

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/18 DU 28 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 ...	103

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/18

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Ameublement (négoce [Indre-et-Loire]) : accord du 29 décembre 2010 relatif au travail dominical	4
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 22 février 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} mars 2011	7
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 22 février 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2011	9
Bâtiment (Midi-Pyrénées [ETAM]) : accord du 22 février 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2011	11
Commerces de gros : accord du 16 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	13
Edition phonographique : accord du 20 décembre 2010 relatif aux négociations annuelles obligatoires 2010 .	19
Esthétique : accord du 16 novembre 2010 relatif à la formation continue	40
Esthétique : avenant du 2 décembre 2010 à l'accord du 29 octobre 2008 relatif au champ d'application	49
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : accord du 14 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	51
Immobilier : avenant du 1 ^{er} mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	56
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 24 janvier 2011 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif à la prévoyance	58
Imprimeries (labeur et industries graphiques) : accord du 21 mars 2011 relatif à la politique salariale pour l'année 2011	61
Métallurgie (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales) : accord du 14 janvier 2011 relatif aux salaires et à la prime de nuit	62
Métallurgie (Savoie) : avenant du 4 février 2011 relatif à la mise à jour de la convention	65
Pharmaceutique (industrie) : accord du 9 février 2011 relatif aux frais de logement et de nourriture	70
Pharmaceutique (industrie) : accord du 9 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	72
Retraite et prévoyance (cadres [AGIRC]) : accord du 11 avril 2011 relatif à la fixation des paramètres du régime AGIRC pour l'année 2011	75
Retraite (non cadres [ARRCO]) : accord du 11 avril 2011 relatif à la fixation des paramètres du régime ARRCO pour l'année 2011	76
Sucreries-distilleries (raffineries) : accord du 17 mars 2011 relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2011	77
Sucreries-distilleries (raffineries) : avenant n° 4 du 17 mars 2011 modifiant la convention collective	84
Surveillance de la qualité de l'air (associations agréées) : accord du 28 octobre 2010 relatif à la valeur du point pour l'année 2011	92
Transports routiers : accord du 23 mars 2011 relatif à la revalorisation des rémunérations au 1 ^{er} avril 2011	93
Viandes (industrie et commerces de gros) : avenant n° 78 du 4 février 2011 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté	98

	Pages
Vins de Champagne : accord du 2 mars 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	100

Brochure n° 3056

Convention collective nationale
IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 29 DÉCEMBRE 2010

RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL
(INDRE-ET-LOIRE)

NOR : ASET1150573M
IDCC : 1880

PRÉAMBULE

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui découlent du respect du repos dominical et du repos hebdomadaire, se déclarent très attachées au respect de ces deux règles.

Considérant que le respect de la règle du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant que le respect de cette règle permet de sauvegarder un certain nombre d'équilibres au sein de notre société : vie familiale, cohésion sociale, vie associative et sportive, motifs religieux, héritage culturel et historique,

Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes les surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, il concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (Idcc : 1880).

Il s'applique sur l'ensemble du département de l'Indre-et-Loire.

Article 2

Fermetures dominicales

Après avoir constaté que les dispositions combinées des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail permettent aux établissements de commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que ce repos dominical soit respecté au moins 48 dimanches par an et qu'en conséquence, les établissements visés à l'article 1^{er} soient fermés au public ces 48 dimanches.

La partie la plus diligente saisira monsieur le préfet du département d'Indre-et-Loire à l'effet de consacrer les dispositions du présent accord par un arrêté préfectoral de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail, arrêté préfectoral abrogeant celui de 1992 qui réglementait les ouvertures dominicales des commerces du département.

Article 3

Dates d'ouvertures

De fait, les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas 4 dimanches au choix des entreprises sur les périodes suivantes :

- le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- les deux dimanches positionnés lors de la foire de Mai ;
- le premier dimanche des soldes d'été ;
- les trois premiers dimanches de décembre précédant Noël ;
- un dimanche utilisé librement (soldes flottants, par exemple...).

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail.

Les entreprises désirant utiliser la dérogation informeront l'UT, par écrit, préalablement :

- de la date d'ouverture ;
- du nombre de salariés concernés ;
- de l'application des contreparties ;

et en adresseront copie à la CDAEM 37.

Article 4

Contreparties au travail du dimanche

Les contreparties seront celles définies par l'article 33-B de la convention collective nationale du négoce et de l'ameublement dans ses dispositions en vigueur au jour du présent accord.

Ainsi,

1. Tous les salariés concernés auront droit à une majoration de salaire :

- pour les personnels payés au fixe, cette journée du dimanche sera rémunérée avec une majoration de 100 % ;
- pour les salariés rémunérés à la commission, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

En tout état de cause, la rémunération sera au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

L'existence de cette majoration ne fait pas obstacle au paiement des heures supplémentaires s'il y a lieu.

2. En outre, un repos compensateur d'une durée équivalente aux heures travaillées sera accordé dans un délai de 1 semaine.

3. Le nombre de dimanches travaillés par salarié et par an ne pourra être supérieur à 3.

4. La durée de la journée de travail le dimanche est limitée à 8 heures de travail effectif.

5. Le travail d'un jour férié est interdit dans la semaine précédant ou suivant le dimanche travaillé par le salarié.

6. Seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche. Le refus d'exercer son activité le dimanche ne pourra être à l'origine d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

Article 5

Commission de suivi

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

L'unité territoriale de la DIRECCTE est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale et, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

A cette occasion, la chambre départementale de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de l'UT de la DIRECCTE, présente aux organisations syndicales signataires un bilan d'application du présent accord.

Les conclusions de la commission de suivi sont communiquées à l'ensemble des organisations syndicales.

Article 6

Durée. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il sera déposé à l'UT 37 de la DIRECCTE. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires. Toutes les organisations syndicales seront invitées à la révision.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée à l'UT 37 de la DIRECCTE et pour information au préfet. La nouvelle négociation s'ouvrira dans les 3 mois.

Article 7

Le présent accord sera applicable dès l'entrée en vigueur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à monsieur le préfet de prendre en application de l'article 2.

Fait à Tours, le 29 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CDAEM 37.

Syndicat de salariés :

CFTC.

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} MARS 2011
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1150572M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

L'union régionale CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CFTC BATIMAT-TP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Midi-Pyrénées se sont réunies le 22 février 2011 et ont modifié comme suit les montants des indemnités de petits déplacements applicables dans la région Midi-Pyrénées, à compter du 1^{er} mars 2011 :

Indemnité de repas : 9,50 €.

Indemnités de transport et de trajet

(En euros.)

TRANSPORT		TRAJET	
Zone	Montant	Zone	Montant
1A	1,24	1A	0,98
1B	2,70	1B	1,79
2	5,44	2	3,80
3	8,14	3	4,84
4	10,78	4	6,42
5	13,68	5	8,15

Article 2

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 demanderont 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° 3258

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

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2011
(MIDI-PYRÉNÉES)
NOR : ASET1150571M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP ;

L'union régionale CAPEB Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC BATIMAT-TP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) ;

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 relatif aux barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Midi-Pyrénées se sont réunies le 22 février 2011 et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment en Midi-Pyrénées comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 397,38	9,21
– position 2	170	1 429,97	9,43
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 515,48	9,99
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 657,98	10,93
– position 2	230	1 771,99	11,68

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 886,00	12,43
– position 2	270	2 000,00	13,19

Article 2

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de la Haute-Garonne, et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 3

Les parties signataires demanderont 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° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2011
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1150570M
IDCC : 2609

Entre :

La FFB Midi-Pyrénées ;

La fédération Sud-Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CFTC BATIMAT-TP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 22 février 2011 et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Midi-Pyrénées.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Midi-Pyrénées est fixé comme suit à compter du 1^{er} mars 2011 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
A	1 453,45	9,58
B	1 531,51	10,10
C	1 638,34	10,80
D	1 799,32	11,86
E	1 956,63	12,90
F	2 327,80	15,35
G	2 540,63	16,75
H	2 803,15	18,48

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil 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° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150587M
IDCC : 573

PRÉAMBULE

Le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux avec :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- et, en dernier lieu, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Par le présent accord, qui s'inscrit dans le prolongement des textes précités, les partenaires sociaux de la convention collective nationale des commerces de gros affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord s'imposent aux entreprises afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management et par une démarche de communication régulière.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif à court et moyen terme.

Au niveau de la branche, l'action menée s'appuiera notamment sur l'observatoire des métiers du commerce interentreprises (OCI) et sur les éléments qu'il est ainsi susceptible d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Une synthèse de la situation comparée entre les femmes et les hommes dans la branche des commerces de gros (brochure n° 3044) (sources rapport de branche 2008 et bilan emploi-formation 2009) est annexée au présent accord.

Les données sur l'égalité hommes-femmes seront réexaminées par les partenaires sociaux, selon la périodicité des rapports, pour en apprécier l'évolution.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

Article 2

Recrutement

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et

féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les recrutements externes et internes se dérouleront dans les mêmes conditions pour les hommes et pour les femmes.

Les entreprises sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel peuvent faire des propositions d'action visant à supprimer, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Toute discrimination liée à l'état de grossesse tombe sous le coup des sanctions pénales de l'article 225-1 du code pénal.

Article 3

Formation professionnelle

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur engagement :

- d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale (formation sur site, formation proche de l'entreprise, formation à distance...) ;
- de désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental, en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail ;
- d'exiger des entreprises un égal accès des femmes et des hommes ;
 - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
 - aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- d'assurer un suivi annuel de l'accès à la formation professionnelle hommes et femmes à travers le bilan emploi formation.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les signataires rappellent que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 4

Promotion et évolution professionnelle

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. A ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères comme des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination.

C'est pourquoi, s'agissant en particulier de l'entretien professionnel, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination, directe ou indirecte, entre hommes et femmes. Les entreprises porteront à la connaissance de l'ensemble du personnel les postes de travail à pourvoir en interne afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature (art. 33 de la convention collective nationale des commerces de gros).

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront aussi à ce que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront à ce qu'à compétences, expériences et profils équivalents, aucun choix ne soit fait en fonction du sexe du salarié et notamment sur les postes à responsabilités. Les hommes et les femmes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilités.

Article 5

Maternité, paternité et parentalité

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté (art. L. 1225-16 du code du travail).

A partir du 5^e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arriver le matin un quart d'heure après et à sortir le soir un quart d'heure avant le reste du personnel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée (art. 54.1 « Période précédant le congé de maternité » de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044). Les femmes enceintes au forfait annuel en jours s'organiseront pour bénéficier d'une mesure équivalente dans le cadre de l'organisation de leur travail.

Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail (art. L. 1225-35 du code du travail). La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Travail de nuit : la salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, qui travaille la nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-31 du code du travail, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération (art. L. 1225-9 du code du travail).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application de l'article L. 1225-9 du code du travail. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail, composée de l'allocation journalière prévue à l'article L. 331-1 du code de la sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté (art. L. 1225-10 du code du travail).

Suite au congé de maternité, d'adoption et au congé parental, le salarié retrouve son poste de travail ou, à défaut, un poste équivalent.

Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, un entretien avec le représentant de l'employeur est organisé après la reprise effective d'activité. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés par l'entreprise.

L'ensemble des dispositions légales relatives à la maternité s'appliquent, dont notamment les dispositions sur l'allaitement (art. L. 1225-30 et suivants du code du travail), sur les expositions à des risques particuliers (art. L. 1225-12 et suivants du code du travail), sur l'interdiction d'emploi (art. L. 1225-29 du code du travail).

Article 6

Egalité salariale

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires adhèrent aux stipulations figurant dans l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui prévoient que les branches et les entreprises doivent faire de la suppression des écarts constatés en termes de rémunérations une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces

congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts avec comme objectif de les supprimer. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Sont considérés, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

La branche établit un diagnostic sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière de rémunération dans le rapport de branche et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. Elle demande aux entreprises la suppression des inégalités constatées.

Article 7

Organisation, aménagement et conditions de travail

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

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour des raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

De même, les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi (création ou vacance de poste) relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT (ou, en son absence, les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en termes de contraintes physiques.

Article 8

Sensibilisation et communication

La sensibilisation de l'ensemble des acteurs au niveau de la branche sur le thème de l'égalité professionnelle et la communication sur ce sujet constitue un vecteur important pour traduire concrètement au sein des entreprises de la branche l'application des principes mis en exergue par le présent accord.

Les parties signataires encouragent les entreprises et les institutions représentatives du personnel à favoriser les actions d'information sur les métiers du commerce de gros en faveur des salariés et à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Au plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche.

Les partenaires sociaux constatent que, tous emplois confondus, si les différences de rémunération entre les femmes et les hommes non cadres sont faibles, elles sont plus significatives au sein des cadres.

Les partenaires sociaux souhaitent donc faire de la promotion des femmes à des postes de cadres, et notamment aux postes de direction, un axe de progrès prioritaire.

Pour cela, des questions seront introduites dans l'enquête de branche afin de savoir quels sont les postes cadres sur lesquelles les femmes sont minoritaires afin que la branche puisse comprendre les raisons des différences éventuelles de rémunération constatées et, le cas échéant, préconiser les correctifs adéquats.

Les partenaires sociaux s'aperçoivent également au vu du rapport de branche que les femmes ne constituent que 11 % des stagiaires formés en période de professionnalisation. La période de professionnalisation leur paraissant être un outil de promotion efficace pour que les femmes arrivent à des postes de responsabilités, les partenaires sociaux de la branche souhaitent renforcer l'accès des femmes à ces formations.

Pour cela, il sera demandé à l'OCI (observatoire du commerce interentreprises) un bilan et un suivi des périodes de professionnalisation (thèmes, durées) suivies par les femmes et par les hommes afin d'apporter les correctifs nécessaires en CPNEFP.

Les partenaires sociaux entendent faire de ces deux points leurs axes de progrès pour les années à venir et réaliseront un suivi spécifique dans le cadre de l'enquête annuelle réalisée par l'OCI.

Article 9

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

La CPNEFP de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 examine 1 fois par an les informations relatives aux hommes et aux femmes sur la base d'un rapport de branche et du bilan emploi-formation.

Article 10

Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* conformément aux dispositions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Article 11

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties signataires.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires en lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UCAPLAST ;
VCI ;
FEDA ;
FEDIN ;
UNCGFL ;
FGME ;
SNPRS ;
FNCPLA ;
FND ;
UPCP ;
FENSCOPA ;
SYNDIGEL ;
FNGFP ;
NAVSA ;
FNAS ;
CGI ;
SNDCEP.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

CFE-CGC agricole.

Brochure n° 3361

Convention collective nationale

IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2010

NOR : ASET1150569M

IDCC : 2770

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2010, qui se sont déroulées les 28 septembre 2010, 27 octobre 2010 et 2 décembre 2010, les partenaires sociaux de la branche ont arrêté les modalités suivantes.

Article 1^{er}

Augmentation des salaires

A l'exception des niveaux I et II de la classification des salariés permanents dont l'augmentation est corrélative à celle du Smic, les salaires minima annuels et mensualisés sont augmentés de 1 % à compter du 1^{er} janvier 2011 et sont définis comme suit.

Salaires minima conventionnels applicables aux salariés permanents

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT ANNUEL	GARANTIE MENSUELLE (annuel divisé par 12,5)
I	17 061,75	1 364,94
II	17 061,75	1 364,94
III	18 293,63	1 463,49
IV	19 808,63	1 584,69
V	21 336,25	1 706,90
VI	23 962,25	1 916,98
VII	29 365,75	2 349,26
VIII	36 461,00	2 916,88
IX	45 121,75	3 609,74

Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et artistes interprètes

A compter du 1^{er} janvier 2011, les barèmes conventionnels de salaire minimum, applicables aux techniciens du spectacle et aux artistes interprètes sont augmentés de 1 % et sont définis dans les annexes I et II du présent accord.

Article 2

Primes

Corrélativement à l'augmentation des salaires minima conventionnels des salariés permanents, le barème de base de la prime d'ancienneté est fixé comme suit.

(En euros.)

NIVEAU	BASE PRIME D'ANCIENNETÉ
I	853,09
II	937,56
III	1 091,21
IV	1 236,98
V	1 480,29

Les partenaires sociaux entendent rappeler en tant que de besoin que les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des primes conventionnelles.

Le montant de ces primes est calculé au prorata du temps de travail des salariés à temps partiel.

Article 3

Comité technique

Afin de permettre aux partenaires sociaux de disposer des meilleurs indicateurs sur l'emploi et les salaires dans la branche, il est constitué un comité technique.

Ce comité technique est placé sous l'autorité de la commission paritaire nationale emploi-formation dans l'édition phonographique (CPNEF/EP).

3.1. Composition du comité technique

Le comité technique est composé paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des organisations syndicales de salariés, d'autre part, siégeant au sein de la CPNEF/EP.

Les membres composant le comité technique sont directement désignés par les membres de chaque collège (employeur et salarié) de la CPNEF/EP.

Chaque collège fait connaître par écrit au secrétaire de la CPNEF/EP le(s) membre(s) de sa délégation.

Cette désignation est valable sans limitation de durée, sauf remplacement notifié par écrit au secrétariat de la CPNEF/EP par le collège auquel est rattaché le membre remplacé.

3.2. Missions du comité technique

Le comité technique a pour mission essentielle de développer des outils statistiques fiables sur l'emploi et les salaires dans la branche.

Le comité technique collecte et traite les données nécessaires en vue de les transmettre à la CPNEF/EP qui les communique à son tour aux partenaires sociaux en vue notamment des négociations annuelles sur les salaires.

Article 4

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de se doter des outils statistiques fiables leur permettant d'établir un diagnostic précis sur la situation comparée entre les hommes et les femmes dans la branche, afin de supprimer les éventuels écarts qui seraient constatés.

A cet effet, le comité technique créé par le présent accord, collectera toutes les données nécessaires et établira une situation comparée entre les hommes et les femmes qui sera transmise aux partenaires sociaux, par l'intermédiaire de la CPNEF/EP.

Article 5

Clause de rencontre

Il est expressément convenu qu'en 2011 la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires débutera dans le cours de la première semaine du mois de juillet.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2011, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEP.

Syndicats de salariés :

SNACOPVA ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

Médias 2000 CFE-CGC ;

SNM FO ;

FEC FO ;

FCCS CFE-CGC ;

FM CFE-CGC ;

FILPAC CGT ;

FNSAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNAPS CFE-CGC.

ANNEXE I

SALARIÉS RELEVANT DE L'ANNEXE II DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

Filière son

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	2 ^e assistant son					
	1			126,25		
	2					
	3					
	4					
	Technicien des instruments, backliner					
	1	151,50		151,50		131,30
	2	129,28				112,11
	3	116,15				99,99
	4	110,09				
	Assistant son					
	1	155,54		155,54		131,30
	2	132,31				112,11
	3	119,18				99,99
	4	113,12				
II-A	Programmeur musical					
	1	155,54		155,54		136,35
	2	132,31				116,15
	3	119,18				104,31
	4	113,12				
	Régisseur son, technicien son					
	1	166,65		155,54		146,45
	2	141,40				124,23
	3	127,26				112,11
	4	121,20				
	Monteur son					
	1			155,54		
	2					
	3					
	4					
	Sonorisateur					
	1		143,42		143,42	146,45
	2		122,21			124,23
	3		110,09			112,11
	4		104,03			
	Preneur de son / OPS					
	1	194,93		194,93		151,50
	2	165,64				129,28
	3	149,48				116,15
	4	141,40				

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Illustrateur sonore					
	1	173,72		173,72		
	2	147,46				
	3	133,32				
	4	126,25				
	Perchman-perchiste					
	1			193,92		
	2					
	3					
	4					
	1 ^{er} assistant son					
	1			193,92		
	2					
	3					
	4					
	Bruiteur					
	1			231,29		
	2					
	3					
	4					
	Mixeur					
	1	231,29		231,29		220,18
	2	196,95				186,85
	3	176,75				168,67
	4	171,70				
III	Ingénieur du son					
	1	276,74		276,74		230,28
	2	235,33				195,94
	3	212,10				175,74
	4	200,99				
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogrammes ». 2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts :

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Filière image, graphisme

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Assistant : cadreur, cameraman, OPV *			155,54		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Chauffeur de salle			121,20		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Rédacteur					
	1	121,20				
	2	103,02				
	3	92,92				
	4	87,87				
	2 ^e assistant OPV			155,54		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Opérateur magnétoscope			147,46		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Opérateur magnétoscope ralenti			147,46		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Opérateur projectionniste					140,39
	1					119,18
	2					107,06
	3					
	4					
	Opérateur prompteur			147,46		140,39
	1					119,18
	2					107,06
	3					
	4					
	Opérateur régie vidéo			147,46		
	1					
	2					
	3					
	4					

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Opérateur synthétiseur			147,46		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Animateur (vidéogramme d'animation)			126,25		
	1					
	2					
	3					
	4					
II-A	Photographe			154,53		154,53
	1	154,53				
	2	131,30				131,30
	3	118,17				118,17
	4	112,11				
	Présentateur					
	1		175,74		175,74	166,65
	2		149,48			141,40
	3		134,33			127,26
	4		127,26			
	Illustrateur			154,53		
	1	154,53				
	2	131,30				
	3	118,17				
	4	112,11				
	Technicien vidéo			200,99		
	1					
	2					
	3					
	4					
II-B	1 ^{er} assistant OPV			213,11		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Cadreur, cameraman, OPV			249,47		
	1		249,47			
	2		212,10			
	3		190,89			
	4		181,80			
III	Chef OPV			288,86		
	1		288,86			
	2		245,43			
	3		221,19			
	4		210,08			

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Ingénieur de la vision					
	1			288,86		
	2					
	3					
	4					
	Directeur de la photo					
	1		402,99	402,99		
	2		342,39			
	3		308,05			
	4		292,90			
<p>* L'assistant cadreur/cameraman/OPV ne peut être employé pour le vidéoclip.</p> <p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts :

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Filière réalisation

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Conseiller technique à la réalisation					
	1			231,29		134,33
	2					114,13
	3					103,02
II-A	4					
	2 ^e assistant réalisateur					
	1			174,73		
	2					
	3					
	4					
	Assistant réalisateur					
	1	194,93		194,93		
II-B	2	165,64				
	3	149,48				
	4	141,40				
	Script					
	1			211,09		
	2					
	3					
	4					
	1 ^{er} assistant réalisateur					
	1			211,09		
	2					
	3					
	4					
	Réalisateur artistique					
	1	181,80				181,80
	2	154,53				154,53
III	3	139,38				139,38
	4	132,31				
	Réalisateur					
	1			232,30		
	2					
	3					
	4					

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts :

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Filière régie

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Aide de plateau, assistant de plateau					
	1			121,20		116,15
	2					98,98
	3					88,88
	4					
II-A	Régisseur adjoint					
	1	155,54		155,54		136,35
	2	132,31				116,15
	3	119,18				104,03
	4	113,12				
	Régisseur					
	1	180,79		180,79		151,50
	2	153,52				129,28
	3	138,37				116,15
	4	131,30				
	Régisseur de plateau, chef de plateau					
	1		155,54	155,54		146,45
	2		132,31			124,23
	3		119,18			112,11
	4		113,12			
II-B	Régisseur général					
	1	211,09		211,09		202,00
	2	179,78				171,70
	3	161,60				154,53
	4	153,52				
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts :

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Filière production, post-production

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Secrétaire de production					
	1			136,35		
	2					
	3					
	4					
	Conseiller artistique de production					
	1	136,35		136,35		125,24
	2	116,15				106,05
	3	104,03				95,95
	4	98,98				
	Assistant du directeur de la distribution artistique					
	1			121,20		
	2					
	3					
	4					
	Assistant de production					
	1			155,54		
	2					
	3					
	4					
	Assistant monteur, monteur adjoint					
	1			155,54		
	2					
	3					
	4					
	Assistant de post-production					
	1			136,35		
	2					
	3					
	4					
II-A	Répétiteur					
	1	141,40		141,40		121,20
	2	120,19				103,02
	3	108,07				92,92
	4	103,02				
	Traducteur, interprète					
	1	143,42		143,42		130,29
	2	122,21				111,10
	3	110,09				99,99
	4	104,03				
	Monteur *					
	1			205,03		
	2					
	3					
	4					

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II-B	Coordinateur d'écriture (script editor) 1 2 3 4			192,91		
	Documentaliste/iconographe 1 2 3 4	183,82 156,55 140,39 133,32		183,82		
	Directeur de la distribution artistique 1 2 3 4			168,67		
	Chargé de production 1 2 3 4	211,09 179,78 161,60 153,52				141,40 120,19 108,07
	Chef monteur 1 2 3 4			250,48		
	Monteur truquiste, truquiste 1 2 3 4			215,13		
	Directeur artistique de production 1 2 3 4	250,48 213,11 191,90 181,80		250,48		161,60 137,36 123,22
	Administrateur de production 1 2 3 4			192,91		
III	Directeur de production 1 2 3 4			350,47		
	Directeur de post-production, chargé de post-production 1 2 3 4			288,86		

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
<p>* Pour les vidéoclips, peut être employé si l'emploi de chef monteur est pourvu.</p> <p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts :

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Filière maquillage, coiffure

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Assistant du styliste					
	1	132,31		132,31		120,19
	2	112,11				102,01
	3	101,00				91,91
	4	95,95				
	Maquilleur					
	1	155,54		155,54		148,47
	2	132,31				126,25
	3	119,18				113,12
	4	113,12				
	Coiffeur					
	1	155,54		155,54		148,47
	2	132,31				126,25
	3	119,18				113,12
	4	113,12				
	Habilleur					
	1			139,38		129,28
	2					110,09
	3					98,98
	4					
	Costumier					
	1	155,54		155,54		202,00
	2	140,39				171,70
	3	126,25				154,53
	4	120,19				
II-A	Coiffeur perruquier					
	1			193,92		
	2					
	3					
	4					
	Chef costumier					
	1			194,93		
	2					
	3					
	4					
	Styliste					
	1	174,73		174,73		150,49
	2	148,47				128,27
	3	133,32				115,14
	4	127,26				
	Chef coiffeur, chef coiffeur perruquier					
	1			193,92		
	2					
	3					
	4					
	Chef maquilleur, chef maquilleur posticheur					
	1			193,92		
	2					
	3					
	4					

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme » .						
2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » .						
3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » .						
4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » .						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts :

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Filière lumière

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II-A	Technicien lumière 1				150,49	141,40
	2					120,19
	3					108,07
	4					
	Electricien 1			176,75		151,50
	2					129,28
	3					116,15
	4					
	Chef électricien 1			215,13		181,80
	2					154,53
	3					139,38
	4					
	Eclairagiste 1				202,00	232,30
	2					197,96
	3					177,76
	4					
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts :

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Filière décoration machiniste

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Assistant décorateur			121,20		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Assistant ensemblier			121,20		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Technicien de plateau		121,20	121,20		124,23
	1		103,02			106,05
	2		92,92			94,94
	3		87,87			
	4					
	Constructeur			132,31		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Accrocheur rigger		132,31	132,31		124,23
	1		112,11			106,05
	2		101,00			94,94
	3		95,95			
	4					
II-A	Sculpteur décorateur			154,53		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Machiniste			176,75		141,40
	1					120,19
	2					108,07
	3					
	4					
	Maquettiste staffeur			206,04		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Staffeur			206,04		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Menuisier			206,04		
	1					
	2					
	3					
	4					

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II-A	Tapissier 1 2 3 4			199,98		
	Accessoiriste 1 2 3 4			175,74		
	Conducteur de groupe, groupman 1 2 3 4			191,90		191,90 163,62 146,45
	Chef menuisier 1 2 3 4			244,42		
	Chef peintre 1 2 3 4			244,42		
	Chef staffeur 1 2 3 4			244,42		
	Peintre décorateur 1 2 3 4			182,81		159,58 135,34 122,21
	Chef machiniste 1 2 3 4		215,13 182,81 164,63 156,55	215,13		181,80 154,53 139,38
	Décorateur 1 2 3 4	235,33 199,98 179,78 170,69		235,33		212,10 180,79 162,61
	Ensemblier 1 2 3 4			211,09		

NIVEAU	CLASSIFICATION	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE VIVANT promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
III	Chef constructeur					
	1			278,76		
	2					
	3					
	4					
	Chef décorateur, architecte décorateur					
	1			380,77		
	2					
	3					
	4					
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p>						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts :

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

ANNEXE II

SALARIÉS RELEVANT DE L'ANNEXE III DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ÉDITION PHONOGRAPHIQUE (CI-APRÈS LA CONVENTION COLLECTIVE)

I. – Salariés relevant du titre II de l'annexe III de la convention collective

Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 170,49 €.

Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 511,46 €.

Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.3.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 28,13 €.

L'article 2.1.2.3.2.1 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Dans ce cas le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

1^{re} tranche indivisible de 20 minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur : le salaire minimum est fixé à 272,63 €.

2^e tranche indivisible de 21 à 40 minutes : le salaire minimum est fixé à 245,36 €.

3^e tranche indivisible de 41 à 60 minutes : le salaire minimum est fixé à 218,10 €.

4^e tranche indivisible de 61 à 80 minutes : le salaire minimum est fixé à 190,84 €.

5^e tranche indivisible de 81 à 100 minutes : le salaire minimum est fixé à 163,57 €.

6^e tranche indivisible de 101 à 120 minutes et par tranche de 20 minutes suivante : le salaire minimum est fixé à 136,31 €.

Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.2.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 216,34 euros.

L'article 2.3.2 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article 2.3.1 ci-dessus est de 78,78 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 123,22 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle. »

II. – Salariés relevant du titre III de l'annexe III de la convention collective

Le montant du cachet de base dû pour un service de 3 heures tel que visé à l'article 3.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 158,54 € bruts.

Le montant du cachet de base dû pour un service de 4 heures tel que visé à l'article 3.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 211,40 € bruts.

L'article 3.4 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Le montant minimum forfaitaire de rémunération à la journée est égal à ce qui suit, selon l'engagement convenu avec l'employeur, étant précisé que l'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs :

– 262,60 € la journée, composés d'un cachet de 157,56 € au titre de l'enregistrement, avec une limitation à 20 minutes de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables, et d'un cachet de 105,04 € au titre du travail de répétition qui peut ne comporter aucun enregistrement ;

– ou 367,80 € la journée, soit 3 cachets de 122,60 € au titre de l'enregistrement et du travail lié audit engagement, sans limitation de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables.

Le montant minimum forfaitaire de rémunération à la journée peut être porté à ce qui suit si l'engagement concerne un nombre minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs avec une limitation à 15 minutes de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables : 236,95 € la journée, composés d'un cachet de 132,62 € au titre de l'enregistrement et d'un cachet de 104,33 € au titre du travail de répétition.

Outre les pauses repas visées à l'article 3.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée de 1 heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois. »

L'article 3.20 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« En cas de participation d'un artiste tel que défini à l'article 3 du présent titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article 2.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 92,92 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 126,25 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent.
Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets. »

Accord professionnel
ESTHÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2010

RELATIF À LA FORMATION CONTINUE

NOR : ASET1150576M

CHAMP D'APPLICATION

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulair, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA et les points soleil, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.02B ;
2. Les soins corporels, notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z ;
3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z ;
4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z ;
5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z ;
6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B ;
7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z ;
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertoriée au code NAF, rév. 2, 2008, 47.91B ;
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

Article 1^{er}

Entrée en vigueur

Il est conclu un accord sur la formation continue de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

Article 2

Dispositions générales

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle quel qu'en soit le motif.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

1. A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation ;
2. A l'initiative du salarié notamment dans le cadre du congé individuel de formation défini à l'article L. 6322-1 ;
3. A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 ;
4. Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 6324-1 ;
5. Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1.

Les diplômes et certificats reconnus par la branche professionnelle sont :

- les diplômes de l'éducation nationale du niveau V au niveau III : CAP, brevet professionnel, baccalauréat professionnel et BTS ;
- les diplômes de la branche : brevet de maîtrise ;
- les certificats de qualification professionnelle actuels et futurs mis en place par la CPNE-FP de la branche.

Le certificat de socio-esthéticienne du CODES (cours d'esthétique à option humanitaire et social) enregistré au répertoire national des certifications professionnelles par l'arrêté du 3 octobre 2007, publié au *Journal officiel* du 13 octobre 2007.

Article 3

Formations à l'initiative de l'employeur

3.1. Formations et plan de formation

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, la maîtrise de la langue ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les publics prioritaires sont les personnes sans qualification suffisante pour occuper leur emploi, les personnes en réinsertion professionnelle et les personnes en situation de handicap. En aucun cas la définition des publics prioritaires n'exclut les autres salariés de leur droit à la formation.

Les actions de formation financées par l'employeur en vue de s'acquitter de l'obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue, prévue à l'article L. 6331-1, se déroulent conformément à un programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés. Ce programme précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre. Il définit un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats. Ces formations doivent faire l'objet d'une convention avec un organisme de formation reconnu par la CPNE-FP.

La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de travail. Lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de travail. Dans ce cas, un compte rendu des mesures prises pour que l'enseignement réponde aux conditions fixées à l'article D. 6321-1 est adressé au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ou, à défaut, à la commission spéciale mentionnée à l'article R. 2323-3.

Les écoles reconnues par la branche pourront réaliser des formations pratiques ou théoriques pour leur personnel ou pour d'autres entreprises en raison de la spécificité de leur activité et de leur statut d'établissement scolaire ou de centre de formation.

3.2. Actions de formation

Les plans de formation devront distinguer :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi assimilées à du temps de travail effectif ;
- les actions de développement des compétences.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail et ayant pour objet le développement des compétences des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation dont le montant est égal à un pourcentage de la rémunération nette de référence du salarié concerné. La durée de la formation hors temps de travail est limitée à 80 heures par an et par salarié (art. L. 6321-6).

L'allocation de formation est égale à 50 % du salaire net, calculée sur les 12 derniers mois. Elle ne revêt pas de caractère de rémunération et n'est donc pas soumise aux cotisations patronales et salariales.

3.3. Actions de formation imputables

Les actions de formation imputables et faisant l'objet d'une prise en charge sont :

- les diplômes de l'éducation nationale du niveau V au niveau III : CAP, brevet professionnel, baccalauréat professionnel et BTS ;
- le brevet de maîtrise IV et III ;
- les certificats de qualification professionnelle actuels et futurs mis en place par la CPNE-FP de la branche ;
- les formations relatives à la sécurité ;
- les formations des personnes utilisant des appareils de bronzage ;
- les formations des formateurs des personnes utilisant des appareils de bronzage ;
- les formations qualifiantes définies au 3.3.1.

3.3.1. Critères de prise en charge pour les actions de formation qualifiantes

Ces actions de formation excluent les diplômes, les certificats et les stages de marques. Ces formations qualifiantes peuvent contribuer entre autres à la réalisation du bilan de compétences et de la VAE.

Plafond de prise en charge par an et par entreprise :

- entreprises de 1 à 4 salariés : 4 000 € ;
- entreprises de 5 à 9 salariés : 6 000 € ;
- entreprises de 10 salariés et plus : 12 000 €.

Ces plafonds sont revalorisés afin de prendre en charge l'intégralité des nouvelles actions de formations répertoriées ci-dessous :

Formations techniques

Coût pédagogique horaire maximal pris en charge : 30 €.

DOMAINE DE FORMATION	DURÉE MAXIMALE PRISE EN CHARGE par an et par salarié
Soins du visage	24 heures/3 jours
Soins du corps	32 heures/4 jours
Épilation	16 heures/2 jours
Maquillage	32 heures/4 jours
Stylisme ongulaire	40 heures/5 jours
Techniques manuelles de bien-être (spa et institut de beauté), réflexologie plantaire et autres soins spécifiques : ayurvédique, balinaise, californienne, shiatsu, thaï...)	32 heures/4 jours
Maquillage longue durée	40 heures/5 jours
Fiche d'auto-maquillage	16 heures/2 jours
Extension de cils	24 heures/3 jours
Diététique	Examen au cas par cas
Cosmétique	
Formation spécifique à la profession	
Image de soi, relooking	

Autres formations

Coût pédagogique horaire maximal pris en charge : 30 €.

INITIATION ET PERFECTIONNEMENT À L'OUTIL INFORMATIQUE (traitement de texte, tableur, traitement de donnée, diaporama...)	DURÉE MAXIMALE PRISE EN CHARGE par an et par salarié
Secrétariat Comptabilité Gestion Gestion de ressources humaines Sécurité Langue étrangère Communication Pédagogie Conseil et vente	32 heures 5 jours

Article 4

Formations à l'initiative du salarié

4.1. Dispositions générales

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Le congé individuel de formation peut également être accordé à un salarié pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions à l'article L. 335-6 du livre III titre III du code de l'éducation. Ou bien un certificat de qualification professionnelle mise en place par la CPNE-FP.

4.2. Conditions d'ouverture

Pour bénéficier d'un congé individuel de formation, le salarié doit être présent depuis 1 an au moins dans l'entreprise.

Il doit effectuer sa demande par écrit auprès de l'employeur. Cet écrit devra préciser le nom de l'organisme de formation, le programme de la formation et la durée.

La demande sera formulée :

- 6 mois avant le début du congé individuel de formation pour les formations au moins égale à 3 mois ;
- 3 mois avant pour les formations de moins de 3 mois.

Pour le personnel enseignant, les demandes de congé programmées sur la rentrée scolaire devront être présentées systématiquement 6 mois avant afin de garantir le bon déroulement des cours.

L'employeur répondra dans un délai de 1 mois. En cas de refus il motivera sa réponse.

L'employeur pourra différer le congé en cas de surcroît d'activité, d'absence d'un salarié ou s'il n'a pas réussi à remplacer le salarié effectuant la demande de congé.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, l'autorisation accordée à la demande individuelle de formation peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % du nombre total des heures accomplies dans l'année.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé, dans les conditions prévues à l'article L. 6322-17, ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé individuel de formation avant un délai dont la durée, exprimée en mois, est égale au 12^e de la durée,

exprimée en heures, du congé individuel de formation précédemment suivi. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

4.3. Durée du congé

La durée du congé individuel de formation correspond à la durée du stage, sans pouvoir excéder 1 an lorsqu'il s'agit d'un stage continu à temps plein, 1 200 heures lorsqu'il s'agit de stages constituant un cycle pédagogique comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Dans ce second cas la formation pourra être programmée sur 2 années scolaires pour la préparation d'un diplôme de niveau IV ou III en esthétique cosmétique parfumerie et prévoir jusqu'à 1 600 heures de formation en centre.

4.4. Conditions de prise en charge

Les organismes collecteurs paritaires agréés devront prendre en charge les frais de dossier et d'inscription, les frais de formation et les fournitures pédagogiques. L'ensemble de ces frais seront précisés par l'organisme de formation avant le congé individuel de formation.

Article 5

Droit individuel à la formation

5.1. Dispositions générales

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. La formation a lieu en principe en dehors du temps de travail. Elle peut se dérouler exceptionnellement sur le temps de travail pour les salariés à temps plein.

5.2. Bénéficiaires

Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce droit leur est ouvert qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel. Dans ce dernier cas toutefois, la durée des droits acquis au titre du DIF est calculée au prorata de leur durée de travail.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF à condition d'avoir travaillé au moins 4 mois (consécutifs ou non) en CDD, dans les 12 derniers mois. Il n'est pas obligatoire que l'ancienneté ait été acquise au titre du même contrat.

Les frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés sont pris en charge par l'organisme paritaire agréé qui perçoit de l'employeur la contribution 1 % destinée au financement du congé individuel de formation des salariés en CDD.

Pour la portabilité du DIF il conviendra de se référer à la législation en vigueur.

5.3. Actions prioritaires

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont :

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles : accueil, services, diagnostic, communication, hygiène, sécurité, conseil et vente, management et gestion ; bureautique, techniques esthétiques, les techniques citées dans les référentiels de certifications (CAP, BP, baccalauréat professionnel, BTS, BM, CQP, titres certifiés...) ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une qualification professionnelle établie par la CPNE-FP ;
- les actions de formation permettant d'obtenir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- le temps de préparation à la VAE : rédaction du dossier et journées de regroupement en face-à-face pédagogique.

Les frais de formation et d'accompagnement, les éventuels frais de transport, de repas ainsi que le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont finançables par l'OPCA dont relève la branche conformément aux dispositions légales et réglementaires. A défaut de fonds disponibles, ces frais sont à la charge de l'employeur et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 6

Bilan d'étape

Le bilan d'étape professionnel est instauré par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Un nouvel article L. 6315-1 du code du travail est créé à cet effet.

Il s'agit d'un diagnostic effectué en commun par l'employeur et le salarié. Il s'adresse au salarié bénéficiant de 2 ans d'ancienneté qui doit être à l'initiative de la demande.

Le bilan d'étape peut être renouvelé tous les 5 ans, toujours à la demande du salarié.

L'objectif est d'aider le salarié à construire un projet professionnel. Il ne s'agit pas d'évaluer le salarié ou de lister ses carences.

Ce bilan doit permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences. Pour l'employeur, c'est un moyen de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Article 7

Passeport formation

La loi intègre dans le code du travail la possibilité pour chaque salarié de bénéficier d'un passeport formation (art. L. 6315-2).

Le passeport est établi à l'initiative du salarié et il reste sa propriété. La forme et le contenu seront établis par la CPNE-FP.

Son objectif est de retracer le parcours professionnel du salarié et les formations, initiale et continue, qu'il a suivies.

A ce titre, il recense :

- dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue : tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les qualifications obtenues, les formations suivies dans le cadre de la formation continue, les actions prescrites par Pôle emploi, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise, les emplois occupés et les activités bénévoles ainsi que les compétences mises en œuvre dans ce cadre.

Article 8

Certificat de qualification professionnelle

Le certificat de qualification professionnelle est défini par l'accord du 22 avril 2009.

8.1. Définition

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans un métier de la branche de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

8.2. Ingénierie de formation

L'OPCA prendra en charge financièrement, sur demande de la CPNE-FP, les frais d'ingénierie pour la certification et l'homologation des titres concernant la branche.

8.3. Certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche

La CPNE-FP reconnaît, à la date de signature de cet accord, 3 CQP mis en place par la branche :

- CQP « Maquilleur », conseil, animateur défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 mars 2009 ;
- CQP « Spa praticien » défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010 ;
- CQP « Spa manager » défini par le cahier des charges et le référentiel du 16 juin 2010.

S'ajouteront les CQP créés par la branche en CPNE-FP.

Article 9

Contrat de professionnalisation

9.1. Durée

La durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois afin de permettre la préparation aux diplômes et certificats de niveau V, IV et III concernant les métiers de l'esthétique-cosmétique et de la parfumerie. Il s'agit du : CAP, BP, bac, BTS, BM niveau III, les titres certifiés et les CQP reconnus par la branche et préparant aux métiers de l'esthétique.

La durée de la formation est portée à 31 % de la durée du contrat de professionnalisation pour les formations d'une durée de 1 100 heures, à 42 % de la durée du contrat de professionnalisation pour les formations d'une durée de 1 500 heures, entre 25 % et 31 % maximum de la durée du contrat de professionnalisation pour les formations en CAP et en BP esthétique-cosmétique-parfumerie.

Ces durées de formation en centre pourront être complétées par une formation interne en entreprise de 200 heures maximum pris en charge par l'OPCA.

Il en va de même pour la préparation de diplômes ou certificats correspondant aux emplois administratifs et services généraux.

Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir un diplôme, un certificat ou un titre certifié enregistré au RNCP ou un certificat de branche dûment défini par la CPNE-FP ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

La durée des formations, préparant au métier d'esthéticien(ne), proposées couramment en contrat de professionnalisation sont les suivantes :

DIPLÔME OU CERTIFICAT PRÉPARÉ	PRÉREQUIS	DURÉE DE LA FORMATION jugée nécessaire par la branche
CAP esthétique-cosmétique-parfumerie	Enseignement secondaire	1 100 heures maximum
BP esthétique-cosmétique-parfumerie	CAP esthétique-cosmétique-parfumerie	1 100 heures maximum
Bac professionnel esthétique-cosmétique-parfumerie	Enseignement secondaire	1 650 heures
BTS esthétique	Baccalauréat toutes séries	1 200 heures
	Niveau baccalauréat	1 500 heures
BM niveau III esthétique	Niveau IV d'esthétique cosmétique ou niveau V (sous conditions)	572 heures
CQP Maquilleur, conseil, animateur	Niveaux définis par la CPNE-FP	481 heures maximum
CQP SPA praticien	Niveaux définis par la CPNE-FP	437 heures
CQP SPA manager	Niveaux définis par la CPNE-FP	262 heures

9.2. Rémunération

Les modalités de rémunération des contrats de professionnalisation sont définies par l'accord du 28 octobre 2009.

Les salariés en contrat de professionnalisation sont rémunérés sur la base du Smic.

Les salariés de moins de 26 ans titulaires du contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

- 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus ;
- 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 16 ans à 20 ans révolus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus ;
- 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la présente convention collective.

9.3. Forfait horaire de la formation

La prise en charge de la formation se fait sur la base de 12 € pour l'ensemble des catégories.

Toutefois, pour certaines catégories, la prise en charge de la formation se fera sur la base 15 € :

- les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires des minima sociaux ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Autres prises en charge en contrat de professionnalisation :

- pour les diplômes de niveau III, la prise en charge s'élève à 15 €/heure ;
- pour les CQP, la prise en charge s'élève à 12 €/heure.

9.4. Tutorat

Le tutorat pourra être assuré par des salariés ou le chef d'entreprise titulaires au minimum d'un diplôme de même niveau.

Dans les autres cas :

- les personnes titulaires d'un diplôme de niveau V pourront également assurer le tutorat pour des diplômes ou des certificats de qualification professionnelle de niveau IV sous réserve de justifier d'une expérience professionnelle de 5 ans à ce niveau de qualification pour les chefs d'entreprise et pour les salariés ;

- les personnes chargées du tutorat d'un niveau III devront justifier d'une expérience professionnelle de 5 années et d'une formation de tuteur.

Le financement des dépenses liées à l'exercice du tutorat est plafonné à 345 € (au lieu de 230 €) par mois et par bénéficiaire :

- lorsque le tuteur est âgé de 45 ans et plus ;
- ou lorsque le tuteur accompagne des publics prioritaires.

Article 10

Nouvelles dépenses imputables

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie définit de nouvelles dépenses imputables.

10.1. Participation d'un salarié à un jury d'examen et de VAE

Les règles de prise en charge par les OPCA sont précisées : la participation à un jury d'examen ou de VAE entre dans le champ de la FPC lorsque le jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles.

Les dépenses imputables sont :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- les rémunérations du salarié ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;
- le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

Le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE est autorisé par son employeur à s'absenter, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 mois.

10.1.2. Modalités de prise en charge de ces dépenses

La prise en charge par l'OPCA se fera par simple demande écrite de l'employeur sans limite de temps.

Cette demande sera accompagnée des pièces justificatives : bulletins de salaire, titre de transport ou carte grise, factures d'hébergement et de restauration, l'autorisation d'absence de l'employeur.

10.2. Remplacement d'un salarié de TPE en formation

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, les dépenses relatives à la rémunération versée à un salarié recruté par une entreprise de moins de 10 salariés pour remplacer un salarié parti en formation sont prises en charge, dans le cadre du plan de formation.

10.3. Tutorat des jeunes

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, les dépenses relatives à une partie de la rémunération versée à un salarié assurant le tutorat de jeunes de moins de 26 ans embauchés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ou de stagiaires dans l'entreprise peuvent être prises en charge au titre du plan de formation.

Attention : il s'agit d'un tutorat distinct de celui assuré dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Les compléments de salaire versés en contrepartie de cette activité de tutorat sont pris en charge dans les mêmes conditions.

A la date de signature du présent accord, une prise en charge est prévue, dans la limite d'un plafond de 230 € par mois pendant 6 mois pour un jeune de moins de 26 ans et de 3 mois pour un stagiaire.

Article 11

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à revoir cet accord, afin de rédiger un avenant portant sur l'état des lieux de la formation professionnelle continue, après la signature de la convention collective et dans les meilleurs délais.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Article 13

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (art. L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 16 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAIB ;
FIEPPEC ;
UNIB.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FCS CGT ;
SCE FO.

Accord professionnel
ESTHÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE

AVENANT DU 2 DÉCEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 29 OCTOBRE 2008 RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION
NOR : ASET1150579M

Le champ d'application de la convention collective de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie est modifié comme suit.

« CHAMP D'APPLICATION

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulair, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en spa, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.02B.
2. Les soins corporels, notamment les centres spécialisés, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z.
3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z.
4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z.
5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z.
6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B.
7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z.
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.91B.
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z. »

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

Ces modifications annulent et remplacent les dispositions relatives au champ d'application des accords et des avenants signés depuis le 29 octobre 2008 :

- accord du 29 octobre 2008 relatif au champ d'application ;

- accord du 26 novembre 2008 sur les salaires minima ;
- accord du 16 mars 2009 relatif au régime de prévoyance ;
- cahier des charges du 16 mars 2009 pour la mise en place du CQP maquilleur conseil animateur ;
- avenant n° 1 à l'accord du 16 mars 2009 ;
- accord du 22 avril 2009 relatif aux certificats de qualification professionnelle ;
- accord du 2 juin 2009 sur les définitions et la classification des emplois ;
- cahier des charges du 16 juin 2010 pour la mise en place du CQP « Spa praticien » ;
- cahier des charges du 16 juin 2010 pour la mise en place du CQP « Spa manager » ;
- avenant n° 1 du 23 septembre 2009 à l'accord du 2 juin 2009 ;
- accord du 28 octobre 2009 sur les salaires minima ;
- accord du 28 janvier 2010 sur la durée du travail ;
- avenant n° 1 du 22 juin 2010 à l'accord du 29 octobre 2008 ;
- avenant n° 2 du 22 juin 2010 à l'accord du 2 juin 2009 ;
- accord du 7 octobre 2010 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- accord du 27 octobre 2010 sur les salaires minima ;
- accord du 16 novembre 2010 sur la formation continue.

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront à compter de l'extension.

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (art. L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 2 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAIB ;
FIEPPEC ;
UNIB.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFTD ;
SCE FO.

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

ACCORD DU 14 JANVIER 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150578M
IDCC : 787

Entre :
L'ECF ;
L'IFEC,

D'une part, et

La CFDT ;
La CFTC ;
La CFE-CGC ;
La CGT ;
La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre des articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du code du travail sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de la loi de mars 2006 sur l'égalité des chances, les parties ont examiné l'étude prospective de la branche professionnelle des experts-comptables et des commissaires aux comptes réalisée dans le cadre de l'OMECA (observatoire des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit) qui constitue une photographie de la profession, notamment en termes de diagnostic économique et de situation comparée des femmes et des hommes.

L'objet du présent accord est de définir les modalités selon lesquelles les parties vont poursuivre leurs échanges sur l'égalité professionnelle.

Article 1^{er}

Informations chiffrées

Pour une présentation de la situation, les parties se réfèrent à l'étude réalisée dans le cadre de l'OMECA citée ci-dessus (cf. en annexe les pages 46, 47, 48 et 51 de l'étude de l'OMECA). En particulier la répartition des effectifs femmes-hommes (par tranche d'âge, page 46, par taille d'établissement, page 47) montre que 2 salariés sur 3 sont des femmes, mais aussi que 1 expert-comptable sur 5 est une femme (page 48) et que 16 % des commissaires aux comptes sont des femmes (page 51).

Cette étude contient également :

- une répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle d'où il ressort que 44 % des hommes sont cadres, contre 17 % chez les femmes ;
- une répartition des effectifs dans les cabinets de moins de 50 salariés montre que les femmes sont faiblement représentées dans le niveau le plus élevé (au niveau 1, 6 % des femmes contre 22 % des hommes), tandis que 63 % d'entre elles se situent aux niveaux 4 et 5 (contre 39 % des hommes).

Article 2

Etude complémentaire

Afin de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle qui commencera en février 2011, les parties conviennent de lancer une étude complémentaire afin de pouvoir disposer d'un état des lieux en matière :

- de rémunération ;
- d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- de conditions de travail et d'emploi.

En fonction de cet état des lieux et des explications qui seront examinées sur les situations constatées, les parties auront à définir :

- le cas échéant, des mesures temporaires au profit des femmes au regard des trois points cités ci-dessus (notamment l'objectif d'équilibrer progressivement la proportion de femmes et d'hommes selon les postes) ;
- les mesures de nature à concourir à l'égalité des chances (en matière de promotion, d'aménagement du temps de travail...) ;
- les informations à collecter périodiquement pour assurer le suivi des orientations retenues.

Les parties s'engagent à terminer leurs travaux sur l'égalité professionnelle d'ici au 15 novembre 2011, étant ici rappelé que le principe de cette étude avait été acté lors de la CMP du 3 décembre 2010. En conséquence, l'OMECA est mandaté pour finaliser le cahier des charges et réaliser l'appel d'offres correspondant aux questions indiquées à l'annexe I du présent accord. La CMP du 11 février 2011 comportera à son ordre du jour la validation du cahier des charges et le choix du prestataire qui sera chargé de réaliser cette étude.

Article 3

Durée. – Dépôt

Le présent accord entre en application après le respect des procédures prévues par la loi (notification à l'ensemble des syndicats pour vérification de l'absence d'opposition, dépôt au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris).

Ses révisions et dénonciation éventuelles s'effectueront dans les conditions définies par la loi.

Un accord sur l'égalité professionnelle sera négocié sur la base de l'étude visée dans le présent accord.

Fait à Paris, le 14 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Dans la perspective de préparer la négociation d'un accord sur la question de l'égalité professionnelle, quelles questions devons nous traiter ?

I. – L'état des lieux

1. La répartition des effectifs femmes-hommes par coefficient, par tranche d'ancienneté, par niveau de rémunération, par tranche d'âge ;
 2. Les postes à dominante féminine et, le cas échéant, l'évolution de cette répartition ;
 3. Un pourcentage d'écart de rémunération entre les sexes, l'accès à la formation selon les sexes.
- Quelles sont les informations déjà disponibles ? Qui réalise cet état des lieux ? Calendrier de réalisation ?

II. – Des points d'action

1. Y a-t-il un déséquilibre (plus ?) flagrant sur tel ou tel point (le niveau de responsabilité ? l'accès à la formation ?).
2. Y a-t-il lieu de prévoir des mesures temporaires au profit des femmes pour rétablir l'égalité avec les hommes ?
3. La collecte des informations pour actualiser l'analyse annuelle de la situation comparée des femmes et des hommes :
 - la répartition des candidatures et des recrutements par sexe ;
 - la promotion : le suivi des changements de coefficient,

et plus globalement la rédaction d'un questionnaire à diffuser à un échantillon de cabinets pour alimenter le rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la branche. Qui s'en charge ?

III. – Définition du contenu d'un futur accord

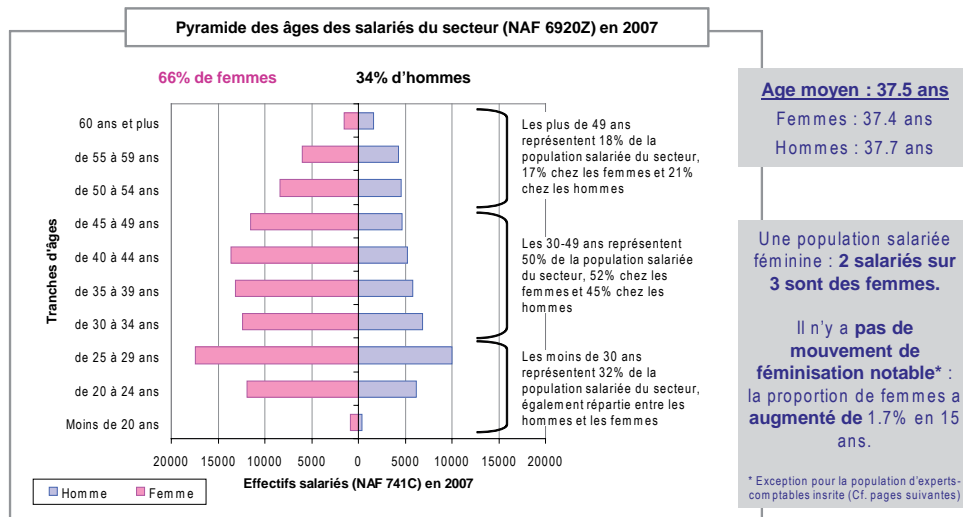
L'état des lieux avec quelques chiffres. Pour l'avenir, quels chiffres supplémentaires, donc quels indicateurs à suivre ?

- le rappel des principes de non-discrimination ;
- un développement sur les considérations objectives et pertinentes qui expliquent les différences ;
- quelques objectifs d'actions :
 - pour augmenter le nombre de femmes dans les postes à forte présence masculine et inversement. Comment mesurer la réalisation de cet objectif ? Le suivi des embauches sur les contrats de professionnalisation, par exemple ;
 - le respect de l'égalité salariale à l'embauche : obtenir communication des salaires par une enquête faite auprès d'un échantillon de cabinets ?
 - pour faciliter la répartition des temps de travail-obligations familiales : l'entretien annuel doit permettre d'examiner la charge de travail et les contraintes d'horaire. Quelles propositions ? Le télétravail ? L'individualisation des horaires ? Le temps partiel ?

ANNEXE II

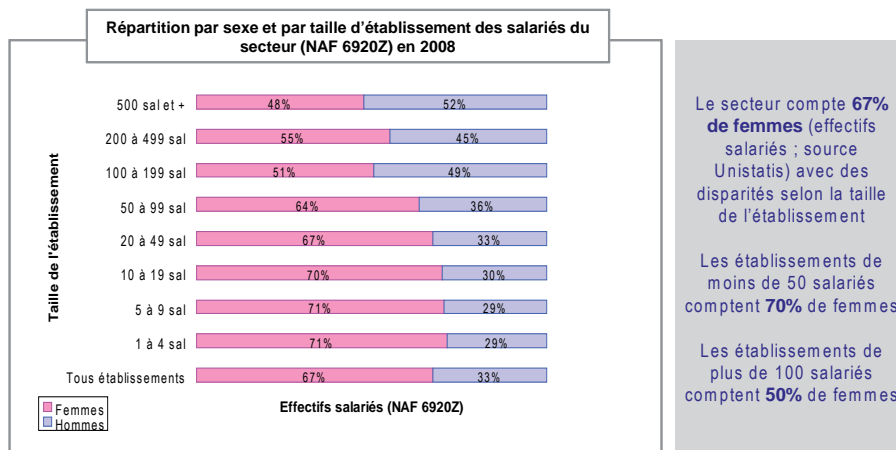
(PAGES 46 À 48 ET PAGE 51 DE L'ÉTUDE OMECA CITÉE DANS L'ACCORD DE MÉTHODE.)

Une population salariée très féminine, ...



46

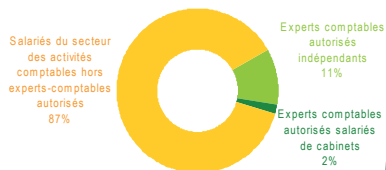
... en particulier dans les petites structures



47

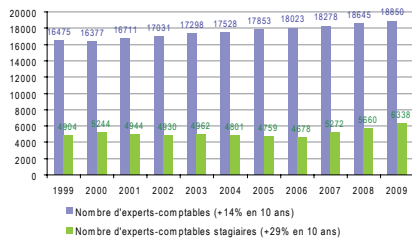
Portrait de la population d'experts-comptables Une population vieillissante et fortement masculine (1/2)

Part des experts-comptables dans la population totale du secteur



Le nombre d'experts-comptables a augmenté de 14% en 10 ans, contre 20% pour la population salariée sur la même période

De 1999 à 2009, évolution du nombre d'experts-comptables et d'experts-comptables stagiaires (1)



Caractéristiques clés de la population

- En 2009, on compte 18 850 experts-comptables inscrits à l'Ordre
 - 85% des experts comptables exercent à titre indépendant (2)
 - 15% des experts comptables sont salariés de cabinets
- A noter qu'un grand nombre de diplômés de l'expertise comptable décide de ne pas s'inscrire à l'Ordre
 - Sur la population d'experts-comptables diplômés depuis 1995, 47% ne sont pas inscrits à l'Ordre. Il n'existe pas de statistiques sur la période précédente.
 - Mais les experts-comptables diplômés qui partent en entreprise n'ont pas le droit de s'inscrire à l'Ordre et ne sont donc pas recensés
- En 2009, 1 expert comptable sur 5 est une femme
- On peut cependant observer un mouvement de féminisation de cette population :
 - Au sein de la jeune génération d'experts-comptables (les moins de 40 ans), les femmes représentent 30% des experts-comptables contre 9% dans l'ancienne génération (les plus de 54 ans), Cf. page suivante

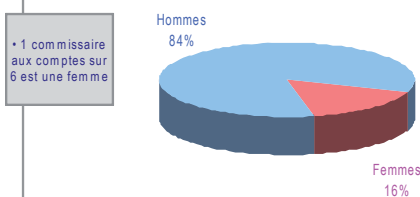
(1) Source : CSOEC, Rapport annuel, Juillet 2009

(2) Source : CSOEC, Observatoire économique, Étude comparée des diplômés d'expertise comptable et des diplômés inscrits au Tableau de l'Ordre

48

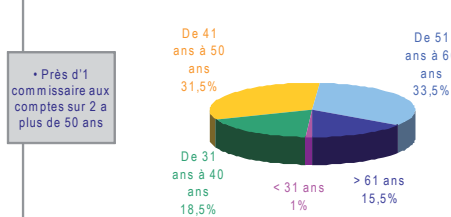
Portrait de la population des commissaires aux comptes

Répartition des effectifs par sexe (2006) (1)



• 1 commissaire aux comptes sur 6 est une femme

Répartition des effectifs par tranches d'âge (1)



• Près d'1 commissaire aux comptes sur 2 a plus de 50 ans

Chiffres clés de la population

- Effectifs 2006 des commissaires aux comptes en France (1) :
 - 14 500 personnes physiques
 - 4 500 personnes morales
- 16% des commissaires aux comptes sont des femmes
 - La proportion de femme évolue progressivement :
 - 1998 : 1 600 femmes
 - 2007 : 2 400 femmes
- Près de 50% des commissaires aux comptes ont plus de 50 ans
 - L'autre moitié est concentrée dans la tranche d'âges : 31 - 50 ans
 - Seuls 1% d'entre eux ont moins de 31 ans

(1) Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes, 2007.

51

Brochure n° 3090

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

AVENANT DU 1^{ER} MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150575M
IDCC : 1527

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2011.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale étendue.

Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

Article 1^{er}

Salaires minima 2011

Pour l'année 2011, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE ANNUEL MINIMUM
I	17 745
II	17 922
III	17 998
IV	18 100
V	18 634
VI	20 675
VII	21 643
VIII	29 600
IX	35 332
X	40 000

Les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 2

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est applicable rétroactivement au 1^{er} janvier 2011.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 1^{er} mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNRT.

Syndicat de salariés :

FS CFDT.

Brochure n° 3100

Convention collective nationale
IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

AVENANT DU 24 JANVIER 2011
À L'ACCORD DU 19 JANVIER 2004 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150584M
IDCC : 43

Article 1^{er}

Modification de l'article 5 « Cotisation »

L'article 5 « Cotisation » est modifié comme suit :

« Le taux global de cotisation est fixé à :

- personnel non cadre : 0,82 % de la tranche A et 0,82 % de la tranche B ;
- personnel cadre : 1,50 % de la tranche A et 1,64 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante :

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

	COTISATION totale TA-TB	À LA CHARGE de l'employeur TA-TB	À LA CHARGE du salarié TA-TB
Décès	0,08	0,07	0,01
Rente éducation OCIRP	0,07	0,06	0,01
Obsèques	0,02	0,02	0
Maintien de salaire au 31 ^e jour	0,09	0,09	0
Incapacité de travail en relais	0,35	0	0,35
Invalidité	0,21	0,20	0,01
Total	0,82	0,44	0,38

Personnel cadre

(En pourcentage.)

	COTISATION totale TA	À LA CHARGE de l'employeur TA	À LA CHARGE du salarié TA
Décès	0,49	0,49	0
Rente éducation OCIRP	0,16	0,16	0
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,11	0
Maintien de salaire au 31 ^e jour	0,10	0,10	0

	COTISATION totale TA	À LA CHARGE de l'employeur TA	À LA CHARGE du salarié TA
Incapacité de travail en relais	0,30	0,30	0
Invalidité	0,34	0,34	0
Total	1,50	1,50	0

(En pourcentage.)

	COTISATION totale TB	À LA CHARGE de l'employeur TB	À LA CHARGE du salarié TB
Décès	0,49	0,36	0,13
Rente éducation OCIRP	0,16	0,11	0,05
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,08	0,03
Mensualisation au 31 ^e jour	0,12	0,12	0
Incapacité de travail en relais	0,36	0	0,36
Invalidité	0,40	0,24	0,16
Total	1,64	0,91	0,73

Les taux de cotisation seront maintenus pendant 4 ans par les organismes assureurs et ce à partir de la date d'effet du présent avenant.

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Par ailleurs, si les organismes assureurs désignés constatent, à la suite de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, une éventuelle dégradation des comptes, ils seront amenés à proposer aux partenaires sociaux une modification des taux permettant un retour à l'équilibre financier du régime. »

Article 2

Modification de l'article 2 « Définition des garanties »

Article 2.1

Modification de l'article 2.4 « Rente temporaire de conjoint »

L'article 2.4 « Définition de la garantie », alinéa 6, est modifié comme suit :

« Le montant de la rente est fixé à 10 % du salaire de référence.

La rente est versée jusqu'à l'âge de la liquidation de la pension de retraite et au plus tard jusqu'à l'âge visé à l'article L. 351-8, alinéa 1, du code de la sécurité sociale. »

Article 2.2

Modification de l'article 2.5 « Rente éducation »

L'article 2.5.4 « Montant de la prestation » est modifié comme suit :

« Pour le personnel cadre et non cadre, le montant de cette rente est de :

- 8 % du salaire de référence de 0 à moins de 18 ans ;
- 14 % du salaire de référence de 18 à 26 ans.

Le montant de la rente ne peut être inférieur à 719 € par enfant et par an. »

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} avril 2011.

Toutefois, les entreprises visées à l'article 6.2 de l'accord du 19 janvier 2004, qui disposaient d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension de l'accord du 19 janvier 2004 et qui ont maintenu leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhéraient, disposeront d'un délai supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2011 pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent avenant.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Suivent les signatures des organisations ci après :

Organisations patronales :

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

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC FO.

Brochure n° 3138

Convention collective nationale
IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE L'ABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

ACCORD DU 21 MARS 2011
RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150582M
IDCC : 184

Les organisations signataires s'accordent sur l'application des salaires minima conventionnels mensuels suivants et rappellent qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon dans le cadre de la grille de classification conventionnelle.

(En euros.)

GROUPE et échelon	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (152,25 heures) au 1 ^{er} avril 2011	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (152,25 heures) au 1 ^{er} juillet 2011
I B	3 446	3 481
I A	3 360	3 394
II	2 757	2 785
III B	2 299	2 322
III A	1 808	1 826
IV	1 586	1 602
V C	1 453	1 468
V B	1 407	1 421
V A	1 398	1 412
VI B	1 390	1 404
VI A	1 380	1 394

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GMI ;
CSNP ;
FSCOPC ;
UNIC.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;
F3C CFDT ;
FFSCEGA CFTC ;
FL CGT-FO ;
IP CFE-CGC.

Convention collective

**IDCC : 1577. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)
(7 février 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)

*(Etendue par arrêté du 24 octobre 1990,
Journal officiel du 28 novembre 1990)*

**ACCORD DU 14 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA PRIME DE NUIT**

**NOR : ASET1150564M
IDCC : 1577**

Entre :
L'UIMM Méditerranée Ouest,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est modifié à compter du 1^{er} juillet 2011 par le barème porté en annexe I du présent avenant. Le barème est établi pour un horaire hebdomadaire de 35 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé à partir de l'année 2011 en annexe II du présent avenant. Le barème est établi pour un horaire mensuel de 151,66 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Article 3

Prime de panier de nuit

Conformément aux dispositions de l'avenant du 5 octobre 2001 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 4,85 € à compter du 1^{er} janvier 2011. Toutefois ce montant sera plafonné au montant exonéré de cotisations sociales.

Le présent avenant est fait en 10 exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail.

Le présent avenant de salaire fera l'objet d'une extension à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Fait à Montpellier, le 14 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

Date : 1^{er} juillet 2011.

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,20 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIER	ATEC	AGENT de maîtrise d'atelier
I	140	891	849	-
	145	895	853	-
	155	903	860	-
II	170	914	871	-
	180	-	878	-
	190	929	885	-
III	215	948	903	966
	225	-	945	-
	240	1 058	1 008	1 079
IV	255	1 125	1 071	1 146
	270	1 191	1 134	-
	285	1 257	1 197	1 281
V	305	-	1 281	1 371
	335	-	1 407	1 505
	365	-	1 533	1 640
	395	-	1 659	1 775

ANNEXE II

Barème des rémunérations annuelles garanties à partir de 2011

Les rémunérations annuelles garanties suivent la durée du travail.

Le montant des rémunérations annuelles garanties doit être adapté en fonction de l'horaire effectivement pratiqué.

Base 151,66 heures mensuelles.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIER	ATEC	AGENT de maîtrise d'atelier
I	140	16 390	16 390	-
	145	16 400	16 400	-
	155	16 410	16 410	-
II	170	16 750	16 650	-
	180	-	16 700	-
	190	16 800	16 750	-
III	215	17 150	16 950	17 130
	225	-	17 000	-
	240	17 660	17 160	17 920
IV	255	18 470	18 010	18 570
	270	19 130	18 820	-
	285	20 400	19 950	21 680
V	305	-	21 480	24 080
	335	-	22 800	25 150
	365	-	23 350	27 240
	395	-	27 140	28 870

Convention collective départementale

**IDCC : 822. – MÉTALLURGIE
(Savoie)**

(29 décembre 1975)

(Etendue par arrêté du 25 juillet 1980,
Journal officiel du 18 septembre 1980)

**AVENANT DU 4 FÉVRIER 2011
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1150568M
IDCC : 822

Entre :

L'UIMM Savoie,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'USM FO,

D'autre part,

conformément à l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, il a été convenu entre les parties signataires de modifier comme suit les dispositions de la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée, applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants.

Article 1^{er}

L'article 11 « Période d'essai » est rédigé comme suit :

« Article 11

Période d'essai

1. Objet de la période d'essai

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

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

2. Existence de la période d'essai

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

3. Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

5. Cessation de la période d'essai

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

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

Cessation à l'initiative de l'employeur

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

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;

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

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

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

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

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

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

Cessation à l'initiative du salarié

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

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

Article 2

L'article 17 « Départ à la retraite des mensuels » est rédigé comme suit :

« Article 17

Départ volontaire à la retraite

1. Définition

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

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

2. Délai de prévenance

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

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

3. Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 3 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Article 3

Après l'article 17 « Départ volontaire à la retraite », tel que modifié par l'article 2 du présent avenant, il est créé un article 17 *bis* ainsi rédigé :

« Article 17 *bis* *Mise à la retraite*

1. Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Délai de prévenance

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

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

3. Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 3 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

Article 4

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail.

Toutefois, l'article 1^{er} ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 5

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à La Motte-Servolex, le 4 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX FRAIS DE LOGEMENT ET DE NOURRITURE

NOR : ASET1150581M
IDCC : 176

Entre :

Les entreprises du médicament (LEEM),

D'une part, et

Le SNPADV ;

La FCE CFDT ;

La FNPEC CFE-CGC ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2011, le *a* du 2° « Autres secteurs » du paragraphe B.1 « Frais de logement : une nuit d'hôtel et un petit déjeuner par jour passé hors du domicile » de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *a*) 45,40 € par jour passé hors domicile ».

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2011, le paragraphe B.2 « Frais de nourriture » de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Tous secteurs : 17,10 € par repas pris hors du domicile. L'employeur devra prendre un accord particulier avec le salarié itinérant précisant les circonstances dans lesquelles ce dernier bénéficiera de ce remboursement.

Tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié itinérant exclusif. Pour un salarié itinérant non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises au prorata du nombre de produits présentés. »

Article 3

Le III de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elles conviennent en outre que, dans le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2011, des modifications des montants des indemnités déductibles de l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévus au 1° des articles 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 fixés au 1^{er} janvier 2010, les montants des frais de logement et de nourriture figurant aux 2° et 3° du paragraphe B ci-dessus seront fixés aux nouveaux montants admis en exonération. »

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 5

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

Fait à Paris, le 9 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150580M
IDCC : 176

Entre :
Les entreprises du médicament (LEEM),
D'une part, et
La FCE CFDT ;
La FNPEC CFE-CGC ;
La FCMTE CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le paragraphe II « Salaires minima professionnels » de l'avenant n° 1 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique modifiée est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« II. – Salaires minima professionnels

A compter du 1^{er} janvier 2011, les salaires minima mensuels pour 151,67 heures sont calculés à partir de la formule suivante :

$$y = a + bx.$$

y : salaire minimum du salarié en fonction de son groupe et de son niveau de classification.

a : valeur constante, soit 1 361,30 €.

b : nombre de points définis pour chaque groupe et niveau de classification.

x : valeur du point, soit 7,5037 €.

Salaires minima mensuels pour 151,67 heures au 1^{er} janvier 2011

(En euros.)

GROUPE	POINT	SMM
1A	3	1 383,81
1B	5	1 398,82
1C/2A	8	1 421,33
2B	12	1 451,34
2C/3A	23	1 533,88
3B	28	1 571,40
3C/4A	46	1 706,47
4B	54	1 766,50
4C/5A	77	1 939,08

GROUPE	POINT	SMM
5B	88	2 021,62
5C/6A	118	2 246,73
6B	132	2 351,79
6C	169	2 629,42
7A	183	2 734,47
7B	246	3 207,21
8A	260	3 312,26
8B	335	3 875,03
9A	349	3 980,09
9B	438	4 647,91
10	494	5 068,12
11	550	5 488,33

A compter du 1^{er} juillet 2011, les salaires minima mensuels pour 151,67 heures sont calculés à partir de la formule suivante :

$$y = a + bx.$$

y : salaire minimum du salarié en fonction de son groupe et de son niveau de classification.

a : valeur constante, soit 1 366,75 €.

b : nombre de points définis pour chaque groupe et niveau de classification.

x : valeur du point, soit 7,5337 €.

Salaires minima mensuels pour 151,67 heures au 1^{er} juillet 2011

(En euros.)

GROUPE	POINT	SMM
1A	3	1 389,35
1B	5	1 404,42
1C/2A	8	1 427,02
2B	12	1 457,15
2C/3A	23	1 540,03
3B	28	1 577,69
3C/4A	46	1 713,30
4B	54	1 773,57
4C/5A	77	1 946,85
5B	88	2 029,72
5C/6A	118	2 255,73
6B	132	2 361,20
6C	169	2 639,95
7A	183	2 745,42
7B	246	3 220,04
8A	260	3 325,51
8B	335	3 890,54
9A	349	3 996,01
9B	438	4 666,51
10	494	5 088,40
11	550	5 510,29

Article 2

Les parties signataires du présent accord s'engagent à se rencontrer au cours du troisième trimestre 2011 pour examiner la situation des salaires minima conventionnels en fonction du contexte économique.

Article 3

Conformément à l'article 2 de l'accord collectif du 12 juillet 2004 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

A l'issue de ce délai, les dispositions du présent accord seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 5

Dépôt

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

Article 6

Extension

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

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

ACCORD DU 11 AVRIL 2011
RELATIF À LA FIXATION DES PARAMÈTRES DU RÉGIME AGIRC POUR L'ANNÉE 2011
NOR : ASET1150585M

Dans le cadre de l'accord du 18 mars 2011 concernant les retraites complémentaires AGIRC, ARRCO et AGFF, les organisations signataires de la convention collective nationale du 14 mars 1947 fixent :

- la valeur du point, à compter du 1^{er} avril 2011, à 0,4233 € ;
- le salaire de référence, pour l'année 2011, à 5,1354 € ;
- la cotisation annuelle GMP, pour l'année 2011, à 770,28 €.

La valeur du point est ainsi augmentée de 0,49 % en moyenne annuelle 2011-2010.

Le salaire de référence est, quant à lui, ainsi augmenté de 2,2 %.

Fait à Paris, le 11 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME ;
MEDEF.

Syndicats de salariés :

CFTC cadres ;
CFDT cadres ;
CGT-FO cadres.

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

ACCORD DU 11 AVRIL 2011
RELATIF À LA FIXATION DES PARAMÈTRES DU RÉGIME ARRCO POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150586M

Dans le cadre de l'accord du 18 mars 2011 concernant les retraites complémentaires AGIRC, ARRCO, AGFF, les organisations signataires de l'accord du 8 décembre 1961 fixent :

- la valeur du point, à compter du 1^{er} avril 2011, à 1,2135 € ;
- le salaire de référence, pour l'année 2011, à 14,7216 €.

La valeur du point est ainsi augmentée de 1,76 % en moyenne annuelle 2011-2010.

Le salaire de référence est, quant à lui, ainsi augmenté de 2,2 %.

Fait à Paris, le 11 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME ;
UPA ;
MEDEF.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC.

Brochure n° 3026

Convention collective nationale
IDCC : 2728. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE

ACCORD DU 17 MARS 2011
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150566M
IDCC : 2728

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC : 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs – syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) – et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'Insee (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 9.106 de la convention collective nationale du 31 janvier 2008 le SNFS et la CSRCSF ont ouvert les négociations sur les minima conventionnels, sur les autres thèmes visés par la législation en vigueur ainsi que sur l'examen de la conformité de la convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles qui pourraient avoir des impacts sur sa rédaction.

En réponse aux revendications présentées par les organisations syndicales à l'occasion de la première réunion et des débats qui ont suivi lors des réunions suivantes, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations

(Evolution de la grille des rémunérations de la grille de la convention collective nationale du 31 janvier 2008.)

1.1. Barème des minima

Le barème des minima (annexe III de la convention collective) est majoré de + 2 % au titre de l'année 2011 dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.

Il figure en annexe du présent accord.

Article 2

Rémunérations

(Evolution des éléments de la convention collective liés aux rémunérations, dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.)

2.1. Primes de panier

Le montant des primes de panier est revalorisé selon la règle fixée par l'article 9.203 de la convention collective et est porté à un montant de :

- 5,10 € pour la nuit de 8 heures ;
- 6,43 € pour la nuit de plus de 8 heures.

Ce montant sera porté à l'annexe III de la convention collective.

2.2. Prime de vacances

La prime de vacances prévue à l'article 9.207 de la convention collective bénéficie d'une revalorisation exceptionnelle et est portée à un montant de 440 € (soit + 10 %).

Ce montant est applicable à la prime versée au titre des congés pris en 2011.

2.3. Prime d'ancienneté

Les montants annuels figurant sur le barème des primes d'ancienneté (annexe IV de la convention collective) sont modifiés pour tenir compte de l'augmentation générale des rémunérations de 2 %.

Le barème figure en annexe du présent accord.

2.4. Travail dimanche et jours fériés

L'indemnité prévue à l'article 9.205 de la convention collective est portée à 55 %.

2.5. Travail le jour de l'An

La règle d'attribution de la majoration spécifique de 100 % pour travail le jour de Noël est étendue au travail le jour de l'An.

L'article 9.206 sera modifié avec la création d'un alinéa 2 nouveau, selon les termes suivants :

Celle du jour de l'An est attribuée aux postes suivants :

- poste de la nuit du 31 décembre au 1^{er} janvier ;
- poste du matin du 1^{er} janvier ;
- poste de l'après-midi du 1^{er} janvier ;
- poste de la nuit du 1^{er} au 2 janvier.

L'ancien alinéa 2 qui confiait à l'entreprise le soin de préciser l'application de cette mesure est supprimé, les postes étant ainsi définis au niveau conventionnel.

Article 3

Emploi

3.1. Emploi des jeunes

Afin de répondre à la demande de modification du niveau d'emploi des jeunes en alternance en le plaçant à 4 % des salariés de chaque société mais aussi de prendre en compte l'environnement nécessaire à la réussite d'un tel engagement, les parties conviennent de modifier l'article 12.201 de la convention collective du 31 janvier 2008 comme suit :

« Le SNFS et la CSRCSF s'engagent à soutenir la politique d'embauche en alternance conduite par les entreprises en faveur des jeunes, de telle sorte que ces contrats représentent au minimum 4 % des salariés de chaque société, l'effectif étant calculé en équivalent temps plein.

Ce taux est ramené à 3 % pour les entreprises ou établissements dont l'environnement ne serait pas compatible avec une telle obligation (absence d'établissement de formation proche du site ou dont les domaines de formation ne seraient pas adaptés, absence de moyens de transport en commun, capacité d'accueil du site). »

3.2. Groupe de travail emploi

Conformément à l'article 6 du protocole d'accord relatif à la négociation annuelle 2010, le groupe de travail emploi se réunira au SNFS le 18 mai 2011. Un compte rendu sera fait lors de la réunion de la COPANIEF en juin 2011.

Toutefois, afin de tenir compte de l'avancement de la date de la NAO 2011, le résultat de ce travail sera présenté en commission paritaire nationale à l'occasion d'une des réunions de la négociation annuelle 2012.

Article 4

Convention collective

(Mise à jour de la convention collective du 31 janvier 2008.)

4.1. Indemnité de départ à la retraite. – Modification de l'annexe X

Afin de répondre à la demande d'harmonisation des indemnités de départ à la retraite des ouvriers et employés ainsi que des agents de maîtrise et techniciens sur celles des cadres, l'annexe X à la convention collective du 31 janvier 2008 est modifiée.

Les écarts actuels entre chaque catégorie et celle des cadres seront réduits de moitié pour les indemnités qui seront versées à la date d'application du présent accord.

Le nouveau barème de l'annexe X figure ci-après en annexe du présent accord.

4.2. Révision des salaires et négociation annuelle

Le 2^e paragraphe de l'article 9.106 est modifié comme suit :

« Avant la première réunion, chaque organisation syndicale adresse au SNFS et à la CSRCSE ses revendications dans un délai compatible avec leur étude par leurs services.

Lors de la première réunion et à l'occasion de la ou des réunions suivantes, la délégation des employeurs fait part de sa position sur chacune des revendications et présente ses propositions dans le cadre de cette négociation. Il sera notamment fait mention de la manière dont les accords seront conclus (accord indépendant, avenant à la présente convention collective ou autre mode). »

Article 5

Dépôt

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent accord portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 6

Entrée en vigueur et extension

A l'initiative de la partie la plus diligente, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de la pêche.

Il entrera en vigueur le 1^{er} mars 2011.

Fait à Paris, le 17 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNFS ;
CSRCSE.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FGA CFDT ;
FAA CFE-CGC.

ANNEXE III

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} mars 2011

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie
Ouvriers, employés	1, niveau A	17 917,29
	1, niveau B	18 258,24
	2, niveau A	18 678,22
	2, niveau B	19 182,19
	3, niveau A	19 776,63
	3, niveau B	20 469,05
	4, niveau A	21 267,01
	4, niveau B	22 181,27
Agents de maîtrise, techniciens	5, niveau A	23 223,67
	5, niveau B	24 408,22
	6, niveau A	25 751,07
	6, niveau B	27 270,53
	7, niveau A	28 988,12
	7, niveau B	30 930,80
Cadres	8	33 126,52
	9	39 751,40
	10	49 689,78

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 379,67 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'accord).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

- agent de maîtrise et technicien confirmé ⁽¹⁾ : 24 775,80 € ;
- ingénieur et cadre confirmé ⁽¹⁾ : 34 465,80 € ;
- cadre supérieur : 64 617 €.

Prime de panier :

- poste de 8 heures : 5,10 € ;
- poste de plus de 8 heures : 6,43 €.

Prime de vacances : 440 €.

Prime de polyvalence :

- validation de la formation la première année : 161,67 € ;
- exercice de la polyvalence la première année : 161,67 € ;
- exercice de la polyvalence les années suivantes : 323,34 €.

(1) Plus de 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou plus de 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.

ANNEXE IV

Prime d'ancienneté annuelle au 1^{er} mars 2011

(En euros.)

CLASSE	1		2		3		4		5		6		7	
Niveau	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	404	423	443	462	481	501	520	540	553	582	613	643	673	703
≥ 6 < 9	808	847	885	924	963	1 002	1 040	1 079	1 105	1 165	1 225	1 286	1 346	1 407
≥ 9 < 12	1 212	1 270	1 328	1 386	1 444	1 502	1 561	1 619	1 658	1 747	1 838	1 929	2 020	2 109
≥ 12 < 15	1 616	1 693	1 771	1 848	1 926	2 003	2 081	2 158	2 209	2 331	2 451	2 571	2 692	2 813
≥ 15 ans	2 020	2 117	2 213	2 310	2 407	2 503	2 601	2 698	2 762	2 913	3 064	3 214	3 365	3 516

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers, employés et agents de maîtrise, techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

ANNEXE X

Indemnités de départ en retraite

ANCIENNETÉ	OUVRIERS, Employés	TECHNICIENS Agents de maîtrise	CADRES
0	0	0	0
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	0,85	0,85	1
6	1,1	1,1	1,2
7	1,3	1,3	1,4
8	1,55	1,55	1,6
9	1,8	1,8	1,8
10	2	2	2
11	2,15	2,2	2,2
12	2,3	2,4	2,4
13	2,45	2,6	2,6
14	2,6	2,8	2,8
15	3	3	3
16	3,15	3,2	3,2
17	3,3	3,35	3,4
18	3,45	3,5	3,6
19	3,6	3,65	3,8
20	4	4	4
21	4,1	4,15	4,2
22	4,2	4,3	4,4
23	4,3	4,45	4,6
24	4,4	4,6	4,8
25	4,75	4,75	5
26	4,85	4,9	5,2
27	4,95	5,05	5,4
28	5,05	5,2	5,6
29	5,15	5,35	5,8
30	5,5	5,5	6
31	5,6	5,7	6,2
32	5,7	5,9	6,4
33	5,8	6,1	6,6
34	5,9	6,3	6,8
35	6,25	6,5	7

ANCIENNETÉ	OUVRIERS, Employés	TECHNICIENS Agents de maîtrise	CADRES
36	6,25	6,55	7
37	6,25	6,6	7
38	6,25	6,65	7
39	6,25	6,7	7
40	6,5	6,75	7
41	6,5	6,75	7
42	6,5	6,75	7
43	6,5	6,75	7
44	6,5	6,75	7
45	6,5	6,75	7
46	6,5	6,75	7
47	6,5	6,75	7
48	6,5	6,75	7
49	6,5	6,75	7
50	6,5	6,75	7
51	6,5	6,75	7

Brochure n° 3026

Convention collective nationale
IDCC : 2728. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE

AVENANT N° 4 DU 17 MARS 2011
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1150563M
IDCC : 2728

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC : 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs – syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) – et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'Insee (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption. Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

PRÉAMBULE

Conformément :

- d'une part, à l'article 9.106 de la convention collective du 31 janvier 2008 qui prévoit l'examen de la conformité de la convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles qui pourraient avoir des impacts sur sa rédaction ;
- d'autre part, au protocole d'accord en date du 17 mars 2011 relatif à la conclusion de la négociation annuelle au titre de l'année 2011 qui modifie certaines annexes de la convention collective du 31 janvier 2008,

les signataires de la convention collective du 31 décembre 2008 ont convenu des modifications suivantes :

Article 1^{er}

Modification des articles de la convention collective nationale

1.1. Afin de tenir compte de l'accord concluant la négociation annuelle 2011, l'article 9.106 est modifié comme suit :

« Article 9.106

Révision des salaires et négociation annuelle

Chaque année, au cours du premier trimestre, le SNFS et la CSRCSF ouvrent une négociation sur les salaires minima de la convention collective nationale et en même temps sur les autres thèmes visés par la législation en vigueur, et aux

périodicités fixées, notamment sur la prise en compte d'objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes et les mesures permettant de remédier aux inégalités constatées, sur la fixation de conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession ainsi que sur un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Avant la première réunion, chaque organisation syndicale adresse au SNFS et à la CSRCSF ses revendications dans un délai compatible avec leur étude par leurs services.

Lors de la première réunion et à l'occasion de la ou des réunions suivantes, la délégation des employeurs fait part de sa position sur chacune des revendications et présente ses propositions dans le cadre de cette négociation. Il sera notamment fait mention de la manière dont les accords seront conclus (accord indépendant, avenant à la présente convention collective ou autre mode).

En outre, la conformité de la présente convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives ou réglementaires sera examinée. »

1.2. Afin de tenir compte de l'accord concluant la négociation annuelle 2011, l'article 9.205 est modifié comme suit :

« Article 9.205

Travail dimanche et jours fériés

Une indemnité de 55 % est appliquée pour le travail des dimanches et des jours fériés ne tombant pas un dimanche. »

1.3. Afin de tenir compte de l'accord concluant la négociation annuelle 2011, l'article 9.206 est modifié comme suit :

« Article 9.206

Jours fériés de Noël et du jour de l'An

L'indemnité pour travail effectué le jour de Noël et/ou le jour de l'An est de 100 %.

Celle de Noël est attribuée aux postes suivants :

- poste de la nuit du 24 au 25 décembre ;
- poste du matin du 25 décembre ;
- poste de l'après-midi du 25 décembre ;
- poste de la nuit du 25 décembre au 26 décembre.

Celle du jour de l'An est attribuée aux postes suivants :

- poste de la nuit du 31 décembre au 1^{er} janvier ;
- poste du matin du 1^{er} janvier ;
- poste de l'après-midi du 1^{er} janvier ;
- poste de la nuit du 1^{er} au 2 janvier. »

1.4. Afin de tenir compte de l'accord concluant la négociation annuelle 2011, l'article 12.201 est modifié comme suit :

« Article 12.201

Emploi des jeunes

L'essor de la formation selon un rythme d'alternance est l'une des conditions nécessaires à la réussite d'une meilleure insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

La branche professionnelle sucre s'est appuyée, en la matière, sur deux axes :

- le SNFS et la CSRCSF s'engagent à soutenir la politique d'embauche en alternance conduite par les entreprises en faveur des jeunes, de telle sorte que ces contrats représentent au minimum 4 % des salariés de chaque société, l'effectif étant calculé en équivalent temps plein.

Ce taux est ramené à 3 % pour les entreprises ou établissements dont l'environnement ne serait pas compatible avec une telle obligation (absence d'établissement de formation proche du site ou dont les domaines de formation ne seraient pas adaptés, absence de moyens de transport en commun, capacité d'accueil du site).

- soucieuses d'une implication accrue dans le système d'apprentissage, le SNFS et la CSRCSF ont été signataires de l'accord du 5 février 2003 relatif au développement de l'apprentissage dans diverses branches de l'industrie alimentaire précisant les modalités d'organisation et de fonctionnement des instituts de formation régionaux des industries alimentaires dits IFRIA créés comme instrument d'expression de la politique des branches professionnelles en matière d'apprentissage.

Les organisations syndicales sont associées à la mise en œuvre de ce dispositif. »

Article 2

Modification des annexes de la convention collective nationale

2.1. Annexe III « Barème des rémunérations minimales annuelles garanties et rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques ».

Compte tenu :

- de la majoration de + 2 % à compter du 1^{er} mars 2011 (selon les conditions prévues par le protocole d'accord en date du 17 mars 2011) ;
- de la majoration exceptionnelle de la prime de vacances portée à 440 € ;
- de la modification de la définition :
 - « agent de maîtrise et technicien » ;
 - « ingénieur ou cadre »

confirmé,

le barème des minima figurant en annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008 est modifié et figure en annexe du présent avenant.

2.2. Annexe IV « Prime d'ancienneté ».

Compte tenu de la majoration de + 2 % à compter du 1^{er} mars 2011 prévue par le protocole d'accord en date du 17 mars 2011, le barème relatif aux montants de la prime d'ancienneté est modifié et figure en annexe du présent avenant.

2.3. Annexe IX « Liste des accords interbranches alimentaires ».

L'annexe IX est modifiée pour tenir compte de la signature de l'avenant n° 3 à l'accord du 6 décembre 2004 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Elle figure en annexe du présent avenant.

2.4. Annexe X « Indemnités de départ en retraite ».

Compte tenu de l'accord du 17 mars 2011 modifiant le barème des indemnités de départ en retraite et visant à progresser vers une harmonisation de cette indemnité entre les catégories professionnelles, l'annexe X est modifiée en conséquence et figure en annexe du présent avenant.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNFS ;
CSRCSE.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FAA CFE-CGC.

ANNEXE III

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} mars 2011

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie
Ouvriers, employés	1, niveau A	17 917,29
	1, niveau B	18 258,24
	2, niveau A	18 678,22
	2, niveau B	19 182,19
	3, niveau A	19 776,63
	3, niveau B	20 469,05
	4, niveau A	21 267,01
	4, niveau B	22 181,27
Agents de maîtrise, techniciens	5, niveau A	23 223,67
	5, niveau B	24 408,22
	6, niveau A	25 751,07
	6, niveau B	27 270,53
	7, niveau A	28 988,12
	7, niveau B	30 930,80
Cadres	8	33 126,52
	9	39 751,40
	10	49 689,78

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 379,67 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'accord.)

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

- agents de maîtrise et technicien confirmé : 24 775,80 € ;
- ingénieur et cadre confirmé⁽¹⁾ : 34 465,80 € ;
- cadre supérieur : 64 617 €.

Prime de panier :

- poste de 8 heures : 5,10 € ;
- poste de plus de 8 heures : 6,43 €.

Prime de vacances : 440 €.

Prime de polyvalence :

- validation de la formation la première année : 161,67 € ;
- exercice de la polyvalence la première année : 161,67 € ;
- exercice de la polyvalence les années suivantes : 323,24 €.

(1) Plus de 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou plus de 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.

ANNEXE IV

Prime d'ancienneté annuelle au 1^{er} mars 2011

(En euros.)

CLASSE	1		2		3		4		5		6		7	
Niveau	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	404	423	443	462	481	501	520	540	553	582	613	643	673	703
≥ 6 < 9	808	847	885	924	963	1 002	1 040	1 079	1 105	1 165	1 225	1 286	1 346	1 407
≥ 9 < 12	1 212	1 270	1 328	1 386	1 444	1 502	1 561	1 619	1 658	1 747	1 838	1 929	2 020	2 109
≥ 12 < 15	1 616	1 693	1 771	1 848	1 926	2 003	2 081	2 158	2 209	2 331	2 451	2 571	2 692	2 813
≥ 15 ans	2 020	2 117	2 213	2 310	2 407	2 503	2 601	2 698	2 762	2 913	3 064	3 214	3 365	3 516

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers, employés et agents de maîtrise, techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

ANNEXE IX

LISTE DES ACCORDS INTERBRANCHES ALIMENTAIRES À JOUR À LA DATE DE LA SIGNATURE DE L'AVENANT N° 3

1. Désignation de l'OPCA

Accord du 20 octobre 2004, étendu le 18 octobre 2005, et avenant du 25 juillet 2005, étendu le 18 octobre 2005.

2. Professionnalisation

Accord du 6 décembre 2004, étendu le 18 octobre 2005, et avenant du 25 juillet 2005, étendu le 18 octobre 2005.

3. Développement du tutorat

Accord du 6 décembre 2004, en cours d'extension, et avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension.

4. Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Accord du 6 décembre 2004, étendu le 18 octobre 2005, avenant du 25 juillet 2005, étendu le 18 octobre 2005, avenant n° 2 du 26 mars 2008, étendu le 6 mars 2009, et avenant n° 3 du 4 février 2011, qui sera présenté à l'extension.

5. Fonctionnement des jurys CQP

Accord du 6 décembre 2004, en cours d'extension, avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension, avenant n° 2 du 7 juillet 2008, étendu le 11 février 2009, et avenant n° 3 du 4 décembre 2009, en cours d'extension.

6. Mise en œuvre du droit individuel à la formation

Accord du 7 janvier 2005, étendu le 18 octobre 2005, avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension, et avenant n° 2 du 4 décembre 2009, en cours d'extension.

7. Répartition de la taxe d'apprentissage

Accord du 17 mai 2005, en cours d'extension, et avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension.

8. Reconnaissance des CQP harmonisés

Accord de juillet 2007.

9. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Accord du 26 octobre 2009, étendu par arrêté du 8 octobre 2010, publié le 16 octobre 2010.

10. Emploi des seniors

Accord du 15 décembre 2009 validé par la DGEFP le 9 février 2010, étendu par arrêté du 25 mai 2010, publié le 1^{er} juin 2010.

ANNEXE X

Indemnités de départ en retraite

ANCIENNETÉ	OUVRIERS Employés	TECHNICIENS Agents de maîtrise	CADRES
0	0	0	0
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	0,85	0,85	1
6	1,1	1,1	1,2
7	1,3	1,3	1,4
8	1,55	1,55	1,6
9	1,8	1,8	1,8
10	2	2	2
11	2,15	2,2	2,2
12	2,3	2,4	2,4
13	2,45	2,6	2,6
14	2,6	2,8	2,8
15	3	3	3
16	3,15	3,2	3,2
17	3,3	3,35	3,4
18	3,45	3,5	3,6
19	3,6	3,65	3,8
20	4	4	4
21	4,1	4,15	4,2
22	4,2	4,3	4,4
23	4,3	4,45	4,6
24	4,4	4,6	4,8
25	4,75	4,75	5
26	4,85	4,9	5,2
27	4,95	5,05	5,4
28	5,05	5,2	5,6
29	5,15	5,35	5,8
30	5,5	5,5	6
31	5,6	5,7	6,2
32	5,7	5,9	6,4
33	5,8	6,1	6,6
34	5,9	6,3	6,8

ANCIENNETÉ	OUVRIERS Employés	TECHNICIENS Agents de maîtrise	CADRES
35	6,25	6,5	7
36	6,25	6,55	7
37	6,25	6,6	7
38	6,25	6,65	7
39	6,25	6,7	7
40	6,5	6,75	7
41	6,5	6,75	7
42	6,5	6,75	7
43	6,5	6,75	7
44	6,5	6,75	7
45	6,5	6,75	7
46	6,5	6,75	7
47	6,5	6,75	7
48	6,5	6,75	7
49	6,5	6,75	7
50	6,5	6,75	7
51	6,5	6,75	7

Article 3

Dépôt

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent accord portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4

Entrée en vigueur et extension

A l'initiative de la partie la plus diligente, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de la pêche.

Il entrera en vigueur le 1^{er} mars 2011 conformément à l'article 6 du protocole d'accord relatif à la négociation annuelle 2011 signé le 17 mars 2011.

Fait à Paris, le 17 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3306

Convention collective nationale
IDCC : 2230. – ASSOCIATIONS AGRÉÉES DE SURVEILLANCE
DE LA QUALITÉ DE L'AIR

ACCORD DU 28 OCTOBRE 2010
RELATIF À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150574M
IDCC : 2230

Entre :
L'ATMO,
D'une part, et
La FS CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le 28 octobre 2010, lors de la réunion de la commission paritaire qui s'est tenue à Paris, les membres des collèges employeurs et salariés de cette commission s'accordent à fixer la valeur du point à 4,83 € à compter du 1^{er} janvier 2011, puis à 4,85 € le 1^{er} juillet 2011.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique selon la grille de classification de l'article 10 de l'annexe I « Classification et salaires » du texte de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air.

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera transmis pour extension, après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par le secrétariat du paritarisme.

Fait à Paris, le 28 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

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

ACCORD DU 23 MARS 2011
RELATIF À LA REVALORISATION DES RÉMUNÉRATIONS AU 1^{ER} AVRIL 2011

NOR : ASET1150588M
IDCC : 16

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

D'une part, et

La FNCR ;
La FGTE CFDT ;
Le SNATT CFE-CGC ;
La FGTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1^{er} avril 2011 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les annexes I à III de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1^{er} avril 2011, et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans l'annexe IV de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 3

Indemnités spécifiques

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 *ter* et 7 *quater* de l'annexe I de la convention, article 5, paragraphe *b*, de l'annexe II de la convention et article 6, paragraphe *b*, de l'annexe III de la convention sont revalorisées à compter du 1^{er} avril 2011, et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Article 4

Entrée en application

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

Article 5

Publicité et dépôt

Le présent accord 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 respectivement 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 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1^{er} avril 2011

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	9,20	9,3840	9,5680	9,7520	9,9360
128 M	9,31	9,4962	9,6824	9,8686	10,0548
138 M	9,32	9,5064	9,6928	9,8792	10,0656
150 M	9,58	9,7716	9,9632	10,1548	10,3464

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

Durée du travail inférieure à 3 heures : 9,59 €.

Durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 22,30 €.

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} avril 2011

(En euros.)

POUR 151,67 HEURES	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	17 246,70	17 591,63	17 936,57	18 281,50	18 626,44
128 M	17 452,91	17 801,97	18 151,03	18 500,08	18 849,14
138 M	17 471,66	17 821,09	18 170,52	18 519,96	18 869,39
150 M	17 959,06	18 318,24	18 677,43	19 036,61	19 395,79

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} avril 2011

(En euros.)

POUR 169 HEURES	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	19 700,60	20 094,62	20 488,63	20 882,64	21 276,65
128 M	19 936,15	20 334,88	20 733,60	21 132,32	21 531,05
138 M	19 957,57	20 356,72	20 755,87	21 155,02	21 554,17
150 M	20 514,32	20 924,61	21 334,90	21 745,18	22 155,47

(En euros.)

POUR 200 HEURES	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
115, 118, 120 M	24 504,94	24 995,03	25 485,13	25 975,23	26 465,33
128 M	24 797,93	25 293,89	25 789,85	26 285,81	26 781,76
138 M	24 824,57	25 321,06	25 817,55	26 314,04	26 810,53
150 M	25 517,10	26 027,44	26 537,78	27 048,12	27 558,46

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1^{er} avril 2011

(En euros.)

COEFFICIENT	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
105, 110, 115, 120	9,20	9,4760	9,7520	10,0280	10,3040	10,5800
125	9,27	9,5481	9,8262	10,1043	10,3824	10,6605
132,5	9,31	9,5893	9,8686	10,1479	10,4272	10,7065
140	9,33	9,6099	9,8898	10,1697	10,4496	10,7295
148,5	9,58	9,8674	10,1548	10,4422	10,7296	11,0170

Indemnités complémentaires :

Sténodactylographe ou sténotypiste : 31,97 €.

Traducteur : 127,86 €.

Traducteur et rédacteur : 191,80 €.

Personnels employés

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} avril 2011

(En euros.)

POUR 151,67 heures	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
105, 110, 115, 120	17 246,70	17 764,10	18 281,50	18 798,90	19 316,30	19 833,70
125	17 377,92	17 899,26	18 420,60	18 941,94	19 463,27	19 984,61
132,5	17 452,91	17 976,50	18 500,08	19 023,67	19 547,26	20 070,85
140	17 490,40	18 015,11	18 539,83	19 064,54	19 589,25	20 113,96
148,5	17 959,06	18 497,83	19 036,61	19 575,38	20 114,15	20 652,92

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1^{er} avril 2011

(En euros.)

COEFFICIENT	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
150	9,70	9,9910	10,2820	10,5730	10,8640	11,1550
157,5	9,80	10,0940	10,3880	10,6820	10,9760	11,2700
165	10,27	10,5781	10,8862	11,1943	11,5024	11,8105
175	10,90	11,2270	11,5540	11,8810	12,2080	12,5350
185	11,52	11,8656	12,2112	12,5568	12,9024	13,2480
200	12,45	12,8235	13,1970	13,5705	13,9440	14,3175
215	13,39	13,7917	14,1934	14,5951	14,9968	15,3985
225	14,02	14,4406	14,8612	15,2818	15,7024	16,1230

Indemnités complémentaires :

Traducteur : 129,47 €.

Traducteur et rédacteur : 194,20 €.

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} avril 2011

(En euros.)

POUR 151,67 heures	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
150	18 184,02	18 729,54	19 275,06	19 820,58	20 366,10	20 911,62
157,5	18 371,48	18 922,63	19 473,77	20 024,92	20 576,06	21 127,21
165	19 252,56	19 830,14	20 407,71	20 985,30	21 562,87	22 140,45
175	20 433,59	21 046,60	21 659,60	22 272,61	22 885,62	23 498,63
185	21 595,87	22 243,74	22 891,62	23 539,49	24 187,37	24 835,25
200	23 339,28	24 039,46	24 739,64	25 439,82	26 140,00	26 840,18
215	25 101,45	25 854,49	26 607,53	27 360,58	28 113,62	28 866,66
225	26 282,47	27 070,94	27 859,42	28 647,89	29 436,37	30 224,84

Personnels ingénieurs et cadres

*Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1^{er} avril 2011
(durée mensuelle de référence : 151,67 heures)*

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	26 919,98	2 019,00
	De 5 à 10 ans	28 265,98	2 119,95
	De 10 à 15 ans	29 611,98	2 220,90
	Après 15 ans	30 957,98	2 321,85
106,5	Jusqu'à 5 ans	28 667,15	2 150,04
	De 5 à 10 ans	30 100,51	2 257,54
	De 10 à 15 ans	31 533,87	2 365,04
	Après 15 ans	32 967,22	2 472,54
113	Jusqu'à 5 ans	30 414,69	2 281,10
	De 5 à 10 ans	31 935,42	2 395,16
	De 10 à 15 ans	33 456,16	2 509,21
	Après 15 ans	34 976,89	2 623,27
119	Jusqu'à 5 ans	32 026,75	2 402,01
	De 5 à 10 ans	33 628,09	2 522,11
	De 10 à 15 ans	35 229,43	2 642,21
	Après 15 ans	36 830,76	2 762,31
132	Jusqu'à 5 ans	35 521,31	2 664,10
	De 5 à 10 ans	37 297,38	2 797,30
	De 10 à 15 ans	39 073,44	2 930,51
	Après 15 ans	40 849,51	3 063,71
145	Jusqu'à 5 ans	39 016,03	2 926,20
	De 5 à 10 ans	40 966,83	3 072,51
	De 10 à 15 ans	42 917,63	3 218,82
	Après 15 ans	44 868,43	3 365,13
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, § 2, de l'annexe IV de la convention collective nationale).

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

AVENANT N° 78 DU 4 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1150567M

IDCC : 1534

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires. Il revalorise le salaire de base mensuel minimum, d'une part, et modifie la base de calcul de la prime d'ancienneté, d'autre part.

Désormais, la nouvelle base qui sert de référence au calcul de la prime d'ancienneté est le salaire de base mensuel minimum.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2

Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} mars 2011

La nouvelle grille s'établit comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers, employés			
I	1 396	1 423	1 452
II	1 452	1 480	1 509
III	1 511	1 541	1 571
IV	1 600	1 632	1 664
TAM			
IV	1 614	1 679	1 748
V	1 856	1 930	2 005
VI	2 141	2 226	2 310
Cadres			
VII	2 622	2 909	2 966
VIII	3 545	3 828	4 134
IX	4 472	4 830	5 217

Article 3

Prime d'ancienneté au 1^{er} mars 2011

Cet article abroge et remplace comme suit l'article 62 de la convention collective nationale ainsi que toute référence à la prime d'ancienneté :

« Une prime d'ancienneté est versée après 3 ans d'ancienneté.

La prime est calculée en appliquant au salaire de base mensuel minimum de la classification de l'intéressé(e) le taux correspondant à son ancienneté.

Ce taux correspond à 3 % après 3 ans d'ancienneté. Il est augmenté de 1 % par année d'ancienneté supplémentaire dans la limite de 10 %.

Les taux applicables pour le calcul de la prime d'ancienneté sont les suivants :

(En pourcentage.)

ANCIENNETÉ	TAUX	ANCIENNETÉ	TAUX
3 ans	3	7 ans	7
4 ans	4	8 ans	8
5 ans	5	9 ans	9
6 ans	6	10 ans et au-delà	10

Le montant de la prime d'ancienneté est fonction du temps de travail effectif de l'intéressé(e) et s'ajoute au salaire réel avec mention à part sur le bulletin de paie.

Cette prime ne se cumule pas avec tout autre avantage, prime ou indemnité de même nature. »

Article 4

Dépôt. – Extension. – Entrée en vigueur

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales de salariés, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Il sera applicable le lendemain de son dépôt dans les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent avenant, et le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension dans les autres entreprises.

Fait à Paris, le 4 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNICGV ;
CNTF ;
FNEAP ;
SYNAFAVIA ;
SNIV SNCP.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC.

Convention collective régionale
IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE
(9 juillet 1985)
(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,
Journal officiel du 28 juin 1986)

ACCORD DU 2 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011
NOR : ASET1150577M
IDCC : 1384

Tous les coefficients du barème de salaires tripartite sont revalorisés, à compter du 1^{er} janvier 2011, de + 1,8 % par rapport au barème applicable au 1^{er} janvier 2010.

Les partenaires sociaux de la tripartite conviennent de réexaminer le barème de salaires tripartite début 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Union des maisons du Champagne.

Syndicats de salariés :

ISC CGT ;
CGT-FO ;
CFDT.

ANNEXE

Calculs des mensualités (pour 35 heures) par coefficient d'emploi suite à l'accord tripartite du 2 mars 2011

Rémunérations mensuelles garanties pour 35 heures par semaine à effet au 1^{er} janvier 2011 (primes annuelles à ajouter, cf. art. C 23 à C 25).

Valeur du point coefficient 100 : 9,02 €.

Employés et ouvriers

(En euros.)

MENSUALITÉ GARANTIE D'EMBAUCHE			MENSUALITÉ 35 heures + MTP + prime d'adaptation	
Coefficient hiérarchique de la fonction	Salaire horaire garanti	Salaire total 1 ^{er} mois 35 heures + MTP (152,25 h)	Du 2 ^e au 6 ^e mois par mois (158,34 h)	Du 7 ^e au 12 ^e mois par mois (162,40 h)
100	9,02	1 373,22	1 428,14	(*)
110	9,10	1 385,62	1 441,04	1 477,99
120	9,42	1 434,72	1 492,11	1 530,37
130	9,91	1 508,68	1 569,02	1 609,25
140	10,39	1 582,63	1 645,94	1 688,14
150	10,88	1 656,58	1 722,85	1 767,02
160	11,37	1 730,54	1 799,76	1 845,91
170	11,85	1 804,49	1 876,67	1 924,79
175	12,10	1 841,47	1 915,13	1 964,24
180	12,34	1 878,45	1 953,59	2 003,68
190	12,82	1 952,40	2 030,50	2 082,56
195	13,07	1 989,38	2 068,96	2 122,01

(En euros.)

COEF.	ANCIENNETÉ								
	1 an à < 3 ans	3 ans à < 6 ans	6 ans à < 11 ans	11 ans à < 16 ans	16 ans à < 21 ans	21 ans à < 26 ans	26 ans à < 30 ans	30 ans à < 35 ans	35 ans et plus
100 (*)									
110	1 496,30	1 514,11	1 523,02	1 531,92	1 540,83	1 551,61	1 563,56	1 581,14	1 588,64
120	1 549,47	1 567,89	1 577,10	1 586,30	1 595,51	1 606,79	1 619,22	1 637,40	1 645,23
130	1 629,28	1 648,62	1 658,28	1 667,95	1 677,62	1 689,82	1 702,48	1 721,81	1 729,87
140	1 709,09	1 729,34	1 739,47	1 749,60	1 759,73	1 772,62	1 785,97	1 806,22	1 814,74
150	1 788,89	1 810,07	1 820,66	1 831,24	1 841,83	1 855,41	1 869,46	1 890,63	1 899,61
160	1 868,70	1 890,79	1 901,84	1 912,89	1 923,94	1 938,21	1 952,94	1 975,04	1 984,25
170	1 948,50	1 971,52	1 983,03	1 994,54	2 006,28	2 021,01	2 036,43	2 059,45	2 069,12
175	1 988,41	2 011,88	2 023,62	2 035,36	2 047,33	2 062,52	2 078,18	2 101,66	2 111,55
180	2 028,33	2 052,28	2 064,22	2 076,23	2 088,44	2 103,94	2 119,91	2 143,86	2 153,95
190	2 108,16	2 133,04	2 145,40	2 158,17	2 170,61	2 186,64	2 203,38	2 228,26	2 238,79
195	2 148,04	2 173,37	2 185,87	2 198,94	2 211,60	2 228,02	2 245,14	2 270,47	2 281,26

(*) Coefficient d'embauche, pas de salarié au coefficient 100 après 3 mois continus.

Agents d'encadrement

(En euros.)

MENSUALITÉ GARANTIE D'EMBAUCHE			+ PRIME D'ADAPTATION	
Coefficient hiérarchique de la fonction	Salaire horaire garanti	Salaire total < 2 mois	De 3 à 9 mois	> 6 mois
200	13,31	2 026,36	2 107,41	2 161,45
210	13,80	2 100,31	2 184,33	2 240,33
220	14,28	2 174,27	2 261,24	2 319,22
225	14,52	2 211,24	2 299,69	2 358,66
230	14,77	2 248,22	2 338,15	2 398,10
240	15,25	2 322,18	2 415,06	2 476,99
245	15,50	2 359,15	2 453,52	2 516,43
250	15,74	2 396,13	2 491,98	2 555,87
270	16,71	2 544,04	2 645,80	2 713,64
295	17,92	2 728,93	2 838,08	2 910,86
300	18,17	2 765,90	2 876,54	2 950,30
325	19,38	2 950,79	3 068,82	3 147,51

Cadres

(En euros.)

POSITION	COEF.	ANCIENNETÉ			
		< 3 mois	4 à > 6 mois	> 6 mois	Calcul de la mensualité
I	300 à 349	2 765,90	2 876,54	2 950,30	1. Durant les 3 premiers mois d'adaptation à la fonction attribuer : 93,75 % du montant prévu au 6 ^e mois. 2. Du 4 ^e au 6 ^e mois : 97,5 % du montant prévu au 6 ^e mois. Le statut cadre inclut les sujétions et les dépassements d'horaires inhérents à la fonction.
		93,75 %	97,50 %	100,00 %	
		3 128,28	3 253,41	3 336,83	
II	350 à 449	3 135,68	3 261,11	3 344,70	
		93,75 %	97,50 %	100,00 %	Le statut cadre inclut les sujétions et les dépassements d'horaires inhérents à la fonction.
		3 867,83	4 022,54	4 125,68	
III a	450 à 599	3 875,22	4 030,23	4 133,57	
		93,75 %	97,50 %	100,00 %	
		4 977,17	5 176,25	5 308,98	
III b	600 à 719	4 984,56	5 183,94	5 316,87	
		93,75 %	97,50 %	100,00	
		5 864,58	6 099,21	6 255,55	

Règles générales d'application

1. Le coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'employés, ouvriers (caves et vignes), encadrement et cadres.
2. Salaires de cas particuliers : jeunes et contrats spéciaux, vendangeurs, etc. (voir art. C.26 de la convention collective).
3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi.
4. Aucun élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la maison ne peut se cumuler avec les montants de ce barème : (cf. art. A26).

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° 2011/18

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 33 du 16 avril 2010.....	105
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 34 du 16 avril 2010.....	106
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 35 du 16 avril 2010.....	107
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 115 du 15 décembre 2010.....	108
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 116 du 15 décembre 2010.....	110
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 117 du 2 février 2011	112

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP

AVENANT N° 33 DU 16 AVRIL 2010

NOR : AGRS1197060M
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

Le syndicat hippique national CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (IDCC n° 7014) est modifiée.

Article 1^{er}

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe « Cadres » sont les suivants :

(En euros.)

CLASSIFICATION	MONTANT
GV1, coefficient 320	1 773,00
GV2, coefficient 330	1 828,24
GV3, coefficient 340	1 883,47
PG1, coefficient 345	1 911,64
PG2, coefficient 355	1 965,79
PG3, coefficient 375	2 077,35
AE, coefficient 400	2 215,97

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1^{er} avril 2010.

Article 3

Le présent avenant sera déposé au siège de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à Monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 16 avril 2010.

(Suivent les signatures).

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP

AVENANT N° 34 DU 16 AVRIL 2010

NOR : AGRS1197061M
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

Le syndicat hippique national CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (IDCC n° 7014) est modifiée.

Article 1^{er}

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe III « Cadres » sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1^{er} avril 2010.

Article 3

Le présent avenant sera déposé au siège de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à Monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 16 avril 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP

AVENANT N° 35 DU 16 AVRIL 2010

NOR : AGRS1197062M
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

Le syndicat hippique national CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (IDCC n° 7014) est modifiée.

Article 1^{er}

Il est ajouté à l'article 11 « Congés payés » :

« Les cadres bénéficient de jours de congés supplémentaires selon l'ancienneté dans la fonction suivant le barème ci-dessous :

– 12 jours par an après 21 ans. »

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1^{er} avril 2010.

Article 3

Le présent avenant sera déposé au siège de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à Monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 16 avril 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

IDCC : 7002. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 115 DU 15 DÉCEMBRE 2010

NOR : AGRS1197057M
IDCC : 7002

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant que l'article 28 de la CCN V branches prévoyait des durées de période d'essai, fixait les délais de prévenance en cas de renouvellement et de résiliation de la période d'essai ;

Considérant que la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a désormais fixé les règles concernant l'essai des contrats à durée indéterminée ; qu'il convenait d'harmoniser les dispositions initialement prévues par l'article 28 de la convention, avec les modalités légales.

Article 1^{er}

Le contenu de l'article 28 modifié par l'avenant n° 14 est abrogé et remplacé par la rédaction ci-dessous.

Article 2

Durée de la période d'essai

1. La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est fixée à :
 - 2 mois pour le personnel ouvriers/employés ;
 - 3 mois pour les techniciens/agents de maîtrise ;
 - 4 mois pour les cadres et ingénieurs.
2. Cependant, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'autres organismes agricoles, la période d'essai pourra être réduite ou supprimée par accord des parties.

Article 3

Résiliation de la période d'essai

La période d'essai peut être résiliée :

Par l'employeur, avec un délai de prévenance de :

- 24 heures jusqu'à 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Par le salarié, avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Article 4

Renouvellement de la période d'essai

Lorsque la période d'essai arrive à sa fin, il est possible de prévoir, d'un commun accord, son renouvellement comme suit :

- 1 mois pour le personnel ouvriers/employés ;
- 3 mois pour les techniciens/agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres et ingénieurs.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur pour toute période d'essai de contrat à durée indéterminée conclue à partir du lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 6

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

**IDCC : 7002. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 116 DU 15 DÉCEMBRE 2010

NOR : AGRS1197058M

IDCC : 7002

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant que le décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008, portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail, a modifié le mode de calcul de l'indemnité légale de licenciement qui est proportionnelle en fonction de l'ancienneté ;

Considérant que l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que prévue à l'article 33 de la CCN V branches évolue par tranche de 3 ans ; qu'il convenait de simplifier les modalités de calcul de cette dernière, tout en tenant compte de l'évolution de l'indemnité légale.

Article 1^{er}

Le contenu de l'article 33 modifié par les avenants n° 14 et n° 40, paragraphe 1, est abrogé et remplacé par ce qui suit.

Article 2

Indemnité de licenciement

« Indépendamment des conditions de préavis, tout salarié licencié ayant au moins 1 an de présence effective dans l'entreprise percevra une indemnité calculée comme suit :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- majoré de 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté, au-delà de 8 ans.

Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

L'indemnité de licenciement ne dispense pas l'employeur du versement de la prime du 13^e mois prévue à l'article 15.2 due au prorata du temps écoulé à la date de rupture du contrat. »

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur pour tout licenciement notifié à partir du lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

**IDCC : 7002. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 117 DU 2 FÉVRIER 2011

NOR : *AGRS1197059M*
IDCC : 7002

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) instituées par l'avenant n° 91 du 29 octobre 2001 (art. 3.1) sont revalorisées de 2,1 % au titre de l'année 2011 par rapport aux montants en vigueur au titre de l'année 2010.

Le barème correspondant à cette revalorisation figure en annexe au présent avenant. Ces rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en deçà de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié n'ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2011.

Article 2

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151,67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions des articles 3.4 et 3.10 de l'avenant n° 91 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 février 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) pour l'année 2011

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RAG 13 MOIS	SALAIRE MENSUEL
I	205	17 932,74	1 379,44
	210	17 973,99	1 382,61
	215	18 015,24	1 385,79
II	220	18 046,18	1 388,17
	225	18 138,98	1 395,31
	230	18 231,79	1 402,45
	235	18 458,66	1 419,90
III	240	18 561,78	1 427,83
	250	19 128,95	1 471,46
	260	19 783,76	1 521,83
IV	270	20 417,96	1 570,61
	280	21 000,59	1 615,43
	290	21 655,41	1 665,80
V	300	22 274,14	1 713,40
	310	22 893,07	1 761,01
	320	23 542,52	1 810,96
VI	330	24 181,87	1 860,14
	340	24 820,19	1 909,25
	350	25 470,89	1 959,30
VII	360	26 094,77	2 007,29
	370	26 745,46	2 057,34
	380	27 399,25	2 107,63
	390	28 048,91	2 157,61
VIII	400	28 667,64	2 205,20
	410	29 286,36	2 252,80
	420	29 936,03	2 302,77
	430	30 585,69	2 352,75
IX	440	31 245,66	2 403,51
	450	31 885,01	2 452,69
	460	32 534,68	2 502,67
	470	33 179,18	2 552,24
X	480	33 828,84	2 602,22
	490	34 478,51	2 652,19
	500	35 123,01	2 701,77
	510	35 772,67	2 751,74
	520	36 422,34	2 801,72

NIVEAU	COEFFICIENT	RAG 13 MOIS	SALAIRE MENSUEL
XI	530	37 123,56	2 855,66
	540	37 721,66	2 901,67
	550	38 366,17	2 951,24
	560	39 015,83	3 001,22
	570	39 665,49	3 051,19
XII	580	40 320,31	3 101,56
	590	40 959,66	3 150,74
	600	41 609,32	3 200,72
	610	42 258,99	3 250,69
	620	42 908,65	3 300,67
XIII	630	43 553,15	3 350,24

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110180-000511

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours