	26,5646
404	26,4775
403	26,3904
402	26,3033
401	26,2162
400	26,1291
399	26,0448
398	25,9604
397	25,8761
396	25,7917
395	25,7074
394	25,6230
393	25,5385
392	25,4541
391	25,3696
390	25,2852

NR	TAUX HORAIRE
389	25,2007
388	25,1162
387	25,0316
386	24,9471
385	24,8625
384	24,7779
383	24,6933
382	24,6087
381	24,5241
380	24,4394
379	24,3547
378	24,2701
377	24,1853
376	24,1006
375	24,0159
374	23,9311
373	23,8463
372	23,7615
371	23,6767
370	23,5918
369	23,5070
368	23,4221
367	23,3372
366	23,2523
365	23,1673
364	23,0824
363	22,9974
362	22,9124
361	22,8274
360	22,7424
359	22,6573
358	22,5723
357	22,4872
356	22,4021
355	22,3169
354	22,2318
353	22,1466
352	22,0615
351	21,9763
350	21,8911
349	21,8058
348	21,7206
347	21,6353
346	21,5500
345	21,4647
344	21,3794
343	21,2940
342	21,2087
341	21,1233

NR	TAUX HORAIRE
340	21,0379
339	20,9525
338	20,8670
337	20,7816
336	20,6961
335	20,6106
334	20,5251
333	20,4396
332	20,3540
331	20,2685
330	20,1829
329	20,0973
328	20,0116
327	19,9260
326	19,8403
325	19,7547
324	19,6690
323	19,5833
322	19,4975
321	19,4118
320	19,3260
319	19,2402
318	19,1544
317	19,0686
316	18,9827
315	18,8969
314	18,8110
313	18,7251
312	18,6391
311	18,5532
310	18,4673
309	18,3813
308	18,2953
307	18,2093
306	18,1232
305	18,0372
304	17,9511
303	17,8650
302	17,7789
301	17,6928
300	17,6066
299	17,5205
298	17,4343
297	17,3481
296	17,2619
295	17,1756
294	17,0894
293	17,0031
292	16,9168

NR	TAUX HORAIRE
291	16,8305
290	16,7442
289	16,6578
288	16,5715
287	16,4851
286	16,3987
285	16,3122
284	16,2258
283	16,1393
282	16,0528
281	15,9663
280	15,8798
279	15,7933
278	15,7077
277	15,6221
276	15,5364
275	15,4508
274	15,3651
273	15,2793
272	15,1936
271	15,1078
270	15,0220
269	14,9361
268	14,8502
267	14,7643
266	14,6784
265	14,5924
264	14,5064
263	14,4204
262	14,3343
261	14,2482
260	14,1621
259	14,0760
258	13,9898
257	13,9036
256	13,8174
255	13,7311
254	13,6448
253	13,5585
252	13,4721
251	13,3858
250	13,2993
249	13,2129
248	13,1264
247	13,0399
246	12,9534
245	12,8668
244	12,7803
243	12,6936

NR	TAUX HORAIRE
242	12,6070
241	12,5203
240	12,4336
239	12,3469
238	12,2601
237	12,1733
236	12,0865
235	11,9996
234	11,9127
233	11,8258
232	11,7389
231	11,6519
230	11,5649
229	11,4778
228	11,3908
227	11,3037
226	11,2166
225	11,1294
224	11,0422
223	10,9550
222	10,8678
221	10,7826
220	10,7008
219	10,6185
218	10,5360
217	10,4535
216	10,3708
215	10,2880
214	10,2051
213	10,1221
212	10,0390
211	9,9558
210	9,8724
209	9,7890
208	9,7054
207	9,6217
206	9,5379
205	9,4540
204	9,3700
203	9,2859
202	9,2016
201	9,1173
200	9,0328

## Article 2

Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1<sup>er</sup> décembre 2009, ont été définis comme suit :

Indemnité compensatrice de panier : 6,02 €.

Indemnité compensatrice d'équipement :

– pour les skis et bâtons : 39,16 € ;

– pour les chaussures : 16,60 €.

Prime de langue étrangère : 49,44 €.

### **Article 3**

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

### **Article 4**

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Lyon, le 23 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3085

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

---

AVENANT N° 100 DU 23 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS GARANTIS

NOR : ASET1150472M

IDCC : 16

Entre :

L'UFT mandatée par la FNTV ;

L'UNOSTRA ;

L'OTRE,

D'une part, et

La FGT CFTC ;

La FNCR ;

La FNST CGT ;

L'UNCP CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n°s 1 à 99, ce dernier en date du 6 avril 2009, est à nouveau modifiée comme suit :

« Les partenaires sociaux attirent au préalable l'attention sur le fait :

- que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la conclusion d'un accord mais qu'une fédération professionnelle a toutefois édicté une recommandation patronale ;
- qu'ils ne souhaitent pas que 2010 soit considérée comme une année conventionnellement "blanche" ;
- que, dans cette optique, les augmentations prévues par le présent avenant sont planifiées en deux étapes (1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> septembre 2011) et qu'une partie de la première augmentation est destinée à compenser cette année "blanche". »

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

*Barèmes des rémunérations conventionnelles*

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transports routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 puis à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

**Article 2**

*Entrée en application*

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

### **Article 3**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 février 2011.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011

Ouvriers

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX horaire	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté (2 %)	APRÈS 5 ANS d'ancienneté (4 %)	APRÈS 10 ANS d'ancienneté (6 %)	APRÈS 15 ANS d'ancienneté (8 %)
2	110 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
3	115 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
4	120 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
5	123 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
6	128 V	9,03	1 369,58	1 396,97	1 424,36	1 451,75	1 479,15
7	131 V	9,23	1 399,91	1 427,91	1 455,91	1 483,91	1 511,91
	136 V	9,30	1 410,53	1 438,74	1 466,95	1 495,16	1 523,37
7 bis	137 V	9,34	1 416,60	1 444,93	1 473,26	1 501,59	1 529,93
8	138 V	9,51	1 442,38	1 471,23	1 500,08	1 528,92	1 557,77
9	140 V	9,58	1 453,00	1 482,06	1 511,12	1 540,18	1 569,24
9 bis	145 V	9,77	1 481,82	1 511,45	1 541,09	1 570,72	1 600,36
10	150 V	10,01	1 518,22	1 548,58	1 578,95	1 609,31	1 639,67
NB : En application de la CCNA1, à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2011, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de : – 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c) ; – 12,04 € ou 24,08 € : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 ter ou 7 quater).							

## Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011

Ouvriers

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté (2 %)	APRÈS 5 ANS d'ancienneté (4 %)	APRÈS 10 ANS d'ancienneté (6 %)	APRÈS 15 ANS d'ancienneté (8 %)
2	110 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
3	115 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
4	120 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
5	123 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
6	128 V	9,12	1 383,23	1 410,90	1 438,56	1 466,22	1 493,89
7	131 V	9,32	1 413,56	1 441,84	1 470,11	1 498,38	1 526,65
	136 V	9,40	1 425,70	1 454,21	1 482,73	1 511,24	1 539,75
7 bis	137 V	9,43	1 430,25	1 458,85	1 487,46	1 516,06	1 544,67
8	138 V	9,60	1 456,03	1 485,15	1 514,27	1 543,39	1 572,51
9	140 V	9,67	1 466,65	1 495,98	1 525,31	1 554,65	1 583,98

GROUPE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté (2 %)	APRÈS 5 ANS d'ancienneté (4 %)	APRÈS 10 ANS d'ancienneté (6 %)	APRÈS 15 ANS d'ancienneté (8 %)
9 <i>bis</i>	145 V	9,87	1 496,98	1 526,92	1 556,86	1 586,80	1 616,74
10	150 V	10,11	1 533,38	1 564,05	1 594,72	1 625,39	1 656,05
<p>NB : En application de la CCNA1, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011, le tableau ci-dessus est majoré le cas échéant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c) ;</li> <li>– 12,16 € ou 24,31 € : travail un jour férié ou un dimanche (art. 7 <i>ter</i> ou 7 <i>quater</i>).</li> </ul>							

Brochure n° 3085

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

---

**AVENANT N° 86 DU 23 FÉVRIER 2011**  
RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS GARANTIS

NOR : ASET1150471M  
IDCC : 16

Entre :

L'UFT mandatée par la FNTV ;  
L'UNOSTRA ;  
L'OTRE,

D'une part, et

La FGT CFTC ;  
La FNCR ;  
La FNST CGT ;  
La UNCP CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 85, ce dernier en date du 6 avril 2009, est à nouveau modifiée comme suit :

« Les partenaires sociaux attirent au préalable l'attention sur le fait :

- que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la conclusion d'un accord mais qu'une fédération professionnelle a toutefois édicté une recommandation patronale ;
- qu'ils ne souhaitent pas que 2010 soit considérée comme une année conventionnellement "blanche" ;
- que, dans cette optique, les augmentations prévues par le présent avenant sont planifiées en deux étapes (1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> septembre 2011) et qu'une partie de la première augmentation est destinée à compenser cette année "blanche". »

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

*Salaires mensuels garantis*

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transports routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 puis à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

**Article 2**

*Indemnités complémentaires*

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 5 sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 puis à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

**Article 3**

*Entrée en application*

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

#### **Article 4**

##### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 février 2011.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## **Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011**

*Employés*

*(En euros.)*

GROUPE	COEF.	TAUX horaire	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
2	105	9,1750	1 391,57	1 433,32	1 475,07	1 516,81	1 558,56	1 600,31
3	110	9,1750	1 391,57	1 433,32	1 475,07	1 516,81	1 558,56	1 600,31
4	115	9,1775	1 391,95	1 433,71	1 475,47	1 517,23	1 558,99	1 600,74
5	120	9,1787	1 392,13	1 433,90	1 475,66	1 517,43	1 559,19	1 600,95
6	125	9,1798	1 392,30	1 434,07	1 475,84	1 517,61	1 559,38	1 601,15
7	132,5	9,2680	1 405,68	1 477,85	1 490,02	1 532,19	1 574,36	1 616,53
8	140	9,3513	1 418,31	1 460,86	1 503,41	1 545,96	1 588,51	1 631,06
9	148,5	9,9213	1 504,76	1 549,91	1 595,05	1 640,19	1 685,34	1 730,48

Sténodactylographe et sténotypiste : 33,04 € ;

Traducteur : 132,17 € ;

Traducteur et rédacteur : 198,24 €.

## **Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011**

*Employés*

*(En euros.)*

GROUPE	COEF.	TAUX horaire	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
2	105	9,2652	1 405,25	1 447,41	1 489,57	1 531,73	1 573,88	1 616,04
3	110	9,2652	1 405,25	1 447,41	1 489,57	1 531,73	1 573,88	1 616,04
4	115	9,2676	1 405,62	1 447,79	1 489,95	1 532,12	1 574,29	1 616,46
5	120	9,2689	1 405,81	1 447,99	1 490,16	1 532,34	1 574,51	1 616,69
6	125	9,2700	1 405,98	1 448,16	1 490,34	1 532,52	1 574,70	1 616,88
7	132,5	9,3590	1 419,48	1 462,06	1 504,65	1 547,23	1 589,82	1 632,40
8	140	9,4432	1 432,25	1 475,22	1 518,19	1 561,15	1 604,12	1 647,09
9	148,5	10,0188	1 519,55	1 565,14	1 610,72	1 656,31	1 701,90	1 747,48

Sténodactylographe et sténotypiste : 33,37 € ;

Traducteur : 133,47 € ;

Traducteur et rédacteur : 200,18 €.

Brochure n° 3085

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

---

AVENANT N° 84 DU 23 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS GARANTIS

NOR : ASET1150470M  
IDCC : 16

---

Entre :

L'UFT mandatée par la FNTV ;

L'UNOSTRA ;

L'OTRE,

D'une part, et

La FGT CFTC ;

La FNCR ;

La FNST CGT ;

L'UNCP CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 83, ce dernier en date du 6 avril 2009, est à nouveau modifiée comme suit :

« Les partenaires sociaux attirent au préalable l'attention sur le fait :

- que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la conclusion d'un accord mais qu'une fédération professionnelle a toutefois édicté une recommandation patronale ;
- qu'ils ne souhaitent pas que 2010 soit considérée comme une année conventionnellement “ blanche ” ;
- que, dans cette optique, les augmentations prévues par le présent avenant sont planifiées en deux étapes (1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> septembre 2011) et qu'une partie de la première augmentation est destinée à compenser cette année “ blanche ”. »

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

*Salaires mensuels garantis*

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transports routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 puis à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

**Article 2**

*Indemnités complémentaires*

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 6 sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 puis à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

**Article 3**

*Entrée en application*

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.



#### **Article 4**

##### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 février 2011.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## **Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011**

*Techniciens et agents de maîtrise*

*(En euros.)*

GROUPE	COEF.	TAUX HORAIRE	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
1	150	10,0238	1 520,31	1 565,92	1 611,53	1 657,14	1 702,75	1 748,36
2	157,5	10,5227	1 595,98	1 643,86	1 691,74	1 739,62	1 787,50	1 835,37
3	165	11,0274	1 672,53	1 722,70	1 772,88	1 823,05	1 873,23	1 923,40
4	175	11,7000	1 774,54	1 827,78	1 881,01	1 934,25	1 987,48	2 040,72
5	185	12,3581	1 874,35	1 930,58	1 986,81	2 043,04	2 099,28	2 155,51
6	200	13,3592	2 026,19	2 086,98	2 147,76	2 208,55	2 269,33	2 330,12
7	215	14,3604	2 178,04	2 243,38	2 308,72	2 374,07	2 439,41	2 504,75
8	225	15,0327	2 280,01	2 348,41	2 416,81	2 485,21	2 553,61	2 622,01

Traducteur : 133,80 € ;

Traducteur et rédacteur : 200,69 €.

## **Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011**

*Techniciens et agents de maîtrise*

*(En euros.)*

GROUPE	COEF.	TAUX HORAIRE	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
1	150	10,1223	1 535,25	1 581,31	1 627,36	1 673,42	1 719,48	1 765,54
2	157,5	10,6260	1 611,65	1 659,99	1 708,34	1 756,69	1 805,04	1 853,39
3	165	11,1357	1 688,95	1 739,62	1 790,29	1 840,96	1 891,63	1 942,29
4	175	11,8149	1 791,97	1 845,72	1 899,48	1 953,24	2 007,00	2 060,76
5	185	12,4795	1 892,77	1 949,55	2 006,33	2 063,11	2 119,90	2 176,68
6	200	13,4904	2 046,09	2 107,47	2 168,85	2 230,24	2 291,62	2 353,00
7	215	14,5015	2 199,44	2 265,43	2 331,41	2 397,39	2 463,38	2 529,36
8	225	15,1804	2 302,41	2 371,48	2 440,56	2 509,63	2 578,70	2 647,77

Traducteur : 135,11 € ;

Traducteur et rédacteur : 202,66 €.

Brochure n° 3085

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

---

**AVENANT N° 76 DU 23 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES**

NOR : ASET1150469M

IDCC : 16

Entre :

L'UFT mandatée par la FNTV ;

L'UNOSTRA ;

L'OTRE,

D'une part, et

La FNCR ;

La FNST CGT ;

L'UNCP CGT-FO ;

La FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale, annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n°s 1 à 75, ce dernier en date du 6 avril 2009, est à nouveau modifiée comme suit :

« Les partenaires sociaux attirent au préalable l'attention sur le fait :

- que les négociations menées en 2010 n'ont pas permis la conclusion d'un accord mais qu'une fédération professionnelle a toutefois édictées une recommandation patronale ;
- qu'ils ne souhaitent pas que 2010 soit considérée comme une année conventionnellement "blanche" ;
- que, dans cette optique, les augmentations prévues par le présent avenant sont planifiées en deux étapes (1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> septembre 2011) et qu'une partie de la première augmentation est destinée à compenser cette année "blanche". »

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

*Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties*

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transports routiers de voyageurs en vigueur sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 puis à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011, conformément aux tableaux joints au présent avenant.

**Article 2**

*Entrée en application*

Le présent avenant entre en application à compter de la date de signature.

### **Article 3**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 février 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations mensuelles et annuelles minimales

#### *Ingénieurs et cadres*

Pour 151,67 heures par mois, incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

*(En euros.)*

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	À COMPTER DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2011		À COMPTER DU 1 <sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2011	
			Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)	Rémunération annuelle garantie (art. 5, al. 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6-4, al. 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	28 175,81	2 113,19	28 452,58	2 133,94
		De 5 à 10 ans	29 584,60	2 218,85	29 875,21	2 240,64
		De 10 à 15 ans	30 993,39	2 324,50	31 297,84	2 347,34
		Après 15 ans	32 402,18	2 430,16	32 720,47	2 454,04
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	30 007,54	2 250,57	30 302,30	2 272,67
		De 5 à 10 ans	31 507,91	2 363,09	31 817,42	2 386,31
		De 10 à 15 ans	33 008,29	2 475,62	33 332,53	2 499,94
		Après 15 ans	34 508,67	2 588,15	34 847,65	2 613,57
3	113	Jusqu'à 5 ans	31 838,52	2 387,89	32 151,28	2 411,35
		De 5 à 10 ans	33 430,45	2 507,28	33 758,84	2 531,91
		De 10 à 15 ans	35 022,37	2 626,68	35 366,41	2 652,48
		Après 15 ans	36 614,30	2 746,07	36 973,97	2 773,05
4	119	Jusqu'à 5 ans	33 528,55	2 514,64	33 857,91	2 539,34
		De 5 à 10 ans	35 204,98	2 640,37	35 550,81	2 666,31
		De 10 à 15 ans	36 881,41	2 766,11	37 243,70	2 793,28
		Après 15 ans	38 557,84	2 891,84	38 936,60	2 920,24
5	132	Jusqu'à 5 ans	37 191,62	2 789,37	37 556,96	2 816,77
		De 5 à 10 ans	39 051,20	2 928,84	39 434,81	2 957,61
		De 10 à 15 ans	40 910,78	3 068,31	41 312,66	3 098,45
		Après 15 ans	42 770,37	3 207,78	43 190,50	3 239,29
6	145	Jusqu'à 5 ans	40 854,50	3 064,09	41 255,82	3 094,19
		De 5 à 10 ans	42 897,22	3 217,29	43 318,61	3 248,90
		De 10 à 15 ans	44 939,95	3 370,50	45 381,40	3 403,61
		Après 15 ans	46 982,67	3 523,70	47 444,19	3 558,31
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention (annexe IV)				

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, alinéa 2).

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° 2011/15

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Contrôle laitier</b> : avenant de révision n° 5 du 25 novembre 2010 à l'accord du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	109
<b>Scieries agricoles et activités connexes (Lorraine et Alsace)</b> : avenant n° 28 du 27 janvier 2011 .....	121
<b>Scieries agricoles et activités connexes (Lorraine et Alsace)</b> : avenant n° 29 du 27 janvier 2011 .....	123

Brochure n° 3611

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7008. – PERSONNEL DES ORGANISMES  
DE CONTRÔLE LAITIER**

AVENANT DE RÉVISION N° 5 DU 25 NOVEMBRE 2010  
À L'ACCORD DU 21 JUIN 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : AGRS1197045M

Entre :

La FCEL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA CGT-FO ;

La FNAF CGT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNACAR CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent avenant de révision à durée indéterminée annule et remplace les dispositions prévues par l'accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier du 21 juin 2005.

Les nouvelles dispositions de l'accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier du 21 juin 2005 révisé sont annexées au présent avenant.

**Article 2**

*Dépôt et notification*

Etabli en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Article 3**

*Date d'application*

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

**Article 4**

*Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

---

Entre :

La FCEL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA CGT-FO ;

La FNAF CGT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNACAR CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de conseil élevage, après avoir examiné les profondes modifications affectant le métier d'éleveur producteur de lait, font l'analyse que les organismes conseil élevage (OCEL) vont avoir à conduire de profondes mutations dans leurs métiers du contrôle de performances et du conseil.

Ils considèrent que, comme pour les mutations conduites précédemment, la formation professionnelle constituera un levier essentiel dans l'accomplissement de ces mutations. En effet, conformément aux valeurs et à la culture des OCEL, ils affirment que les métiers de demain seront exercés par les femmes et les hommes qui font le réseau conseil élevage d'aujourd'hui.

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 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, ils souhaitent par le présent accord démontrer l'engagement de leur branche professionnelle pour favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie.

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

#### *Champ de l'accord*

Le présent accord, ci-après désigné « l'accord » concerne :

- d'une part, les organismes conseil élevage du territoire métropolitain ci-après désignés par le sigle OCEL ;
- d'autre part, l'ensemble des salariés de ces OCEL, toutes catégories confondues, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, travaillant à temps complet ou à temps partiel, à l'exclusion des salariés des chambres d'agriculture.

### Article 2

#### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

Il est créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dénommé ci-après l'observatoire.

#### Rôle

L'observatoire a pour objet d'étudier les évolutions des élevages producteurs de lait de manière à identifier les évolutions prévisibles de leurs besoins en matière de contrôle et de conseil. A partir de ces prévisions, l'observatoire a pour rôle d'identifier les conséquences de ces évolutions en termes d'emploi, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif.

Il a notamment pour mission :

- d'identifier les évolutions prévisibles en termes de besoins de compétences et de qualifications professionnelles de manière à définir les objectifs et priorités de formation à prendre en compte par les entreprises dans leur plan de formation, leurs actions de professionnalisation et leur mise en œuvre du droit individuel à la formation ;
- de proposer la création de diplômes professionnels (licences professionnelles...) ;
- de faire toute proposition utile d'évolution du chapitre IV, « Classification professionnelle », de la convention collective nationale du 16 septembre 2002 à la commission nationale paritaire.

#### Composition

L'observatoire est composé des membres de la commission nationale paritaire. Le travail de l'observatoire peut, en tant que de besoin, être préparé par des groupes de travail.

## Fonctionnement

L'observatoire est animé en alternance annuelle par le représentant de FCEL et un représentant des organisations syndicales. L'observatoire se réunit au moins une fois par an. Il dispose du rapport économique et social remis à la commission mixte complété des données relatives à la formation professionnelle.

Il peut réaliser des études prospectives quantitatives et qualitatives des métiers et des qualifications pour alimenter les travaux de la commission emploi formation chargée de définir les priorités en matières de formation en recourant à des experts dans la limite des moyens disponibles.

Le fonctionnement de l'observatoire est cofinancé par FCEL et par affectation d'une partie des fonds mutualisés par OPCA2 conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, en application des dispositions de l'article R. 6332-36 du code du travail, et dans les conditions définies à l'article 19.

### Article 3

#### *Objectifs et priorités de formation*

Les objectifs et priorités de formation pour les 3 prochaines années sont résumés, par type de public, dans le tableau ci-après. Tout salarié doit pouvoir être affecté dans l'un des quatre types de public décrits. Ce tableau est précisé par des fiches métiers annexées à cet accord.

Au minimum tous les 3 ans, la CPNEF doit, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire, actualiser ces objectifs et priorités.

PUBLICS	OBJECTIFS ET PRIORITÉS
Salariés exerçant un métier administratif	Actions de formation visant à développer des compétences d'assistance administrative, technique et de communication Actions de formation visant à approfondir un domaine de compétences liées à l'évolution des métiers ayant trait au fonctionnement et à l'administration de l'entreprise
Salariés exerçant un métier de contrôle de performances	Actions de formation visant à acquérir des connaissances et développer des compétences en vue d'élargir son domaine d'intervention au-delà des activités standards liées au contrôle de performances Actions de formation visant à acquérir et développer les compétences de gestion et d'animation d'équipes d'agents du contrôle de performances Actions d'adaptation aux nouveaux outils et procédures
Salariés exerçant un métier conseil	Actions de formation visant à développer le niveau d'expertise Actions de formation visant à développer les compétences d'accompagnement de projet Actions de formation visant à intégrer l'évolution des conditions d'exercice du métier dans l'approche conseil : formalisation, contractualisation... Actions de formation visant à acquérir et développer les compétences nécessaires à l'animation et la mise en œuvre d'actions de groupe
Salariés exerçant un métier d'encadrement	Actions de formation visant à développer et renforcer les capacités d'innovation et d'expertise Actions de formation visant à développer la capacité managériale et de conduite du changement Actions de formation visant à développer les compétences d'ingénierie de la formation et d'accompagnement des salariés.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, cette négociation triennale porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et à la taille de leur entreprise, la portabilité du droit individuel à la formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, la mise en œuvre du passeport orientation et formation, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

### Article 4

#### *Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les OCL*

Les signataires encouragent les OCEL à développer leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), notamment en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire.

Les signataires s'engagent à réfléchir aux appuis que la CPNEF pourrait apporter aux OCEL et à leurs salariés pour conduire et communiquer leurs travaux de GPEC.

## Article 5

### *Mise en œuvre du contrat de professionnalisation*

#### 5.1. Objectifs. – Modalités

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de leurs bénéficiaires par l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle, mais également de nouer ou renouer un contact avec un environnement professionnel dans l'OCEL.

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale ;
- soit visant à l'obtention d'un CQP.

Le principe, la nature et la durée du contrat de professionnalisation ainsi que les modalités de la formation sont définis par les articles L. 6325-1 à L. 6325-22 du code du travail. Lorsque les formations sont dispensées par le service formation de l'OCEL, l'avis du CE ou, à défaut, celui des délégués du personnel, est sollicité sur le programme et les moyens pédagogiques mis en œuvre.

L'employeur s'engage à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

#### 5.2. Publics

Les publics visés par ces contrats de professionnalisation sont les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion et les salariés ayant interrompu leur activité plus de 2 années, quel que soit le motif de cette interruption et quel que soit l'employeur précédent.

#### 5.3. Durée. – Renouvellement du contrat

La durée du contrat en CDD ou la durée de la phase de professionnalisation du contrat en CDI est au maximum de 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que pour les personnes mentionnées au 4° du L. 6325-1 (bénéficiaires des minimas sociaux) et que pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée à 40 % de la durée annuelle du travail telle que définie à l'article L. 3123-1 du code du travail (base 1 607 heures par an) :

- pour les contrats suivants :
  - un titre ou un diplôme inscrit au RNCP ;
  - un CQP ;
- pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

Pour les contrats visant d'autres qualifications (CCN), la durée des actions est plafonnée au maximum légal de 25 %.

Pour tout contrat, et quel que soit l'objectif de qualification recherché, la part réalisée par un organisme de formation extérieur à l'entreprise est au minimum de 20 % de la durée des actions d'enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Chaque entreprise devra prévoir un suivi des formations en impliquant les tuteurs et un suivi de l'insertion dans l'entreprise au terme du contrat.

Le contrat peut être renouvelé une fois, pour la durée nécessaire, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de la maladie ;
- de la maternité ;
- d'un accident du travail ;
- de la défaillance de l'organisme de formation ;
- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen.

#### 5.4. Prise en charge par l'OPCA

En application des dispositions de l'article L. 6332-14 du code du travail, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation relatives au contrat de professionnalisation seront prises en charge par OPCA2 sur la base d'un forfait de 10 € l'heure ou de 16 € l'heure lorsque le contrat est conclu avec une personne mentionnée au 4° du L. 6325-1 (bénéficiaires des minimas sociaux), une personne ayant bénéficié d'un CUI ou un jeune de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. Ces montants horaires et les durées maximales prévues à l'article 5.3 feront l'objet d'une modulation décidée par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNEF). Ces montants peuvent être différents en fonction de la nature, des coûts des prestations et des priorités que la CPNEF soumeta fixer de manière à tendre vers l'équilibre budgétaire du fonds.

#### 5.5. Rémunération

Pendant la durée de l'action de professionnalisation qui a fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, la rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, qu'ils soient ou non titulaires d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau équivalent ou supérieur, est fixée de la manière suivante :

- moins de 21 ans :
  - pendant les 12 premiers mois : 65 % du Smic ;
  - au-delà des 12 premiers mois : 75 % du Smic ;
- 21 à 25 ans révolus :
  - pendant les 12 premiers mois : 80 % du Smic ;
  - au-delà des 12 premiers mois : 90 % du Smic ;
- 26 ans à 44 ans révolus :
  - pendant les 12 premiers mois : 85 % de la rémunération minimale mensuelle garantie définie à l'article 27 de la convention collective nationale pour la classe et le niveau correspondant à la fonction effectivement occupée pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au Smic ;
  - au-delà des 12 premiers mois : 90 % de la rémunération minimale mensuelle garantie définie à l'article 27 de la convention collective nationale pour la classe et le niveau correspondant à la fonction effectivement occupée pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au Smic ;
- 45 ans et plus : 90 % de la rémunération minimale mensuelle garantie définie à l'article 27 de la convention collective nationale pour la classe et le niveau correspondant à la fonction effectivement occupée pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au Smic.

La durée du contrat de professionnalisation est prise en compte dans le calcul des droits à l'ancienneté.

### Article 6

#### *Mise en œuvre des périodes de professionnalisation*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés en CDI et de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir l'une des qualifications qui soit :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale ;
- soit visant à l'obtention d'un CQP.

Les périodes de professionnalisation ont également pour objet de permettre aux salariés de suivre les formations dont l'objectif est défini par la CPNEF sur la base des conclusions des travaux de l'observatoire.

Les signataires conviennent d'engager la procédure d'inscription au RNCP des CQP de la branche répondant aux objectifs et priorités définis à l'article 3.

Dans tous les cas, pour être éligibles, les actions de formation doivent respecter le cahier des charges suivant :

- une évaluation des besoins de formation du salarié doit être réalisée en amont, en interne ou avec le concours d'un organisme externe ;
- un accompagnement interne sous forme de tutorat doit être proposé ;
- les modalités d'évaluation finale des acquis de la formation doivent être définies en amont.

Les bénéficiaires des périodes de professionnalisation sont ceux définis par la loi :

- les « seniors » comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus, sous réserve de 1 an d'ancienneté ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les salariés de retour de congés maternité ou parental ;
- les travailleurs handicapés ;
- les bénéficiaires d'un CUI, dans le respect des dispositions de l'article D. 6324-1-1;

- les salariés qui reprennent une activité après une longue période d'absence en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau ;
- les salariés ayant fait l'objet d'une inaptitude totale ou partielle au poste de travail pour permettre leur reclassement au sein de l'entreprise (en prévention d'un éventuel licenciement pour absence de reclassement) ;
- les salariés pour lesquels un reclassement doit être envisagé pour éviter un licenciement économique ou peut être envisagé pour répondre aux besoins de l'entreprise.

Les formations suivies pendant les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Elles peuvent être suivies hors temps de travail, conformément à l'article L. 6323-7 du code du travail, après accord écrit du salarié et dans la limite de 80 heures pour une même année civile.

Lorsque le salarié mobilise ses droits acquis au titre du DIF pour conforter une période de professionnalisation, la durée des actions pouvant être effectuées en dehors du temps de travail est limitée à 80 heures pour une même année civile plus les droits acquis au titre du DIF.

Lorsque des droits acquis au titre du DIF sont mobilisés pour effectuer une période de professionnalisation hors ou pendant le temps de travail, l'accord écrit du salarié est obligatoire.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, elles doivent répondre aux conditions énoncées à l'article 18 et doivent donner lieu au versement de l'allocation de formation définie à l'article L. 6321-10 et au décret D. 6321-5 du code du travail d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Dans les OCEL de plus de 50 salariés, le pourcentage de salariés, calculé sur la base du nombre de personnes présentes dans l'OCEL, simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du directeur de l'OCEL, dépasser 6 % du nombre total de salariés de l'OCEL. Dans les OCEL de moins de 50 salariés, le nombre de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du directeur de l'OCEL, dépasser 3.

Lors des négociations préalables à l'entrée d'un salarié en période de professionnalisation, entre ce salarié et l'OCEL, des engagements peuvent être pris par l'employeur en termes, par exemple, de priorité d'accès à une fonction, de classification, de rémunération. Ces engagements sont obligatoires pour les actions effectuées pour tout ou partie en dehors du temps de travail. Ces engagements doivent être signifiés par écrit. Un suivi collectif des engagements pris est réalisé par l'employeur et présenté annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Une action complémentaire de tutorat peut être proposée, notamment pour faciliter la gestion des fins de carrière.

Les coûts de ces actions seront pris en charge par l'OPCA conformément à l'article 5.4.

Pour bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA2 dans le cadre de la professionnalisation, une durée minimale de formation, définie par décision de la CPNEF, doit être justifiée sur une période de 12 mois.

Pour la prise en charge des coûts liés à la mise en œuvre d'une fonction tutorale, la période de professionnalisation doit avoir une durée minimale, définie par décision de la CPNEF, sur une période de 12 mois.

## Article 7

### *Développement du tutorat pour la professionnalisation*

Les signataires reconnaissent l'importance du tutorat pour assurer avec succès le transfert dans l'activité professionnelle des acquis de la formation en contrat ou période de professionnalisation. La CPNEF communiquera aux dirigeants des OCEL un message en ce sens.

Parallèlement, les OCEL devront professionnaliser les tuteurs, par exemple en leur proposant des actions de formation spécifiques et en leur apportant les appuis utiles à l'accomplissement de leur mission. La formation des tuteurs peut être prise en charge par l'OPCA conformément à l'article D. 6332-90 du code du travail.

Les tuteurs désignés doivent avoir expressément accepté cette mission.

La mission du tuteur doit être définie dans un écrit porté à la connaissance du tuteur explicitant les objectifs de la mission, sa durée, le temps devant y être consacré et les étapes essentielles de l'action. Le tuteur est au niveau 3 (art. 28 de la convention collective nationale) de la classe dans laquelle est classé le salarié tutoré ou au moins au niveau 2 dans une classe supérieure.

L'action de tutorat est intégrée dans le temps de travail du tuteur, décomptée comme tel et prise en compte dans son organisation du travail.

Les projets de mise en place d'actions de tutorat sont soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Un bilan des actions de tutorat lui est présenté annuellement.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale seront pris en charge par l'OPCA2 conformément à l'article D. 6332-91 du code du travail. Le montant et la durée de prise en charge seront définis par décision de la CPNEF.

## Article 8

### *Développement de l'apprentissage*

Les signataires souhaitent favoriser le développement d'une offre d'apprentissage par les centres de formation de manière à faciliter l'orientation des jeunes vers les métiers du conseil en élevage. A cet effet, ils conviennent que les

OCL prendront tout contact utile avec les autres branches professionnelles du conseil en élevage et avec les centres de formation.

## Article 9

### *Mise en œuvre du droit individuel à la formation*

#### A. – Salariés sous contrat à durée indéterminée

##### 9.1. 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 (DIF) d'une durée de 20 heures pour suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

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.

##### 9.2. Actions prioritaires

Les actions de bilan de compétences, de VAE ou de formation éligibles au DIF et considérées comme prioritaires sont les suivantes :

- les actions de promotion, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'une qualification professionnelle reconnue dans la CCN ou d'une qualification identifiée par la CPNEF ;
- les actions dont l'objectif est défini à l'article 3.

##### 9.3. Calcul des droits

Pour l'année 2004 :

- tout salarié à temps plein disposant au 1<sup>er</sup> janvier 2004 d'une ancienneté d'au moins 1 an a acquis un DIF de 15 heures ;
- pour les salariés à temps partiel et pour ceux atteignant l'ancienneté de 1 an après le 1<sup>er</sup> janvier 2004, le droit est calculé *pro rata temporis*, arrondi globalement à l'heure supérieure.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 :

- le calcul des droits s'effectue par année civile. Toutefois, sous réserve des dispositions du paragraphe « Rupture du contrat », les droits acquis au titre de l'année en cours à la date du début de l'action peuvent être mobilisés par les salariés effectuant une action de formation dans le cadre du DIF ;
- pour les salariés à temps partiel et ceux atteignant 1 an d'ancienneté en cours d'année, le droit est calculé *pro rata temporis*, arrondi globalement à l'heure supérieure ;
- les droits acquis sont cumulables jusqu'à 120 heures, y compris pour les salariés à temps partiel.

##### 9.4. Information du salarié

Chaque salarié est informé individuellement par écrit, sous quelque forme que ce soit et avant le 31 mars de chaque année, de ses droits cumulés arrêtés au 31 décembre de l'année précédente.

##### 9.5. Mise en œuvre du DIF dans l'entreprise

Le DIF s'exerce à l'initiative exclusive du salarié avec l'accord de l'OCEL. Le salarié qui souhaite bénéficier de son DIF doit en faire la demande à son employeur, par lettre remise en main propre contre reçu ou par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 3 mois, hors durée des congés payés du salarié, avant le début de l'action. Ce délai peut être ramené à 2 mois, hors durée des congés payés du salarié, pour les actions de moins de 1 semaine. La demande doit préciser les caractéristiques de l'action (objectifs, programme...), ses modalités de déroulement (lieu, dates, durée, horaires, etc.), son coût et le prestataire choisi.

A compter de la date de la première présentation de la demande conforme, l'employeur dispose de 1 mois calendaire pour notifier sa réponse. La réponse doit être écrite et motivée. L'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action.

Lorsque, durant 2 années consécutives, le salarié et l'OCEL sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'OPCA. Le salarié peut présenter sa demande à l'OPCA dès le début de la 3<sup>e</sup> année. En cas d'accord de l'OPCA, l'OCEL est tenu de lui verser le montant de l'allocation de formation et des frais de formation calculés conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

##### 9.6. Temps de travail et rémunération

Le DIF peut, après accord entre le salarié et l'OCEL et sous réserve des dispositions de l'article 18, se dérouler en partie sur le temps de travail. Lorsque les actions sont accomplies en dehors du temps de travail, elles doivent répondre aux conditions énoncées à l'article 18.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont rémunérées comme du temps de travail.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation définie conformément aux articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail. Cette allocation est versée mensuellement, sous réserve que l'OCEL dispose de tous les justificatifs nécessaires.

#### 9.7. Prise en charge des dépenses par les entreprises

Tout ou partie des dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF (frais pédagogiques et frais de transport et d'hébergement) sont prises en charge par l'OPCA conformément aux dispositions de l'article R. 6332-80 du code du travail sur les bases définies à l'article 5.4.

La rémunération des stagiaires et/ou le versement de l'allocation de formation sont pris en charge par l'OCEL et sont imputables sur sa participation au financement de la formation professionnelle continue.

#### 9.8. Portabilité du DIF en cas de rupture de contrat

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur, conformément aux articles L. 6323-21 et D. 1234-6 du code du travail, doit informer le salarié du solde de ses droits à DIF, dans la lettre de licenciement et sur le certificat de travail à l'expiration du contrat de travail, quel qu'en soit le mode de rupture, préciser la somme correspondant à ce solde calculée conformément aux dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail, et faire référence à l'OPCA2, OPCA compétent pour le versement de cette somme.

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

En cas de mise ou de départ à la retraite, le DIF n'est pas mobilisable.

#### 9.9. Transférabilité

Les droits acquis du DIF par un salarié d'un OCEL sont, pour tout ou partie, transférables dans un autre OCEL relevant de la convention collective nationale du réseau conseil élevage aux conditions énoncées ci-après. Les conditions de transférabilité sont les suivantes :

Le transfert des droits acquis au titre du DIF est possible dans tous les cas de rupture du contrat de travail avec l'OCEL d'origine sauf licenciement pour faute lourde.

Les droits transférables sont constatés au 31 décembre de l'année précédant la rupture du contrat.

Le droit acquis est transféré à hauteur de 100 % en cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude physique et de 50 % en cas de licenciement pour autre motif individuel ou en cas de démission.

Le droit acquis ne peut être transféré que dans la mesure où le salarié est embauché par un autre OCEL dans les 6 mois suivant la fin de son contrat.

L'OCEL d'origine fournit une attestation des droits acquis. L'OCEL d'accueil est tenu de prendre en compte les droits transférés dans la mesure où le salarié l'a informé de l'existence de ses droits transférables avant la signature de son contrat de travail et lui a remis en main propre une copie de l'attestation de ses droits.

Le total des droits transférés et acquis dans le nouvel OCEL est plafonné à 120 heures.

### B. – Conditions spécifiques aux salariés sous contrat à durée déterminée

#### 9.10. Principes

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ayant au moins 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non, bénéficie du DIF.

Le droit est calculé *pro rata temporis* sur la base de 20 heures par année pleine pour un temps plein.

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 arrondi globalement à l'heure supérieure.

Le DIF s'exerce pendant l'exécution du CDD.

Le salarié peut demander à bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF dès le début du cinquième mois de son contrat.

### 9.11. Mise en œuvre

Chaque salarié en CDD de plus de 4 mois est informé individuellement par écrit, à la signature de son contrat, des droits individuels que l'exécution de son contrat va lui permettre d'acquérir mensuellement. Si le contrat court sur plus de 1 année civile, il est informé avant le 31 mars de ses droits acquis au 31 décembre de l'année précédente.

Le DIF ouvert au titre d'un CDD s'exerce hors temps de travail. Le salarié bénéficie de l'allocation de formation définie aux articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail.

Le DIF s'exerce à l'initiative du salarié avec l'accord de l'OCEL. Le salarié qui souhaite bénéficier de son DIF doit en faire la demande à son employeur, par lettre remise en main propre contre reçu ou par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 2 mois, hors durée des congés payés du salarié, avant le début de l'action. La demande doit préciser les caractéristiques de l'action (objectifs, programme...), ses modalités de déroulement (lieu, dates, durée, horaires, etc.), son coût et le prestataire choisi.

A compter de la date de la première présentation de la demande conforme, l'employeur dispose de 1 mois calendaire pour notifier sa réponse. La réponse doit être écrite et motivée. L'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action.

Lorsque, durant 2 années consécutives, le salarié et l'OCEL sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'OPCA. Le salarié peut présenter sa demande à l'OPCA dès le début de la troisième année. En cas d'accord de l'OPCA, l'OCL est tenu de lui verser le montant de l'allocation de formation et des frais de formation calculés conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail et sur la base forfaitaire définie à l'article 5.4. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

## Article 10

### *Mise en œuvre du plan de formation*

Les OCL mettent en œuvre un plan de formation conformément à l'article L. 6321.1 et suivants du code du travail.

Le plan de formation prévisionnel est soumis au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel pour avis.

Les différentes actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise doivent faire l'objet d'une distinction par l'employeur selon leur nature selon qu'elles correspondent à des actions :

- d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution au maintien dans l'emploi ;
- ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Les employeurs doivent classer, public par public, les formations inscrites au plan dans l'un des types I, ou II et soumettre ce classement pour avis au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel. On entend par « public », tout groupe de salariés ayant des besoins communs en matière de formation (mêmes niveaux de départ et mêmes objectifs de formation).

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler, après accord écrit du salarié dénonçable sous 8 jours ouvrés, en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures annuelles ou, pour les salariés au forfait en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait. Lorsque les actions sont accomplies en dehors du temps de travail, elles doivent répondre aux conditions énoncées à l'article 18.

L'éventuelle allocation de formation est versée mensuellement sous réserve que l'entreprise dispose de tous les justificatifs nécessaires à cette opération.

## Article 11

### *Bilan de compétences*

Un salarié souhaitant bénéficier d'un bilan de compétences peut en faire la demande au titre de son DIF et dans les conditions définies à l'article 9. Seul le salarié peut prendre l'initiative de réaliser un bilan de compétences. Lorsque cette demande est faite dans le cadre d'un DIF, elle ne peut être refusée par l'employeur.

Tout salarié ayant au moins 20 ans d'activité ou plus de 45 ans peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail.

La CPNEF informera les entreprises sur ce dispositif.

## Article 12

### *Entretiens professionnels*

Les partenaires sociaux encouragent les OCEL à réaliser pour chaque salarié un entretien professionnel régulier, à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, donnant lieu à des conclusions formalisées par la direction et comportant les engagements pris réciproquement à cette occasion. Le salarié a la possibilité d'exercer un recours auprès de sa direction lorsque ces conclusions ne lui conviennent pas.

Tout salarié peut prendre l'initiative de solliciter un entretien pour échanger sur ses perspectives de formation.



Cet entretien doit lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle. Il a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de l'adéquation entre le contenu de son emploi et de sa pratique professionnelle. FCEL proposera aux OCEL un guide de l'entretien à adapter et le soumettra pour avis à la CPNEF.

Les partenaires s'accordent sur l'importance pour l'encadrement de se former à la conduite de l'entretien.

L'OCEL doit présenter un bilan de ces entretiens au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel.

### **Article 13**

#### *Bilan d'étape professionnelle*

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnelle (BEP) renouvelable tous les 5 ans.

Le salarié doit être informé de ce dispositif lors de son embauche.

Le BEP a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre :

- au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences ;
- à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié (code du travail, art. L. 6315-1).

### **Article 14**

#### *Entretien professionnel en milieu de carrière*

Un entretien professionnel doit être organisé par les entreprises employant au moins 50 salariés, pour chaque salarié ayant 45 ans. L'entretien a lieu au cours de l'année qui suit son 45<sup>e</sup> anniversaire. Il a pour objet d'informer le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un BEP, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

### **Article 15**

#### *Passeport orientation et formation*

Tout salarié qui le souhaite peut se doter d'un passeport orientation et formation dans lequel figurent les actions de formation auxquelles il a participé, ses diplômes et ses expériences professionnelles.

La CPNEF élaborera un document type facilitant la réalisation de ces passeports par les salariés.

Les OCEL doivent remettre aux salariés le récapitulatif annuel de leur participation aux actions de formation internes.

### **Article 16**

#### *Egalité d'accès hommes-femmes*

Les partenaires s'accordent à considérer que l'accès des salariés à la formation ne doit faire l'objet d'aucune discrimination, notamment entre les hommes et les femmes.

Au vu des informations contenues dans le rapport triennal d'entreprise prévu à l'article R. 2323-9 du code du travail et décrit ci-dessous, les partenaires étudieront d'éventuelles mesures correctives et objectifs de parité à définir.

Ils conviennent que le rapport triennal sur la situation comparée des hommes et des femmes présenté au comité d'entreprise comportera un tableau indiquant, par catégorie professionnelle et par sexe :

- la répartition par type d'action de formation ;
- le nombre moyen d'heures de formation ;
- une évaluation de l'atteinte des objectifs de parité éventuellement définis.

Le rapport triennal de branche prévu à l'article L. 2241-3 du code du travail présentera les mêmes informations.

La CPNEF est chargée d'évaluer les éventuelles dispositions législatives sur le sujet et les bilans sociaux. Elle pourra réviser cet article 14 en conséquence.

### **Article 17**

#### *Validation des acquis de expérience (VAE)*

Les partenaires sociaux considèrent que le dispositif de validation des acquis de l'expérience constitue une priorité car il permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un CQP établi par la CPNEF et enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé par l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

### **Article 18**

#### *Lutte contre l'illettrisme*

Les signataires s'accordent pour considérer l'illettrisme comme un fléau social. A cet effet, ils recommandent aux partenaires sociaux des OCEL de rechercher, en lien avec les associations spécialisées, des actions susceptibles de contribuer à le combattre.

## **Article 19**

### *Maintien dans l'emploi et développement des compétences des travailleurs handicapés*

Les signataires posent en principe que les travailleurs handicapés ne doivent subir aucune discrimination dans l'accès à la formation de manière à assurer l'égalité professionnelle et à ne pas les pénaliser en termes de maintien dans l'emploi et de développement des compétences. A cet effet, ils recommandent aux partenaires sociaux des OCEL de prendre toute mesure pour s'assurer de cette non-discrimination.

## **Article 20**

### *Limite aux temps cumulés de travail et de formation*

Afin de permettre aux salariés de suivre, dans les meilleures conditions, les actions de bilan de compétences, de VAE ou de formation visées aux articles 6, 9.8 et 10, la durée cumulée des temps de travail et des temps de formation hors temps de travail ne peut excéder 45 heures hebdomadaires sauf demande écrite du salarié. En cas de demande du salarié de pouvoir excéder 45 heures, la durée cumulée des temps de travail et des temps de formation hors temps de travail ne peut excéder 48 heures hebdomadaires.

## **Article 21**

### *Gestion des fonds mutualisés de la branche*

OPCA2 est l'OPCA de la branche conseil élevage qui mutualise les fonds d'origine légale et conventionnelle dans le cadre d'une section professionnelle.

Concernant l'utilisation du fonds de mutualisation alimenté par la contribution visée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, les partenaires constatent que ce fonds est susceptible de financer un nombre important d'actions. La CPNEF prendra les décisions quant aux modalités d'utilisation de ces fonds en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire.

## **Article 22**

### *Majoration de la contribution des entreprises au fond de mutualisation*

Pour toutes les entreprises relevant du présent accord, l'obligation de versement au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation est majorée conventionnellement :

- de 0,05 % pour les entreprises relevant des dispositions du 1 de l'article R. 6331-2 du code du travail (entreprises de moins de 10 salariés) et est ainsi portée de 0,15 % à 0,20 % ;
- de 0,10 % pour les entreprises relevant des dispositions du 2 de l'article R. 6331-9 du code du travail (entreprises de 10 salariés et plus) et est ainsi portée de 0,50 % à 0,60 %.

Si les taux légaux venaient à être relevés, leur augmentation viendrait en diminution de l'obligation conventionnelle complémentaire dans la limite, respectivement, de 0,05 % et de 0,10 % ; s'ils venaient à dépasser respectivement 0,05 % ou 0,10 %, les dispositions du présent accord deviendraient caduques pour les entreprises concernées.

L'obligation conventionnelle complémentaire s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 ; elle est calculée sur la même assiette que les obligations légales et versée à OPCA2 chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars dans les mêmes conditions que les obligations légales.

Conformément aux dispositions de l'article 19 du présent accord, cette contribution conventionnelle complémentaire est versée à OPCA2 ; elle est intégralement mutualisée et gérée par le conseil de gestion de la section professionnelle « conseil élevage » mis en place par le conseil d'administration d'OPCA2.

## **Article 23**

### *Moyens donnés aux représentants du personnel*

Afin de faciliter les négociations dans les entreprises, les partenaires sociaux encouragent les OCEL à demander à l'OPCA d'assurer l'information et la formation des représentants du personnel sur le dispositif issu de la loi du 4 mai 2004.

## **Article 24**

### *Révision*

Le présent accord peut être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La révision peut être totale ou partielle.

La demande de révision doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée.

La négociation sur la demande de révision, au sein de la commission paritaire nationale de négociation, est engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

Seules sont habilitées à signer les avenants portant révision du présent accord les organisations syndicales représentatives qui en sont signataires ou qui y ont adhéré.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles révisés.

## **Article 25**

### *Dénonciation partielle ou totale*

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La dénonciation peut être totale ou partielle.

La dénonciation doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la dénonciation est demandée.

La négociation sur la dénonciation, au sein de la commission paritaire nationale de négociation, est engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles dénoncés.

## **Article 26**

### *Durée et évaluation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La CPNEF est chargée de l'évaluation de la mise en œuvre du présent accord dans les OCEL, à l'occasion de la présentation du bilan annuel de branche établi par FCEL sur la base des informations fournies par l'OPCA2, les OCEL et par les représentants des organisations syndicales.

## **Article 27**

### *Portée de l'accord de branche*

Les parties signataires conviennent qu'aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8412. – SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES  
(Lorraine et Alsace)**

**(7 juin 1988)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1988,  
*Journal officiel* du 17 septembre 1988)

**AVENANT N° 28 DU 27 JANVIER 2011**

NOR : AGRS1197043M

IDCC : 8412

Entre :

La fédération nationale du bois et les fédérations départementales des Vosges, de la Moselle, de la Meuse et de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat régional des scieurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

La fédération régionale de l'agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

Les UR CFTC de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CGT-FO de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CFE-CGC de Lorraine et d'Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic est fixé à 9,00 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, les salaires minimaux des personnels d'exécution et d'encadrement prévus à l'article 53, s'établissent comme suit :

*Personnel ouvrier, administratif, technique et technico-commercial*

Base : 151,67 heures par mois.

*(En euros.)*

NIVEAU		COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	AB	100	9,00	1 365,03
	C	105	9,03	1 369,58
II	D	110	9,06	1 374,13

NIVEAU		COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
III	E	115	9,09	1 378,68
	F	125	9,12	1 383,23
	G	135	9,15	1 387,78
IV	H	150	9,56	1 449,97
	I	170	10,27	1 557,65
	L	180	10,62	1 610,74
	J-M	200	11,31	1 715,39
	K	220	12,04	1 826,11
V	N	250	13,10	1 986,88

*Personnel d'encadrement*

Base : 151,67 heures par mois.

(En euros.)

NIVEAU		COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	O	200	11,31	1 715,39
V	P	250	13,10	1 986,88
VII	R	275	13,98	2 120,35
VI	Q	300	14,86	2 253,82
VII	S	350	16,65	2 525,31
VIII	U	400	18,43	2 795,28
VII	T A	440	19,85	3 010,65
	T B	450	20,22	3 066,77
VIII	V	460	20,57	3 119,85
	W	520	22,71	3 444,43

**Article 2**

Pour les cadres de la troisième catégorie au sens de l'avenant n° 18 du 17 mai 2004 le salaire mensuel pourra faire l'objet d'une convention de forfait dans les limites définies par le même avenant.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Nancy, le 27 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8412. – SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES  
(Lorraine et Alsace)**

**(7 juin 1988)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1988,  
*Journal officiel* du 17 septembre 1988)

**AVENANT N° 29 DU 27 JANVIER 2011**

NOR : AGRS1197044M  
IDCC : 8412

Entre :

La fédération nationale du bois et les fédérations départementales des Vosges, de la Moselle, de la Meuse et de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat régional des scieurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

La fédération régionale de l'agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

Les UR CFTC de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CGT-FO de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CFE-CGC de Lorraine et d'Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 20 intitulé « Période d'essai » sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

- 2 mois de travail effectif pour les ouvriers ;
- 2 mois de travail effectif pour les employés relevant du personnel administratif ;
- 3 mois de travail effectif pour les agents de maîtrise, les chefs d'équipe, les contremaîtres et les commis de coupe ;
- 4 mois de travail effectif pour les cadres.

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

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise, les chefs d'équipe, les contremaîtres et les commis de coupe ;
- 8 mois pour les cadres.

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

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

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

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures, si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

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

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

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

## **Article 2**

Les dispositions de l'article 38 « Préavis ou délais-congés » sont abrogées et remplacées comme suit :

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

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

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

## **Article 3**

Les dispositions de l'article 43 « Indemnité de licenciement » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

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

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

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

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de la DIRECCTE de Meurthe-et-Moselle, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Nancy, le 27 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110150-000411

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---