

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2011/19 DU 4 JUIN 2011**

	Pages
<b>Ministère du travail, de l'emploi et de la santé.....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire ....</b>	<b>97</b>

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/19

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Audiovisuelle (production) :</b> adhésion par lettre du 6 octobre 2010 de l'USNA CFTC à l'accord du 22 février 2010 relatif au CHSCT et au paritarisme .....	4
<b>Automobile (service [Rennes]) :</b> accord du 15 décembre 2010 relatif au travail du dimanche pour l'année 2011 .....	5
<b>Bâtiment (Haute-Normandie [ETAM]) :</b> accord du 2 novembre 2010 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	7
<b>Bâtiment (Haute-Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> accord du 2 novembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements .....	9
<b>Bâtiment (Haute-Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> accord du 2 novembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	11
<b>Bâtiment et travaux publics :</b> adhésion par lettre du 31 mars 2010 de la FNCB CFDT à l'accord du 4 décembre 2009 relatif au financement de la formation .....	13
<b>Bâtiment et travaux publics (Haute-Normandie [maître d'apprentissage confirmé]) :</b> accord du 2 novembre 2010 relatif à l'indemnité spécifique au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	14
<b>Blanchisserie (Nord - Pas-de-Calais) :</b> avenant n° 14 du 14 février 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1 <sup>er</sup> mars 2011 .....	16
<b>Coopération maritime (salariés non navigants) :</b> avenant n° 6 du 9 février 2011 portant modification du champ d'application.....	18
<b>Coopération maritime (salariés non navigants) :</b> avenant n° 7 du 9 février 2011 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	20
<b>Cuisine (magasins prestataires de services) :</b> adhésion par lettre du 2 juillet 2010 de la fédération CGT commerce, distribution, services à l'avenant n° 3 du 20 mai 2010 relatif aux salaires minima .....	22
<b>Déchet (activités) :</b> avenant n° 35 du 25 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	23
<b>Edition de musique (cadres et agents de maîtrise) :</b> avenant n° 45 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> décembre 2010 et au 1 <sup>er</sup> avril 2011.....	25
<b>Edition de musique (employés) :</b> avenant n° 32 du 15 novembre 2010 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> décembre 2010 et au 1 <sup>er</sup> avril 2011 .....	30
<b>Hélicoptères (personnel navigant technique) :</b> adhésion par lettre du 1 <sup>er</sup> juin 2010 de la FEETS CGT-FO à la convention .....	35
<b>Manutention portuaire (Fort-de-France) :</b> adhésion par lettre du 22 septembre 2010 de la CNTPA à la convention.....	36
<b>Métallurgie (Le Havre) :</b> avenant du 10 janvier 2011 relatif à la mise à jour de la convention.....	37
<b>Papeterie, bureau, librairie (commerces de détail) :</b> avenant du 2 mars 2011 à l'accord du 10 décembre 1990 relatif à la prévoyance.....	45
<b>Poissonnerie :</b> avenant n° 74 bis du 3 février 2011 relatif à la garantie décès.....	54
<b>Pôle emploi :</b> accord du 21 janvier 2011 relatif au droit syndical.....	56
<b>Pôle emploi :</b> accord du 18 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	58

	Pages
<b>Pôle emploi</b> : accord du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance .....	66
<b>Presse</b> : accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> février 2011 .....	81
<b>Prévention et sécurité (entreprises)</b> : avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel .....	82
<b>Textiles (artificiels et synthétiques [industries])</b> : accord du 16 février 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2011 .....	90
<b>Travaux publics (ouvriers)</b> : adhésion par lettre du 1 <sup>er</sup> octobre 2010 de la FNSCBA CGT à l'accord du 30 juin 2010 relatif à l'abondement et à la prime .....	92
<b>Universités et instituts catholiques</b> : adhésion par lettre du 5 octobre 2010 de la fédération Sud santé-sociaux à la convention.....	93
<b>Verre (industries de fabrication mécanique)</b> : accord du 24 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	94

Brochure n° 3346

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2642. – PRODUCTION AUDIOVISUELLE**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 OCTOBRE 2010  
DE L'USNA CFTC À L'ACCORD DU 22 FÉVRIER 2010 RELATIF AU CHSCT ET AU PARITARISME

NOR : ASET1150618M  
IDCC : 2642

---

Paris, le 6 octobre 2010.

*L'USNA CFTC au ministère du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le chef du bureau,

Je vous informe que la CFTC souhaite adhérer à l'accord « CHSCT et paritarisme » de la convention collective production audiovisuelle. Cet accord porte la référence IDCC 2642, signé le 22 février 2010 et notifié le 14 mai 2010.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le chef du bureau, l'expression de mes salutations distinguées.

Copies :

- au greffe des prud'hommes de Paris ;
- à l'AFPF ;
- à l'USPA ;
- au SPI ;
- au SPECT ;
- au syndicat des agences de presse télévisées ;
- à la FNSAC CGT ;
- à la FASAP FO ;
- à la F3C CFDT.

Brochure n° 3034

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE  
(Commerce et réparation de l'automobile,  
du cycle et du motocycle  
Activités connexes  
Contrôle technique automobile  
Formation des conducteurs)**

---

**ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AU TRAVAIL DU DIMANCHE POUR L'ANNÉE 2011  
(RENNES)**

NOR : ASET1150613M  
IDCC : 1090

Entre :

Le CNPA,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CFDT métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Sur le territoire de la communauté d'agglomération de Rennes, le nombre maximum de dérogations à la règle du repos dominical à caractère collectif sollicitées, conformément à l'article L. 3132-26 du code du travail, pour l'emploi de vendeurs salariés dans les concessions, les filiales, les succursales relevant des codes NAF 50.1Z (commerce de véhicules automobiles) et 50.2Z (entretien et réparation de véhicules automobiles), est limité à 3 par an.

**Article 2**

Pour l'année 2011, les organisations signataires se sont accordées sur la possibilité de 3 dates d'ouvertures dominicales collectives :

- le 13 mars 2011 ;
- un dimanche en juin ou en septembre ou en octobre, dont la date sera communiquée par le CNPA au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2011 ;
- concernant la troisième date, la demande d'ouverture dominicale est communiquée dans un délai préalable minimum de 30 jours :
  - par le concessionnaire au CNPA et aux mairies concernées ;
  - par le CNPA à Rennes Métropole.

La troisième date sera transmise par les services de Rennes Métropole aux organismes signataires du protocole.

Chaque concessionnaire s'engage à ne pas dépasser 3 ouvertures dominicales.



### **Article 3**

Lors de ces ouvertures, il sera fait exclusivement appel au personnel de vente volontaire et strictement nécessaire. Le chef d'entreprise tiendra à la disposition de l'inspection du travail la liste nominative des salariés qui auront travaillé le dimanche.

### **Article 4**

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage. L'employeur est tenu de fournir aux salariés, lors de son embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Les comités d'établissements ou à défaut les délégués du personnel seront préalablement informés et consultés.

### **Article 5**

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place. Elle sera composée de 2 représentants du conseil national des professions de l'automobile et de 2 représentants par organisation syndicale.

### **Article 6**

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent protocole d'accord sera déposé auprès du service des conventions collectives du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes. Il sera également transmis à monsieur le président de Rennes Métropole et à l'ensemble des maires de Rennes Métropole.

### **Article 7**

Le présent protocole est applicable jusqu'au 31 décembre 2011.

Fait à Rennes, le 15 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011**  
**(HAUTE-NORMANDIE)**

NOR : ASET1150591M  
IDCC : 2609

Entre :

La FFIE de Seine-Maritime ;

La FFB de Haute-Normandie ;

La CAPEB de Haute-Normandie,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

conformément à l'accord collectif national du 26 septembre 2007 sur les salaires minima des ETAM du bâtiment, il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires minima arrêtés après négociations entre les partenaires sociaux sont ceux figurant dans la grille suivante :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE (AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2011)
A	1 398
B	1 469
C	1 598
D	1 760
E	1 926
F	2 152
G	2 422
H	2 580

**Article 2**

Ces salaires seront mis en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 3**

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic en vigueur.

#### **Article 4**

Le texte du présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au secrétariat des conseils de prud'hommes ainsi qu'à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toute organisation non signataire adhérera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des conseils de prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 2 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2010  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
(HAUTE-NORMANDIE)

NOR : ASET1150594M

IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La FFIE de Seine-Maritime ;

La FFB de Haute-Normandie ;

La CAPEB de Haute-Normandie,

D'une part,

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

En application des dispositions du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup>, et de l'article 1.3 du titre I<sup>er</sup> des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (plus de 10 salariés), d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (jusqu'à 10 salariés), d'autre part.

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la valeur de référence servant au calcul des primes ou indemnités forfaitaires attribuées dans le cadre des articles 2.3 et 2.6 de la convention collective régionale du 5 avril 1993 est fixée à VR = 0,28 €.

**Article 2**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le montant des indemnités de petits déplacements (art. 2.8 de la convention collective régionale) est fixé comme suit :

Indemnité de repas : 8,80 €.

### Indemnité de transport

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1A	1,65
1B	2,25
2	5,35
3	7,88
4	10,68
5	14,15

### Indemnité de trajet

(En euros.)

ZONE	MONTANT
1A	0,75
1B	0,95
2	1,99
3	3,04
4	4,00
5	5,16

### Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Rouen, ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi de la Seine-Maritime.

Toute organisation non signataire pourra adhérer au présent accord par simple déclaration au secrétariat du conseil de prud'hommes de Rouen et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord régional au ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 2 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

AVENANT N° 15 DU 2 NOVEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011  
(HAUTE-NORMANDIE)

NOR : ASET1150592M

IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La FFIE de Seine-Maritime ;

La FFB de Haute-Normandie ;

La CAPEB de Haute-Normandie,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minima des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Haute-Normandie.

**Article 2**

Les parties signataires du présent avenant n° 15 à l'accord régional du 11 janvier 1991 ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## Barème des salaires mensuels minimaux

Base 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimum
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 373
– position 2	170	1 384
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 472
Niveau III		
Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 587
– position 2	230	1 694
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	1 842
– position 2	270	1 964
Rappel : aucune rémunération mensuelle brute ne doit être inférieure au Smic en vigueur.		

### Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant n° 15, auquel pourra adhérer toute organisation syndicale non signataire, sera déposé au secrétariat des conseils de prud'hommes, ainsi qu'à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toute organisation non signataire adhérera au présent accord par simple déclaration au secrétariat des conseils de prud'hommes et en avisera les organisations signataires par lettre recommandée.

### Article 4

Les parties signataires conviennent que si pendant la durée d'application de cet accord des modifications législatives, conventionnelles ou réglementaires étaient mises en place et influaient sur le calcul des salaires minimaux, il conviendrait, à la demande de l'une des parties, de se réunir et, le cas échéant, de renégocier les valeurs des salaires minimaux ouvriers fixées ce jour forfaitairement.

### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant n° 15 au ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 2 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

Brochure n° 3005-III

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

Brochure n° 3005-IV

Convention collective nationale  
IDCC : 2409. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome IV : Cadres)**  
\_\_\_\_\_

Brochure n° 3258

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 31 MARS 2010  
DE LA FNCB CFDT À L'ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2009 RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION

NOR : ASET1150621M  
IDCC : 1597, 1702, 2409, 2614  
\_\_\_\_\_

Paris, le 31 mars 2010.

*La CFDT, fédération construction et bois, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, au ministère du travail, des relations sociales, 127, rue de Grenelle, 75007 Paris.*

Monsieur le Ministre,

Par la présente nous vous informons de la décision prise par la fédération construction et bois CFDT d'adhérer à l'accord national du 4 décembre 2009 relatif au financement de la formation dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Recevez, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre haute considération.

*Le secrétaire national.*



Brochure n° 3005-I

Accords nationaux  
**TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome I : Accords nationaux)**

---

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux  
**BÂTIMENT**  
**TRAVAUX PUBLICS**

---

Brochure n° 3193

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

---

Brochure n° 3258

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

---

ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2010  
RELATIF À L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011  
(HAUTE-NORMANDIE)

NOR : ASET1150596M

Entre :

La FFB de Haute-Normandie ;  
La CAPEB de Haute-Normandie ;  
La FFIE de Haute-Normandie,

D'une part, et

La CFE-CGC ;  
La CFTC ;  
La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Vu l'article 3 de l'accord du 13 juillet 2004 relatif à « la formation, la certification, la charte et l'indemnisation » des maîtres d'apprentissage dans le BTP, selon lequel l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvre droit :

- soit au versement d'une indemnité spécifique pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné ;
- soit l'accès au statut spécifique de maître d'apprentissage qui a pu être mis en place dans l'entreprise,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunis le 2 novembre 2010 et ont convenu des mesures suivantes pour les maîtres d'apprentissage salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé et ayant effectivement en charge un apprenti en formation.

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

Les salariés du bâtiment concernés bénéficient du versement d'une indemnité pendant la durée de l'apprentissage.

#### **Article 2**

Le montant de cette indemnité est fixé de la façon suivante :

- 150 € par an et par apprenti ;
- plus 50 € au passage de l'examen ;
- plus 50 € en cas de réussite à cet examen.

#### **Article 3**

Cet accord est applicable pour les contrats d'apprentissage signés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

#### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 2 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**

**IDCC : 528. – INDUSTRIES DE LA TEINTURE, DU NETTOYAGE  
ET DE LA BLANCHISSERIE  
(Nord - Pas-de-Calais)  
(25 février 1955)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1971,  
*Journal officiel* du 30 mai 1971)

**AVENANT N° 14 DU 14 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> MARS 2011**

NOR : ASET1150614M  
IDCC : 528

Entre :

L'UNIRET,

D'une part, et

La CFDT HACUITEX ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème des rémunérations minima et classifications*

Les rémunérations minimales conventionnelles sont fixées au 1<sup>er</sup> mars 2011 pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries de la teinture, du nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais conformément au tableau suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
110	9,00	1 365,03
120	9,01	1 366,55
130	9,02	1 368,06
140	9,03	1 369,58
160	9,29	1 409,01
180	9,53	1 445,41
200	9,87	1 496,98
230	10,67	1 618,31
280	11,59	1 757,85
350	12,71	1 927,72

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
400	14,11	2 140,06
500	16,13	2 446,43
600	18,24	2 766,46

Prime de frais de route des chauffeurs-livreurs : 5,70 €.

Cette prime est allouée aux chauffeurs-livreurs qui, du fait de l'horaire de la tournée, sont dans l'impossibilité de prendre leur repas à leur domicile ou dans l'entreprise.

Une enquête sera menée pour mesurer l'adéquation entre les fonctions réellement exercées en entreprise et le système de classification utilisé. Cette enquête sera communiquée aux organisations syndicales, et une réunion paritaire permettra une analyse de cette enquête.

## **Article 2**

### *Adhésion*

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation et tout employeur qui ne font pas partie du présent avenant pourront y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à compter du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail et de l'emploi.

## **Article 3**

### *Dépôt de l'avenant*

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

## **Article 4**

### *Extension*

Conformément aux articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail, les parties contractantes conviennent de demander au ministère du travail que les dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3326

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2494. – COOPÉRATION MARITIME**

**AVENANT N° 6 DU 9 FÉVRIER 2011**  
**PORTANT MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION**

NOR : ASET1150620M  
IDCC : 2494

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

Le champ d'application défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la coopération maritime est modifié comme suit :

« Article 1<sup>er</sup>

*Champ d'application*

La présente convention collective, conclue conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, règle pour l'ensemble du territoire national métropolitain ainsi que pour les départements d'outre-mer sous réserve des dispositions d'ordre public qui y sont appliquées, les rapports entre les salariés et les employeurs relevant des activités suivantes :

- les coopératives maritimes régies par la loi du 20 juillet 1983 et exerçant une activité d'avitaillement, d'armement, de gestion, de mareyage, de cultures marines, de conserverie, de mécanique et plus généralement aux coopératives exerçant une activité dans le domaine maritime ;
- les organisations de production de pêche et cultures marines ;
- les sociétés, quelle que soit leur forme juridique dont le capital est détenu directement ou indirectement, majoritairement par une ou plusieurs coopératives maritimes, et exerçant une activité dans l'un des domaines susvisés ;
- les structures juridiques suivantes et leurs filiales dont l'activité est principalement liée à celle des coopératives maritimes et de leurs sociétaires :
  - les associations régionales de développement économique des coopératives maritimes (ARDECOM) ;
  - la coopération maritime et ses filiales ;
  - le centre de gestion de la pêche artisanale (CGPA) ;
  - l'association pour l'investissement et le développement de la pêche artisanale (ASSIDEPA) ;
  - CECOMER et ses filiales ;
- les organismes de gestion et de comptabilité affiliés à la coopération maritime.

Elle s'applique à l'ensemble des salariés non navigants, cadres et non cadres. »

**Article 2**

Il est ajouté un 2<sup>e</sup> alinéa à l'article 35 :

« Les structures nouvellement créées rentrant dans le champ d'application de la présente convention sont invitées à se rapprocher de l'association de prévoyance maritime APMAR 2000 pour la mise en place des régimes de retraite complémentaire cadre et non cadre. »

**Article 3**

L'alinéa 2 de l'article 36 de la convention collective est modifié comme suit :

« Les structures relevant du champ d'application de la présente convention appliquent majoritairement le régime géré par l'union de coopératives maritimes Le Littoral. »

L'alinéa 3 est modifié comme suit :

« Les structures qui entreront dans le champ d'application de la présente convention et qui n'auraient pas souscrit un tel régime sont invitées à se rapprocher de l'union de coopératives maritimes Le Littoral pour la mise en place de ces garanties. »

#### **Article 4**

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

#### **Article 5**

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

#### **Article 6**

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 9 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes.

**Syndicats de salariés :**

FNSM CGT ;

CFTC.

Brochure n° 3326

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2494. – COOPÉRATION MARITIME**

**AVENANT N° 7 DU 9 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011**

NOR : ASET1150619M  
IDCC : 2494

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

La grille des salaires minima figurant à l'annexe I et applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2011 est définie comme suit :

ANNEXE I

Grille de salaires minima applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2011

*Ouvriers et employés*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	16 384
	2	16 603
II	1	17 415
	2	18 518
III	1	19 187
	2	20 395
	3	21 154

*Agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
IV	21 913
V	25 687

*Cadres*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VI	A (– 3 ans d'ancienneté)	26 723
	B (+ 3 ans d'ancienneté)	30 063
VII	A (– 3 ans d'ancienneté)	28 949
	B (+ 3 ans d'ancienneté)	33 068

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VIII		36 743
IX		41 754

#### **Article 2**

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

#### **Article 3**

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

#### **Article 4**

Le présent avenant sera déposé par la partie diligente conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 9 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

FNSM CGT.



Brochure n° 3359

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2754. – MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES  
DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE**

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 2 JUILLET 2010  
DE LA FÉDÉRATION CGT COMMERCE, DISTRIBUTION, SERVICES  
À L'AVENANT N° 3 DU 20 MAI 2010 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA**

NOR : ASET1150607M  
IDCC : 2754

Montreuil, le 2 juillet 2010.

*La fédération CGT commerce, distribution, services, case 425, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale des relations du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3, nous vous informons de notre adhésion à l'avenant n° 3 du 20 mai 2010 relatif aux salaires minima dans le cadre de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de la cuisine à usage domestique, reçu le 28 juin 2010.

Nous vous souhaitons bonne réception de la présente, et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

*Le secrétaire fédéral.*

Brochure n° 3156

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET**

**AVENANT N° 35 DU 25 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150606M  
IDCC : 2149

**PRÉAMBULE**

A l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels de l'année 2011, les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser la valeur du point de la convention collective et l'indemnité de salissure dans les conditions indiquées ci-dessous. Ils ont également décidé de mettre en place un groupe de travail paritaire, au cours de l'année 2011, visant à examiner les articles de la convention collective nationale des activités du déchet qui nécessiteraient une adaptation ou une mise à jour.

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

*Valeur du point*

L'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.6

*Valeur du point*

La valeur du point est fixée à 13,99 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011. »

**Article 2**

*Indemnité de salissure*

L'article 3.8 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.8

*Indemnité de salissure*

Une indemnité mensuelle de salissure de 33,96 € est allouée aux personnels des niveaux I à IV qui effectuent un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets. Elle indemnise les salariés de leurs frais supplémentaires d'entretien. »

**Article 3**

*Egalité salariale entre les hommes et les femmes*

Les parties réaffirment leur attachement au principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes et conviennent de poursuivre les négociations de branche en cours sur ce thème.

**Article 4**

*Entrée en vigueur de l'accord*

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

**Article 5**

*Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNAD.

**Syndicats de salariés :**

FNST CGT ;

FGTE CFDT ;

FNT CGT-FO ;

CFTC ;

SNATT CFE-CGC ;

FNCR.

Brochure n° 3181

**Conventions collectives nationales  
et accord national**

**ÉDITION DE MUSIQUE**

IDCC : 1194. – **Employés**

IDCC : 1016. – **Cadres et agents de maîtrise**

---

AVENANT N° 45 DU 15 NOVEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2010 ET 1<sup>ER</sup> AVRIL 2011

NOR : ASET1150599M  
IDCC : 1016

---

Entre :

La CEMF ;

La CSDEM,

D'une part, et

Le SNPEP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Les salaires conventionnels sont augmentés :

– de 0,6 % le 1<sup>er</sup> décembre 2010 ;

– de 0,5 % le 1<sup>er</sup> avril 2011.

II. – La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

– 5,65 € au 1<sup>er</sup> décembre 2010 ;

– 5,68 € au 1<sup>er</sup> avril 2011.

III. – Les parties conviennent de se réunir de nouveau au mois d'avril 2011.

Les grilles de salaires mises à jour respectivement au 1<sup>er</sup> décembre 2010 et au 1<sup>er</sup> avril 2011 sont annexées.

Fait à Paris, le 15 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE I

## Grille des salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2010

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE
<b>Agents de maîtrise</b>		
Agent de maîtrise ayant des employé(e)s sous ses ordres	270	1 526,50
Comptable 2 <sup>e</sup> échelon : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et analytique et être capable de préparer les éléments du bilan, sous la direction d'un(e) chef comptable ou d'un(e) expert-comptable	285	1 611,31
Technicien(ne) de fabrication : possède des connaissances générales et techniques suffisantes pour assurer et contrôler la fabrication de supports aussi bien graphiques que sonores sous la direction du (de la) chef d'entreprise ou du (de la) responsable du service de fabrication	285	1 611,31
Assistant(e) du (de la) responsable et/ou du (de la) responsable adjoint(e) d'un service : collaborateur(trice) immédiat(e) du (de la) responsable du service et/ou de son adjoint(e) qui prépare et réunit les éléments de son travail et prend des initiatives dans les limites tracées par son (sa) supérieur(e)	295	1 667,85
<b>Cadres</b>		
<b>Première catégorie : cadres de commandement</b>		
Cadres ayant autorité sur du personnel des catégories employé(e)s et/ou encadrement ou ayant une responsabilité équivalente		
Responsable adjoint(e) d'un service : assure la surveillance d'un service et l'exécution du travail de ce service sous le contrôle du (de la) responsable du service ; si le nombre de salariés placés sous l'autorité du (de la) responsable adjoint(e) d'un service est supérieur à trois, son coefficient est majoré de 10 points	310	1 752,65
Responsable du service répartition des droits d'auteur : dirige et contrôle les employé(e)s chargé(e)s de répartir les droits d'auteur entre les différents ayants droit, assure la marche de ce service	340	1 922,26
Responsable de la comptabilité auxiliaire : effectue, surveille et coordonne les opérations de comptabilité auxiliaire dont la responsabilité lui est confiée	340	1 922,26
Responsable adjoint(e) de la comptabilité générale : assure l'organisation, la direction et le contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise. Réunit les éléments du bilan dont l'établissement définitif est confié à un(e) expert-comptable ou, le cas échéant, au (à la) chef comptable	395	2 233,22
Responsable de service : chargé(e) de la gestion et de la bonne marche d'un service	400	2 261,49
Responsable du service du personnel : possède des connaissances suffisantes de droit social et est capable d'assumer les relations avec le personnel et avec ses représentant(e)s dans le cadre des directives du chef d'entreprise ou du (de la) directeur(trice) administratif(ve)	400	2 261,49
Chef comptable : est responsable de l'organisation, de la direction et du contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise ; établit le bilan	500	2 826,86
Directeur(trice) administratif(ve) et/ou financier(ère), et/ou juridique, et/ou des relations humaines : dirige le(s) service(s) concerné(s) dont l'organisation, la direction et le contrôle lui sont confiés	540	3 053,01
Secrétaire général(e) : coordonne l'action entre tous les services ; s'occupe de tout ce qui a trait à l'organisation de l'entreprise (notamment conseils d'administration, conseils de direction, assemblées générales)	540	3 053,01
<b>Deuxième catégorie : cadres techniques</b>		
Cadres qui relèvent de la catégorie de l'encadrement par leur maîtrise technique dans leur domaine de compétence, sans avoir nécessairement du personnel sous leur autorité		

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE
Agent technico-commercial(e) : collaborateur(trice) du service commercial assurant le lien entre les services intérieurs de l'entreprise et la clientèle	310	1 752,65
Technicien(ne) informatique : assure la maintenance courante du parc informatique	310	1 752,65
Secrétaire de direction : collaborateur(trice) immédiat(e) du chef d'entreprise, du (de la) secrétaire général(e) ou d'un(e) directeur(trice) ; prépare et réunit les éléments de travail de son supérieur. La pratique courante, dans l'exercice de ses fonctions, de deux langues étrangères parlées et écrites donne lieu à l'attribution de 30 points supplémentaires et celle de trois langues étrangères parlées et écrites à l'attribution de 60 points supplémentaires	315	1 780,92
Responsable du service « Matériel d'orchestre » : gère et supervise la logistique des matériels d'orchestre et la relation avec la clientèle	330	1 865,73
Responsable de catalogue : assure la promotion et la diffusion des œuvres du catalogue sous le contrôle du (de la) directeur(trice) des services artistiques	385	2 176,68
Responsable du catalogue d'illustrations sonores : choisit les œuvres correspondant aux besoins des utilisateurs(trices), prospecte et développe la clientèle, gère le stockage d'enregistrements dont il (elle) suit la création ou l'importation, et assure la bonne marche de la facturation	385	2 176,68
Responsable du service de rédaction-correction : responsable de l'ensemble du travail de rédaction et de correction de tous les ouvrages édités par l'entreprise	410	2 318,03
Responsable du service informatique : établit ou adapte des programmes informatiques aux besoins de l'entreprise et veille au bon fonctionnement et au développement de l'outil informatique	410	2 318,03
Responsable du service « copyright » : connaît parfaitement les œuvres des catalogues de l'entreprise, veille à la bonne application des contrats éditoriaux et aux formalités y afférentes	410	2 318,03
Directeur(trice) artistique : recherche de nouveaux créateurs(trices), assure les relations avec les auteurs dont il/elle a la charge en vue de l'exploitation de leurs œuvres	410	2 3108,03
Responsable du service juridique : conseille l'entreprise sur le plan juridique dans le domaine de son activité et rédige des actes	430	2 431,10
Responsable du service commercial : anime et encadre son service	430	2 431,10
Directeur(trice) du service des relations publiques, publicité et promotion : anime et encadre son service	430	2 431,10
Responsable du service « Fabrication » : assure l'approvisionnement des matières premières, l'établissement des maquettes et des devis, les relations avec les autres métiers graphiques et le contrôle de leur travail. Supplément de 25 points si l'entreprise n'a pas de directeur(trice) commercial(e) et si le (la) responsable du service « Fabrication » assure, par ailleurs, des fonctions commerciales	475	2 685,52
Directeur(trice) des services artistiques : est responsable de l'ensemble des services artistiques. Supervise le travail du (de la)/des directeurs(trices) artistiques, prépare les contrats en accord avec le (la) chef d'entreprise, gère l'ensemble des catalogues éditoriaux sur le plan artistique, supervise le service de relations publiques	515	2 911,67
Directeur(trice) commercial(e) : assure le fonctionnement de l'ensemble de l'activité commerciale de la société	525	2 968,20

## ANNEXE II

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

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE
<b>Agents de maîtrise</b>		
Agent de maîtrise ayant des employé(e)s sous ses ordres	270	1 534,13
Comptable 2 <sup>e</sup> échelon : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et analytique et être capable de préparer les éléments du bilan, sous la direction d'un(e) chef comptable ou d'un(e) expert-comptable	285	1 619,37
Technicien(ne) de fabrication : possède des connaissances générales et techniques suffisantes pour assurer et contrôler la fabrication de supports aussi bien graphiques que sonores sous la direction du (de la) chef d'entreprise ou du (de la) responsable du service de fabrication	285	1 619,37
Assistant(e) du (de la) responsable et/ou du(de la) responsable adjoint(e) d'un service : collaborateur(trice) immédiat(e) du (de la) responsable du service et/ou de son adjoint(e) qui prépare et réunit les éléments de son travail et prend des initiatives dans les limites tracées par son (sa) supérieur(e)	295	1 676,19
<b>Cadres</b>		
<b>Première catégorie : cadres de commandement</b>		
Cadres ayant autorité sur du personnel des catégories employé(e)s et/ou encadrement ou ayant une responsabilité équivalente		
Responsable adjoint(e) d'un service : assure la surveillance d'un service et l'exécution du travail de ce service sous le contrôle du (de la) responsable du service ; si le nombre de salariés placés sous l'autorité du (de la) responsable adjoint(e) d'un service est supérieur à trois, son coefficient est majoré de 10 points	310	1 761,41
Responsable du service répartition des droits d'auteur : dirige et contrôle les employé(e)s chargé(e)s de répartir les droits d'auteur entre les différents ayants droit, assure la marche de ce service	340	1 931,87
Responsable de la comptabilité auxiliaire : effectue, surveille et coordonne les opérations de comptabilité auxiliaire dont la responsabilité lui est confiée	340	1 931,87
Responsable adjoint(e) de la comptabilité générale : assure l'organisation, la direction et le contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise. Réunit les éléments du bilan dont l'établissement définitif est confié à un(e) expert-comptable ou, le cas échéant, au (à la) chef comptable	395	2 244,39
Responsable de service : chargé(e) de la gestion et de la bonne marche d'un service	400	2 272,80
Responsable du service du personnel : possède des connaissances suffisantes de droit social et est capable d'assumer les relations avec le personnel et avec ses représentant(e)s dans le cadre des directives du chef d'entreprise ou du (de la) directeur(trice) administratif(ve)	400	2 272,80
Chef comptable : est responsable de l'organisation, de la direction et du contrôle de la comptabilité générale de l'entreprise ; établit le bilan	500	2 841,00
Directeur(trice) administratif(ve) et/ou financier(ère) et/ou juridique, et/ou des relations humaines : dirige le(s) service(s) concerné(s) dont l'organisation, la direction et le contrôle lui sont confiés	540	3 068,28
Secrétaire général(e) : coordonne l'action entre tous les services ; s'occupe de tout ce qui a trait à l'organisation de l'entreprise (notamment conseils d'administration, conseils de direction, assemblées générales)	540	3 068,28
<b>Deuxième catégorie : cadres techniques</b>		
Cadres qui relèvent de la catégorie de l'encadrement par leur maîtrise technique dans leur domaine de compétence, sans avoir nécessairement du personnel sous leur autorité		

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE
Agent technico-commercial(e) : collaborateur(trice) du service commercial assurant le lien entre les services intérieurs de l'entreprise et la clientèle	310	1 761,41
Technicien(ne) informatique : assure la maintenance courante du parc informatique	310	1 761,41
Secrétaire de direction : collaborateur(trice) immédiat(e) du chef d'entreprise, du (de la) secrétaire général(e) ou d'un(e) directeur(trice) ; prépare et réunit les éléments de travail de son supérieur. La pratique courante, dans l'exercice de ses fonctions, de deux langues étrangères parlées et écrites donne lieu à l'attribution de 30 points supplémentaires et celle de trois langues étrangères parlées et écrites à l'attribution de 60 points supplémentaires	315	1 789,82
Responsable du service « Matériel d'orchestre » : gère et supervise la logistique des matériels d'orchestre et la relation avec la clientèle	330	1 875,06
Responsable de catalogue : assure la promotion et la diffusion des œuvres du catalogue sous le contrôle du (de la) directeur(trice) des services artistiques	385	2 187,56
Responsable du catalogue d'illustrations sonores : choisit les œuvres correspondant aux besoins des utilisateurs(trices), prospecte et développe la clientèle, gère le stockage d'enregistrements dont il (elle) suit la création ou l'importation, et assure la bonne marche de la facturation	385	2 187,56
Responsable du service de rédaction-correction : responsable de l'ensemble du travail de rédaction et de correction de tous les ouvrages édités par l'entreprise	410	2 329,62
Responsable du service informatique : établit ou adapte des programmes informatiques aux besoins de l'entreprise et veille au bon fonctionnement et au développement de l'outil informatique	410	2 329,62
Responsable du service « copyright » : connaît parfaitement les œuvres des catalogues de l'entreprise, veille à la bonne application des contrats éditoriaux et aux formalités y afférentes	410	2 329,62
Directeur(trice) artistique : recherche de nouveaux créateurs(trices), assure les relations avec les auteurs dont il/elle a la charge en vue de l'exploitation de leurs œuvres	410	2 329,62
Responsable du service juridique : conseille l'entreprise sur le plan juridique dans le domaine de son activité et rédige des actes	430	2 443,26
Responsable du service commercial : anime et encadre son service	430	2 443,26
Directeur(trice) du service des relations publiques, publicité et promotion : anime et encadre son service	430	2 443,26
Responsable du service « Fabrication » : assure l'approvisionnement des matières premières, l'établissement des maquettes et des devis, les relations avec les autres métiers graphiques et le contrôle de leur travail. Supplément de 25 points si l'entreprise n'a pas de directeur(trice) commercial(e) et si le (la) responsable du service « Fabrication » assure, par ailleurs, des fonctions commerciales	475	2 698,95
Directeur(trice) des services artistiques : est responsable de l'ensemble des services artistiques. Supervise le travail du (de la)/des directeurs(trices) artistiques, prépare les contrats en accord avec le (la) chef d'entreprise, gère l'ensemble des catalogues éditoriaux sur le plan artistique, supervise le service de relations publiques	515	2 926,23
Directeur(trice) commercial(e) : assure le fonctionnement de l'ensemble de l'activité commerciale de la société	525	2 983,04



Brochure n° 3181

**Conventions collectives nationales  
et accord national**

**ÉDITION DE MUSIQUE**

IDCC : 1194. – **Employés**

IDCC : 1016. – **Cadres et agents de maîtrise**

---

AVENANT N° 32 DU 15 NOVEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2010 ET AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2011

NOR : ASET1150600M  
IDCC : 1194

---

Entre :

La CEMF ;

La CSDEM,

D'une part, et

La SNPEP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Les salaires conventionnels sont augmentés :

– de 0,6 % le 1<sup>er</sup> décembre 2010 ;

– de 0,5 % le 1<sup>er</sup> avril 2011.

II. – La valeur du point est en conséquence fixée comme suit :

– 10,70 € au 1<sup>er</sup> décembre 2010 ;

– 10,75 € au 1<sup>er</sup> avril 2011.

III. – Les parties conviennent de se réunir de nouveau au mois d'avril 2011.

Les grilles de salaires mises à jour respectivement au 1<sup>er</sup> décembre 2010 et au 1<sup>er</sup> avril 2011 sont annexées.

Fait à Paris, le 15 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE I

## Grille des salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2010

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEF.	EMPLOI	SALAIRE
A	I	122	<p>Agent d'entretien (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de nettoyage et de propreté).</p> <p>Agent de maintenance (employé[e] chargé[e] de petits travaux de réparation et d'entretien courant du matériel et des locaux).</p> <p>Manutentionnaire (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de rangement, de manutention et d'emballage).</p>	1 305,87
	II	124	<p>Aide magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] d'aider le [la] magasinier[ère] dans ses travaux).</p> <p>Employé(e) de bureau (employé[e] chargé[e] d'assurer la liaison entre les bureaux, de distribuer le courrier et d'effectuer des travaux de bureau simples).</p>	1 327,28
B	I	126	<p>Assistant(e) caissier(ère) (employé[e] chargé[e] des opérations de caisse, sous la responsabilité du [de la] caissier[ère]).</p> <p>Coursier(ère) livreur(se) chauffeur (employé[e] chargé[e] des transports usuels de l'entreprise, sans responsabilité d'encaissements ou de paiements en espèces ; les indemnités pour utilisation, à titre exceptionnel, du véhicule fourni par le [la] coursier[ère] feront l'objet d'un contrat particulier).</p> <p>Emballageur(se) expéditionnaire (employé[e] chargé[e] de confectionner des paquets, de les préparer en vue de leur acheminement, de les remettre au transporteur, et d'assurer l'expédition du courrier).</p> <p>Reprographe (employé[e] qui effectue des travaux de copie de documents ou ouvrages).</p> <p>Standardiste réceptionniste (employé[e] chargé[e] des télécommunications de l'entreprise et d'accueillir et renseigner les visiteurs).</p>	1 348,68
	II	128	<p>Vendeur(se) assistant(e) (employé[e] capable d'effectuer des ventes sous la responsabilité d'un[e] vendeur[se] qualifié[e]).</p> <p>Facturier(ère) (employé[e] chargé[e] de facturer les clients).</p> <p>Employé(e) administratif(ve) (employé[e] chargé[e] des travaux de bureau ne nécessitant pas de connaissances spécifiques de bureautique, ni de comptabilité).</p> <p>Employé(e) des services artistiques (employé[e] chargé[e] de collaborer aux activités des services artistiques selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce [cette] dernier[ère]).</p>	1 370,09
C		132	<p>Aide-comptable (employé[e] titulaire d'un diplôme d'aide comptable, d'employé[e] de comptabilité ou d'une formation comptable équivalente, capable de saisir toutes écritures ou tenant des livres auxiliaires suivant les directives d'un[e] comptable).</p> <p>Employé(e) du service « Copyright » (employé[e] chargé[e] d'exécuter les travaux de documentation relatifs aux droits d'auteur selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce [cette] dernier[ère]).</p> <p>Employé(e) du service « Répartition des droits d'auteur » (employé[e] chargé[e] de travaux de répartition de redevances selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce [cette] dernier[ère]).</p> <p>Magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] de recevoir et de distribuer les marchandises, de vérifier et d'enregistrer les entrées et sorties et d'informer du niveau des stocks).</p>	1 412,91

CATÉGORIE	NIVEAU	COEF.	EMPLOI	SALAIRE
			Metteur(se) à part (employé[e] chargé[e] de préparer les commandes d'ouvrages).  Employé(e) de secrétariat (chargé[e] d'assister le/la secrétaire dans ses fonctions).	
D	I	135	Caissier(ère) (employé[e] qui effectue des encaissements et des paiements sur présentation de documents justificatifs et qui a la responsabilité de la caisse. Assure toute opération courante de caisse et les écritures correspondantes).  Employé(e) du service « Matériel d'orchestre » (employé[e] chargé[e] du mouvement et de l'entretien des matériels d'orchestre selon les directives du [de la] responsable du service ou de son assistant[e]).  Vendeur(se) (employé[e] connaissant le fonds d'édition et apte à répondre à la demande du client).  Employé(e) du service « Fabrication » (employé[e] qui assiste le [la] technicien[ne] de fabrication, le [la] responsable du service de fabrication ou son assistant[e]).	1 445,02
	II	140	Secrétaire (employé[e] possédant une bonne maîtrise des outils de bureautique courants et collaborant à des tâches diverses avec le [la] chef d'entreprise ou le [la] cadre auquel il [elle] est attaché[e] et capable de prendre occasionnellement une initiative dans les limites tracées par son supérieur ainsi que de rédiger une partie importante de la correspondance d'après des directives générales ; chargé[e] du classement de certains documents).	1 498,54
E		145	Comptable 1 <sup>er</sup> échelon (traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, les dispose et les assemble pour permettre d'en tirer les prix de revient, balances, statistiques et prévisions budgétaires).  Vendeur(se) principal(e) (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).  Employé(e) principal(e) du service « Matériel d'orchestre » (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).	1 552,06
F		160	Employé(e) principal(e) d'un service (collaborateur[rice] immédiat[e] d'un responsable de service et/ou de son adjoint[e] ayant une bonne connaissance du fonctionnement de ce service et capable de prendre occasionnellement des initiatives dans les limites tracées par son [sa] supérieur[e]).  Secrétaire juridique (possède une base de connaissances juridiques et est capable d'apporter des solutions à des questions de droit simples ou récurrentes).	1 712,61

## ANNEXE II

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

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEF.	EMPLOI	SALAIRE
A	I	122	<p>Agent d'entretien (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de nettoyage et de propreté).</p> <p>Agent de maintenance (employé[e] chargé[e] de petits travaux de réparation et d'entretien courant du matériel et des locaux).</p> <p>Manutentionnaire (employé[e] affecté[e] à des travaux courants de rangement, de manutention et d'emballage).</p>	1 312,40
	II	124	<p>Aide-magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] d'aider le [la] magasinier[ère] dans ses travaux).</p> <p>Employé(e) de bureau (employé[e] chargé[e] d'assurer la liaison entre les bureaux, de distribuer le courrier et d'effectuer des travaux de bureau simples).</p>	1 333,92
B	I	126	<p>Assistant(e) caissier(ère) (employé[e] chargé[e] des opérations de caisse, sous la responsabilité du [de la] caissier[ère]).</p> <p>Coursier(ère) livreur(se) chauffeur (employé[e] chargé[e] des transports usuels de l'entreprise, sans responsabilité d'encaissements ou de paiements en espèces ; les indemnités pour utilisation, à titre exceptionnel, du véhicule fourni par le [la] coursier[ère] feront l'objet d'un contrat particulier).</p> <p>Emballageur(se) expéditionnaire (employé[e] chargé[e] de confectionner des paquets, de les préparer en vue de leur acheminement, de les remettre au transporteur, et d'assurer l'expédition du courrier).</p> <p>Reprographe (employé[e] qui effectue des travaux de copie de documents ou ouvrages).</p> <p>Standardiste réceptionniste (employé[e] chargé[e] des télécommunications de l'entreprise et d'accueillir et renseigner les visiteurs).</p>	1 355,42
	II	128	<p>Vendeur(se) assistant(e) (employé[e] capable d'effectuer des ventes sous la responsabilité d'un[e] vendeur[se] qualifié[e]).</p> <p>Facturier(ère) (employé[e] chargé[e] de facturer les clients).</p> <p>Employé(e) administratif(ve) (employé[e] chargé[e] des travaux de bureau ne nécessitant pas de connaissances spécifiques de bureautique, ni de comptabilité).</p> <p>Employé(e) des services artistiques (employé[e] chargé[e] de collaborer aux activités des services artistiques selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce [cette] dernier[ère]).</p>	1 376,94
C		132	<p>Aide-comptable (employé[e] titulaire d'un diplôme d'aide comptable, d'employé[e] de comptabilité ou d'une formation comptable équivalente, capable de saisir toutes écritures ou tenant des livres auxiliaires suivant les directives d'un[e] comptable).</p> <p>Employé(e) du service « Copyright » (employé[e] chargé[e] d'exécuter les travaux de documentation relatifs aux droits d'auteur selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce [cette] dernier[ère]).</p> <p>Employé(e) du service « Répartition des droits d'auteur » (employé[e] chargé[e] de travaux de répartition de redevances selon les directives du [de la] responsable du service ou de l'assistant[e] de ce [cette] dernier[ère]).</p> <p>Magasinier(ère) (employé[e] chargé[e] de recevoir et de distribuer les marchandises, de vérifier et d'enregistrer les entrées et sorties et d'informer du niveau des stocks).</p>	1 419,97

CATÉGORIE	NIVEAU	COEF.	EMPLOI	SALAIRE
			<p>Metteur(se) à part (employé[e] chargé[e] de préparer les commandes d'ouvrages).</p> <p>Employé(e) de secrétariat (chargé[e] d'assister le/la secrétaire dans ses fonctions).</p>	
D	I	135	<p>Caissier(ère) (employé[e] qui effectue des encaissements et des paiements sur présentation de documents justificatifs et qui a la responsabilité de la caisse. Assure toute opération courante de caisse et les écritures correspondantes).</p> <p>Employé(e) du service « Matériel d'orchestre » (employé[e] chargé[e] du mouvement et de l'entretien des matériels d'orchestre selon les directives du [de la] responsable du service ou de son assistant[e]).</p> <p>Vendeur(se) (employé[e] connaissant le fonds d'édition et apte à répondre à la demande du client).</p> <p>Employé(e) du service « Fabrication » (employé[e] qui assiste le [la] technicien[ne] de fabrication, le [la] responsable du service de fabrication ou son assistant[e]).</p>	1 452,25
	II	140	<p>Secrétaire (employé[e] possédant une bonne maîtrise des outils de bureautique courants et collaborant à des tâches diverses avec le [la] chef d'entreprise ou le [la] cadre auquel il [elle] est attaché[e] et capable de prendre occasionnellement une initiative dans les limites tracées par son supérieur ainsi que de rédiger une partie importante de la correspondance d'après des directives générales ; chargé[e] du classement de certains documents).</p>	1 506,03
E		145	<p>Comptable 1<sup>er</sup> échelon (traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, les dispose et les assemble pour permettre d'en tirer les prix de revient, balances, statistiques et prévisions budgétaires).</p> <p>Vendeur(se) principal(e) (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).</p> <p>Employé(e) principal(e) du service « Matériel d'orchestre » (employé[e] connaissant parfaitement les fonds d'édition et apte à guider les clients dans leurs choix).</p>	1 559,82
F		160	<p>Employé(e) principal(e) d'un service (collaborateur[rice] immédiat[e] d'un responsable de service et/ou de son adjoint[e] ayant une bonne connaissance du fonctionnement de ce service et capable de prendre occasionnellement des initiatives dans les limites tracées par son [sa] supérieur[e]).</p> <p>Secrétaire juridique (possède une base de connaissances juridiques et est capable d'apporter des solutions à des questions de droit simples ou récurrentes).</p>	1 721,17

Brochure n° 3288

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1944. – PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE**  
**DES EXPLOITANTS D'HELICOPTÈRES**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2010  
DE LA FEETS CGT-FO À LA CONVENTION

NOR : ASET1150626M  
IDCC : 1944

---

Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2010.

*La FEETS CGT-FO, 46, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur,

Par la présente, nous vous informons que la fédération Force ouvrière de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services (FEETS FO), sise 46, rue des Petites-Ecuries, 75010 Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, adhère à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères du 13 novembre 1996, n° 3288.

Veuillez croire, Monsieur le directeur, en nos sincères salutations.

*Le secrétaire général.*

Brochure n° 3324

Convention collective  
IDCC : 2480. – **MANUTENTION PORTUAIRE**  
**(Fort-de-France)**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 22 SEPTEMBRE 2010  
DE LA CNTPA À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1150617M  
IDCC : 2480

---

Dunkerque, le 22 septembre 2010.

*La CNTPA, 20, rue l'Hermite, BP 2081, 59376 Dunkerque Cedex 01, à Monsieur l'inspecteur du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur l'inspecteur du travail,

Conformément aux dispositions légales, article L. 2261-3 et article D. 2231-2 du code du travail, nous avons l'honneur de vous notifier par la présente l'adhésion de notre organisation syndicale à la convention collective de la manutention portuaire de Fort-de-France du 4 juillet 2003.

Sous réserve de nos droits,

Je vous prie d'agréer, Monsieur l'inspecteur du travail, mes salutations distinguées.

*Le coprésident.  
Le secrétaire général.*

**Convention collective**

**IDCC : 979. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Le Havre)**

**(26 juin 1978)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,  
*Journal officiel* du 6 juillet 1980)

**AVENANT DU 10 JANVIER 2011**  
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1150616M  
IDCC : 979

Entre :

L'UIMM de la région havraise,

D'une part, et

La CFDT de la métallurgie du Havre ;

La CFTC de la métallurgie du Havre ;

L'USTM CGT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre.

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

L'article 15 des dispositions générales de la convention collective précitée, et intitulé « Contrat de travail et période d'essai », est modifié et rédigé comme suit :

« Article 15

*Contrat de travail*

Tout engagement sera notifié par écrit dès l'embauche en indiquant notamment :

- le niveau, l'échelon, le coefficient hiérarchique correspondants ;
- les horaires et les conditions d'emplois particulières ;
- le salaire ou les appointements garantis (base durée légale du travail) et s'il en existe, les divers autres éléments de la rémunération ;
- la durée de la période d'essai et la possibilité, le cas échéant, de la renouveler.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification. »

**Article 2**

Après l'article 15 « Contrat de travail » des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre tel que modifié par l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant, il est créé un article 15 *bis* ainsi rédigé :

« Article 15 *bis*

*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 trois 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 plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

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

## 4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

## 5. Cessation de la période d'essai

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

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

### a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

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

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

### b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

## 6. Portée de l'article 15 *bis* des dispositions générales

Les dispositions du présent article 15 *bis* ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1<sup>er</sup>, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

### Article 3

L'article 17 des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre, et intitulé « Indemnité de licenciement », est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 17

##### *Indemnité de licenciement*

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

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

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4
≥ 2 ans < 3 ans	0,6
≥ 3 ans < 4 ans	0,8
≥ 4 ans < 5 ans	1,0
≥ 5 ans < 6 ans	1,2
≥ 6 ans < 7 ans	1,4
≥ 7 ans < 8 ans	1,6
≥ 8 ans < 9 ans	1,8
≥ 9 ans < 10 ans	2,0
≥ 10 ans < 11 ans	2,2
≥ 11 ans < 12 ans	2,7
≥ 12 ans < 13 ans	3,0
≥ 13 ans < 14 ans	3,4
≥ 14 ans < 15 ans	3,7
≥ 15 ans < 16 ans	4,0
≥ 16 ans < 17 ans	4,4
≥ 17 ans < 18 ans	4,7
≥ 18 ans < 19 ans	5,0
≥ 19 ans < 20 ans	5,4
≥ 20 ans < 21 ans	5,7
≥ 21 ans < 22 ans	6,0
≥ 22 ans < 23 ans	6,4
≥ 23 ans < 24 ans	6,7
≥ 24 ans < 25 ans	7,0
≥ 25 ans < 26 ans	7,4
≥ 26 ans < 27 ans	7,7
≥ 27 ans < 28 ans	8,0
≥ 28 ans < 29 ans	8,4
≥ 29 ans < 30 ans	8,7
≥ 30 ans < 31 ans	9,0
≥ 31 ans < 32 ans	9,4
≥ 32 ans < 33 ans	9,7
≥ 33 ans < 34 ans	10,0
≥ 34 ans < 35 ans	10,4
≥ 35 ans < 36 ans	10,7
≥ 36 ans < 37 ans	11,0
≥ 37 ans < 38 ans	11,4
≥ 38 ans < 39 ans	11,7
≥ 39 ans < 40 ans	12,0

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

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 24 de la présente convention collective, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 24 de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque

cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

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

Les dispositions du présent article 17 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1<sup>er</sup>, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

#### Article 4

Après l'article 17 des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre, et intitulé « Indemnité de licenciement », tel que modifié par l'article 3 du présent avenant, il est créé un article 17 *bis* ainsi rédigé :

##### « Article 17 *bis*

##### *Rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 17 de la présente convention. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

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

Les dispositions du présent article 17 *bis* ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1<sup>er</sup>, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

#### Article 5

L'article 19 des dispositions générales de la convention collective précitée, et intitulé « Indemnité de départ à la retraite », est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

##### « Article 19

##### *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 24 des dispositions générales de la présente convention collective, 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 trois 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.

#### 4. Portée de l'article 19

Les dispositions du présent article 19 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1<sup>er</sup>, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives au départ volontaire à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

### Article 6

Après l'article 19 des dispositions générales de la convention collective précitée et intitulé « Départ volontaire à la retraite », tel que modifié par l'article 5 du présent avenant, il est créé un article 19 *bis* ainsi rédigé :

« Article 19 *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 24 des dispositions générales de la présente convention collective, 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.

#### 4. Portée de l'article 19 *bis*

Les dispositions du présent article 19 *bis* ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1<sup>er</sup>, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la mise à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

#### Article 7

Les premier et deuxième alinéas de l'article 24 des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre, et intitulé « Présence continue et ancienneté », sont modifiés et rédigés comme suit :

« Sauf exceptions prévues par les dispositions de la présente convention collective, pour l'application des dispositions conventionnelles, on entend par présence continue, le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, y compris les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Sauf exceptions prévues par la présente convention collective, pour la détermination de l'ancienneté on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs conclus avec le même employeur. »

Le troisième alinéa de l'article 24 des dispositions générales de la convention collective citée au premier alinéa du présent article est supprimé.

#### Article 8

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension de ses dispositions.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois, les dispositions de l'article 2 ne s'appliqueront qu'à partir du lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

#### Article 9

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 au Havre, le 10 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1539. – COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,  
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE,  
ET DE LIBRAIRIE**

AVENANT DU 2 MARS 2011  
À L'ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 1990 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150597M  
IDCC : 1539

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

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 10 décembre 1990 est désormais rédigé comme suit :

« Article 1<sup>er</sup>

*Objet. – Champ d'application*

Le présent accord institue un régime de prévoyance à adhésion obligatoire au profit de l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique afin de lui assurer le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;
- d'une garantie décès ;
- d'une rente éducation,

dans les conditions définies ci-après. »

**Article 2**

L'article 2 de l'accord du 10 décembre 1990 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2

*Bénéficiaires du régime de prévoyance*

Bénéficie des garanties instituées par le présent accord l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique, quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), et son ancienneté, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, soit : tous les salariés présents au travail, ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Bénéficient également des garanties du présent régime les salariés dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde) dans les conditions énumérées à l'article 5 du présent accord. »

**Article 3**

L'article 2 « Garanties incapacité-invalidité au profit du personnel non cadre et cadre » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 3 « Garanties incapacité-invalidité ». Il est désormais rédigé comme suit :

« Article 3

*Garanties incapacité-invalidité*

**3.1. Garantie incapacité**

**3.1.1. Définition**

En cas d'arrêt de travail du salarié consécutif à une maladie ou un accident, pris en charge par la sécurité sociale, l'organisme assureur lui verse des indemnités journalières complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en



complément et en relais de la seconde période de maintien de salaire par l'employeur telle que prévue par la convention collective nationale des commerces de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique et aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du code du travail.

### 3.1.2. Point de départ de la garantie

Pour les salariés ayant l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient en complément et en relais à la seconde période de maintien de salaire par l'employeur.

Pour les salariés qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire par l'employeur, la garantie incapacité de travail intervient après application d'une franchise fixe et continue de 60 jours pour chaque arrêt de travail.

### 3.1.3. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à la différence entre 100 % du salaire net de référence, et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire net à temps partiel.

En tout état de cause les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

### 3.1.4. Durée du versement des prestations

Les prestations cessent d'être versées :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- dès la reprise du travail ;
- au 1 095<sup>e</sup> jour d'indemnisation ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de vieillesse.

## 3.2. Garantie invalidité

### 3.2.1. Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale<sup>(1)</sup>, ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) supérieur ou égal à 66 %, il sera versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

### 3.2.2. Point de départ de la garantie

Dès la notification au salarié par la sécurité sociale de son classement dans l'une des catégories d'invalides mentionnées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

### 3.2.3. Montant de la prestation

Invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % recevra une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant correspond à la différence entre 100 % du salaire net de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale cumulé à l'éventuel salaire à temps partiel net.

Invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie

Le salarié reconnu en invalidité 1<sup>re</sup> catégorie par la sécurité sociale recevra une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale dont le montant est calculé comme suit :

ORIGINE DE L'INVALIDITÉ	SALARIÉ CADRE	SALARIÉ NON CADRE
Maladie ou accident non professionnels	45 % du salaire net de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale	45 % du salaire net de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale
Maladie professionnelle ou accident du travail	60 % du salaire net de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale	45 % du salaire net de référence moins les indemnités journalières brutes de sécurité sociale

(1) En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1. Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2. Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3. Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

En tout état de cause, la rente versée par l'organisme assureur du régime de prévoyance cumulée à celle servie par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel, ne peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

#### 3.2.4. Durée du versement de la prestation

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de la sécurité sociale ;
- lors de la substitution de la rente de la sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour incapacité au travail ;
- et au plus tard à la date de liquidation de la pension de retraite par le salarié.

#### 3.3. Salaire de référence pour le calcul des prestations incapacité de travail et invalidité

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations d'incapacité de travail et d'invalidité, correspond à la moyenne des salaires nets perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. »

### Article 4

L'article 3 « Garantie décès invalidité permanente et absolue » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 4. Il est désormais rédigé comme suit :

#### « Article 4

##### *Garantie décès et invalidité permanente et absolue*

#### 4.1. Garantie capital décès

##### 4.1.1. Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, l'organisme assureur du régime de prévoyance institué par le présent accord versera au bénéficiaire un capital.

##### 4.1.2. Bénéficiaires du capital

Lors du décès du salarié, le ou les bénéficiaires du capital sont :

En premier lieu la ou les personnes nommément désignées par le salarié dans le bulletin de désignation de bénéficiaire(s) qu'il aura complété, signé et retourné à l'organisme assureur.

A défaut de désignation particulière de bénéficiaire, le capital sera dévolu dans l'ordre suivant :

- au conjoint du salarié (voir définition du conjoint à l'article 4.6) ;
- à défaut, aux enfants légitimes, reconnus ou adoptifs du salarié par part égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

##### 4.1.3. Montant du capital décès

Le montant du capital qui sera versé en cas de décès du salarié varie en fonction de sa situation de famille à la date du sinistre.

SITUATION DE FAMILLE	SALARIÉ CADRE	SALARIÉ NON CADRE
Salarié célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	240 % du salaire de référence limité à la TA	75 % du salaire de référence
Salarié marié, pacsé, en situation de concubinage ou ayant une personne à charge (au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale)	320 % du salaire de référence limité à la TA	100 % du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire (au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale hors enfants)	80 % du salaire de référence limité à la TA	25 % du salaire de référence

#### 4.2. Garantie invalidité permanente et absolue (IPA)

##### 4.2.1. Définition

L'invalidité permanente absolue consiste dans le classement du salarié par la sécurité sociale dans la 3<sup>e</sup> catégorie d'invalides, soit : l'invalidé absolument incapable d'exercer une profession quelconque qui a en outre l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. L'invalidité permanente absolue est, dans le cadre du régime de prévoyance, assimilée au décès et donne lieu, à la demande du salarié, au versement du capital décès par anticipation.

#### 4.2.2. Bénéficiaires de la garantie

Le bénéficiaire de la garantie est le salarié lui-même.

#### 4.2.3. Montant de la garantie

Le montant de la garantie est identique à celui du capital décès. En effet, dans le cadre de cette garantie, le capital décès est versé par anticipation directement au salarié. Ainsi, le versement du montant de cette garantie met fin à la garantie décès. La survenance ultérieure du décès du salarié ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital.

#### 4.3. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint (définition à l'article 4.6), postérieurement ou simultanément au décès du salarié et avant la liquidation de sa pension de vieillesse, il est versé aux enfants restant à charge (au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale) à date de son décès, un capital d'un montant égal à celui qui aurait été versé pour le décès du salarié s'il avait eu lieu à cette date.

#### 4.4. Garantie rente éducation

##### 4.4.1. Définition de la garantie

Lorsque, à la date de décès du salarié ou de sa reconnaissance en invalidité permanente absolue, celui-ci avait encore un ou plusieurs enfants à charge tel que défini ci-dessous, l'organisme assureur leur verse une rente éducation.

##### 4.4.2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires de la garantie sont les enfants à charge du salarié à la date du décès, soit :

Indépendamment de la législation fiscale, l'enfant légitime, naturel, ou adoptif :

- jusqu'à son 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 25<sup>e</sup> anniversaire, sous condition.

Soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
- d'être atteint d'un handicap l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, titulaire d'une carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et rattaché au foyer fiscal du salarié.

##### 4.4.3. Montant de la prestation

Le montant de la rente éducation est de :

SALARIÉ CADRE	SALARIÉ NON CADRE
12 % du salaire de référence	5 % du salaire de référence

#### 4.5. Salaire de référence pour le calcul des prestations décès, IAD et rente éducation

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal à la rémunération brute, primes et gratifications comprises, perçue au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès. Le salaire de référence est reconstitué si le salarié concerné a moins de 1 an d'ancienneté.

Pour le personnel cadre, le salaire de référence est limité à la tranche A.

#### 4.6. Notion de conjoint

Il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif non séparé(e) de corps. Sont assimilés au conjoint :

- le concubin, lorsque, à la date du décès du salarié, le concubinage était notoire et permanent, à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans ou qu'un enfant reconnu par le salarié est né de cette union et que les concubins vivent sous le même toit. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers ;
- le partenaire auquel le (la) salarié(e) est lié(e) par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins 2 ans à la date du décès du participant. »

### Article 5

L'article 3 *bis* « Bénéficiaire du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 5 intitulé « Portabilité du régime de prévoyance » rédigé comme suit.

## « Article 5

### *Portabilité du régime de prévoyance*

#### 5.1. Bénéficiaires de la portabilité

Bénéficiaire de la portabilité du régime de prévoyance les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dont le contrat de travail est rompu. L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

#### 5.2. Conditions de la portabilité

Pour pouvoir bénéficier du maintien des garanties de prévoyance instituées par le présent accord, les salariés, dont le contrat de travail est rompu, doivent :

- remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance conventionnel à la date de rupture de leur contrat de travail ;
- être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi ;
- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;
- ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les 10 jours suivant la cessation de son contrat de travail à son ex-employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

#### 5.3. Durée du maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL	DURÉE DE LA GARANTIE
Durée contrat < 1 mois	Pas de droit
Durée contrat = 1 mois entier	1 mois de maintien de droits
1 mois < durée contrat < 2 mois	1 mois de maintien de droits
Durée contrat = 2 mois entiers	2 mois de maintien
2 mois < durée contrat < 3 mois	2 mois de maintien
Durée contrat = 3 mois entiers	3 mois de maintien

Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits.

Le bénéficiaire de cette garantie doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

En tout état de cause, la présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

#### 5.4. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations incapacité et invalidité du régime de prévoyance, correspond à la moyenne des salaires nets perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel) sont exclues du salaire de référence. Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période. »

## Article 6

L'article 4 de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 6. Il est désormais rédigé comme suit :

### « Article 6

#### *Revalorisation*

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité et invalidité sera annuellement revalorisé en fonction de l'indice d'évolution du point ARRCO aux mêmes dates d'effet.

La rente éducation servie par l'OCIRP est revalorisée selon une périodicité et l'indice fixés par son conseil d'administration. »

## Article 7

L'article 5 « Mise en œuvre du régime » de l'accord du 10 décembre 1990, devient l'article 7 « Mise en œuvre du régime ». Il est désormais rédigé comme suit :

### « Article 7

#### *Mise en œuvre du régime*

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique sont tenues d'adhérer pour les garanties prévues au présent accord au groupement national de prévoyance (GNP) et à l'OCIRP, unions d'institutions de prévoyance agréées domiciliées respectivement au 33, avenue de la République, 75011 Paris et au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature de l'accord du 10 décembre 1990 pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties supérieures, appréciées risque par risque.

Un comité de gestion constitué par les signataires du présent accord est chargé d'étudier le suivi du régime et son fonctionnement. Il se réunira au moins une fois par an. »

## Article 8

L'article 5 *bis* « Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 8 « Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation » rédigé comme suit :

### « Article 8

#### *Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation*

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes assureurs sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime. »

## Article 9

L'article 5 *ter* « Changement d'organisme assureur » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 9 « Changement d'organisme assureur ». Il est désormais rédigé comme suit :

### « Article 9

#### *Changement d'organisme assureur*

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s) décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord, les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

Néanmoins, la dénonciation ou non-reconduction des organismes assureurs désignés ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 6 du présent accord par négociation avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Toutefois, les prestations de rente servies par l'OCIRP continueront à être revalorisées par cet organisme suivant les mêmes modalités que celles prévues avant le changement d'organisme assureur.

A la date de la dénonciation ou de non-reconduction des organismes assureurs désignés, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières et/ou de rentes complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rente éducation).

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telles que définies dans le présent accord. »

## Article 10

L'article 6 « Répartition des cotisations » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 10 « Cotisations ». Il est désormais rédigé comme suit :

### « Article 10

#### *Cotisations*

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que la garantie incapacité de travail du personnel non cadre est intégralement à la charge du salarié.

La cotisation de 1,50 % sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre, est, conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge exclusive de l'employeur.

Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre du présent accord, est fixé à :

*(En pourcentage.)*

	PERSONNEL NON CADRE		PERSONNEL CADRE	
	TA	TB	TA	TB
Garanties assurées par le GNP				
Décès	0,140	0,140	0,70	
Décès portabilité	0,010	0,010	0,01	
Incapacité de travail	0,354	0,354	0,35	0,66
Incapacité portabilité	0,012	0,012	0,05	0,04
Invalidité	0,157	0,157	0,18	0,30
Invalidité portabilité	0,012	0,012	0,02	0,03
Garanties assurées par l'OCIRP				
Rente éducation	0,035	0,035	0,19	
Cotisation totale	0,720	0,720	1,50	1,03

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et pendant une période de 5 ans maximum, les cotisations totales du régime de prévoyance seront appelées au taux de 0,77 % TA/TB pour le personnel non cadre et 1,55 % TA et 1,08 % TB pour le personnel cadre afin de tenir compte de l'impact des dispositions des articles 18 et 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites sur le montant du surplus des provisions à constituer pour les arrêts de travail en cours d'indemnisation à compter de l'entrée en vigueur de ladite loi soit le 10 novembre 2010.

Ces taux de cotisation se répartissent comme suit :

*(En pourcentage.)*

	PERSONNEL NON CADRE		PERSONNEL CADRE	
	TA	TB	TA	TB
Garanties assurées par le GNP				
Décès	0,140	0,140	0,70	
Décès portabilité	0,010	0,010	0,01	
Incapacité de travail	0,374	0,374	0,37	0,68
Incapacité portabilité	0,012	0,012	0,05	0,04
Invalidité	0,187	0,187	0,21	0,33
Invalidité portabilité	0,012	0,012	0,02	0,03
Garanties assurées par l'OCIRP				
Rente éducation	0,035	0,035	0,19	
Cotisation totale	0,77	0,77	1,55	1,08

Le dispositif de portabilité des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financé par les cotisations au régime pour les salariés en activité (part patronale et part salariale). »

## **Article 11**

L'article 6 *bis* « Convention de gestion » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 11. Il est désormais rédigé comme suit :

« Article 11

### *Convention de gestion*

Une convention de gestion entre les partenaires sociaux et les organismes désignés, conclue dans un délai de 3 mois suivant la date d'arrêté d'extension du présent accord, précisera les modalités de mise en œuvre du régime de prévoyance. »

## **Article 12**

L'article 7 « Dépôt du présent accord » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 12 « Dépôt du présent accord ». Il est désormais rédigé comme suit :

« Article 12

### *Dépôt du présent accord*

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. »

## **Article 13**

L'article 8 « Extension » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 13 « Extension ». Il est rédigé comme suit :

« Article 13

### *Extension*

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

## **Article 14**

L'article 9 « Durée et date d'entrée en vigueur » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 14 « Durée et date d'entrée en vigueur ». Il est rédigé comme suit :

« Article 14

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de publication au *Journal officiel* de la république de son arrêté d'extension. »

## **Article 15**

L'article 10 « Dénonciation » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 15 « Dénonciation ». Il est désormais rédigé comme suit :

« Article 15

### *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé selon les modalités et conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. »

## **Article 16**

L'article 11 « Révision » de l'accord du 10 décembre 1990 devient l'article 16 « Révision » dudit accord. Il est désormais rédigé comme suit :

« Article 16

### *Révision*

Toute organisation syndicale d'employeurs ou de salariés représentative dans le champ d'application professionnel de la convention collective du 15 décembre 1988 et signataire ou adhérente au présent accord pourra demander la révision des dispositions de celui-ci dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. »

## **Article 17**

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt du présent avenant selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Elles s'engagent également à en demander l'extension selon les modalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 2 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FEB.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FEC FO.



Brochure n° 3243

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1504. – POISSONNERIE**  
**(Commerce de détail, demi-gros et gros)**

AVENANT N° 74 *BIS* DU 3 FÉVRIER 2011

RELATIF À LA GARANTIE DÉCÈS

NOR : ASET1150609M  
IDCC : 1504

Entre :

La confédération nationale des poissonniers-écaillers de France ;  
L'union nationale des poissonniers de France,

D'une part, et

La CFE-CGC ;  
La CSFV CFTC ;  
La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Compte tenu de l'évolution de la législation en la matière, les règles d'attribution du capital versé en cas de décès d'un salarié non cadre (art. 2 de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003) ou cadre (art. 9 de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003) sont désormais rédigées comme suit :

Les deux premiers paragraphes de l'article 2 sont annulés et remplacés par :

« En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts versés au cours des 12 derniers mois d'activité. En cas d'embauche ou de maladie en cours de période, le salaire de référence est reconstitué *pro rata temporis*.

Les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire pacsé ;
- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;
- à défaut, les petits-enfants ;
- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;
- à défaut, toute personne désignée comme bénéficiaire ;
- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire pacsé, non remarié, d'un salarié décédé, laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux. »

Les deux premiers paragraphes de l'article 9 sont annulés et remplacés par :

« En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 200 % des salaires bruts versés au cours des 12 derniers mois d'activité. En cas d'embauche ou de maladie en cours de période, le salaire de référence est reconstitué *pro rata temporis*.

Les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire pacsé ;
- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;
- à défaut, les petits-enfants ;

- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;
- à défaut, toute personne désignée comme bénéficiaire ;
- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire pacsé, non remarié, d'un salarié décédé, laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux. »

#### **Article 2**

La date d'effet du présent avenant est fixée le lendemain du jour de sa signature.

#### **Article 3**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 3 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

---

**ACCORD DU 21 JANVIER 2011**

RELATIF AU DROIT SYNDICAL

NOR : ASET1150589M

IDCC : 2847

**PRÉAMBULE**

Au sein de Pôle emploi, les organisations syndicales représentatives selon l'article L. 2122-1 du code du travail bénéficient des dispositions du droit syndical telles que spécifiées par les articles 40 et suivants de la convention collective nationale. Il s'agit de la CFDT, la CGT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la FSU-SNU.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie et réforme du temps de travail, a fixé la première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, prévue aux articles L. 2122-5 et L. 2122-9 du code du travail, au plus tard 5 ans après la publication de la loi, soit en 2013. Les parties conviennent que jusqu'à cette date et au regard des résultats des élections professionnelles de Pôle emploi, et au plus tard au 30 septembre 2013, des moyens spécifiques au dialogue de branche sont alloués aux organisations syndicales habilitées à négocier les accords de branche à Pôle emploi.

L'objet du présent accord est de fixer les moyens spécifiques accordés dans ce cadre aux négociateurs pour le compte de leurs fédérations ou confédérations.

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

*Bénéficiaires*

Sans préjudice de la composition des organisations syndicales habilitées à participer aux négociations d'entreprise, les organisations syndicales affiliées à une fédération ou confédération sont compétentes pour négocier au sein de Pôle emploi les accords de branche dans le cadre de la commission paritaire nationale de négociation (CPNN). A ce titre, les fédérations ou les confédérations concernées sont les suivantes :

- la CGT ;
- la CGT-FO ;
- la CFDT ;
- le FSU-SNU ;
- la CFE-CGC ;
- l'UNSA ;
- la CFTC.

**Article 2**

*Commission paritaire nationale de négociation*

La commission paritaire nationale de négociation constitue l'instance de négociation de tous les accords de branche.

La CPNN est composée de 4 représentants par organisation syndicale désignée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et des membres de la direction.

**Article 3**

*Moyens apportés aux organisations syndicales*

Les parties conviennent que :

- les frais de déplacement (transport, hébergement, repas) liés à ces négociations dans le cadre de la commission paritaire nationale de négociation sont à la charge de la direction générale de Pôle emploi selon le barème en vigueur et sur présentation de justificatifs ;

- la participation des membres aux réunions de la commission paritaire nationale de négociation est assimilée à du temps de travail. S'ils sont titulaires d'un mandat de représentation, ces heures ne se déduisent pas de celles dont ils peuvent bénéficier au titre de ces mandats ;
- dans le cadre des réunions de la commission paritaire nationale de négociation prévues par le présent texte, chaque organisation syndicale participante désignée à l'article 1<sup>er</sup> bénéficie d'un forfait de 214 jours ouvrés par an cessibles, au cours de l'année civile, à tout agent de Pôle emploi dûment mandaté pour ces négociations, par les fédérations ou confédérations représentées par les membres des organisations syndicales concernées. Ce forfait n'est pas reportable sur l'année civile suivante. Il s'entend hors temps de réunion, de préparation, de bilan et de délais de route, selon les dispositions du paragraphe 5 de l'article 41.2 de la convention collective nationale ;
- la direction générale prend en charge, sur présentation de justificatifs, dans la limite d'une dotation fixée à 1 000 points par année civile attribués par organisation syndicale concernée et désignée à l'article 1<sup>er</sup>, les frais de fonctionnement et de déplacement organisés à l'initiative de chacune de ces organisations syndicales.

#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur, durée et révision du présent accord*

Le présent accord prend effet à compter de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition prévu par le code du travail.

Il est conclu pour la durée de la période déterminée dans son préambule.

Il pourra faire l'objet d'une révision avant la survenance de son terme, selon les dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Pôle emploi.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

---

**ACCORD DU 18 MARS 2011**

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

NOR : ASET1150590M

IDCC : 2847

---

**PRÉAMBULE**

Le présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit dans un cadre plus général portant sur l'égalité des chances dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Cet enjeu est rappelé en particulier dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites fixant des mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Chacune des parties au présent accord réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment entre les femmes et les hommes.

Conscients que l'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité dans les emplois à tous les niveaux peuvent être freinés par des représentations et des stéréotypes culturels, les parties signataires ont décidé de mettre en place des mesures correctives en prenant en compte la réalité constatée au travers des éléments de diagnostic fournis.

L'accord a pour objet de mettre en œuvre les actions ci-après :

- garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les recrutements et dans les métiers ;
- garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les femmes et les hommes pour des fonctions équivalentes et de même niveau ;
- garantir entre les femmes et les hommes les mêmes possibilités d'évolutions professionnelles ;
- développer les actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle, vie familiale et personnelle ;
- faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés.

**CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

**BÉNÉFICIAIRES**

Les dispositions du présent accord ont vocation à bénéficier à tous les salariés de Pôle emploi dans le respect des textes en vigueur applicables selon le statut public ou privé de l'agent.

**CHAPITRE II**

**RECRUTEMENTS**

Pôle emploi s'engage à garantir l'égalité de traitement des candidatures à chaque étape du processus de recrutement par le respect des mêmes critères objectifs de sélection pour tous les candidats afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat ou de la candidate (au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de ses qualifications, de ses perspectives d'évolution professionnelle, de son potentiel) et les critères requis pour occuper les emplois proposés.

Pôle emploi s'engage dans la voie de la présélection des candidatures sur CV anonyme, utilise des méthodes et outils d'évaluation objectifs (méthode de recrutement par simulation, grilles d'entretien communes à tous les candidats, grille d'analyse des CV, méthodes de recrutement sans CV...) et assure la traçabilité de l'ensemble des étapes de la sélection.

Concernant le recrutement des cadres, Pôle emploi s'assure de l'utilisation d'outils d'évaluation objectifs permettant le respect du principe de non-discrimination par tous les acteurs du recrutement qu'ils soient internes ou externes.

Conformément à l'article 4, paragraphe 3, de la convention collective nationale, les méthodes et procédures de recrutement d'agents cadres ou non cadres, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, sont présentées pour consultation au comité central d'entreprise, après concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national. Cette consultation aura lieu avant le 30 juin 2011 sous réserve de l'inscription de ce point à l'ordre du jour du CCE selon les procédures habituelles.

Une formation sur la législation en matière de prévention de la discrimination dans les processus d'embauche, et sur les risques d'une discrimination directe ou indirecte sera dispensée aux acteurs du recrutement, notamment aux personnes appelées à participer aux opérations correspondantes, dans les 9 mois suivant la signature du présent accord.

Pour favoriser la mixité dans les métiers à Pôle emploi, des moyens de communication interne seront développés visant à valoriser auprès des femmes les métiers de Pôle emploi majoritairement occupés par des hommes (ex. : métier de l'informatique, de la logistique...) et inversement auprès des hommes les métiers majoritairement occupés par les femmes (ex. : conseil à l'emploi, assistantat de direction, ressources humaines...).

Indicateurs :

- Nombre et répartition des postes proposés à l'embauche en CDI/CDD par fonction, emploi générique et coefficient.

Dès disponibilité de l'outil statistique dont la réalisation fera partie des projets prioritaires du SIRH :

- nombre et répartition de candidatures femmes et hommes par fonction, emploi générique ;
- nombre et répartition de candidatures femmes et hommes reçues en entretien par fonction, emploi générique ;
- nombre et répartition des embauches CDI, par sexe, fonction, filière, emploi, catégorie professionnelle, coefficient d'embauche, salaire ;
- répartition des embauches CDD, par sexe, fonction, filière, emploi, catégorie professionnelle ;
- durée moyenne en CDD avant obtention d'un CDI par sexe, fonction, filière, emploi, catégorie professionnelle ;
- pourcentage de femmes recrutées à un poste d'encadrement sans responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année N - 1 ;
- pourcentage de femmes recrutées à un poste cadre à responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année N - 1.

### CHAPITRE III

#### EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

##### Article 3.1

###### *Accès à la formation*

La formation est un outil majeur du maintien et du développement des compétences. Pôle emploi applique une politique de formation exempte de discrimination. Les femmes, comme les hommes, doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation au sein de Pôle emploi qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge.

Les femmes, en raison de contraintes familiales, sont souvent plus exposées à des difficultés d'accès effectif à la formation lorsque celle-ci se déroule sur plusieurs jours hors du domicile. Pôle emploi développera des modalités spécifiques de formation visant à atténuer ces difficultés :

- réduire les contraintes de déplacement par l'implantation ou la recherche de salles de formation décentralisées ;
- proposer une offre de formation ouverte à distance (FOAD) dispensée par des organismes agréés et dans le cadre des orientations fixées par la CPNE, en particulier pour les agents ne pouvant pas participer à des formations résidentielles ;
- proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat.

Indicateurs :

- nombre d'heures de formation par sexe, fonction, filière, emploi, quotité de temps de travail, nature du contrat de travail ;
- nombre d'agents n'ayant pas suivi de formation proposée par Pôle emploi pendant 3 années consécutives par sexe, âge, quotité de temps de travail, fonction, filière, emploi ;
- répartition du nombre d'heures de formation par type (adaptation, maintien dans l'emploi, développement des compétences) et par modalité de formation (en présentiel, en FOAD) dès disponibilité de cet indicateur.

##### Article 3.2

###### *Evolution de carrière et mixité*

Les conditions d'accès à la promotion professionnelle et aux postes à responsabilités sont identiques pour les femmes et les hommes.

Afin d'assurer à l'ensemble des agents un égal accès à la promotion et à la mobilité professionnelle, la gestion des parcours professionnels est fondée sur les qualifications de chaque agent, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel en fonction des critères professionnels requis pour les postes à pourvoir.

### **Article 3.3**

#### *Promotion*

Les modalités de promotions ou augmentations au sens de l'article 19 de la convention collective (par relèvement de traitement dans le même coefficient, par promotion à un échelon plus élevé du niveau de qualification, par changement de coefficient de base vers un niveau de qualification supérieur) sont objectivées et garantissent la non-discrimination, en particulier entre les femmes et les hommes.

Cet engagement est rappelé dans la note de cadrage salarial de la direction générale lors des campagnes annuelles de promotions. La direction générale vérifie chaque année que le nombre de promotions accordées aux femmes est cohérent avec leur proportion dans l'établissement.

S'agissant des agents de droit public, la notion de promotion (par changement de niveau d'emplois) est celle prévue dans le décret statutaire de 2003 aux articles 7 à 9 et 24. S'y ajoute la possibilité d'accorder un avancement accéléré ou l'accès à la carrière exceptionnelle conformément aux articles 22 et 23 de ce statut.

Afin de favoriser les possibilités d'accès à la promotion des femmes, Pôle emploi s'engage à accorder une priorité, à compétences égales, aux candidatures en promotion des intéressées sur des postes vacants dans leur site ou leur bassin d'emploi pour l'accès dans les niveaux d'emplois 2 et 3 du décret statutaire sous réserve qu'elles figurent sur liste de promotion en cours de validité.

Indicateurs :

- nombre de promotions par sexe, fonction, filière, emploi rapporté au nombre d'agents éligibles ;
- durée moyenne entre deux promotions par CSP pour les agents de droit privé et par niveau d'emplois du statut de 2003 pour les agents de droit public ;
- évolution de la proportion de femmes de droit privé dans chaque CSP et de femmes de droit public dans chaque niveau d'emplois du statut de 2003.

Pour les agents publics :

- nombre de promotions par sexe et emploi repère source, rapporté au nombre d'agents éligibles ;
- nombre d'avancements accélérés et d'accès à la carrière exceptionnelle par sexe et niveau d'emplois rapporté au nombre d'agents éligibles et aux quotas alloués.

### **Article 3.4**

#### *Mixité professionnelle*

La cartographie comparée des femmes et des hommes par filière métier permettra d'identifier les filières où les femmes ou les hommes sont sous-représentés.

Dans le cadre de la mobilité professionnelle, la mixité dans les métiers et les niveaux d'emplois suppose, en fonction des candidatures proposées et à compétences égales en interne, d'intégrer davantage de femmes dans les métiers et les niveaux d'emplois majoritairement occupés par des hommes et inversement.

Des indicateurs de suivi permettront de mesurer concrètement la progression de l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les filières et métiers dans lesquels de forts déséquilibres ont pu être constatés.

L'accueil des stagiaires écoles femmes ou hommes dans les métiers où ils sont sous-représentés sera encouragé.

Indicateur :

- répartition des effectifs CDI-CDD, par sexe et par fonction, filière, emploi ;
- taux de progression du nombre de femmes dans les filières et métiers.

### **Article 3.5**

#### *Accès aux postes à responsabilité*

Afin de garantir une véritable mixité des emplois et de remédier au phénomène de plafond de verre, Pôle emploi s'engage à ce que les femmes aient le même accès que les hommes à des postes à responsabilité dont ceux de cadres dirigeants.

Constatant que la part des femmes est moins importante dans les postes de cadres supérieurs et de cadres dirigeants, Pôle emploi mettra en œuvre des dispositifs permettant d'accroître le pourcentage de femmes dans ces catégories :

- pour ces niveaux, s'il n'y a pas de femmes dans la sélection finale des candidats, une argumentation écrite construite et fondée sur des critères objectifs d'adéquation profil-poste sera systématiquement demandée à la direction des ressources humaines régionale ;
- lors des revues de personnel des cadres, un examen des populations féminines dans cette catégorie sera effectué pour s'assurer de l'absence de discrimination à leur égard en vérifiant notamment que les possibilités d'évolution vers les postes de cadre supérieur qui leur sont offertes sont cohérentes avec la proportion des femmes concernées.

Dans ce cadre, Pôle emploi développera la pratique du coaching/mentorat et des actions de formation en vue du développement professionnel permettant de mettre en valeur les compétences des agents concernés et de gérer leur parcours professionnel, pour permettre aux femmes de parvenir à des postes de cadre, de cadre supérieur et de cadre dirigeant.

Afin de réduire les éventuels phénomènes d'autocensure des collaboratrices vers des postes à responsabilité, des formations permettant de valoriser le potentiel des agents seront organisées.

Le dispositif de détection de potentiel sera présenté pour consultation au CCE dans les 9 mois suivant la signature de cet accord.

Indicateurs :

- nombre d'agents par sexe exprimant le souhait de s'engager dans un dispositif de détection de potentiel ;
- nombre d'agents évalués par sexe et par âge, entrant dans le dispositif, accédant à un poste ciblé et délai.

#### CHAPITRE IV

#### RÉMUNÉRATION

##### Article 4.1

##### *Egalité de rémunération*

Les parties signataires réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Ainsi, Pôle emploi garantit un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre dans le cadre des dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail.

Indicateur :

- rémunération annuelle brute moyenne (CDI, CDD) par sexe, fonction, filière, emploi, tranche d'âge.

##### Article 4.2

##### *Suppression des écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes*

Les parties constatent que des différences de salaires non justifiées par des critères objectifs (liés à l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction) peuvent subsister entre les femmes et les hommes.

Pôle emploi entend définir une méthode en vue d'identifier, d'examiner et de résorber par des mesures concrètes ces écarts de salaires injustifiés, appelés écarts résiduels, subsistant après neutralisation des effets de structure (emploi générique, âge, ancienneté). Cette méthode vise à comparer, toutes choses égales par ailleurs, la différence de salaire entre femmes et hommes.

En pratique, la comparaison du salaire des femmes avec le salaire médian des hommes à même fonction, même emploi générique ou repère, même tranche d'âge et même tranche d'ancienneté, calculée sur des effectifs significatifs, constituera une mesure d'appréciation de l'égalité professionnelle. Ces éléments seront fournis après la signature du présent accord aux commissions égalité professionnelle, et ensuite annuellement il leur sera produit le rapport de situation comparée régional et national.

Après pré-identification par la DGA RH, des salariées éligibles en situation d'écart résiduel d'au moins 5 % par rapport au salaire médian des hommes pour une fonction, un emploi générique, une tranche d'ancienneté et une tranche d'âge donnés (critères cumulés) un examen sera réalisé par la DRH de l'établissement.

A l'issue de cet examen de situation, une mesure d'ajustement de salaire à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2011 sera définie pour les salariées concernées, sans rétroactivité au titre des périodes antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2011. La mise en œuvre de cette mesure interviendra en juillet 2011. Les intéressées recevront une information individuelle à ce titre.

Cette mesure prend la forme, selon la situation de l'agent, d'un, voire deux, échelons supplémentaires, dans la limite du nombre d'échelons restant à atteindre dans son niveau de qualification. Le reliquat éventuel donnera lieu à une majoration de salaire au titre de l'article 19.2. Dans le cas où la salariée est déjà située au dernier échelon de son niveau de qualification ou dans le cas où le différentiel constaté ne permet pas d'attribuer un échelon supplémentaire, la mesure prend la forme d'une seule majoration au titre de l'article 19.2. Les majorations au titre de l'article 19.2 seront conservées tant que la salariée demeurera dans la même catégorie socioprofessionnelle et n'interféreront pas dans l'examen des situations individuelles à l'occasion des campagnes de promotion. En cas de changement de catégorie socioprofessionnelle dans le cadre des textes en vigueur, ces majorations seront résorbées dans le cadre de la détermination de la nouvelle situation de l'agent.

Il sera procédé à cet examen à la date de signature du présent accord, pour réactualiser les données de référence permettant de rattraper des éventuels écarts injustifiés de salaires entre les femmes et les hommes au-delà de 5 %.

Concernant les agents publics, les directeurs d'établissement privilégieront dans l'attribution des avancements accélérés et des accès à la carrière exceptionnelle, la situation des femmes ayant un écart injustifié de salaire parmi les agents éligibles répondant aux critères d'attribution. Les membres des commissions paritaires disposeront dans ce cadre de la liste des femmes présentant un écart injustifié de salaire comme document préparatoire aux commissions paritaires locales. Une notification individuelle sera adressée aux femmes figurant dans cette liste.

Indicateurs :

- nombre de femmes bénéficiaires de la mesure par fonction, filière, emploi ;
- nombre de femmes ayant bénéficié d'un avancement accéléré ou d'accès à la carrière exceptionnelle dans le cadre de cette mesure par filière et niveau d'emplois.



### Article 4.3

#### *Congé de maternité ou d'adoption*

Pôle emploi s'engage à préserver la progression salariale des femmes durant les périodes de congé de maternité ou d'adoption.

Conformément à l'article 31, paragraphe 7, de la convention collective nationale, l'agent, au retour de son congé de maternité ou d'adoption bénéficiera des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations et des primes individuelles de sa catégorie professionnelle.

Les salariées de droit public, pendant et lors de leur retour de congé de maternité se verront attribuer au minimum la moyenne des primes variables liées à la manière de servir, et pour celles qui y sont éligibles, la moyenne des primes de performance, versées aux agents de même niveau d'emplois.

### CHAPITRE V

#### ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Pôle emploi réaffirme sa volonté d'aider ses collaborateurs(trices) à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale. La parentalité et l'organisation du travail sont parties intégrantes de la politique RH de Pôle emploi et sont prises en compte dans la convention collective nationale de Pôle emploi.

Afin de sensibiliser régulièrement le management et les agents, un message spécifique sera adressé chaque début d'année civile à l'ensemble du personnel pour rappeler l'importance de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et familiale pour la santé au travail et la motivation de tous.

Des actions de communication auprès des agents et des managers sur ces dispositions relatives à la conciliation des temps de vie seront diffusées sur le site intranet diversité et la lettre d'information des managers.

### Article 5.1

#### *Prise en compte de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des déplacements et des réunions*

Pôle emploi veille à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, les réunions professionnelles doivent être planifiées. Elles se déroulent pendant les plages fixes du dispositif d'horaires individualisés de Pôle emploi.

Pôle emploi adoptera une charte des réunions dans les 6 mois suivant la date de signature du présent accord. Cette charte fera l'objet d'un échange préalable avec les organisations syndicales signataires du présent accord et/ou représentatives au niveau national.

### Article 5.2

#### *Temps partiel choisi par les agents*

Le temps partiel choisi est une formule de temps de travail accessible dans Pôle emploi qui a pour but de mieux concilier pour les agents les temps personnels et professionnels.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle à l'évolution de carrière des agents, ni pénaliser leur parcours professionnel et en particulier celui des femmes souhaitant accéder à des postes à responsabilité.

Les parties signataires réaffirment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

Aucune mobilité géographique ou professionnelle ne peut être refusée ou imposée au personnel du fait de son travail à temps partiel.

Des études de suivi de cohortes de population femmes/hommes à temps partiel permettront de mesurer les éventuels écarts d'évolutions professionnelles et de mobilité avec les agents à temps plein.

### Article 5.3

#### *Aide financière pour prendre en compte les contraintes familiales*

Pôle emploi contribuera financièrement aux frais supplémentaires de garde d'enfants et/ou de personnes à charge nécessitant la présence d'un tiers supportés par les agents absents une nuitée de leur domicile en raison d'une formation professionnelle ou d'un séminaire en résidentiel engagé à l'initiative de l'établissement.

Cette aide financière est versée à raison d'une nuitée par session ou séminaire, sur justificatifs correspondants aux frais de garde supplémentaires liés à la nuitée dans la limite de 80 €.

Elle concerne la garde :

- d'enfants dont l'âge est strictement inférieur à 16 ans ;
- sans condition d'âge pour un enfant handicapé ;
- d'une personne à charge nécessitant la présence d'une garde de nuit.

Cette aide financière peut concerner la durée totale de l'absence du domicile pour les femmes et les hommes assumant seul(e)s la charge des enfants et personnes définis ci-dessus sur demande de l'intéressé(e) accompagnée d'une justification de la situation familiale.

Indicateur :

- nombre d’agents qui ont bénéficié de cette aide par sexe et par catégorie professionnelle.

#### **Article 5.4**

##### *Parentalité et évolution professionnelle*

Les congés de maternité, de paternité, d’adoption et parental d’éducation ne doivent en aucun cas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l’évolution de carrière.

Au départ et à l’issue des congés maternité, adoption et parental d’éducation, il est proposé à l’agent de bénéficier d’un entretien individuel avec sa hiérarchie ou son gestionnaire de carrière.

L’entretien de départ permet une présentation des conditions du congé et des modalités préservant le lien entre l’agent et l’établissement durant ce congé (envoi de documentation...)

L’entretien au retour, programmé si possible en amont de la reprise d’activité, permet, si nécessaire, de prévoir les actions de formation et/ou d’accompagnement et/ou d’information adaptées à cette reprise pour permettre la reprise d’activité dans les meilleures conditions.

Pour faciliter le retour, Pôle emploi assure :

- le retour de l’agent sur son poste dans le cas d’un congé de maternité ou d’adoption ;
- dans le cas d’un retour de congé parental, l’agent qui n’a pas exprimé de souhait de mobilité est réintégré dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi similaire assorti d’une rémunération au moins équivalente sur son lieu d’affectation d’origine ;
- en cas de modification substantielle de l’équilibre familial liée à la naissance ou à l’adoption et entraînant un déménagement, Pôle emploi s’attache à favoriser le changement de lieu de travail de l’agent après sa réintégration et dans un délai de 3 mois au maximum ;
- une expérimentation de participation à une crèche interentreprises par la réservation de berceaux sera lancée dans deux régions pilotes et les organisations syndicales locales y seront associées. La direction de Pôle emploi donne son accord pour financer 20 berceaux à concurrence de 6 000 € par berceau. Un bilan sera fait d’ici 1 an et permettra de négocier pour définir la politique dans ce domaine en tenant compte de la répartition géographique des enfants et du contexte local.

Les périodes d’absence de l’agent en congé de maternité, de paternité, d’adoption, de congé de présence parentale, et de congé parental d’éducation sont intégralement considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du DIF.

#### **Article 5.5**

##### *Développement des services de proximité*

Afin de concilier plus facilement vie professionnelle, familiale et personnelle, Pôle emploi participe au cofinancement de chèque CESH permettant de financer des heures de service à la personne. Un chéquier annuel de 100 € par agent est cofinancé à hauteur de 50 % par Pôle emploi. Il est attribué à la demande des intéressés.

Ce dispositif sera mis en œuvre après passation du marché correspondant.

Indicateur :

- nombre de bénéficiaires par sexe, et CSP pour les agents de droit privé et niveau d’emplois du statut de 2003 pour les agents de droit public.

### **CHAPITRE VI**

#### **SENSIBILISATION ET COMMUNICATION SUR LES MODALITÉS DE L’ACCORD**

L’évolution durable des comportements au quotidien implique des actions de sensibilisation pour faire évoluer les pratiques et lutter contre les préjugés.

#### **Article 6.1**

##### *Actions de sensibilisation et/ou de formation*

La mise en œuvre du présent accord nécessite une sensibilisation des principaux acteurs en charge des processus de recrutement, d’évolution professionnelle et salariale, des managers et des responsables RH.

Ces actions de sensibilisation et/ou de formation porteront notamment sur :

- la présentation des enjeux de l’égalité professionnelle au sein de Pôle emploi ;
- la prévention du délit de discrimination et des comportements stéréotypés qui y conduisent ;
- la présentation de l’accord et de ses objectifs ;
- la diffusion des bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l’égalité professionnelle ;
- l’intégration du thème d’égalité professionnelle et de non-discrimination dans la formation des managers.

Indicateurs :

- nombre de managers et responsables RH formés aux enjeux de la non-discrimination ;
- nombre de réclamations en DP portant sur la discrimination.

## Article 6.2

### *Actions de communication*

Par ailleurs, des actions de communication auprès des agents sur les mesures définies dans le cadre du présent accord seront conduites.

## CHAPITRE VII

### DURÉE ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD

## Article 7.1

### *Commission de suivi de l'accord*

Une commission nationale de suivi du présent accord, composée de deux membres par organisation syndicale signataire et/ou représentative au niveau national et de représentants de la direction disposant d'un nombre de voix égal à celui de la délégation du personnel, est mise en place. Elle se réunira deux fois par an sur toute la durée de l'accord et aura pour objectif de suivre l'avancement des actions menées au regard des objectifs fixés et de traiter les recours individuels liés à l'application du présent accord. Elle pourra le cas échéant tenir une réunion exceptionnelle dans l'année. La première réunion de cette commission de suivi aura lieu au plus tard en octobre 2011. Auparavant, elle sera réunie pour finaliser le cahier des charges de l'étude prévue ci-après, au plus tard début juillet 2011.

Elle se dotera d'un règlement intérieur.

Elle peut être saisie par les agents concernés et/ou par les organisations syndicales membres de la commission, lorsque tous les recours formulés au niveau des établissements sont épuisés, sans préjudice d'éventuels recours conventionnels selon les modalités de saisine de la commission paritaire nationale de conciliation, ou juridictionnels. Seuls les avis de cette commission qui sont pris à la majorité des membres présents sont exécutoires.

La commission, pour ses travaux, s'appuie sur une étude réalisée par un cabinet expert indépendant, 6 mois et 18 mois après la mise en œuvre de l'accord, permettant d'identifier les facteurs d'inégalité résiduels et les mécanismes susceptibles de conduire à ces distorsions.

Le cabinet expert sera désigné après appel d'offre sur la base d'un cahier des charges concerté au sein de la commission de suivi. A partir de ces constats, la commission proposera des pistes pour corriger ces distorsions. Ces pistes ne pourront entraîner de modifications immédiates du présent accord, mais devront le cas échéant faire l'objet d'une négociation spécifique.

Un bilan des mesures prises dans chaque établissement dans le cadre de l'application du présent accord sera produit à la commission de suivi lors de sa première réunion.

## Article 7.2

### *Commission égalité professionnelle des comités d'établissements*

Au niveau de chaque comité d'établissement, les commissions égalité professionnelle sont destinataires du rapport sur la situation comparée aux niveaux national et régional des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Ces commissions examinent également les conditions d'accès des femmes à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que les conditions d'emploi et en particulier celles des femmes à temps partiel.

La direction des ressources humaines intervient en tant que de besoin à la commission égalité hommes/femmes du comité d'établissement.

Au cours d'une mandature, les membres des commissions égalité professionnelle et ceux de la commission de suivi de cet accord ont la possibilité de bénéficier d'une formation de 3 jours consacrée à l'égalité professionnelle sous forme d'autorisation spécifique d'absence rémunérée. Les frais de déplacement et d'hébergement liés à cette formation sont pris en charge par Pôle emploi.

## Article 7.3

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prendra effet à compter du jour suivant son dépôt auprès de l'administration compétente. Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, notamment dans le cas où les parties à négociation décident de mesures additionnelles.

## CHAPITRE VIII

### DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Fait à Paris, le 18 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Pôle emploi.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT-FO ;  
UNSA.

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

**ACCORD DU 18 MARS 2011**

RELATIF À L'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150601M

IDCC : 2847

**PRÉAMBULE**

Le présent accord vise à fixer les caractéristiques de garanties collectives à titre obligatoire, communes à tous les agents de Pôle emploi, en matière de remboursement de frais de soins de santé et de prévoyance, dans le cadre d'une démarche de contrat responsable afin de maintenir au bénéfice des agents la défiscalisation de leurs cotisations. Il respecte donc les règles fixées par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004, ses décrets d'application n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et tout autre texte s'y rapportant ainsi que les dispositions de l'article 49 de la convention collective nationale.

Ces garanties sont spécifiques à la couverture de la population concernée et tiennent compte des dispositifs de protection sociale réglementaires et conventionnels des deux statuts, privé et public, des agents de Pôle emploi.

Le dispositif repose sur la solidarité familiale entre les affiliés, dans le respect des principes de transparence et de non-discrimination. Il comprend une combinaison de garanties de protection sociale complémentaire incluant les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et ceux liés à la maternité, dénommés frais de soins de santé, ainsi que les risques d'incapacité de travail, tout ou partie des risques d'invalidité et ceux liés au décès. Il inclut par ailleurs, à titre facultatif, une garantie dépendance.

Ce dispositif repose également sur la solidarité entre les biens et les moins bien portants. Ainsi, la tarification concernant la couverture des frais de soins de santé et de prévoyance ne peut pas être établie sur la base d'un questionnaire médical préalable ni en fonction de l'état de santé de l'adhérent, ni de son âge. Par ailleurs, il n'y a aucun délai de carence au moment de l'affiliation à ces garanties.

**CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

**BÉNÉFICIAIRES**

**Article 1.1**

*Agents en activité*

Les bénéficiaires de ces garanties sont les agents en activité, en contrat à durée indéterminée ou déterminée ou en contrat de travail aidé, régis par la convention collective nationale de Pôle emploi et ceux relevant du décret statutaire de 2003, ainsi que les fonctionnaires détachés. Ces garanties s'appliquent quelle que soit la nature du contrat de l'agent, sans condition d'ancienneté.

Selon les dispositions de la loi du 13 août 2004 et dans le cadre du contrat responsable, les agents concernés doivent cotiser au titre des garanties obligatoires instituées par le présent accord. Cependant, les agents sous contrat à durée déterminée, peuvent bénéficier, sur leur demande expresse, d'une dispense d'affiliation sous réserve qu'ils justifient être couverts, pour les mêmes risques, par une assurance individuelle.

**Article 1.2**

*Agents en congé sans traitement*

Les agents en congé sans traitement au titre de l'article 28 de la convention collective nationale de Pôle emploi et ceux en congé pour raison familiale ou personnelle en application du titre V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 ainsi que les agents en congé pour convenance personnelle ou dans l'intérêt du service (articles 26 et 27 du décret statutaire de 2003) peuvent, sur leur demande, bénéficier de la garantie liée au remboursement des frais de soins de santé.

Dans ce cas, les agents en congé de solidarité familiale ou en congé en vue de l'adoption ou en congé de présence parentale bénéficient de la prise en charge de la part patronale de la cotisation dans les mêmes conditions que les agents en activité.

Pour tous les autres motifs de congé sans traitement, les cotisations relatives à cette souscription sont intégralement à la charge des agents concernés.

### **Article 1.3**

#### *Anciens agents indemnisés au titre du chômage*

Les anciens agents de Pôle emploi, dont la rupture du contrat de travail, hors cas de licenciement pour faute lourde, ouvre droit au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi, précédemment affiliés au présent régime, conservent sauf renonciation expresse, après leur départ définitif, le bénéfice de leurs garanties de frais de soins de santé et de prévoyance pendant une durée égale à celle de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers dans la limite de 9 mois. Le maintien des garanties est financé conjointement par Pôle emploi et l'ancien agent dans les mêmes proportions qu'antérieurement et dans les conditions applicables aux agents en activité.

### **Article 1.4**

#### *Retraités*

Les retraités dont le dernier employeur était une des institutions ayant fusionné (ANPE, Assedic), les agents retraités de Pôle emploi dont la liquidation de la retraite est intervenue avant la date de mise en place de ces garanties, ainsi que les agents partant à la retraite après cette date, peuvent demander à bénéficier de la garantie liée au remboursement des frais de soins de santé, pour les premiers avant le 30 juin 2012 et, pour les autres, dans les 6 mois suivant la date de leur départ à la retraite. Cette souscription est facultative et volontaire.

Les cotisations relatives à cette garantie sont intégralement à leur charge.

Un tarif plus avantageux que celui qui pourrait résulter d'une adhésion individuelle sera négocié lors du dialogue compétitif dans le cadre de l'appel d'offre européen. Il visera à obtenir des candidats une offre spécifique en terme de tarification basée sur la particularité de la population concernée.

## **CHAPITRE II**

### **NATURE DES GARANTIES**

Le dispositif comporte les garanties ci-après :

### **Article 2.1**

#### *Garantie de frais de soins de santé obligatoire*

Cette garantie assure le remboursement des dépenses de soins de santé, en complément de la prise en charge de la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement exposés. Cette garantie s'entend déduction faite du montant des participations forfaitaires ou franchises prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale qui restent à la charge de l'agent.

### **Article 2.2**

#### *Garantie de prévoyance obligatoire*

L'objectif est d'offrir aux agents en activité une protection supplémentaire face aux aléas de l'existence, en complément des prestations réglementaires et conventionnelles spécifiques aux deux statuts privé et public :

- l'incapacité-invalidité couvre sous certaines conditions les pertes de salaire en cas d'arrêt de travail ;
- la rente éducation vise la protection des enfants en cas de décès de l'agent ;
- la rente de conjoint assure sous certaines conditions une rente viagère ou temporaire ;
- la garantie décès permet le versement d'un capital en cas de décès de l'agent.

Cette garantie assure aux agents en activité qui y ont souscrit le versement d'une rente mensuelle lorsqu'ils justifient des conditions législatives ou réglementaires requises.

## **CHAPITRE III**

### **RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ ET DE MATERNITÉ**

### **Article 3.1**

#### *Financement*

Les cotisations relatives à la garantie mentionnée à l'article 3.2 ci-dessous sont exprimées de manière forfaitaire. Les cotisations relatives à cette garantie sont prises en charge annuellement à hauteur de 75 % de leur montant global par Pôle emploi et les 25 % restant à la charge de l'ensemble des agents en activité.

### **Article 3.2**

#### *Garantie de frais de soins de santé obligatoire*

La cotisation individuelle correspond à un forfait fixé annuellement, dont la prise en charge est assurée par l'agent à hauteur d'un pourcentage de son salaire brut qui sera déterminé en fonction des coûts arrêtés à l'issue du dialogue compétitif réalisé dans le cadre de l'appel d'offres.

La charge salariale de 25 % est supportée collectivement par les agents et n'est pas traduite sous forme d'un pré-compte forfaitaire mensuel, mais d'un taux exprimé en pourcentage du salaire brut mensuel de l'agent.

Ce taux est obtenu en divisant le forfait de base par le salaire brut moyen à Pôle emploi. Ce forfait de base est égal à 25 % du coût mensuel global du régime (charges salariales et patronales incluses).

Du fait de l'application d'un taux unique appliqué au salaire brut mensuel de chaque agent, la cotisation versée est proportionnelle aux gains de chacun. Aucun agent ne doit cotiser au-delà de 60 % de ce forfait, Pôle emploi participant donc à hauteur de 40 % à minima de celui-ci.

Le pourcentage retenu pour la première année est ensuite réajusté au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et ce, pour les 12 mois de l'année civile en cours, afin que la répartition moyenne de la prise en charge globale des cotisations soit maintenue, tel que prévu, à hauteur de 75 % pour Pôle emploi et de 25 % pour les agents.

### **Article 3.3**

#### *Cotisation*

Forfait de base :

La cotisation individuelle est exprimée sous la forme d'un montant forfaitaire réestimée annuellement en fonction des résultats du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après avis de la commission de suivi prévue à l'article 10.1 du présent accord. Cette cotisation couvre les agents et leurs ayants droit, tels que définis à l'article 3.4 du présent accord. Dans ce cadre les agents peuvent bénéficier du tiers payant et du système Noémie pour eux-mêmes et leurs ayants droit.

La part de la cotisation à la charge de l'agent est précomptée mensuellement par Pôle emploi sur sa rémunération brute totale soumise à cotisation sécurité sociale.

Régime optionnel :

Il est proposé deux formules optionnelles permettant l'affiliation facultative de la personne vivant avec l'agent, dès lors qu'elle ne travaille pas à Pôle emploi, ainsi que ses ayants droit au titre de la sécurité sociale. Ce système, appelé option couple, fonctionne selon les deux niveaux de garantie suivants :

- une cotisation complémentaire optionnelle de premier niveau, prise en charge intégralement par l'agent, est proposée au conjoint, à la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin de l'agent assuré au titre de la sécurité sociale, sur présentation d'une attestation de vie maritale, ainsi que leurs ayants droit, non à charge de l'agent assuré au titre de la sécurité sociale, dans le cas où les intéressés ne bénéficient pas d'une mutuelle par ailleurs. Ils bénéficient des liaisons Noémie et des services de tiers payant.
- une cotisation complémentaire optionnelle de second niveau, prise en charge intégralement par l'agent, est proposée au conjoint, à la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin de l'agent assuré au titre de la sécurité sociale, sur présentation d'une attestation de vie maritale, ainsi que leurs ayants droit, non à charge de l'agent assuré au titre de la sécurité sociale, dans le cas où l'intéressé bénéficie d'une mutuelle par ailleurs. Ils ne bénéficient pas dans ce cadre des services de tiers payant et sont noémisés auprès de la mutuelle intervenant en premier rang.

### **Article 3.4**

#### *Ayants droit du forfait de base*

Les prestations de la garantie de remboursement des frais de soins de santé sont accordées à l'agent assuré et à ses ayants droit, lesquels sont :

- son conjoint à charge au titre de la sécurité sociale ;
- la personne ayant conclu avec un agent célibataire, divorcé ou veuf un pacte civil de solidarité (Pacs) et à charge au titre de la sécurité sociale ;
- le concubin d'un agent célibataire, divorcé ou veuf, à charge au titre de la sécurité sociale sur présentation d'une attestation de vie maritale ;
- les enfants considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'agent assuré, ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), de son conjoint ou concubin, à charge au titre de la sécurité sociale ainsi que les enfants de moins de 21 ans qui exercent une activité professionnelle leur procurant un revenu inférieur à un pourcentage du Smic mensuel selon les règles en vigueur ;
- le conjoint demandeur d'emploi ou le concubin ou la personne ayant conclu avec un agent célibataire, divorcé ou veuf, un pacte civil de solidarité (Pacs), ayant fait l'objet d'une affiliation volontaire optionnelle antérieure, est considéré comme conjoint à charge s'il ne perçoit pas d'indemnités de chômage ou à l'expiration de ses droits aux prestations de chômage ;
- les enfants reconnus par la maison départementale du handicap (MDPH) atteints d'un handicap les mettant dans l'impossibilité de se livrer à une quelconque activité rémunératrice (ressources mensuelles au maximum égales au quart du plafond mensuel de la sécurité sociale en ce qui concerne exclusivement les ressources d'origine professionnelle, abstraction faite des compléments de salaire versés par l'Etat et de toutes ressources attachées au handicap).

Sont considérés également comme bénéficiaires jusqu'à la fin du mois du 28<sup>e</sup> anniversaire :

- les enfants qui poursuivent leurs études et qui :
  - soit bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale ;

- soit sont considérés par la sécurité sociale comme ayants droit de l'agent assuré, ou de ses ayants droit (conjoint, concubin ou de la personne liée à l'assuré par un pacte social de solidarité, à la charge de l'assuré au titre de la sécurité sociale) ;
- les enfants qui sont en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation et qui perçoivent une rémunération limitée à un pourcentage du Smic mensuel selon les règles en vigueur ;
- les enfants primo-demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi.

Sont également bénéficiaires les ascendants qui sont considérés par la sécurité sociale comme ayants droit de l'agent assuré ou de ses ayants droit (conjoint, concubin ou personne liée à l'agent par un pacte social de solidarité, à la charge de l'agent au titre de la sécurité sociale).

### **Article 3.5**

#### *Prestations*

Les prestations décrites au contrat couvrent les bénéficiaires cotisants et ayants droit au titre du forfait de base et des régimes optionnels selon leur niveau d'affiliation.

Dans le respect des critères fixés par décret en Conseil d'Etat conformément à l'article 57 de la loi du 13 août 2004, les majorations du ticket modérateur pour non-respect du parcours médical et non-communication du dossier médical, et plus généralement toutes les pénalités qui en découlent (art. L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale) ne sont pas prises en charge.

Les prestations sont détaillées dans le tableau joint en annexe I.

La prise en charge mutualiste est calculée acte par acte.

Les sommes restant à la charge du participant sont au minimum égales à la participation forfaitaire mentionnée à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

A l'issue de l'appel d'offres, les prestations et garanties, risque par risque, de ces régimes ne peuvent être moins favorables que celles dont bénéficient les agents de Pôle emploi depuis l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de Pôle emploi.

## **CHAPITRE IV**

### **RÉGIME DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE**

### **Article 4.1**

#### *Financement*

Les cotisations relatives à la garantie prévue à l'article 4.2 ci-dessous sont assises sur la rémunération mensuelle brute totale de l'agent. Elles sont réparties entre Pôle emploi et les agents conformément aux taux indiqués dans le tableau figurant dans cet article.

Compte tenu des spécificités attachées à chacun des deux statuts, privé et public, en matière, d'une part, de durée d'indemnisation par l'employeur et/ou par le régime complémentaire de maintien du revenu en cas d'arrêt de travail et, d'autre part, de la nature de l'affection, les cotisations relatives à la garantie prévue à l'article 4.2 du présent accord feront l'objet de deux tarifications distinctes. En effet, ce double décalage justifie techniquement la mise en place d'un taux de cotisation propre à chaque population.

### **Article 4.2**

#### *Garantie de prévoyance obligatoire*

La participation de Pôle emploi et des agents sur le montant de la cotisation se répartit comme suit, selon la tranche de rémunération.

TRANCHE	PART SALARIALE	PART PATRONALE
A	26 %	74 %
B	38 à 45 %	62 à 55 %
C	50 %	50 %

Les parties à négociation se rencontreront pour réajuster et préciser les taux dans les fourchettes proposées ci-dessus en fonction des coûts arrêtés à l'issue du dialogue compétitif réalisé dans le cadre de l'appel d'offres.

### **Article 4.3**

#### *Cotisations*

Les cotisations individuelles sont exprimées sous forme d'un pourcentage de la rémunération mensuelle brute totale soumise à cotisation sécurité sociale répartie selon les tranches de rémunération (tranche A, tranche B, tranche C) tel que présenté dans le tableau figurant à l'article 4.2 du présent accord.

La part de la cotisation à la charge de l'agent est précomptée mensuellement par Pôle emploi.



#### **Article 4.4**

##### *Prestations*

La garantie proposée comporte un choix entre plusieurs options de couverture tel que présenté dans le tableau figurant en annexe II. Le montant de la cotisation est indépendant de l'option choisie.

Une option regroupe un ensemble prédéfini de garanties exprimées à des niveaux déterminés. Chaque agent choisit obligatoirement une option parmi celles proposées. En cas d'absence de choix, l'option 1 lui est appliquée par défaut.

En cas de demande de changement d'option, celui-ci intervient au premier jour du mois suivant cette demande.

#### **Article 4.5**

##### *Assurance incapacité (maladie, accident)*

La garantie contre le risque d'incapacité de travail assure à l'agent, sans condition d'ancienneté et pendant toute la durée du bénéfice des indemnités journalières de la sécurité sociale, le versement d'une prestation différentielle. Cette prestation permet de maintenir à l'agent des ressources mensuelles égales au maximum à 1/12 de sa rémunération annuelle nette totale au cours des 12 mois ayant précédé la date d'arrêt de travail initial. Elle intervient en complément :

- pour les agents de droit privé, des indemnités journalières de sécurité sociale et du maintien partiel du salaire conventionnel dans les conditions prévues par l'article 30 de la convention collective nationale de Pôle emploi ;
- pour les agents de droit public, des indemnités journalières de sécurité sociale, du maintien partiel de la rémunération en application des dispositions du décret du 17 janvier 1986 modifié, et des prestations complémentaires versées au titre du régime de maintien de revenu obligatoire instauré par le décret n° 99-528 du 25 juin 1999 modifié.

Les directions d'établissement prendront des dispositions évitant aux agents concernés d'être en rupture de versement financier de nature à créer un déséquilibre dans leurs ressources mensuelles, dans la période de transition correspondant à l'arrêt du versement salarial et au versement de l'indemnité prévoyance. Les modalités de mise en œuvre de cette disposition seront précisées par instruction du directeur général.

#### **Article 4.6**

##### *Assurance invalidité*

La garantie contre le risque lié à l'invalidité assure le versement, après épuisement des droits à prestations servies au titre de l'assurance incapacité de travail, d'une rente mensuelle aux agents reconnus en invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale, au sens de l'article L. 314-4 du code de la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie au sens de la sécurité sociale ou pour les bénéficiaires d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle avec un taux d'incapacité permanente partielle compris entre 33 % et 65 %, la rente mensuelle est égale à 48 % de 1/12 de la rémunération brute totale de l'agent au cours des 12 mois précédant la date d'arrêt de travail initial ayant entraîné la reconnaissance de son invalidité, déduction faite du montant de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et de la rémunération totale ou partielle maintenue par Pôle emploi.

Pour une invalidité de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> catégorie au sens de la sécurité sociale ou une invalidité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle lorsque le taux d'incapacité permanente partielle ou totale est égal ou supérieur à 66 %, la rente mensuelle est égale à 80 % de 1/12 de la rémunération brute totale de l'agent au cours des 12 mois précédant la date d'arrêt de travail initial ayant entraîné la reconnaissance de son invalidité, déduction faite du montant de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale et de la rémunération totale ou partielle maintenue par Pôle emploi, ainsi que, le cas échéant, de la prestation versée au titre du régime de prévoyance complémentaire des agents de droit public institué par le décret n° 99-528 du 25 juin 1999 modifié.

#### **Article 4.7**

##### *Garantie décès*

La garantie contre le risque lié au décès assure, selon l'option souscrite par l'agent, le versement conformément au tableau joint en annexe II, soit :

- d'un capital ;
- d'un capital auquel s'ajoute le versement d'une rente éducation aux enfants à charge ;
- d'un capital auquel s'ajoute le versement d'une rente temporaire ou viagère au conjoint survivant ;
- d'un capital auquel s'ajoutent le versement d'une rente éducation aux enfants à charge et d'une rente temporaire ou viagère au conjoint survivant.

#### **CHAPITRE V**

##### **GARANTIE DÉPENDANCE FACULTATIVE**

A titre facultatif, une garantie contre le risque lié à la dépendance est proposée pour assurer, aux agents qui y souscrivent, le versement d'une rente mensuelle lorsqu'ils justifient soit d'un classement en groupe iso-ressources 1 ou 2 (GIR 1 et 2) défini en application de l'article R. 232-3 du code de l'action sociale et des familles, soit de ne plus pouvoir exécuter les actes ordinaires de la vie courante au sens du 3 de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Les cotisations devront être déterminées sur la base d'un montant mensuel de rente viagère égal à 500 € par mois avec une proposition de barème de cotisations et de prestations pouvant permettre d'atteindre une rente égale à 2 500 € par mois. Le prestataire devra proposer un indice de revalorisation annuelle dans le cadre du dialogue compétitif. Il ne sera appliqué aucune exclusion ou limite de prise en charge de cette garantie en dehors des exclusions ou limites légales.

Les agents bénéficiaires de cette garantie, partant à la retraite ou quittant Pôle emploi en cours de carrière, peuvent, s'ils le souhaitent, conserver cette garantie.

La souscription à la garantie dépendance est financée par des cotisations distinctes prélevées mensuellement par Pôle emploi sur les salaires des agents souscripteurs en activité. Les agents en retraite ou ayant quitté Pôle emploi verseront mensuellement leur cotisation directement à l'organisme assureur.

## CHAPITRE VI

### ACTION DE SOLIDARITÉ

Dans les cas particulièrement graves où, soit par suite d'absence ou d'insuffisance de remboursement de la sécurité sociale, soit par suite d'accident de la vie, des sommes importantes sont portées à la charge de l'agent ou de ses ayants droit, celui-ci ou ceux-ci peuvent présenter une demande d'aide au titre de la solidarité auprès du fonds social collectif du prestataire.

Par ailleurs, Pôle emploi interrogera les candidats, lors du dialogue compétitif, sur les solutions spécifiques propres à leur organisme à destination de tous leurs adhérents, concernant les services offerts sans contrepartie de cotisation, notamment en matière d'accès au logement (caution locative, prêt d'installation, caution d'acquisition, assurance emprunteur), d'allocation de tierce personne pour les invalides de 3<sup>e</sup> catégorie, etc.

## CHAPITRE VII

### CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

La mise en place de cette couverture de frais de soins de santé et de prévoyance fait l'objet de la conclusion de contrats avec un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée après appel d'offre européen. Ces contrats peuvent être conclus auprès des mutuelles et unions de mutuelles relevant du livre II du code de la mutualité, à l'exception de celles bénéficiant pour les risques à garantir des dispositions de l'article L. 211-5 du code de la mutualité, ou d'institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ou encore d'entreprises d'assurance mentionnées à l'article L. 310-2 du code des assurances.

Au cours du dialogue compétitif, Pôle emploi veillera dans le choix des prestataires à leur capacité à mettre en œuvre l'ensemble des prestations des contrats, notamment la présence des relais et le tiers payant, sur l'ensemble du territoire national (DOM, Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon compris).

Les organisations syndicales, parties à négociation, sont associées à l'ensemble du processus de mise en place et du choix du ou des prestataires, notamment à l'élaboration du cahier des charges et à l'audition des soumissionnaires.

### Article 7.1

#### *Commission de suivi*

Une commission paritaire nationale de suivi du présent accord est instituée pour assurer le contrôle, l'analyse et le suivi des comptes et la gestion de ce dispositif. Cette commission est composée de trois membres par organisation syndicale partie à négociation et des représentants de la direction de Pôle emploi. Les modalités de fonctionnement de cette commission sont fixées par son règlement intérieur adopté à la majorité de ses membres.

L'équilibre financier des régimes est étudié chaque année par la commission de suivi en fonction du rapport présenté par les organismes assureurs et des indicateurs définis par la commission en lien avec le(s) titulaire(s) du contrat. Par ailleurs, en cas de modification substantielle de la réglementation de remboursement de la sécurité sociale susceptible de remettre en cause de façon importante l'équilibre financier du régime, la commission de suivi se réunit à titre exceptionnel pour en examiner les conséquences et proposer les évolutions nécessaires à la CPNN de négociation dans le cadre des dispositions relatives à la révision du présent accord. Toute modification du niveau des garanties ou de la nature des prestations ne peut intervenir que dans le cadre d'une révision du présent accord.

La commission veillera à vérifier l'impact de la mise en œuvre de ces garanties sur la population des femmes dans la continuité des travaux concernant l'égalité professionnelle femmes-hommes. Des indicateurs pertinents et efficaces seront mis en place afin de vérifier que le présent accord ne vienne pas en aggravation de la situation des femmes à Pôle emploi, ni en accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes.

Tout impact financier sur les régimes notamment lié à des évolutions législatives et/ou réglementaires fera l'objet d'un examen en commission de suivi.

### Article 7.2

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il se substitue à tous les textes et dispositions conventionnels existants portant sur les mêmes objets à la date de sa prise d'effet. Il est annexé à la convention collective nationale de Pôle emploi, conformément à l'article 49, paragraphe 1, de cette convention. Sauf stipulation contraire d'une des

parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la convention collective nationale, il s'intègre dans la convention collective nationale de Pôle emploi.

Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, notamment dans le cas où les parties à négociation décident de mesures additionnelles.

### **Article 7.3**

#### *Date d'entrée en application*

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

#### CHAPITRE VIII

#### DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Fait à Paris, le 18 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Pôle emploi.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO ;

FSU ;

UNSA.

## ANNEXE I

### GARANTIE DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

Les remboursements des dépenses de soins de santé s'entendent remboursements de la sécurité sociale inclus dans la limite des frais réellement exposés.

Les sommes restant à charge de l'agent sont au minimum égales à la participation forfaitaire mentionnée à l'article L. 322-2 du code de sécurité sociale.

Dans le respect des critères fixés par décret en Conseil d'Etat conformément à l'article 57 de la loi du 13 août 2004, les majorations du ticket modérateur pour non-respect du parcours médical et non-communication du dossier médical, et plus généralement toutes les pénalités qui en découlent ne sont pas prises en charge dans le cadre de la présente garantie.

POSTE	NIVEAU DES GARANTIES	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et chirurgicale et maternité		
Frais de séjour, salle d'opération	600 % BR	90 % (FR limitée à 600 % BR)
Honoraires déclarés à la sécurité sociale, actes codifiés en K, y compris IVG		
Chambre particulière (frais hospitalisation chirurgicale)	6 % PMSS par jour	
Chambre particulière (frais hospitalisation médicale)	6 % PMSS par jour	
Forfait hospitalier	100 % du forfait	
Frais d'accompagnement	6 % PMSS par jour (enfant à charge < 14 ans ou adulte > 70 ans)	
Indemnité compensatrice d'hospitalisation accordée à partir du 8 <sup>e</sup> jour d'hospitalisation médicale ou chirurgicale dans la limite de 3 mois, à la mère ou au père de famille ayant un ou plusieurs enfants à charge de mois de 18 ans	2,50 % PMSS par jour	
Transport (remboursé par la sécurité sociale)	100 % TCSS	
Actes médicaux		
Généraliste	100 % (FR limitée à 600 % BR)	90 % (FR limitée à 600 % BR)
Spécialiste	100 % (FR limitée à 600 % BR)	90 % (FR limitée à 600 % BR)
Radiologie	100 % (FR limitée à 600 % BR)	90 % (FR limitée à 600 % BR)
Analyses acceptées par la sécurité sociale	100 % (FR limitée à 600 % BR) – SS	
Auxiliaires médicaux	200 % TCSS-SS	
Actes de spécialité effectués en externat (actes de chirurgie hors hospitalisation)	100 % (FR limitée à 600 % BR)	90 % (FR limitée à 600 % BR)
Pharmacie (remboursée par la sécurité sociale)		
– à 65 % – à 35 % – à 15 %	100 % BR	
Dentaire		
Soins dentaires (y compris inlay simple, onlay)	200 % BR	
Prothèse dentaire remboursée (y compris inlay core et clavette)	450 % BR	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	450 % BR	
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale	300 % BR – SS estimée	
Parodontologie	115 % TCSS	

POSTE	NIVEAU DES GARANTIES	
	Conventionné	Non conventionné
Prothèse dentaire non remboursée	300 % BR – SS estimée	
Implant non remboursé par la sécurité sociale	10 % PMSS par implant par bénéficiaire	
Supplément intermédiaire de bridge sur la base d'un BR de 43 €	300 % BR – SS estimée	
Gingivectomie	115 % TCSS	
Prothèses non dentaires		
Prothèse auditive adulte acceptée par la sécurité sociale	25,50 % PMSS par prothèse	
Prothèse auditive adulte refusée par la sécurité sociale	19,50 % PMSS par prothèse	
Prothèse auditive enfant acceptée par la sécurité sociale	25,50 % PMSS par prothèse	
Prothèse auditive enfant refusée par la sécurité sociale	19,50 % PMSS par prothèse	
Orthopédie et autres prothèses acceptées par la sécurité sociale	365 % BR	
Optique	Plafond : 1 paire de lunettes (verres et monture) par an par bénéficiaire	
Monture adulte	7 % PMSS par an par bénéficiaire	
Par verre adulte	100 % FR – SS, limitée à 4 % PMSS + 2 500 % BR par an par bénéficiaire	
Monture enfants (moins de 18 ans)	6 % PMSS	
Par verre enfant	100 % FR – SS, limitée à 2,5 % PMSS + 2 000 % BR par an par bénéficiaire	
Lentilles remboursées par la sécurité sociale, y compris les lentilles d'adaptation	8 % PMSS par paire	
Lentilles non remboursées et jetables	8,5 % PMSS par an par bénéficiaire	
Cure thermique acceptée par la sécurité sociale		
Frais de traitement et honoraires	20 % PMSS (21 jours maxi)	
Frais de voyages et hébergement	20 % PMSS (21 jours maxi)	
Refusée par la sécurité sociale, effectuée en France, sur accord du médecin-conseil du prestataire	15 % PMSS	
Maternité		
Chambre particulière	6 % PMSS par jour	
Forfait par enfant (y compris adoption)	20 % PMSS	
Divers		
Chirurgie de l'œil non prise en charge par la sécurité sociale	15 % PMSS par œil par an par bénéficiaire	
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale : anti-grippe saisonnière	100 % FR	
Vaccins pris en charge par la sécurité sociale	100 % FR	
Forfait actes médicaux > 91 €	100 % du forfait	
Ostéodensitométrie osseuse	2 % PMSS par an par bénéficiaire	
Contraceptifs oraux non pris en charge par la sécurité sociale	5 % PMSS par an par bénéficiaire	
Consultation diététicien, lutte obésité	3 % PMSS par an par bénéficiaire	
Substituts nicotiniques prescrits par un médecin	50 € par an par bénéficiaire	
Consultation de médecine douce (actes réalisés par des spécialistes agréés) (ostéopathie, chiropractie, acupuncture, homéopathie...)	35 € par séance avec maxi 4 séances par an par bénéficiaire	
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival	2 séances par an par bénéficiaire	

POSTE	NIVEAU DES GARANTIES	
	Conventionné	Non conventionné
Dépistage des troubles de l’audition par audiométrie tonale avec tympanométrie chez une personne de plus de 50 ans	1 dépistage/5 ans par bénéficiaire	
<p>Par dérogation pour les adultes, en cas de bris, il est accordé une paire de lunettes supplémentaire par an et par adulte, sur présentation de la facture acquittée mentionnant qu’il s’agit d’une casse et sur présentation de décompte de la sécurité sociale correspondant à cette casse. Il n’est pas appliqué de limite par an pour les enfants de moins de 16 ans.</p> <p>FR = frais réels.</p> <p>BR = base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>PMSS = plafond mensuel de sécurité sociale ; montant du PMSS au 1<sup>er</sup> janvier 2011 = 2 946 €.</p> <p>TCSS = tarif conventionné de la sécurité sociale.</p> <p>Les remboursements forfaitaires annuels ou les limites par an et par bénéficiaire sont appliqués par année civile.</p>		

Les prestations figurant dans ce tableau et n'ouvrant pas droit au remboursement de la sécurité sociale devront être négociées au cas par cas lors du dialogue compétitif avec les prestataires. Celles-ci figureront en option dans le cahier des charges. Ces options seront éventuellement levées à la notification du marché correspondant, en fonction des coûts proposés par les prestataires et des dépenses induites à la charge de Pôle emploi et des agents. Les parties à négociation se rencontreront pour décider, au cas par cas, de la levée ou non de ces options.

En tout état de cause, à l'issue de cet appel d'offres, les prestations et garanties risque par risque de ces régimes ne peuvent être moins favorables que celles dont bénéficient les agents de Pôle emploi depuis l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de Pôle emploi.

**Régime Alsace-Moselle**

Les remboursements des dépenses de soins de santé s'entendent remboursements de la sécurité sociale inclus dans la limite des frais réellement exposés.

Les sommes restant à charge de l'agent sont au minimum égales à la participation forfaitaire mentionnée à l'article L. 322-2 du code de sécurité sociale.

Dans le respect des critères fixés par décret en Conseil d'Etat conformément à l'article 57 de la loi du 13 août 2004, les majorations du ticket modérateur pour non-respect du parcours médical et non-communication du dossier médical, et plus généralement toutes les pénalités qui en découlent ne sont pas prises en charge dans le cadre de la présente garantie.

POSTE	NIVEAU DES GARANTIES	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et chirurgicale et maternité		
Frais de séjour, salle d'opération	600 % BR	100 % (FR limitée à 600 % BR)
Honoraires déclarés à la sécurité sociale, actes codifiés en K, y compris IVG		
Chambre particulière (frais hospitalisation chirurgicale)	100 % FR limitée à 6 % PMSS par jour	
Chambre particulière (frais hospitalisation médicale)	100 % FR limitée à 6 % PMSS par jour	
Forfait hospitalier	100 % du forfait	
Frais d'accompagnement	6 % PMSS par jour (enfant à charge < 14 ans ou adulte > 70 ans)	
Indemnité compensatrice d'hospitalisation accordée à partir du 8 <sup>e</sup> jour d'hospitalisation médicale ou chirurgicale dans la limite de 3 mois, à la mère ou au père de famille ayant un ou plusieurs enfants à charge de moins de 18 ans	2,50 % PMSS par jour	
Transport (remboursé par la sécurité sociale)	100 % TCSS	
Actes médicaux		
Généraliste	100 % (FR limitée à 600 % BR)	90 % (FR limitée à 600 % BR)
Spécialiste	100 % (FR limitée à 600 % BR)	90 % (FR limitée à 600 % BR)
Radiologie	100 % (FR limitée à 600 % BR)	100 % (FR limitée à 600 % BR)
Analyses acceptées par la sécurité sociale	100 % (FR limitée à 600 % BR) – SS	
Auxiliaires médicaux	200 % TCSS – SS	
Actes de spécialité effectués en externat (actes de chirurgie hors hospitalisation)	100 % (FR limitée à 600 % BR)	100 % (FR limitée à 600 % BR)
Pharmacie (remboursée par la sécurité sociale)		
– à 65 % – à 35 % – à 15 %	100 % BR	
Dentaire		
Soins dentaires (y compris inlay simple, onlay)	650 % BR	
Prothèse dentaire remboursée (y compris inlay core et clavette)	650 % BR	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	650 % BR	
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale	650 % BR – SS estimée	
Parodontologie	650 % TCSS	
Prothèse dentaire non remboursée	650 % BR – SS estimée	

POSTE	NIVEAU DES GARANTIES
Implant non remboursé par la sécurité sociale	15 % PMSS par implant par bénéficiaire
Supplément intermédiaire de bridge sur la base d'un BR de 43 €	650 % BR – SS estimée
Gingivectomie	650 % TCSS
<b>Prothèses non dentaires</b>	
Prothèse auditive adulte acceptée par la sécurité sociale	25,50 % PMSS par prothèse
Prothèse auditive adulte refusée par la sécurité sociale	19,50 % PMSS par prothèse
Prothèse auditive enfant acceptée par la sécurité sociale	25,50 % PMSS par prothèse
Prothèse auditive enfant refusée par la sécurité sociale	19,50 % PMSS par prothèse
Orthopédie et autres prothèses acceptées par la sécurité sociale	365 % BR
<b>Optique</b>	Plafond : 1 paire de lunettes (verres et monture) par an par bénéficiaire
Monture adulte	100 % FR limitée à 7 % PMSS par an par bénéficiaire
Par verre adulte	100 % FR – SS, limitée à 4 % PMSS + 2 500 % BR par an par bénéficiaire
Monture enfants (moins de 18 ans)	100 % FR limitée à 6 % PMSS
Par verre enfant	100 % FR – SS, limitée à 2,5 % PMSS + 2 000 % BR par an par bénéficiaire
Lentilles remboursées par la sécurité sociale, y compris les lentilles d'adaptation	100 % FR limitée à 8 % PMSS par paire
Lentilles non remboursées et jetables	100 % FR limitée à 8,5 % PMSS par an par bénéficiaire
<b>Cure thermique acceptée par la sécurité sociale</b>	
Frais de traitement et honoraires	23,5 % PMSS (21 jours maxi)
Frais de voyages et hébergement	
Refusée par la sécurité sociale, effectuée en France, sur accord du médecin-conseil du prestataire	17 % PMSS
<b>Maternité</b>	
Chambre particulière	100 % FR limitée à 6 % PMSS par jour
Forfait par enfant (y compris adoption)	23 % PMSS
<b>Divers</b>	
Chirurgie de l'œil non prise en charge par la sécurité sociale	20 % PMSS par œil par an par bénéficiaire
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale : anti-grippe saisonnière	100 % FR
Vaccins pris en charge par la sécurité sociale	100 % FR
Forfait actes médicaux > 91 €	100 % du forfait
Ostéodensitométrie osseuse	5 % PMSS par an par bénéficiaire
Contraceptifs oraux non pris en charge par la sécurité sociale	7 % PMSS par an par bénéficiaire
Consultation diététicien, lutte obésité	5 % PMSS par an par bénéficiaire
Substituts nicotiniques prescrits par un médecin	50 € par an par bénéficiaire
Consultation de médecine douce (actes réalisés par des spécialistes agréés) (ostéopathie, chiropractie, acupuncture, homéopathie...)	45 € par séance avec maxi 4 séances par an par bénéficiaire
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival	2 séances par an par bénéficiaire
Dépistage des troubles de l'audition par audiométrie tonale avec tympanométrie chez une personne de plus de 50 ans	1 dépistage/5 ans par bénéficiaire



POSTE	NIVEAU DES GARANTIES
<p>Par dérogation pour les adultes, en cas de bris, il est accordé une paire de lunettes supplémentaire par an et par adulte, sur présentation de la facture acquittée mentionnant qu'il s'agit d'une casse et sur présentation de décompte de la sécurité sociale correspondant à cette casse. Il n'est pas appliqué de limite par an pour les enfants de moins de 16 ans.</p> <p>FR = frais réels.</p> <p>BR = base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>PMSS = plafond mensuel de sécurité sociale ; montant du PMSS au 1<sup>er</sup> janvier 2011 = 2 946 €.</p> <p>TCSS = tarif conventionné de la sécurité sociale.</p> <p>Les remboursements forfaitaires annuels ou les limites par an et par bénéficiaire sont appliqués par année civile.</p>	

Les prestations figurant dans ce tableau et n'ouvrant pas droit au remboursement de la sécurité sociale devront être négociées au cas par cas lors du dialogue compétitif avec les prestataires. Celles-ci figureront en option dans le cahier des charges. Ces options seront éventuellement levées à la notification du marché correspondant, en fonction des coûts proposés par les prestataires et des dépenses induites à la charge de Pôle emploi et des agents. Les parties à négociation se rencontreront pour décider, au cas par cas, de la levée ou non de ces options.

En tout état de cause, à l'issue de cet appel d'offres, les prestations et garanties risque par risque de ces régimes ne peuvent être moins favorables que celles dont bénéficient les agents de Pôle emploi depuis l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de Pôle emploi.

**ANNEXE II**  
**RÉGIME DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE**

	PROPOSITION RÉGIME À OPTIONS			
	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
<b>Capitaux décès</b>				
Célibataire, veuf, divorcé, séparé sans enfant	250 % TABC	250 % TABC	250 % TABC	250 % TABC
Conjoint, concubin, Pacs, union libre sans enfant	400 % TABC	400 % TABC	150 % TABC	150 % TABC
Majoration par personne à charge	135 % TABC	0 % TABC	135 % TABC	0 % TABC
<b>Rente d'éducation</b>				
Enfants jusqu'à 16 ans révolus	Néant	15 % TABC	Néant	15 % TABC
Enfants de 17 ans et, si étude, de 18 à 26 ans	Néant	20 % TABC	Néant	20 % TABC
Rente orphelin	Néant	100 % rente éducation	Néant	100 % rente éducation
<b>Rente conjoint</b>				
Viagère (y compris majoration familiale jusqu'à 2 enfants à charge)	Néant	Néant	0,50 % TABC* (65 – x)	0,50 % TABC* (65 – x)
Majoration familiale/enfant à charge à partir du 3 <sup>e</sup>	Néant	Néant	10 % de la rente viagère	10 % de la rente viagère
Temporaire (jusqu'à réversion retraite complémentaire)	Néant	Néant	0,25 % TABC* (x – 25)	0,25 % TABC* (x – 25)
<b>Garanties annexes décès</b>				
Capital supplémentaire décès accidentel	100 % TABC + 30 % majoration pour personne à charge	100 % TABC + 30 % majoration pour personne à charge	100 % TABC + 30 % majoration pour personne à charge	100 % TABC + 30 % majoration pour personne à charge
Décès postérieur conjoint (double effet)	50 % cap. décès option 1	50 % cap. décès option 1	50 % cap. décès option 1	50 % cap. décès option 1
Prédéces conjoint/enfant	200 % PMSS	200 % PMSS	200 % PMSS	200 % PMSS
Invalidité absolue et définitive (IAD 3 <sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale)	100 % cap. décès option 1 + 100 % TABC si non marié	100 % cap. décès option 1 + 100 % TABC si non marié	100 % cap. décès option 1 + 100 % TABC si non marié	100 % cap. décès option 1 + 100 % TABC si non marié

	PROPOSITION RÉGIME À OPTIONS			
	Option 1	Option 2	Option 3	Option 4
<b>Arrêt de travail</b> En relais et complément Pôle emploi/sécurité sociale/ autres prestations Incapacité de travail (cf § 4.5) Invalidité catégorie 1 Invalidité catégories 2 et 3	100 % salaire net 48 % TABC 80 % TABC	100 % salaire net 48 % TABC 80 % TABC	100 % salaire net 48 % TABC 80 % TABC	100 % salaire net 48 % TABC 80 % TABC
TABC = rémunération brute annuelle totale de l'agent. PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale.				

Brochure n° 3136

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1480. – JOURNALISTES**

---

Brochure n° 3291

**Conventions collectives nationales**  
**PRESSE HEBDOMADAIRE RÉGIONALE**  
IDCC : 1563. – **Cadres**  
IDCC : 1281. – **Employés**

---

**ACCORD DU 21 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT**  
**AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2011**  
NOR : ASET1150610M  
IDCC : 1281, 1480, 1563

---

Entre :

La FPPR,

D'une part, et

Le SNJ ;

La F3C CFDT ;

Le SPEP CFE-CGC ;

L'USJ CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique sur l'année 2010 et compte tenu des perspectives pour 2011, les barèmes de salaires des employés, journalistes et cadres de la presse périodique régionale sont augmentés de 1,50 % au 1<sup>er</sup> février 2011, ce qui donne la valeur du point suivante :

- journalistes : 11,74 € bruts ;
- employés : 12,64 € bruts ;
- cadres : 11,67 € bruts.

Une réunion paritaire se déroulera en septembre 2011 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Fait à Paris, le 21 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

AVENANT DU 28 JANVIER 2011  
À L'ACCORD DU 5 MARS 2002 RELATIF À LA REPRISE DU PERSONNEL

NOR : ASET1150602M

IDCC : 1351

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est conclu en vue de conserver les effectifs qualifiés et de préserver l'emploi des salariés dans la profession à l'occasion d'un changement de prestataire.

A cet effet, les signataires ont élaboré ci-après les conditions de transfert du personnel qui s'imposent à l'entreprise entrante (nouveau titulaire du marché), à l'entreprise sortante (ancien titulaire du marché) et à l'ensemble du personnel concerné tel que défini ci-après.

Il est expressément entendu que cet accord emporte ainsi révision des accords conclus les 18 octobre 1995 et 5 mars 2002 auxquels il se substitue intégralement à compter de la date fixée à l'article 7 du présent accord. Il ne s'inscrit ni dans le cadre de l'article 1224-1 du code du travail ni dans celui d'une application volontaire de cet article mais exclusivement dans le cadre d'un transfert de marché d'un prestataire à un autre.

La mise en œuvre de cet accord devra intervenir dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles organisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que de celles interdisant la discrimination syndicale et toutes autres formes de discrimination.

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

*Champ d'application*

Pour la compréhension des dispositions du présent accord, il est expressément convenu que par les termes de « périmètre sortant », il faut entendre à la fois le volume de prestations et la configuration des métiers, emplois, qualifications de l'ensemble des effectifs réalisant celles-ci, tels que ces deux éléments conjugués existaient précédemment à la consultation en vue du renouvellement du prestataire.

Les dispositions du présent accord s'appliquent d'une part, à l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité et d'autre part, à l'ensemble de leurs salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, affectés sur le périmètre sortant.

L'ensemble des marchés est concerné :

- qu'ils soient publics ou privés ;
- qu'ils soient exécutés dans le cadre d'un contrat écrit ou de fait ;
- que les entreprises prestataires de sécurité « entrantes » et « sortantes » soient contractuellement liées soit directement au client utilisateur final des prestations, soit à une entreprise intermédiaire de type notamment « facility management » ou multiservices ou contrat de gestion.

Les dispositions du présent accord s'appliquent également quelle que soit la partie à l'origine de la rupture de la relation contractuelle (client ou prestataire).

La reprise du personnel des services internes du client n'est pas régie par le présent accord, ces salariés concernés étant régis par leur convention collective de rattachement.

## **Article 2**

### *Principes et modalités de transfert*

#### **Article 2.1**

##### *Modalités générales d'information*

Dès qu'elle est informée par écrit de la reprise d'un marché et au plus tard dans les 5 jours ouvrables, l'entreprise entrante le notifie à l'entreprise sortante par lettre recommandée avec avis de réception, copie de l'écrit étant joint.

#### **Article 2.2**

##### *Conditions de transfert*

Sont transférables, dans les limites précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> qui remplissent les conditions suivantes à la date du transfert effectif :

- disposer des documents d'identité et d'autorisation de travail en cours de validité, requis par la réglementation en vigueur ;
- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de l'aptitude professionnelle démontrée par la détention d'un titre ou par la conformité aux conditions d'expérience acquise en application des dispositions réglementaires en vigueur ;
- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de la carte professionnelle délivrée par la préfecture ou du récépissé attestant de la demande de carte professionnelle ;
- justifier des formations réglementairement requises dans le périmètre sortant et être à jour des éventuels recyclages nécessaires, pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du site (notamment, par exemple : SSIAP, sûreté aéroportuaire, etc.) ;
- effectuer plus de 50 % de son temps de travail sur le périmètre sortant – ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel – cette condition étant appréciée sur les 9 derniers mois qui précèdent le transfert. Dans cette hypothèse, l'entreprise entrante doit proposer au salarié transféré un volume horaire au moins équivalent à la globalité de son horaire précédent effectué sur le périmètre sortant objet du transfert ;
- à la date du transfert, avoir effectivement accompli au moins 900 heures de vacation sur le périmètre sortant au cours des 9 mois précédents ; cette condition doit s'apprécier au prorata pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ou effectuant plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant. Pour tous les représentants du personnel affectés sur le périmètre sortant, les heures consacrées à l'exercice de leurs mandats électifs ou désignatifs sont considérées comme des heures de vacation sur le site concerné pour le calcul des 900 heures ou de la durée calculée au prorata ;
- être titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait lui-même aux conditions de transfert ;
- ne pas être dans une situation de préavis exécuté ou pas ;
- ne pas avoir été reconnu médicalement inapte à tenir le poste.

Les salariés ne satisfaisant pas à l'intégralité des conditions énoncées ci-dessus sont exclus de la liste des salariés transférables et restent salariés de l'entreprise sortante.

Les salariés ne satisfaisant pas à la condition spécifique de formation réglementaire visée ci-dessus doivent être reclassés au sein de l'entreprise sortante en leur conservant les mêmes classification et rémunération ainsi qu'en leur dispensant les formations dont l'absence a fait obstacle à leur transférabilité.

Les contrats liés à la formation professionnelle du type contrat de qualification, d'alternance, etc. (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée) sont exclus du champ d'application du présent accord. Ces contrats demeurent soumis aux lois et règlements qui les régissent.

#### **Article 2.3**

##### *Modalités de transfert des salariés*

#### **Article 2.3.1**

##### *Obligations à la charge de l'entreprise sortante*

Dans les 10 jours ouvrables à compter de la date où l'entreprise entrante s'est fait connaître, l'entreprise sortante adresse par courrier recommandé à l'entreprise entrante la liste du personnel transférable selon les critères visés à l'article 2.2 ci-dessus.

En parallèle, l'entreprise sortante adresse aux salariés concernés un courrier les informant qu'ils sont susceptibles d'être transférés. Ce courrier doit obligatoirement mentionner la date à laquelle l'entreprise entrante s'est fait connaître à l'entreprise sortante ainsi que la date prévisionnelle du transfert. Elle informe également par courrier le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, de ce transfert ainsi que des dates précédemment mentionnées, en y joignant copie du courrier de l'entreprise entrante et en lui communiquant les éléments permettant de circonscrire le périmètre sortant en termes d'effectifs.

Passé le délai de 10 jours et après mise en demeure par l'entreprise entrante par lettre recommandée avec avis de réception, restée sans suite dans les 48 heures ouvrables, celle-ci pourra refuser de reprendre le personnel qui restera alors au sein de l'entreprise sortante.

Cette liste, établie conformément au modèle en annexe sera transmise concomitamment sous format papier et électronique accompagnée pour chacun des salariés concernés :

- d'une copie de la pièce d'identité du salarié ;
- de son numéro de carte professionnelle ou, à défaut, du numéro de récépissé de demande de carte professionnelle ;
- d'une copie du contrat de travail et de ses avenants ;
- d'une copie des 9 derniers bulletins de paie ;
- d'une copie des plannings individuels des 9 derniers mois ou de tous autres éléments démontrant l'affectation au périmètre sortant sur cette période ;
- copie des diplômes et certificats nécessaires à l'exercice de l'emploi dans le périmètre sortant ;
- copie du dernier avis d'aptitude de la médecine du travail.

A cette occasion, l'entreprise sortante communique également à l'entreprise entrante la liste des salariés absents en précisant pour chacun d'eux la nature de l'absence et, le cas échéant – notamment celui des absences pour congés – la date prévue de retour.

L'entreprise entrante accuse réception de cette liste et des pièces jointes dans les 5 jours ouvrables suivant la réception en mentionnant avec précision les pièces éventuellement manquantes. L'entreprise sortante transmet par tous moyens, y compris électroniques, les pièces manquantes dans les 48 heures ouvrables.

A défaut de transmission dans les délais de l'intégralité des éléments énumérés ci-dessus pour un salarié donné, l'entreprise entrante pourra refuser le transfert de ce salarié, que l'entreprise sortante devra reclasser en lui conservant les mêmes classification et rémunération.

A compter de la notification par l'entreprise entrante prévue à l'article 2.1, l'entreprise sortante s'interdit, pour les salariés transférables, de procéder à une quelconque modification contractuelle et notamment concernant des éléments de statut et de rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

### **Article 2.3.2**

#### *Obligations à la charge de l'entreprise entrante, hors transferts de marchés dans l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire régie par l'annexe VIII de la présente convention collective nationale*

La liste des salariés que l'entreprise entrante doit obligatoirement reprendre, est constituée :

- d'une part, de 100 % des salariés figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante qui remplissent les conditions de transfert fixées à l'article 2.2 et justifient en même temps d'une ancienneté contractuelle de 4 ans ou plus. Les conditions d'ancienneté sont appréciées à compter de la date du transfert effectif des personnels transférables ;
- d'autre part, de 85 %, arrondis à l'unité inférieure, des salariés transférables au sens de l'article 2.2 mais qui ne remplissent pas cette condition de 4 ans d'ancienneté contractuelle.

Pour le seul calcul de l'effectif transférable, il est précisé que, lorsqu'un salarié en CDI en absence est temporairement remplacé par un salarié en CDD, il n'est pris en compte qu'une seule unité de salarié.

Ces pourcentages et plus généralement les obligations de reprise du personnel dans les conditions du présent accord s'appliquent au périmètre sortant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, c'est-à-dire sans qu'il y ait lieu de prendre en compte une éventuelle modification du volume ou des qualifications professionnelles requises au sein du périmètre entrant.

Dans un délai de 8 jours ouvrables maximum à compter de la réception des dossiers complets des personnes figurant sur la liste des personnels transférables, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante, par lettre recommandée avec avis de réception, la liste du personnel qu'elle se propose de reprendre.

### **Article 2.3.3**

#### *Obligations à la charge de l'entreprise entrante pour les reprises de marché dans l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire régie par l'annexe VIII de la convention collective nationale*

La liste des salariés que l'entreprise entrante doit reprendre est constituée obligatoirement de 100 % des salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> et transférables au sens de l'article 2.2 ci-dessus, dans la limite de 100 % du besoin défini dans le contrat liant l'entreprise entrante et son client.

Dans la seule hypothèse où ce besoin serait inférieur au volume d'effectifs transférables calculé sur la base du périmètre sortant, tel que précédemment défini, l'entreprise entrante devra mettre en œuvre un processus d'entretiens dans les conditions ci-après :

- dans un délai de 10 jours ouvrables maximum à compter de la réception des dossiers complets des personnes figurant sur la liste des personnels transférables, l'entreprise entrante convoque les salariés à un entretien individuel par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;

- cet entretien interviendra dans les 10 jours ouvrables suivant la première présentation de la lettre. Les salariés empêchés pour une cause de maladie ou d'accident du travail ou d'évènement familial légal ou conventionnel, qui surviendrait notamment après la communication par l'entreprise entrante de la date fixée pour l'entretien et qui, sans s'être préalablement manifestés ne se seront pas présentés à l'entretien, devront justifier de leur absence sous un délai de 24 heures après cette date ;
- à l'issue de ce délai et faute d'avoir justifié cette absence, ils seront exclus de la liste du personnel transférable ;
- à compter du dernier de ces entretiens individuels, dans un délai maximum de 3 jours ouvrables, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante la liste du personnel qu'elle se propose de reprendre par lettre recommandée avec avis de réception.

Pour le seul calcul de l'effectif transférable, il est précisé que lorsqu'un salarié en CDI en absence est temporairement remplacé par un salarié en CDD, il n'est pris en compte qu'une seule unité de salarié.

### **Article 3**

#### *Modalités de transfert du contrat de travail*

#### **Article 3.1**

##### *Obligations à la charge de l'entreprise entrante*

##### **Article 3.1.1**

###### *Reprise du contrat*

Concomitamment à l'envoi à l'entreprise sortante de la liste des salariés repris, l'entreprise entrante notifiera à chacun d'eux, par un courrier recommandé avec avis de réception ou remis en main propre contre décharge, son transfert en son sein. Elle établira un avenant au contrat de travail dans lequel elle mentionnera le changement d'employeur et reprendra l'ensemble des clauses contractuelles qui lui seront applicables sous réserve du respect des dispositions de l'article 3.1.2 ci-après. L'avenant au contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent prend fin au jour du retour à son poste du salarié remplacé.

En cas d'affectation partielle au périmètre sortant (égale ou supérieure à 50 %, conformément à la condition prévue à l'article 2.2 ci-dessus), le contrat est repris par l'entreprise entrante avec un volume horaire au moins équivalent à la globalité de son horaire précédent effectué sur le périmètre sortant objet du transfert.

Dans le cas où la disposition ci-dessus ne pourrait être respectée du fait de l'annonce tardive de la décision de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise entrante devra remettre au salarié son avenant au contrat de travail au plus tard 8 jours ouvrables après le début effectif des prestations.

##### **Article 3.1.2**

###### *Éléments contractuels transférés*

Dans l'avenant au contrat de travail prévu à l'article 3.1.1 ci-dessus, l'entreprise entrante doit obligatoirement mentionner la reprise des éléments suivants :

- l'ancienneté acquise avec le rappel de la date d'ancienneté contractuelle ;
- les niveau, échelon, coefficient et emploi constituant la classification ;
- le salaire de base et des primes constantes soumises à cotisation, payées chaque mois et figurant sur les 9 derniers bulletins de paie ainsi que les éventuels éléments bruts de rémunération contractuels à l'exclusion de ceux ayant le même objet déjà pris en charge sous une autre forme par l'entreprise entrante ;
- le salarié transféré aura droit à un congé sans solde équivalent aux droits acquis à la date du transfert et pris conformément aux dispositions légales régissant les conditions de départ en congé payé. Dans le cas où des dates de congés auraient déjà été convenues avec l'entreprise sortante, l'entreprise entrante devra accorder le congé sans solde dans le respect de ces dates. Il ne pourra être demandé au salarié concerné de « récupérer » les heures de congés sans solde (c'est-à-dire d'accomplir ultérieurement un nombre équivalent d'heures de travail effectif en compensation), ces heures devant être intégrées dans le temps de travail contractuel dû par ce salarié au sein de l'entreprise entrante et ce, quels que soient le mode et la périodicité du décompte du temps de travail en vigueur dans cette entreprise.

Le personnel bénéficie des accords collectifs et des régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se substituent à ceux de l'entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

Les autres éléments de salaire non soumis à cotisations sociales ne sont pas repris, sauf ceux prévus par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Les usages et accords collectifs de l'entreprise entrante bénéficieront aux salariés transférés. Les usages collectifs ou autres avantages individuels en vigueur au sein de l'entreprise sortante ne sont pas transférés.

### **Article 3.2**

#### *Obligations à la charge de l'entreprise sortante*

Sur la base d'un arrêté de comptes qu'elle établit, l'entreprise sortante règle au salarié toute rémunération (congés payés acquis et en cours, solde des primes dues quelles qu'elles soient, heures supplémentaires, heures complémentaires) et plus généralement toutes indemnités, quelle qu'en soit la nature, acquises au moment du transfert.



Cet arrêté de compte précisera également le nombre de jours de congés acquis détaillés par période de référence. Elle délivre également un certificat de travail et toutes attestations (formation initiale, formation qualifiante, etc.).

Postérieurement à la fourniture des éléments énoncés à l'article 2.3.1 ci-dessus, mais au plus tard dans les 30 jours suivant le jour du transfert effectif du salarié, l'entreprise sortante doit fournir à l'entreprise entrante :

- une copie de l'état des droits acquis au titre du DIF ;
- une copie des éventuelles demandes de congés payés déposées dans les conditions prévues par le code du travail ;
- une copie des bulletins de paie établis depuis la notification de l'entreprise entrante prévue à l'article 2.1 ;
- un duplicata du certificat de travail.

Tout litige portant sur la période précédant le transfert est de la responsabilité de l'entreprise sortante.

#### **Article 4**

##### *Conditions de transfert des salariés protégés*

Les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel devront bénéficier des dispositions légales applicables en matière de protection et de transfert de contrat de travail.

L'entreprise sortante joindra la copie de l'autorisation de transfert des salariés concernés. Dans l'attente de la décision, les salariés concernés restent salariés de l'entreprise sortante.

Le sort des mandats des salariés protégés est régi conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 5**

##### *Dérogations au présent accord*

Les dispositions du présent accord constituant un socle conventionnel *a minima*, aucun accord de groupe, d'entreprise ni d'établissement ne pourra y déroger, si ce n'est dans un sens plus favorable apprécié au niveau de chaque dérogation à l'une de ces dispositions.

#### **Article 6**

##### *Comité de conciliation*

En cas de litige entre deux employeurs pour l'application du présent accord, le comité de conciliation, créé sous l'égide des instances syndicales signataires représentant les employeurs, sera chargé d'établir une recommandation.

Le comité pourra prendre l'avis des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

Il devra rendre sa recommandation dans un délai de 1 mois suivant sa saisine.

#### **Article 7**

##### *Date d'entrée en vigueur. – Durée de l'accord, révision et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à tout changement effectif de prestataire intervenant à compter du 1<sup>er</sup> jour du 2<sup>e</sup> mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou plusieurs organisations signataires, ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire du présent accord a la faculté de le dénoncer, en tout ou partie, à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'accord continuera de s'appliquer pendant une période d'une année courant à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution ou, si la dénonciation émane d'une partie des organisations signataires, en réviser les modalités de mise en œuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

#### **Article 8**

##### *Dépôt et procédure d'extension*

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par l'article D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 28 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SNES ;

USP ;

SESA.

**Syndicat de salariés :**

FEETS FO.

# ANNEXE

Coordonnées du salarié						
Nom Prénom Sexe Date de naissance N° Voie Code postal Ville Tél.						
Aptitude à exercer						
Nationalité Titre valant autorisation de travail Date limite de validité N° de carte professionnelle ou réceptionné Date limite de validité Agrément art. L. 282-8 CAC (annexe VIII) Date limite de validité Aptitude professionnelle Formation complémentaire obligatoire * Formation continue (recyclages) Type de contrat **						
Emploi, statuts, éléments de rémunération						
Date d'ancienneté contractuelle Site Ancienneté sur le site						

Statut *** Emploi									
Base horaire Coefficient Niveau Echelon Salaire brut mensuel de base Primes brutes constantes sur les 9 derniers mois									
Salarié en arrêt de travail à la date des formalités									
Type d'arrêt Date début Date prévue de reprise									
CP									
CP restant dus									
CP posés à effet postérieur à la date de transfert									
Date de début Date de fin									
* Ex. : module CPS (ou équivalence) pour sûreté aéroportuaire. ** CDI ou CDD de remplacement. *** 1 = employé ; 2 = AM ; 3 = cadre.									

Brochure n° 3340

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1942. – TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHÉTIQUES**  
**ET PRODUITS ASSIMILÉS**

**ACCORD DU 16 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150603M  
IDCC : 1942

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

**1. Salaires minima garantis**

Les salaires mensuels minima garantis, fixés sur une base 35 heures par semaine ou 152,19 heures par mois, sont augmentés au 1<sup>er</sup> mars 2011, puis au 1<sup>er</sup> septembre 2011, et fixés comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL GARANTI	
	Au 1 <sup>er</sup> mars 2011	Au 1 <sup>er</sup> septembre 2011
200	1 372	1 380
210	1 372	1 380
225	1 375	1 383
240	1 378	1 386
255	1 381	1 389
270	1 390	1 398
285	1 399	1 407
300	1 409	1 417
315	1 425	1 434
330	1 448	1 457
345	1 537	1 546
360	1 643	1 653
375	1 751	1 762
390	1 856	1 867
405	2 001	2 013
420	2 145	2 158
435	2 292	2 306
450	2 442	2 457
500	2 798	2 815
600	3 524	3 545
700	4 429	4 456
800	5 515	5 548

## 2. Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures par semaine) est fixée à 16 496 € pour l'année 2011 (vérification à faire au 31 décembre 2011).

## 3. Rémunération garantie annuelle

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures par semaine) sont fixées à :

*(En euros.)*

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ	RÉMUNÉRATION GARANTIE ANNUELLE	
	Année 2010	Année 2011 (*)
B	16 230	16 496
C	16 300	16 593
D	16 831	17 134
E	17 936	18 259
F	21 358	21 742
G	23 759	24 187
H	28 479	28 992
(*) Vérification à faire au 31 décembre 2011.		

## 4. Indemnité journalière de panier

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 6,23 €.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011, l'indemnité journalière de panier de nuit est fixée à 6,27 €.

### Article 2

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension et d'un dépôt conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Fait à Clichy, le 16 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisation patronale :

SFTAS.

#### Syndicats de salariés :

FCMTE CFTC ;

FC CFE-CGC.

Brochure n° 3005-II

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

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2010  
DE LA FNSCBA CGT À L'ACCORD DU 30 JUIN 2010 RELATIF À L'ABONDEMENT ET À LA PRIME

NOR : ASET1150605M  
IDCC : 1702

---

Montreuil, le 1<sup>er</sup> octobre 2010.

*La fédération nationale des salariés de la construction, bois, ameublement CGT, case 413, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, 127, rue de Grenelle, 75007 Paris.*

Monsieur,

Après avoir débattu lors de notre commission exécutive du 27 septembre dernier, la FNSCBA CGT a décidé d'adhérer à l'accord collectif national du 30 juin 2010, instituant un abondement et une prime pour certains salariés ne remplissant pas les conditions pour bénéficier de l'assurance chômage.

Vous trouverez ci-joint une copie de l'accord précité.

Vous en souhaitant bonne réception,

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

*Le secrétaire fédéral.*

Brochure n° 3308

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2270. – UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 5 OCTOBRE 2010  
DE LA FÉDÉRATION SUD SANTÉ-SOCIAUX  
À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1150627M  
IDCC : 2270

Paris, le 5 octobre 2010.

*La fédération Sud santé sociaux, Solidaires-unitaires-démocratiques, 70, rue Philippe-de-Girard, 75018 Paris, à l'association des employeurs des universités et instituts catholiques de France, 21, rue d'Assas, 75006 Paris.*

Monseigneur,

Par la présente, en application de l'article 51.4 de la convention collective nationale des universités catholiques de France, nous vous serions reconnaissants de bien vouloir prendre acte de notre adhésion à ladite convention collective.

Recevez, Monseigneur, nos sincères salutations.

*Sud Solidaires.*



Brochure n° 3079

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 669. – INDUSTRIES DE FABRICATION**  
**MÉCANIQUE DU VERRE**

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

NOR : ASET1150615M  
IDCC : 669

Entre :

La FCSIV ;  
La CSVN ;  
La CSFVP ;  
La CSVT ;  
La CSVS,

D'une part, et

La FCE CFDT ;  
La FCMTE CFTC ;  
La FCC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Appointements mensuels garantis*

Les appointements mensuels garantis (AMG) sont revalorisés comme défini dans l'annexe jointe.

Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires, et des primes d'ancienneté ;
- primes constituant un élément prévisible d'appointement, à savoir la partie fixe ou plancher notamment des primes de rendement individuelles, des primes de rendement collectives dans la limite de 1,5 % du salaire de base, des primes sectorielles, des primes de production, des primes de productivité et à l'exclusion des primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats. Ces primes ne seront plus prises en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

**Article 2**

*Salaire minimal professionnel (SMP)*

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,317 € au 1<sup>er</sup> mars 2011 et à 4,334 € au 1<sup>er</sup> juillet 2011.

**Article 3**

*Revalorisation annuelle*

L'évolution des appointements mensuels garantis et du SMP fera l'objet de négociations dans le cadre des dispositions relatives à la négociation annuelle de branche sur les salaires.

La prochaine réunion de négociation aura lieu au début de l'année 2012 une fois le nouveau montant du Smic connu.

#### **Article 4**

##### *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 11 octobre 2007, un document de type « bilan de branche » a été remis à la disposition des organisations syndicales préalablement à cette réunion paritaire « salaires ».

De ces documents, les parties ont dressé un constat de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, à savoir que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'étaient réduits entre 2008 et 2009.

Les parties réaffirment leur volonté de continuer à réduire ces écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à situation égale, afin de les supprimer.

#### **Article 5**

##### *Modalités d'application*

Si des nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, postérieures à l'application du présent accord, étant de nature à remettre en cause l'équilibre dudit accord, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir ces nouvelles dispositions sur le présent accord.

#### **Article 6**

##### *Prévoyance*

Les parties signataires conviennent d'engager sur 2011 des négociations de branche pour la mise en place d'une couverture prévoyance.

#### **Article 7**

##### *Révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

La valeur du premier coefficient sera toujours au moins égale à celle du Smic.

#### **Article 8**

##### *Dénonciation et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de 3 mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231 du code du travail. A défaut de la conclusion d'un nouvel accord collectif, les dispositions du présent texte resteront applicables pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du préavis.

#### **Article 9**

##### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail au service des relations et des conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 10**

##### *Extension*

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

#### **Article 11**

##### *Date d'application*

Cet accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

Fait à Paris, le 24 février 2011.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## Appointements mensuels garantis

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT GARANTI	
	Au 1 <sup>er</sup> mars 2011 SMP = 4,317	Au 1 <sup>er</sup> juillet 2011 SMP = 4,334
125	1 365,00	1 365,00
135	1 367,13	1 372,60
145	1 373,36	1 378,85
155	1 384,66	1 390,19
165	1 396,98	1 402,57
180	1 411,83	1 417,48
190	1 435,40	1 441,15
200	1 495,98	1 501,96
215	1 591,00	1 597,37
230	1 686,04	1 692,79
250	1 812,75	1 820,00
270	1 939,46	1 947,22
290	2 066,17	2 074,43
315	2 224,55	2 233,44
345	2 414,61	2 424,27
375	2 604,68	2 615,10
390	2 699,71	2 710,51
410	2 826,42	2 837,72
450	3 079,84	3 092,16
550	3 713,38	3 728,24
660	4 410,27	4 427,91
880	5 804,07	5 827,29

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° 2011/19

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 49 du 1<sup>er</sup> février 2011 .....</b>	<b>99</b>
<b>Exploitations agricoles (Var) : avenant du 6 janvier 2011.....</b>	<b>105</b>
<b>Exploitations de polyculture, d'élevage, CUMA et cultures spécialisées (Haute-Marne) : avenant n° 29 du 11 janvier 2011.....</b>	<b>112</b>

**Convention collective**

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX  
(Basse-Normandie)  
(19 décembre 1989)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1990,  
*Journal officiel* du 30 août 1990)

**AVENANT N° 49 DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2011**

NOR : AGRS1197063M

IDCC : 8252

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

L'UR FGA CFDT de Basse-Normandie ;

L'UR des syndicats FO de Basse-Normandie ;

L'UR des syndicats chrétiens CFTC de Basse-Normandie ;

L'UNSA2A ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 19 « Calcul des salaires » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 19

*Classification des emplois et calcul des salaires*

Les emplois des salariés concernés par le champ d'application professionnel défini à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail sont définis à l'annexe I intitulée « Classification des emplois ». »

**Article 2**

Les dispositions de l'annexe I sont supprimées et remplacées par une nouvelle annexe I fixant les dispositions suivantes :

**Article 3**

Les salaires minimaux conventionnels sont fixés, pour chaque emploi, en fonction du niveau, de l'échelon et du coefficient attribués à cet emploi et figure à l'annexe II de la présente convention collective.

# ANNEXE

EMPLOI	MÉTIER	ÉCHELON	Emplois techniques	
Niveau I  Emplois exécutants	Manœuvre  Tâches d'exécution simples, salariés exécutant des travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières.	I	Cet emploi fait référence à des tâches répétitives et d'exécution facilement reproductibles après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel, la conduite d'un tracteur agricole mais ne permet pas la conduite d'engins spécialisés. Cet échelon est applicable pendant une période de 6 mois maximum.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.
			Cet emploi fait référence, après un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise du savoir-faire, à des tâches sans difficulté particulière, ne demandant que peu d'initiative. Ces tâches sont exécutées en accord avec des consignes précises sous surveillance d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, ne correspond à aucun référentiel de formation, il fait appel à des tâches simples de répétition facilement reproductibles.
Niveau II  Emplois spécialisés	Conducteur  Après un temps d'adaptation ou d'expérience dans l'entreprise ou dans la branche, il sera capable dans le cadre des consignes données par son supérieur hiérarchique, de réaliser les différentes tâches du métier avec un souci d'hygiène, de sécurité, de respect de la qualité et de l'environnement. Il devra rédiger des bons de travaux. Ce professionnel aura pour rôle de conduire mais aussi d'effectuer l'entretien courant des engins, il aura les connaissances suffisantes pour procéder aux vérifications élémentaires.  Mécanicien  Il sera capable de réparer et entretenir une grande diversité d'engins et matériels agricoles : tracteurs, moissonneuses batteuses, épandeurs, pulvérisateurs,...	I	Cet emploi fait référence, selon une bonne maîtrise des savoir-faire, à des tâches d'exécution plus complexes. Pour les emplois techniques, afin d'accomplir ces tâches, cela nécessite l'utilisation de machines pré-réglées ou à réglage simple. Le titulaire a la responsabilité de leur entretien courant et doit pouvoir détecter des anomalies et incidents ainsi que donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent. Ce type de fonction peut amener le titulaire à conduire des tracteurs et des engins à moteur. Ces tâches sont exécutées à partir de consignes précises et/ou sous surveillance discontinue.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, correspond aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle agricole production agricole ou CAPA agroéquipements.
			II	Même référentiel que l'échelon I avec la possibilité de participer à des travaux plus complexes sous surveillance d'un salarié qualifié. Il aura pour tâche de détecter et remédier aux pannes élémentaires sur des engins et matériels agricoles : tracteurs, moissonneuses batteuses, épandeurs, pulvérisateurs...

EMPLOI	MÉTIER	ÉCHELON		
Niveau III Emplois qualifiés	<p>Conducteur ou mécanicien qualifié</p> <p>Le conducteur/mécanicien conduit des engins agricoles et/ou effectue la mécanique d'entretien courante des engins et matériels agricoles. Il doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– effectuer les opérations de manutention et de transport de produits, de matériels ;</li> <li>– entretenir et régler les engins à moteur et/ou procéder aux essais et à la mise au point des matériels agricoles ;</li> <li>– consigner les interventions dans un carnet de bord pour en rendre compte ;</li> <li>– rédiger des bons de travaux ;</li> <li>– conduire les engins pour la réalisation des tâches demandées.</li> </ul>	I	<p>Cet emploi fait référence à des opérations qualifiées suivant des instructions données. Faisant preuve d'initiative, il est responsable de la bonne exécution de son travail.</p> <p>S'appuyant sur ses connaissances et son expérience, il est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents et traiter les cultures.</p>	L'échelon de ce niveau correspond au baccalauréat professionnel agroéquipement.
Niveau IV Emplois hautement qualifiés	<p>Conducteur ou mécanicien hautement qualifié</p> <p>Il exécute des opérations très qualifiées suivant des consignes précises, soit des instructions générales comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction des objectifs à atteindre. Il est généralement concerné par la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations.</p> <p>Cela implique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires ;</li> <li>– savoir apprécier les mesures individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application, promouvoir la sécurité à tous les niveaux.</li> </ul>	II	<p>Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large où il a en charge l'organisation et l'exécution des travaux suivant des instructions données. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux.</p>	L'échelon de ce niveau correspond au baccalauréat professionnel agroéquipement ou justifiant d'une expérience professionnelle correspondante.
		I	<p>Cet emploi fait référence à des opérations très qualifiées telles que la participation à certaines décisions techniques, le diagnostic, l'observation et l'appréciation de l'état des cultures et des matériels afin d'en rendre compte à son supérieur hiérarchique et de prendre les mesures d'urgence nécessaires.</p> <p>Suivant des directives générales, il assume l'exécution des opérations qui demandent une connaissance et une expérience éprouvées en la matière.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agroéquipement ou baccalauréat professionnel.
		II	<p>Même référentiel que l'échelon I avec, ponctuellement, la possibilité, en l'absence d'un supérieur hiérarchique, de prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.</p>	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du brevet de technicien agroéquipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles ou justifiant d'une expérience professionnelle correspondante.



EMPLOI	MÉTIER	ÉCHELON	
Niveau V Technicien, agent de maîtrise	Technicien chef d'équipe / technicien agent de maîtrise Il est responsable de l'avancement et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux : – planifier et organiser les travaux, assurer la mise en œuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté ; – assurer la gestion des risques et la maintenance du matériel ; – gérer les risques du chantier, inter chantiers et ateliers, assurer la maintenance et l'entretien des matériels et prendre en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative.	I	Emploi comportant l'exercice d'animation sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives précises soit de l'employeur, soit d'un cadre, il a une autonomie dans l'organisation du travail. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe dont il rend compte à son supérieur hiérarchique.
		II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large avec la possibilité de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux sous le contrôle de sa hiérarchie.
Niveau VI Cadres	Cadre gestionnaire D'une façon permanente, il est chargé de surveiller et de répartir les tâches d'un groupe de salariés placé sous ses ordres. Il a une compétence complémentaire en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions. Il est capable de conseiller les décideurs.		D'une façon générale, il est chargé de répartir, surveiller et contrôler les travaux d'un groupe de salariés placés sous ses ordres. Il a l'exercice du management sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission. Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail déterminé. Il est en relation avec la clientèle.
Niveau VII Cadres	Cadre dirigeant L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise. L'activité est caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.		Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité. Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur, il a une large initiative personnelle. Il est donc responsable du travail de plusieurs salariés et de la gestion de l'entreprise, il peut assumer les prérogatives du chef d'entreprise. Il assure les relations avec la clientèle.

EMPLOI	MÉTIER	ÉCHELON	Emplois administratifs	
Niveau I Emplois non qualifiés	Employé de bureau, secrétaire et/ou standardiste Tâches d'exécution simples, parfois répétitives, sans difficulté particulière et sans connaissance particulière.	I	Pendant la durée de la période d'essai.	Tâches d'exécution immédiatement reproductibles après simple démonstration et sans mise en jeu de connaissances particulières.
		II	Il doit : – rédiger les courriers administratifs ; – prendre des notes ; – retranscrire au propre tout type de document (courrier, note interne, compte rendu...) ; – organiser et classer de manière efficace tout type de document.	Emploi correspondant aux référentiels du certificat d'aptitude professionnelle correspondant ou de connaissances équivalentes ou justifiant d'une expérience professionnelle correspondante.
Niveau II Emplois qualifiés	Secrétaire qualifié, employé administratif ou aide-comptable Il/elle est l'interlocuteur d'un service ou d'une entreprise. Son activité contribue à la bonne image de l'entreprise. Le salarié assure avec polyvalence des travaux administratifs, il peut effectuer des écritures administratives et comptables. Nécessite une part d'initiative dans des travaux simples.	I	Le salarié peut avoir un rôle d'organisateur, depuis la gestion des agendas et plannings de travaux jusqu'à la préparation de réunions de travail, de déplacements, d'expositions ou de salons. Il présente son travail de façon satisfaisante et en assure le classement.	Emploi correspondant aux référentiels du brevet d'études professionnelles.
		II		Emploi correspondant aux référentiels du brevet d'études professionnelles ou de connaissances équivalentes.
Niveau III Emplois hautement qualifiés	Secrétaire hautement qualifié, assistant de direction ou de comptabilité Il/elle est chargé de l'exécution d'opérations qualifiées, de tout ou partie de l'activité administrative de l'entreprise. Il/elle peut être assisté dans l'accomplissement de sa tâche par d'autres salariés dont il guide la tâche.	I	Collaborateur susceptible de diriger le secrétariat, de répartir le travail entre plusieurs salariés administratifs.	Emploi correspondant aux référentiels baccalauréat professionnel.
		II	Collaborateur occupant un poste rattaché à la direction assistant les opérations de comptabilité de l'entreprise, il peut assister l'employeur dans ses démarches administratives et peut seconder un dirigeant en le déchargeant de tous les aspects administratifs.	Emploi correspondant aux référentiels baccalauréat professionnel ou de connaissances équivalentes.

## Grille de transposition

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Emplois techniques				
I	1*		9,00	1 411,32
	2	100, 110	9,36	1 423,82
II	1	120	9,66	1 468,46
	2	130	9,90	1 504,61
III	1	140	10,19	1 548,63
	2	150	10,45	1 589,51
IV	1		10,60	1 607,70
	2	170	10,98	1 669,70
V	1		11,20	1 698,70
	2		11,40	1 729,04
VI	1	200	11,76	1 786,05
Emplois administratifs				
I	1	100	9,28	1 411,32
	2	110	9,36	1 423,82
II	1	120	9,66	1 468,46
	2		9,85	1 493,94
III	1	140	10,19	1 548,63
	2	160	10,73	1 631,96

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel*.

Fait à Caen, le 1<sup>er</sup> février 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9831. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Var)**

**(6 juillet 1972)**

(Etendue par arrêté du 31 juillet 1973,  
*Journal officiel* du 30 septembre 1973)

**AVENANT DU 6 JANVIER 2011**

NOR : AGRS1197065M

IDCC : 9831

Entre :

La FDSEA du Var,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT du Var ;

L'UD FNAF CGT du Var ;

L'UD FGTA FO du Var ;

L'UD CFTC-Agri du Var ;

L'UD SNCEA CFE-CGC du Var,

D'autre part, et

il a été conclu le présent avenant à la convention collective du travail des exploitations agricoles du Var du 6 juillet 1972.

**Article unique**

Les articles 3, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 19, 21, 26, 29, 33, 36, 37 et 48 de la convention collective des exploitations agricoles du Var sont ainsi modifiés :

« Article 3

*Apprentis*

Les conditions d'emploi des apprentis sont celles prévues par le livre II de la sixième partie du code du travail.

Les apprentis peuvent prétendre au bénéfice des dispositions conventionnelles plus avantageuses que les dispositions légales et réglementaires et non contraires à ces dispositions. »

« Article 7

*Révision de la convention*

La révision de la présente convention peut être demandée à tout moment par l'une des parties signataires. La demande de révision doit être adressée à l'unité territoriale du Var de la DIRECCTE PACA qui convoque la commission mixte dans un délai de 15 jours. La demande de révision doit indiquer les articles qui font l'objet de la demande et proposer un nouveau texte de ces articles.

La commission mixte est, de plus, réunie au moins une fois par an au mois de janvier et à chaque fois que nécessaire à la demande d'une des parties pour examiner les conditions d'application de la présente convention et, éventuellement, procéder à une révision de cette convention.

Article 8

*Dénonciation de la convention*

La dénonciation de la présente convention ne peut intervenir qu'avec un préavis de 1 mois. L'unité territoriale du Var de la DIRECCTE PACA convoque la commission mixte dans le délai de 15 jours suivant la dénonciation. La convention dénoncée demeure en vigueur jusqu'à la mise en place d'une nouvelle convention ayant le même objet.

## Article 9

### *Conflits collectifs*

Il est institué au siège de l'unité territoriale du Var de la DIRECCTE PACA une commission paritaire de conciliation à laquelle doivent être soumis en premier lieu les conflits collectifs de travail nés à l'occasion de l'exécution, de l'interprétation, de la dénonciation ou de la révision de la présente convention. Cette commission, présidée par le représentant de l'unité territoriale du Var de la DIRECCTE PACA, qui en assure également le secrétariat, est composée comme suit :

- représentants des salariés : deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires ou adhérentes à la convention, y compris le syndicat des cadres ;
- représentants des employeurs : même nombre que celui des représentants des salariés et comprenant au moins un représentant des employeurs de cadres.

La commission est saisie par lettre recommandée adressée à l'unité territoriale du Var de la DIRECCTE PACA (ou l'autorité administrative compétente et doit être convoquée dans le délai maximum de 15 jours francs à dater de la demande de révision. La commission s'efforcera de concilier les parties, de trouver et de proposer une solution équitable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Les résultats des réunions de la commission sont consignés dans un procès-verbal qui est notifié dans les 8 jours suivant la réunion à chacune des parties intéressées.

La non-comparution de la partie qui a demandé la réunion vaut renonciation à la demande. Cette non-comparution sera mentionnée au procès-verbal.

La non-comparution de la partie citée entraîne la constatation de la non-conciliation. La commission peut toutefois décider de provoquer une nouvelle réunion dans un délai minimum de 15 jours. »

## « Article 11

### *Modalités générales d'application*

La liberté d'opinion ainsi que le libre exercice du droit syndical sont reconnus.

En conséquence, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat constitué en application des dispositions de la deuxième partie du code du travail ou à une organisation politique ou confessionnelle pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Il sera accordé aux salariés relevant des organisations syndicales signataires et de celles qui, représentatives sur le plan national, adhèreraient à la présente convention, le temps nécessaire à l'exercice de leurs obligations syndicales dans la limite d'une demi-journée par mois sur présentation de la convocation de leur organisation professionnelle.

Ces absences pourront être cumulées dans la limite de 3 jours par semestre civil.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale répondant aux conditions du troisième alinéa ci-dessus, les salariés peuvent être mis en congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Les heures d'absence résultant de l'application du présent article ne donnent lieu ni à rémunération ni à indemnité d'aucune sorte mais sont comptées comme temps de travail dans l'appréciation du droit aux congés payés.

## Article 12

### *Délégués du personnel*

Dans chaque exploitation employant habituellement plus de 10 salariés, il est élu des délégués du personnel dans les conditions prévues par le titre I<sup>er</sup> du livre III de la deuxième partie du code du travail. La désignation, le rôle et la protection des délégués du personnel seront assurés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## Article 13

### *Délégués syndicaux*

Dans toutes les exploitations agricoles employant habituellement 50 salariés au moins, les syndicats représentatifs dans l'exploitation bénéficient des dispositions du livre 1<sup>er</sup> de la deuxième partie du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Pour les autres exploitations, chaque organisation signataire désigne un délégué syndical interentreprises pour chaque arrondissement administratif (Toulon, Brignoles et Draguignan). Pour chacune des mêmes circonscriptions, la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles désigne deux délégués syndicaux. Dans tous les cas, les délégués désignés devront exercer effectivement la profession agricole soit à titre de salariés agricole, soit à titre d'exploitant agricole employeur. L'un au moins des employeurs doit être employeur de cadre.

En cas de conflit grave, la consultation entre délégués salariés et délégués patronaux est obligatoire. Les délégués interentreprises exercent leur mandat selon la procédure prévue à l'accord national du 8 juillet 1970 en dehors des heures de travail. »

## « Article 19

### *Suspension du contrat de travail*

#### 1.a) Maladie professionnelle et accident de travail

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident de travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu dans les conditions prévues par les articles L. 1226-7 à L. 1226-17 du code du travail.

#### 1.b) Maladie non professionnelle et accident autre que de travail

Le salarié qui a interrompu son travail pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident autre que de travail reprend son activité au sein de l'exploitation à l'issue de son congé sauf si l'incapacité de travail a excédé 3 mois ; si l'interruption de travail se prolonge au-delà de cette période et de la durée d'indemnisation prévue à l'article 69 et que l'employeur, dans l'obligation de remplacer le salarié, a, de ce fait, procédé à la rupture du contrat de travail, le salarié bénéficie de la priorité d'embauchage durant les 12 mois qui suivent la fin de l'incapacité de travail. Cette priorité est valable pour la première vacance de l'emploi occupé précédemment ou d'un emploi équivalent sous réserve des aptitudes nécessaires.

#### 2. Service préparatoire et rappel sous les drapeaux

Tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

#### 3. Service national

1) Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti au motif que lui-même, le salarié ou l'apprenti, se trouve astreint aux obligations du service national, ou se trouve appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée aux obligations de l'alinéa précédent, ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger auxdites obligations.

Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti, appelé au service national en application du livre XI du code du service national, est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

2) Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit en avvertir son ancien employeur. La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. Les dispositions ci-dessus sont également applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux personnes qui, ayant accompli leur service actif, ont été maintenues au service national.

#### 4. Formation professionnelle agricole

Le salarié qui bénéficie d'un arrêt de travail en vue d'effectuer un stage de formation professionnelle agricole reprend son activité au sein de l'exploitation à l'issue de ce stage.

Dans le cas où la suspension des contrats de travail pour formation professionnelle imposerait, après avis des délégués du personnel ou syndicaux, le remplacement effectif des intéressés, les remplaçants devront être informés du caractère provisoire de leur emploi. »

## « Article 21

### *Classification des emplois*

Niveau I	
Emplois d'exécutants	Tâches d'exécution simple ou sans difficulté particulière, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.
Echelon I (coefficient 100)	Tâches exécutées selon des consignes précises, sous surveillance sans avoir à faire preuve d'initiative. L'utilisation de petit matériel à main peut intervenir. (Exemples : manœuvre, travaux d'épamprage, d'ébourgeonnage, de castrage du maïs, manutentionnaire, habillage des plants...). Aide-berger d'exploitant débutant. Personnel administratif (bureau ou magasin annexe d'une exploitation).
Echelon II (coefficient 105)	Tâches exécutées selon des consignes précises ou sous surveillance, nécessitant peu d'initiative de la part du salarié. L'utilisation et l'entretien de petit matériel peuvent intervenir. (Exemples : tout travaux de récoltes, cueilleurs occasionnels, coupeurs de vendange...). Aide-berger d'exploitation.

Niveau II	
Emplois spécialisés	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes avec une bonne maîtrise des savoir-faire.</p> <p>L'emploi peut comporter l'utilisation de machines ou de matériels préréglés ou à réglage simple. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous contrôle. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler les anomalies et incidents, et d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgences qui s'imposent.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel du CAPA.</p>
Echelon I (coefficient 110)	<p>Exécute des travaux courants demandant une certaine initiation professionnelle.</p> <p>Exemples : taille simple de la vigne, taille de repos végétatif sur rosiers, éclaircissage des arbres fruitiers, employé de cave...</p> <p>Emplois de secrétariat nécessitant la maîtrise des savoir-faire spécifiques en secrétariat et/ou comptabilité.</p> <p>Berger d'exploitation débutant.</p> <p>Aide-berger d'alpage débutant.</p>
Echelon II (coefficient 120)	<p>Le titulaire peut conduire des tracteurs avec des outils tracté, portés ou attelés pour des travaux simples.</p> <p>Il connaît bien la pratique de sa profession et est capable d'autre part d'exécuter la plupart des travaux de l'exploitation sans avoir la connaissance complète du métier.</p> <p>Exemples : tailles de vignes sur fils ou d'arbres fruitiers, tailles de formation, chauffeurs de tracteurs à roues ou à chenilles et de véhicules légers.</p> <p>Aide-caviste, porteur de vendange, cariste occasionnel.</p> <p>Aide-berger d'alpage.</p> <p>Berger d'alpage débutant.</p>
Niveau III	
Emplois qualifiés	<p>Emploi concernant l'exécution d'opérations qualifiées.</p> <p>Le titulaire est responsable de la bonne exécution de son travail à partir des instructions données. Le salarié est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels), il a les capacités d'appliquer les produits de traitements sur les cultures, de repérer les anomalies sur les cultures et animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.</p> <p>Emploi correspondant au référentiel de BEPA.</p>
Echelon I (coefficient 130)	<p>Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail.</p> <p>Exemples : tractoriste, travaux de traitements des cultures, ventes avec gestion de la caisse...</p> <p>Secrétaire comptable qualifiée (personnel capable d'établir les bulletins de paie, les factures, les déclarations administratives, de gérer les stocks...).</p> <p>Berger d'exploitation et/ou d'alpage.</p>
Echelon II (coefficient 140)	<p>Berger d'exploitation et/ou d'alpage qualifié.</p>
Niveau IV	
Emplois hautement qualifiés	<p>Emploi correspondant au référentiel technique du bac professionnel.</p>
Echelon I (coefficient 150)	<p>Salarié chargé d'exécuter des opérations très qualifiées à partir d'instructions générales et régulières, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils et la connaissance approfondie des végétaux ou des animaux et des produits.</p> <p>Exemple : chauffeur-conducteur de "super lourd", conducteur et mécanicien confirmé, travaux viticoles avec réglages des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épandage chimique...</p>
Echelon II (coefficient 160)	<p>Salarié chargé de l'exécution des opérations très qualifiées faite en toute autonomie, le salarié maîtrisant les process et procédures des travaux confiés. Il participe à la surveillance régulière des autres salariés de l'exploitation et veille à l'application des consignes de sécurité.</p> <p>Exemples : salarié ayant la responsabilité du parc de matériel ; agent chargé de façon permanente de l'animation d'une équipe assurant la préparation de commande...</p>

#### « Article 26

##### *Avantages en nature*

Les avantages en nature figurent sur le bulletin de paie.

Le logement doit être conforme à la réglementation en vigueur.

##### 1. Evaluation de la nourriture

Le montant de la nourriture est égal à 2 fois et demi le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail.

## 2. Evaluation du logement

a) Logement individuel : la valeur mensuelle du logement individuel est égale à 8 fois le minimum garanti visé ci-dessus.

b) Logement familial :

- pour les salariés logés gratuitement la valeur mensuelle du logement familial est au moins égal à 20 fois le minimum garanti ;
- lorsque le logement est effectivement retenu, son évaluation est à débattre entre les parties. Dans tous les cas, cette évaluation ne pourra être inférieure à 20 fois le minimum garanti et supérieur à 10 % du salaire brut perçu par le salarié au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée (base horaire : 169).

## 3. Autres avantages

Les produits fournis au salarié par l'employeur pour son utilisation strictement personnelle sont décomptés au prix de vente à la production s'il s'agit de produits de l'exploitation et au prix de vente à l'employeur si ce dernier a dû les acheter.

Le bois strictement nécessaire au chauffage et à la cuisine du salarié logé lui sera décompté au prix du bois sur pied à charge pour le salarié d'en effectuer la coupe et le transport en dehors des heures de travail mais en utilisant les animaux et le matériel de l'exploitation.

## 4. Avantages acquis

Les avantages en nature octroyés à titre gratuit au 1<sup>er</sup> mars 1983 restent acquis. »

« Article 29

### *Primes et indemnités diverses*

#### 1. Prime d'outillage

Le salarié qui fournit ses outils peut prétendre à une prime spéciale dont le montant est fixé par accord entre les parties selon la valeur et la durée des outils en cause.

#### 2. Indemnités de déplacement

Des indemnités de déplacement sont allouées aux salariés dans les conditions suivantes :

a) Petits déplacements (modifié par avenant n° 84 du 22 juillet 1996)

Les salariés non nourris, en déplacement hors du siège de l'entreprise ou de leur lieu de travail habituel, qui sont dans l'obligation de prendre leur repas en dehors de leur domicile pour des raisons d'horaires ou d'éloignement, bénéficient d'une indemnité évaluée à 3 fois le minimum garanti (art. L. 3231-12 du code du travail).

Les salariés en déplacement prenant leur repas au restaurant, à l'exception des VRP et assimilés, et sauf remboursement de frais réels, perçoivent une indemnité égale à 4 fois le minimum garanti.

Dans tous les cas, les frais de transport sont à la charge de l'employeur.

b) Grands déplacements

Les indemnités pour grands déplacements font l'objet d'un libre accord entre les parties en cause.

#### 3. Frais de voyage des saisonniers

Les frais de voyage des saisonniers recrutés par l'ANAEM doivent être réglés conformément aux clauses des contrats d'introduction. Les frais de voyage aller et retour des ouvriers saisonniers, autres que ceux recrutés comme il est dit ci-dessus, sont à la charge de l'employeur lorsque la présence du salarié dans l'exploitation est prévue pour une durée d'au moins 6 mois.

Le remboursement des frais de voyage supportés par le salarié est effectué par l'employeur, chaque mois, proportionnellement au temps accompli par rapport à la durée du contrat.

En cas de congédiement, non motivé par une faute grave de l'ouvrier, l'employeur supporte intégralement les frais de voyage, aller et retour, diminués des sommes déjà versées à ce titre.

S'il y a faute grave ou démission, le remboursement est définitivement supprimé.

#### 4. Frais de déménagement

Les dispositions suivantes ne concernent que les déménagements sur le territoire français métropolitain.

Lorsque à la suite de la période d'essai, un salarié est embauché pour une durée au moins égale à une année, les frais de transport de l'ouvrier et de sa famille et les frais de déménagement du mobilier, dans la limite de 15 m<sup>3</sup> sont à la charge de l'employeur.

Lorsque le salarié n'est pas embauché à la suite de la période d'essai, seuls des frais de transport "aller" de l'ouvrier, entre son domicile et le lieu de travail, sont à la charge de l'employeur.



Si le salarié embauché a fait l'avance des frais mentionnés à l'alinéa premier ci-dessus, il en est remboursé de la façon suivante :

- 50 % lors de la première paie ;
- le reste échelonné sur 9 mois.

En cas de rupture du contrat de travail avant l'achèvement de la période de 1 an et lorsque l'employeur a payé les frais de transport et l'emménagement, le salarié qui prend l'initiative de la rupture doit rembourser à son patron la fraction de ces frais proportionnellement au temps de travail restant à accomplir pour terminer la période de 1 an.

Inversement, lorsque l'employeur prend l'initiative du licenciement et sauf faute grave du salarié, celui-ci doit être remboursé, lors de sa dernière paie, des frais de transport et d'emménagement restant dus par l'employeur ; leur montant doit figurer sur le dernier bulletin de paie.

Dans le cas prévu à l'alinéa précédent, l'employeur est tenu de rembourser au salarié ses frais de déménagement et de retour pour lui et sa famille jusqu'à la localité qu'il occupait au moment de son embauche, cette destination pourra être celle de la localité où le salarié a trouvé un nouvel emploi, sous réserve que cette localité ne soit pas à une distance supérieure de l'exploitation à celle de la localité où il se trouvait avant son embauchage.

Si le salarié licencié quitte l'exploitation pour se rendre directement chez un nouvel employeur, il ne pourra pas réclamer à ce dernier les frais de transport des personnes et du mobilier qui auraient été remboursés conformément à l'alinéa précédent.

## 5. Prime de transport

Les salariés résidant à plus de 5 km du siège de l'exploitation ou du lieu de travail lorsque ce dernier est différent du siège dont l'employeur n'assure pas le transport ont droit à une prime de 27 € par mois pour les salariés à temps plein et de 1,23 € par jour pour les salariés à temps partiel ou tout salarié n'ayant pas travaillé un mois complet. La distance est à calculer sur la carte routière.

## 6. Prime pour travaux insalubres et nocifs

Cette prime fera l'objet d'un avenant après étude de l'association de médecine du travail en agriculture. »

### « Article 33

#### *Repos hebdomadaire et jours fériés*

Le repos hebdomadaire et celui des jours fériés sont accordés selon les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Les jours fériés légaux :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août,
- 1<sup>er</sup> novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre,

sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour habituellement travaillé dans l'entreprise.

Sauf pour le 1<sup>er</sup> Mai, lorsque le travail du jour férié est nécessaire, le salarié bénéficie, sauf récupération en repos, outre le salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité compensatrice égale au salaire qui aurait été perçu ce jour.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé. »

### « Article 36

#### *Bulletin et livre de paie*

Lors de chaque paie, l'employeur est tenu de remettre au salarié un bulletin contenant les mentions définies par les articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail.

Toutes les mentions portées sur le bulletin de paie peuvent être reportées sur un livre de paie.

L'employeur peut exiger l'émargement du livre de paie par le salarié. Toutefois, la signature de ce dernier n'a que la valeur d'un reçu de la somme encaissée.

## Article 37

### *Congés payés*

Les congés payés sont établis et pris selon les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Toutefois, les travailleurs étrangers non ressortissants de l'Union européenne se rendant dans leur pays bénéficient, sur leur demande, d'un congé non payé accolé au congé payé légal, la durée totale de l'absence du salarié ne pouvant excéder 8 semaines consécutives, sauf accord d'entreprise plus favorable.

La période des congés payés ainsi que l'ordre des départs sont fixés selon les dispositions des articles L. 3141-13, D. 3141-5, L. 3141-14, L. 3141-15 et D. 3141-6 et L. 3141-16 du code du travail.

Un tableau prévisionnel des congés, en fonction du travail et des impératifs économiques et sociaux de l'entreprise doit être établi, après consultation des délégués du personnel, ou en cas d'absence de délégués, du personnel lui-même, avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.

Les dates précises de départ et de retour du salarié font l'objet d'un avenant au contrat de travail, signé par les parties, avant le départ du salarié, selon le modèle annexé à la présente convention. »

## « Article 48

### *Définition du cadre*

Sont considérés comme cadres d'exploitations agricoles les agents exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique agricole, constatées par un diplôme ou acquises par l'expérience personnelle.

Sont également classés dans cette catégorie les salariés relevant du niveau IV, 2<sup>e</sup> échelon, qui assument seuls la bonne marche d'une exploitation et qui justifient de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les agents administratifs ou commerciaux recrutés comme cadres d'une exploitation agricole bénéficieront au minimum du présent avenant ; leur contrat sera établi de gré à gré.

Les cadres exercent, par délégation de l'employeur, un commandement sur des ouvriers ou des collaborateurs de toute nature.

Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer des fonctions de commandement,

En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise, et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent. »

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et sera déposé à l'unité territoriale du Var de la DIRECCTE PACA.

Fait à Brignoles, le 6 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9521. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE  
ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES  
(Haute-Marne)**

**(11 février 1997)**

(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,  
*Journal officiel* du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 29 DU 11 JANVIER 2011

NOR : AGRS1197064M

IDCC : 9521

Entre :

La FDSEA ;

La fédération départementale des CUMA ;

Le syndicat des pépiniéristes, horticulteurs, maraîchers et paysagistes de la Haute-Marne,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les articles 1<sup>er</sup>, 27 et 28 à la convention collective susvisée sont supprimés et remplacés par les articles suivants :

« Article 1<sup>er</sup>

*Champ d'application professionnel et territorial*

La présente convention collective de travail règle les rapports entre d'une part les employeurs, d'autre part les salariés et apprentis de l'un ou l'autre sexe et de toute nationalité travaillant dans les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, dans les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ainsi que dans les exploitations viticoles (hors Champagne délimitée), horticoles ou maraîchères, les pépinières, les cultures sous serres situées dans le département de la Haute-Marne, ainsi que les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent la prolongation de l'acte de production et les structures d'accueil touristiques situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration. »

« Article 27

*Logement*

La retenue mensuelle pour les ouvriers bénéficiant d'un logement accessoire au contrat de travail est fixée conformément à la circulaire ministérielle, prise en application de l'arrêté du 10 décembre 2002. Elle est rappelée dans les annexes I et V à la présente convention.

Article 28

*Nourriture*

Lorsque les ouvriers sont nourris par l'employeur, la valeur de la nourriture est décomptée forfaitairement des salaires. Le prix journalier est défini chaque année par circulaire ministérielle, en application de l'arrêté du 10 décembre 2002. Il est rappelé dans les annexes I et V à la présente convention. »

## Article 2

L'article 29 « Blanchissage » de la convention collective susvisée est supprimé.

## Article 3

Le B « Avantages en nature » de l'annexe I et le paragraphe « Avantages en nature » de l'annexe V à la convention collective susvisée sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Avantages en nature nourriture et logement  
Valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2011

Nourriture : lorsque l'employeur fournit la nourriture, la valeur de cet avantage en nature sera évaluée forfaitairement à 4,40 € par repas et 8,80 € par jour, quel que soit le montant de la rémunération.

Logement :

- méthode de l'évaluation réelle : valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation + valeur réelle des avantages accessoires ;
- méthode de l'évaluation forfaitaire, selon le barème ci-dessous pour 2011 :

(En euros.)

RÉMUNÉRATION brute mensuelle	INFÉRIEURE à 1 473	DE 1 473 à 1 767,59	DE 1 767,60 à 2 062,19	DE 2 062,20 à 2 651,39	DE 2 651,40 à 3 240,59	DE 3 240,60 à 3 829,79	DE 3 829,80 à 4 418,99	À PARTIR de 4 419
Valeur pour 1 pièce	63,50	74,20	84,80	95,30	116,60	137,70	158,90	180,10
Si plusieurs pièces, valeur par pièce principale	33,90	47,70	63,50	79,40	100,60	121,80	148,20	169,50

## Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Haute-Marne de la DIRECCTE Champagne-Ardenne.

Fait à Chaumont, le 11 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110190-000511

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---