

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2011/21 DU 18 JUIN 2011**

	<u>Pages</u>
<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>160</b>

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/21

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Artistiques et culturelles (entreprises) :</b> accord du 15 avril 2011 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2011 .....	4
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord du 8 novembre 2010 relatif à l'assurance maladie et à l'action sociale.....	12
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord du 6 décembre 2010 relatif à l'association de surveillance des activités de retraite et de prévoyance .....	24
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord du 6 décembre 2010 relatif à la retraite supplémentaire et à l'action sociale .....	29
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord du 6 décembre 2010 relatif au départ à la retraite et à la réversibilité.....	31
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord du 3 janvier 2011 relatif au dialogue social.....	33
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord du 3 janvier 2011 relatif au régime professionnel de prévoyance .....	55
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) :</b> dénonciation par lettre du 30 septembre 2010 de la CSCA de l'accord du 14 novembre 2002.....	57
<b>Automobile :</b> accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et aux missions de l'ANFA.....	58
<b>Caoutchouc :</b> accord du 10 mars 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	69
<b>Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement :</b> avenant n° 7 du 9 février 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	71
<b>Couture (région parisienne) :</b> accord du 30 mars 2011 relatif à la prime de collection pour l'année 2011 .....	73
<b>Couture (région parisienne) :</b> avenant n° 6 du 30 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2011.....	74
<b>Lin (rouissage et teillage) :</b> accord du 18 novembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	77
<b>Lin (rouissage et teillage) :</b> avenant n° 23 du 18 novembre 2010 relatif à l'emploi des seniors.....	83
<b>Métallurgie (Eure-et-Loir) :</b> accord du 11 mars 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> juin 2011 .....	97

<b>Métallurgie (Eure-et-Loir) : accord du 11 mars 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011 .....</b>	102
<b>Métallurgie (Eure-et-Loir) : avenant du 11 mars 2011 relatif à la rupture conventionnelle..</b>	105
<b>Métallurgie (Eure-et-Loir) : avenant du 11 mars 2011 relatif à la mise à la retraite.....</b>	109
<b>Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 25 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2011 .....</b>	113
<b>Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 25 mars 2011 relatif aux taux effectifs garantis pour l'année 2011 .....</b>	117
<b>Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : avenant du 25 mars 2011 relatif à la période d'essai, à l'indemnité de licenciement et à la retraite.....</b>	120
<b>Métallurgie (Oise) : accord du 1<sup>er</sup> avril 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011 .....</b>	130
<b>Métallurgie (Oise) : accord du 1<sup>er</sup> avril 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2011.....</b>	132
<b>Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : accord du 1<sup>er</sup> avril 2011 relatif à la valeur du point et à la prime de panier.....</b>	135
<b>Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : accord du 1<sup>er</sup> avril 2011 relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties pour l'année 2011 .....</b>	137
<b>Promotion-construction : accord du 21 février 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	140
<b>Promotion-construction : avenant n° 30 du 21 février 2011 relatif au changement de nom de la convention .....</b>	145
<b>Transports routiers (ouvriers) : avenant n° 56 du 4 avril 2011 relatif aux frais de déplacement.....</b>	147
<b>Transports routiers (ouvriers) : avenant n° 57 du 11 avril 2011 relatif aux frais de déplacement.....</b>	150
<b>Travaux publics (Ain [ouvriers, ETAM]) : accord du 23 février 2011 relatif aux indemnités de déplacement au 1<sup>er</sup> avril 2011.....</b>	153

Brochure n° 3226

**Convention collective nationale**

IDCC : 1285. – **ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

---

ACCORD DU 15 AVRIL 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2011

NOR : ASET1150673M

IDCC : 1285

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux constatent et regrettent que la situation de la branche, compte tenu des stagnations ou des baisses de financements publics, ne permet pas de faire évoluer les salaires en fonction du coût de la vie, ni de réétager, comme prévu, la grille des minima non artistiques.

Une nouvelle réunion des partenaires sociaux sera organisée en septembre afin d'examiner la situation économique et d'envisager, s'il y a lieu, une possibilité d'améliorer les évolutions prévues dans ce présent accord, notamment sur les salaires réels.

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

*Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

**Article 2**

*Revalorisation des salaires minima conventionnels*

**Article 2.1**

*Minima conventionnels des artistes*

2.1.1. Minima conventionnels des artistes dramatiques  
et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés de 1 % au 1<sup>er</sup> avril 2011 et de 0,6 % au 1<sup>er</sup> octobre 2011, selon la grille des minima ci-après.

**Grille des salaires bruts minima des artistes dramatiques et chorégraphiques  
applicable au 1<sup>er</sup> avril 2011 et au 1<sup>er</sup> octobre 2011**

*(En euros.)*

ARTISTES DRAMATIQUES	PÉRIODE de création mensualisée		
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	PÉRIODE de répétition mensualisée		
	1 <sup>er</sup> avril 2011 (+ 1 %)	1 <sup>er</sup> octobre 2011 (+ 0,6 %)	2012
CDI et CDD > 4 mois, minimum brut mensuel (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	1 838,46	1 849,49	1 852,52
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	1 941,73	1 953,38	1 955,44
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel en cas de fraction- nement (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	2 145,83	2 158,70	2 161,27

ARTISTES DRAMATIQUES	PÉRIODE de répétition mensualisée		
	1 <sup>er</sup> avril 2011 (+ 1 %)	1 <sup>er</sup> octobre 2011 (+ 0,6 %)	2012
CD < 1 mois, service répétition, augmentation par rapport à situation actuelle (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	51,24	51,54	51,59

ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	RÉPÉTITION		
	1 <sup>er</sup> avril 2011 (+ 1 %)	1 <sup>er</sup> octobre 2011 (+ 0,6 %)	2012
CDD < 1 mois, minimum journalier pour 4 heures de travail (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	51,24	51,54	51,59
Par heure indivisible au-delà de 4 heures	12,81	12,88	12,89

ARTISTES DRAMATIQUES ET CHORÉGRAPHIQUES	REPRÉSENTATION		
	1 <sup>er</sup> avril 2011 (+ 1 %)	1 <sup>er</sup> octobre 2011 (+ 0,6 %)	2012
CDD < 1 mois, cachet forfaitaire jour (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 % / 2 <sup>e</sup> année – 15 %)			
– si 1 ou 2 cachets dans le mois	123,69	124,44	134,82
– si plus de 2 cachets dans le mois	113,30	113,98	117,32

### 2.1.2. Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 1 % au 1<sup>er</sup> avril 2011 et de 0,6 % au 1<sup>er</sup> octobre 2011 selon les grilles ci-après.

(En euros.)

ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature		
	1 <sup>er</sup> avril 2011 (+ 1 %)	1 <sup>er</sup> octobre 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisée : CDI et CDD > 1 mois :		
– tuteur	2 882,68	2 899,98
– soliste	2 989,46	3 007,39
– chef de pupitre	3 192,32	3 211,47
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise		
Rémunération au cachet :		
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :	98,66	99,25
Au-delà <i>pro rata temporis</i>		
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A.		

ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature		
	1 <sup>er</sup> avril 2011 (+ 1 %)	1 <sup>er</sup> octobre 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisée :		
CDI, minimum brut mensuel	2 471,86	2 486,70
CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 570,61	2 586,04
CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 719,25	2 735,57
Rémunération au cachet :		
Répétitions :		
– journée de 2 services (6 heures et <i>pro rata temporis</i> au-delà)	139,32	140,16
– garantie journalière si service totalement isolé	98,66	99,25
Représentations :		
– cas général	139,32	140,16
– 7 représentations ou plus par 15 jours	122,60	123,34
Répétitions et représentations :		
Journée avec un service de répétition et un service de représentation	213,38	214,66

ARTISTES MUSICIENS appartenant au secteur des musiques actuelles		
	1 <sup>er</sup> avril 2011 (+ 1 %)	1 <sup>er</sup> octobre 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisée :		
CDI, minimum brut mensuel	2 471,86	2 486,70
CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 570,61	2 586,04
CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 719,25	2 735,57
Rémunération au cachet :		
Répétitions :		
– journée de 2 services (6 heures et <i>pro rata temporis</i> au-delà)	98,75	99,34
– garantie journalière si service totalement isolé	74,06	74,51
Représentations :		
– cas général	139,32	140,16
– 7 représentations ou plus par 15 jours	122,60	123,34
Salles musiques actuelles < 300 places	98,66	99,25
Première partie	98,66	99,25
Plateau découverte	98,66	99,25

ARTISTES MUSICIENS engagés au sein d'autres entreprises		
	1 <sup>er</sup> avril 2011 (+ 1 %)	1 <sup>er</sup> octobre 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisée :		
CDI, minimum brut mensuel	2 471,96	2 486,80
CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 570,61	2 586,04
CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 719,25	2 735,57
Rémunération au cachet :		
– répétitions, un service de 3 heures	98,66	99,25
– représentations	98,66	99,25

### 2.1.3. Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 1 % au 1<sup>er</sup> avril 2011 et de 0,6 % au 1<sup>er</sup> octobre 2011, selon la grille ci-après.

(En euros.)

ARTISTES DE CHŒUR		
	1 <sup>er</sup> avril 2011 (+ 1 %)	1 <sup>er</sup> octobre 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisé en CDI, rémunération variable en fonction de l'ancienneté :		
– de la 1 <sup>re</sup> à la 4 <sup>e</sup> année	1 735,12	1 745,53
– de la 5 <sup>e</sup> à la 7 <sup>e</sup> année	1 766,40	1 777,00
– de la 8 <sup>e</sup> à la 10 <sup>e</sup> année	1 828,04	1 839,01
– de la 11 <sup>e</sup> à la 13 <sup>e</sup> année	1 890,86	1 902,21
– de la 14 <sup>e</sup> à la 16 <sup>e</sup> année	1 962,01	1 973,78
– 17 <sup>e</sup> année	2 015,35	2 027,45
– à partir de la 18 <sup>e</sup> année	1 % par an	
– CDD droit commun > 1 mois	1 773,34	1 783,98
– CDD U > 1 mois	1 950,66	1 962,37
Rémunération au cachet :		
Répétitions :		
– journée de 2 services	119,53	120,25
– garantie journalière si service totalement isolé	89,66	90,20
Représentations :		
– cas général	119,53	120,25
– période continue > 1 semaine	87,03	87,55
Répétitions et représentations :		
– journée avec un service de répétition et un service de représentation	193,60	194,76
– prime de feux visée à l'article XVI.5	55,55	55,88

ARTISTES LYRIQUES SOLISTES		
	1 <sup>er</sup> avril 2011 (+ 1 %)	1 <sup>er</sup> octobre 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisée :		
CDI, minimum brut mensuel	2 271,24	2 284,86
CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 271,24	2 284,86
CDD U < 1 mois, minimum brut mensuel	2 497,84	2 512,83
Rémunération au cachet :		
Répétitions :		
– journée de 2 services	139,32	140,16
– garantie journalière si service totalement isolé	98,66	99,25
Représentations :		
– cas général	139,32	140,16
– période continue > 1 semaine	122,60	123,34
Répétitions et représentations, journée avec un service de répétition et un service de représentation	213,38	214,66

## Article 2.2

### *Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X.4*

*(catégorie non artistes)*

Les parties conviennent que les minima conventionnels définis à l'article X.4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151,40 heures) sont revalorisés en deux temps :

– une première revalorisation de 1 % au 1<sup>er</sup> avril 2011, selon la grille des minima ci-après :

GROUPE	ÉCHELON											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 159,85	3 254,64	3 349,44	3 444,23	3 539,03	3 633,82	3 728,62	3 823,41	3 918,21	4 013,00	4 107,80	4 202,59
2	2 416,45	2 488,94	2 561,43	2 633,93	2 706,42	2 778,91	2 851,41	2 923,90	2 996,39	3 068,89	3 141,38	3 213,87
3	2 209,26	2 275,54	2 341,82	2 408,10	2 474,38	2 540,65	2 606,93	2 673,21	2 739,49	2 805,77	2 872,04	2 938,32
4	2 022,98	2 083,67	2 144,36	2 205,05	2 265,74	2 326,43	2 387,12	2 447,81	2 508,49	2 569,18	2 629,87	2 690,56
5	1 680,02	1 730,42	1 780,83	1 831,23	1 881,63	1 932,03	1 982,43	2 032,83	2 083,23	2 133,63	2 184,03	2 234,43
6	1 519,38	1 564,96	1 610,55	1 656,13	1 701,71	1 747,29	1 792,87	1 838,45	1 884,04	1 929,62	1 975,20	2 020,78
7	1 465,87	1 509,85	1 553,83	1 597,80	1 641,78	1 685,75	1 729,73	1 773,71	1 817,68	1 861,66	1 905,64	1 949,61
8	1 388,51	1 430,16	1 471,82	1 513,47	1 555,13	1 596,78	1 638,44	1 680,09	1 721,75	1 763,40	1 805,06	1 846,72
9	1 365,00	1 405,95	1 446,90	1 487,85	1 528,80	1 569,75	1 610,70	1 651,65	1 692,60	1 733,55	1 774,50	1 815,45

*Nota.* – Le minimum du 1<sup>er</sup> échelon du groupe 9 est équivalent au Smic mensuel (pour 151,40 heures) au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

– une deuxième revalorisation de 0,6 % au 1<sup>er</sup> octobre 2011, selon la grille des minima ci-après :

GROUPE	ÉCHELON											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 178,80	3 274,17	3 369,53	3 464,90	3 560,26	3 655,63	3 750,99	3 846,35	3 941,72	4 037,08	4 132,45	4 227,81
2	2 430,94	2 503,87	2 576,80	2 649,73	2 722,66	2 795,59	2 868,51	2 941,44	3 014,37	3 087,30	3 160,23	3 233,16
3	2 222,52	2 289,20	2 355,87	2 422,55	2 489,22	2 555,90	2 622,57	2 689,25	2 755,95	2 822,60	2 889,28	2 955,95
4	2 035,12	2 096,17	2 157,22	2 218,28	2 279,33	2 340,38	2 401,44	2 462,49	2 523,55	2 584,60	2 645,65	2 706,71
5	1 690,10	1 740,81	1 791,51	1 842,21	1 892,92	1 943,62	1 994,32	2 045,03	2 095,73	2 146,43	2 197,14	2 247,84
6	1 528,50	1 574,35	1 620,21	1 666,06	1 711,92	1 757,77	1 803,63	1 849,48	1 895,34	1 941,19	1 987,05	2 032,90
7	1 474,67	1 518,91	1 563,15	1 607,39	1 651,63	1 695,87	1 740,11	1 784,35	1 828,59	1 872,83	1 917,07	1 961,34
8	1 396,84	1 438,74	1 480,65	1 522,55	1 564,46	1 606,36	1 648,27	1 690,17	1 732,08	1 773,99	1 815,89	1 857,80
9	1 365,36	1 406,32	1 447,28	1 488,24	1 529,20	1 570,16	1 611,12	1 652,08	1 693,04	1 734,00	1 774,96	1 815,92

## Article 3

### *Salaires réels*

Les parties conviennent que les salaires réels au sens de l'article X.2, alinéa 1, sont revalorisés de 0,5 % au 1<sup>er</sup> avril 2011 dès lors qu'ils se situent au-dessus des minima conventionnels de branche.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il est entendu que cette revalorisation ne se cumule pas :

1° Lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou un engagement unilatéral de l'employeur a prévu une revalorisation générale des salaires égale ou supérieure à 0,5 % au cours de l'année civile 2011 ;

2° Avec une revalorisation individuelle acquise par le salarié dans son emploi dans l'entreprise au cours de l'année civile 2011.

Si la revalorisation prévue dans les deux cas ci-dessus (1° et 2°) est inférieure à 0,5 %, la différence entre la revalorisation prévue au présent article et la revalorisation accordée devra être appliquée.

#### **Article 4**

##### *Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2011*

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 95,40 €, ventilé selon les modalités suivantes :

- chaque repas principal : 17,10 € ;
- chambre et petit déjeuner : 61,20 €.

Ce montant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2011.

Lorsque, aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 5,80 €.

#### **Article 5**

##### *Indemnité d'équipement*

Conformément à l'article VII.3.3, pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée ayant l'obligation de porter des équipements de protection et de sécurité, l'employeur, en respect de ses obligations, fournit ces équipements ou participe aux frais par le versement d'une indemnité brute par jour partiellement ou totalement travaillé.

L'indemnité journalière prévue en ce sens à l'article VII.3.3 est revalorisée à 1,44 € brut à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.

#### **Article 6**

##### *Tableau indicatif des différentes primes et indemnités*

Ces différentes indemnités et primes entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2011.

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art. VIII)	95,40 ventilé comme suit : <ul style="list-style-type: none"><li>– 17,10 chaque repas principal</li><li>– 61,20 chambre et petit déjeuner</li><li>– 5,80 le petit déjeuner seul</li></ul>
Indemnité de panier (art. VII.1)	10
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,44
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,10
Prime de participation au jeu (art. VII.4)	15,93

#### **Article 7**

##### *Entrée en vigueur et dépôt de l'accord*

L'accord de salaires 2011 est applicable à compter de sa signature et de la date mentionnée au présent accord, soit au 1<sup>er</sup> avril 2011, sans effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier. Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires au 1<sup>er</sup> avril 2011. Il sera également porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 15 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CPDO ;  
PROFEDIM ;  
SCC ;  
SMA ;  
SNSP ;  
SYNAVI ;  
SYNDEAC ;  
SYNOLYR.

**Syndicats de salariés :**

F3C CFDT ;  
SNAPAC CFDT ;  
FCCS CFE-CGC ;  
SNACOPVA CFE-CGC ;  
SNAPS CFE-CGC ;  
FNSAC CGT ;  
SFA CGT ;  
SNAM CGT ;  
SYNPTAC CGT ;  
SNM FO ;  
SNLA FO.

Brochure n° 3265

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

ACCORD DU 8 NOVEMBRE 2010  
RELATIF À L'ASSURANCE MALADIE ET À L'ACTION SOCIALE

NOR : ASET1150683M

IDCC : 1672

Vu le règlement du régime d'assurance maladie des allocataires en date du 16 janvier 1984 (mis à jour au 1<sup>er</sup> janvier 2010) ;

Vu l'article 14 du protocole d'accord du 14 décembre 2009 concernant, notamment, ledit régime ;

Vu le protocole d'accord du 14 décembre 2009 relatif à l'action sociale de l'association « CREPSA action sociale »,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Conformément à l'engagement résultant du protocole d'accord du 14 décembre 2009, les partenaires sociaux se sont réunis en groupe de travail paritaire durant le premier semestre 2010 afin d'examiner les pistes d'adaptation et d'évolution du régime d'assurance maladie des allocataires.

Les réflexions menées au sein dudit groupe de travail ont conduit les partenaires sociaux à :

- examiner les conditions d'application de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 (dite loi Evin) eu égard aux évolutions jurisprudentielles ;
- examiner les raisons du manque d'attractivité du régime et les modalités visant à y remédier ;
- mieux prendre en compte les besoins ainsi que les ressources des retraités.

A l'issue de ces travaux, la commission paritaire professionnelle s'est réunie les 5 juillet, 6 septembre et 8 novembre 2010 et a convenu des dispositions ci-après qui permettent, d'une part, de proposer aux retraités une gamme de formules mieux adaptées, l'une d'entre elles offrant des garanties similaires à celles du régime de prévoyance des salariés en activité dans le respect de la tarification prévue par le décret du 30 août 1990 pris pour l'application de l'article 4 de la loi Evin, d'autre part, d'élargir les conditions de prise en charge totale ou partielle de la prime du RAMA par les fonds de la « CREPSA action sociale ».

Ces évolutions s'inscrivent dans une dynamique renouvelée du régime d'assurance maladie des allocataires. L'introduction de formules plus adaptées aux attentes des anciens salariés de la profession constitue le gage d'un renforcement de l'attractivité du régime conformément aux souhaits des partenaires sociaux.

Trois objectifs apparaissent essentiels aux partenaires sociaux :

- la dynamisation du contrat et le renforcement de son attractivité auprès des nouveaux retraités, ce qui suppose de lui donner une meilleure lisibilité. Partant, plusieurs déclinaisons de cet objectif doivent être examinées :
  - la diminution du nombre de formules, qui constitue une étape indispensable ;
  - l'équilibre financier à moyen terme afférent à cette diminution ;
  - l'effort à fournir pour améliorer la connaissance du régime auprès des actifs ;
- la juste évaluation du montant du fonds social de la « CREPSA action sociale » nécessaire pour garantir, dans les années à venir, la prise en charge partielle des primes des assurés non imposables, ainsi que les critères optimaux d'intervention en faveur des retraités, notamment au regard de leur ancienneté dans la profession ;
- un contrôle paritaire effectif des évolutions tarifaires du RAMA, ainsi que des garanties proposées aux assurés. Cette mission sera confiée à l'ASARPA.

Un groupe de travail paritaire se réunira avant le 30 juin 2011 pour proposer des solutions opérationnelles et pérennes au regard de ces objectifs.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE DES ALLOCATAIRES (RAMA)

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

Deux nouveaux niveaux de garanties, dénommés respectivement « Formule 2 *bis* » et « Formule 5 », sont créés au sein du régime d'assurance maladie des allocataires.

#### Article 2

Il est introduit, dans le règlement du régime, en faveur des assurés adhérant au RAMA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la possibilité de changer de formule de garanties.

Cette faculté peut être exercée tous les 5 ans en adressant à B2V une lettre recommandée avec avis de réception avant le 1<sup>er</sup> juillet d'une année pour prendre effet le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

#### Article 3

Le règlement du RAMA figurant en annexe au présent accord tient compte des dispositions résultant des articles 1<sup>er</sup> et 2 ci-dessus.

#### Article 4

Les assurés ayant adhéré au RAMA antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ont la possibilité, à compter de cette date, de changer de formule de garanties dès que leur durée d'affiliation à ce régime est au moins égale à 3 ans. En cas de changement d'option pour la formule 2 *bis*, cette durée est réduite à 1 an.

A cet effet, ils devront adresser à B2V une lettre recommandée avec avis de réception avant le 1<sup>er</sup> juillet d'une année pour prendre effet le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

A titre transitoire, et jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2011, les assurés ayant adhéré au RAMA au cours de l'année 2010 peuvent opter pour la formule 2 *bis* ou 5 avec un préavis de 3 mois. La procédure de notification à B2V se fait par lettre recommandée avec avis de réception.

#### Article 5

Il est rappelé que, conformément à l'article 4 du règlement du régime, la prime annuelle par personne assurée est fixée par les assureurs après consultation de la commission paritaire professionnelle, dans le cadre de ses prérogatives.

Le montant des primes peut être révisé annuellement.

Une compensation financière peut exister entre formules, à condition qu'elle ne soit pas supérieure à 15 % des ressources d'une formule créditrice.

Le montant des primes du RAMA pour l'année 2011 est de :

(En euros.)

FORMULE de garanties	MONTANT de la prime annuelle RAMA pour 2011
F1	450
F1 <i>bis</i>	632
F2	796
F2 <i>bis</i> <sup>(1)</sup> :	
– de 60 à 65 ans	469
– de 66 à 69 ans	570
– de 70 à 74 ans	660
– de 75 à 79 ans	740
– à compter de 80 ans	830
F3	880
F4	1 080
F5	1 344
<p><sup>(1)</sup> Le montant de la prime annuelle est déterminé en fonction de l'âge de l'assuré apprécié au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.</p> <p>L'assuré âgé d'au moins 66 ans, souscrivant la formule 2 <i>bis</i> lors de son adhésion au RAMA, bénéficie, pendant 1 an, du montant de la prime fixé pour les assurés âgés de 60 à 65 ans inclus.</p>	

## Article 6

Le BCAC lancera un appel d'offres auprès des organismes ayant mis en place une plate-forme de services pour examiner les conditions dans lesquelles il pourrait être proposé, aux assurés ayant opté pour la formule 5, l'accès à un tel dispositif.

## Article 7

Les dispositions des articles 1<sup>er</sup> à 6 ci-dessus prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## CHAPITRE II

### ACTION SOCIALE DE L'ASSOCIATION « CREPSA ACTION SOCIALE »

## Article 8

Les dispositions de l'article 1.3, du protocole d'accord du 14 décembre 2009 relatif à l'action sociale de l'association « CREPSA action sociale » sont modifiées comme suit :

« 3. Prendre en charge partiellement la prime due par les retraités au titre du régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA).

Cette participation annuelle est accordée aux retraités remplissant les trois conditions suivantes :

- être affilié à une institution du groupe B2V au titre d'une activité salariée dans une société d'assurances au moment du départ à la retraite ;

- réunir 20 années minimum d'activité dans une ou plusieurs sociétés d'assurances ;
- ne pas être imposable à l'impôt sur le revenu.

Le montant de cette prise en charge est fixé à :

(En euros.)

FORMULE de garanties	MONTANT de la participation annuelle à la prime RAMA
F1	200
F1 <i>bis</i>	252
F2	252
F2 <i>bis</i> :	
– de 60 à 65 ans	200
– à compter de 66 ans	252
F3	252
F4	252
F5	252

### Article 9

Les dispositions de l'article 8 ci-dessus seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Fait à Paris, le 8 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisations patronales :

FFSA ;  
GEMA.

#### Syndicats de salariés :

FS CFDT (branche assurances) ;  
Fédération de l'assurance CFE-CGC ;  
SNAATAM CFE-CGC ;  
SNCAPA CFE-CGC ;  
SNCSA CFE-CGC ;  
SNIA CFE-CGC ;  
CSFV CFTC.

## ANNEXE

### RÈGLEMENT DU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE DES ALLOCATAIRES

16 JANVIER 1984

(MIS À JOUR AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011) <sup>(1)</sup>

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

##### *Champ d'application. – Obligations des assurés*

Les retraités :

- allocataires des institutions de retraite CIRESA, IRICASA et CREPSA ;
- ayant exercé des fonctions relevant des conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967, 27 mars 1972, 27 mai 1992, 27 juillet 1992 ou de l'accord du 3 mars 1993,

peuvent demander pour eux-mêmes et, le cas échéant, pour leur conjoint et leurs enfants à charge, à adhérer au régime de prévoyance collective, objet du présent règlement. Ce faisant, ils s'engagent à satisfaire aux obligations qui leur incombent aux termes des dispositions ci-après.

Le bulletin d'adhésion, fourni par B2V à cet effet, doit être retourné à l'organisme gestionnaire au plus tard dans les 6 mois de la proposition d'adhésion.

Tout refus d'adhésion est définitif.

Les personnes couvertes par l'adhésion sont dénommées ci-après « les assurés ».

#### Article 2

##### *Administration du régime*

L'association de surveillance des activités retraite et prévoyance assurances (ASARPA) est chargée, pour l'application du présent règlement, de passer tous contrats, conventions ou actes nécessaires avec un groupement d'assureurs.

#### Article 3

##### *Garanties*

Les assurés visés à l'article 1<sup>er</sup> qui perçoivent de la sécurité sociale des remboursements au titre des frais de soins ont droit, dans les conditions ci-après définies, à des prestations complémentaires à celles de la sécurité sociale.

a) Le régime comporte les sept niveaux de garanties définis en annexe au présent règlement et dénommés respectivement : formule 1, formule 1 *bis*, formule 2, formule 2 *bis*, formule 3, formule 4, formule 5.

b) Le choix de la formule est fait par chacun des assurés au moment de son adhésion. Il peut être modifié dans les conditions prévues à l'article 9.

c) Le montant des remboursements, déterminé conformément à la formule choisie, est, dans tous les cas, limité aux frais réellement engagés.

---

(1) Compte tenu des protocoles d'accord modificatifs des 21 décembre 1990, 17 septembre 1991, 12 octobre 1994, 30 octobre 1996, 5 décembre 1997, 11 décembre 2000, 22 novembre 2001, 24 juin 2002, 28 décembre 2005, 23 juin 2006, 18 juin 2008, 20 octobre 2008, 19 juin 2009, 14 décembre 2009 et 8 novembre 2010.

d) En application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale :

1. Pour les actes effectués par les médecins (y compris les radiologues et les stomatologues) et les frais d'hospitalisation, ne sont pas remboursés :

- les majorations de participation prévues par les articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires liés au non-respect du parcours de soins à hauteur du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques ;

2. La participation forfaitaire et la franchise respectivement mentionnées au II et au III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ne sont pas prises en charge.

#### **Article 4**

##### *Montant des primes*

La prime annuelle par personne assurée est fixée par les assureurs après consultation de la commission paritaire professionnelle, dans le cadre de ses prérogatives. Son montant est révisé annuellement.

Une compensation financière peut exister entre les formules à condition qu'elle ne soit pas supérieure à 15 % des ressources d'une formule créditrice.

#### **Article 5**

##### *Paielement des primes*

La prime est payable trimestriellement d'avance et prélevée sur le compte bancaire de l'assuré <sup>(1)</sup>.

#### **Article 6**

##### *Versement des prestations*

Les prestations sont versées à l'allocataire assuré.

#### **Article 7**

##### *Déclaration tardive*

Les dossiers de remboursement de frais sont soumis aux délais de prescription prévus par l'article L. 114-1 du code des assurances.

Ceux qui seront transmis postérieurement ne donneront lieu à aucun remboursement.

#### **Article 8**

##### *Examen des comptes du régime*

Le conseil d'administration de l'ASARPA examine annuellement, avant le 31 octobre, un rapport détaillé des résultats du régime d'assurance maladie des allocataires de l'exercice précédent, ainsi qu'une prospective des résultats probables de l'exercice en cours.

Ces documents lui sont adressés par l'organisme gestionnaire du régime 15 jours au moins avant la réunion concernée du conseil d'administration.

Ce rapport et cette analyse sont simultanément adressés aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

---

(1) Pour les assurés ayant adhéré au régime antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2010, B2V est chargé, pour leur compte, du versement des primes à l'organisme gestionnaire.

A cet effet, il dispose d'une délégation écrite des allocataires pour effectuer, sur les arrérages de retraite qui leur sont versés par les institutions adhérentes à B2V, le précompte des primes dues par l'allocataire tant pour lui-même que pour les autres membres assurés de sa famille, selon des modalités qui ont été définies dans le bulletin d'adhésion au régime.

## **Article 9**

### *Changement de formule de garanties*

Les assurés ont la possibilité, tous les 5 ans, de changer de formule de garanties en adressant à B2V une lettre recommandée avec avis de réception.

Ce changement devra s'exercer avant le 1<sup>er</sup> juillet d'une année pour prendre effet le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

## **Article 10**

### *Renonciation*

L'allocataire assuré a la faculté de renoncer au régime par lettre recommandée avec avis de réception adressée à B2V et prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice suivant. Cette renonciation est définitive, elle entraîne la radiation à cette date de l'allocataire lui-même et des membres de sa famille.

La radiation d'un membre de la famille autre que l'allocataire ne constitue pas une renonciation au sens de l'alinéa ci-dessus.

## **Article 11**

### *Clause de révision*

Le présent règlement est établi en considérant les caractéristiques générales actuellement en vigueur des prestations servies au titre du régime général de la sécurité sociale. Dans le cas où interviendraient des modifications substantielles de ce dernier de nature à affecter, soit l'équilibre financier, soit l'économie du présent régime, les organisations signataires de la convention de retraites et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances en date du 5 mars 1962 se réuniraient aussitôt afin d'examiner la situation nouvelle ainsi créée et d'apporter, le cas échéant, au présent règlement, les modifications nécessaires.

L'alinéa qui précède n'interdit pas à ces organisations signataires de convenir d'apporter, à tout moment, au présent règlement, toutes modifications qui leur paraîtraient nécessaires.

## **Article 12**

### *Durée. – Dénonciation. – Révision*

Le présent règlement est établi pour une durée de 1 an.

Il se renouvellera par tacite reconduction et par période annuelle, sauf dénonciation par une des deux parties signataires 6 mois au moins avant l'expiration d'une période annuelle.

Le présent règlement pourra être révisé chaque année à la demande d'une des organisations signataires.

## **Article 13**

### *Date d'effet*

Le présent règlement a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 1984, sous réserve des aménagements intervenus ultérieurement.

# ANNEXE

## Application de l'article 3 a dudit règlement tel que modifié par les accords des 17 septembre 1991, 12 octobre 1994, 24 juin 2002, 28 décembre 2005, 23 juin 2006 et 8 novembre 2010

(En euros.)

	FORMULE 1	FORMULE 1 B/S	FORMULE 2	FORMULE 2 B/S	FORMULE 3	FORMULE 4	FORMULE 5
Consultation de généraliste				20,96			200 % de la BR de la SS
Consultation de spécialiste				41,92			200 % de la BR de la SS
Consultation de professeur				62,88			250 % de la BR de la SS
Visite de généraliste	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	25,15	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Visite de spécialiste				50,30			200 % de la BR de la SS
Visite de professeur				75,46			250 % de la BR de la SS
Visite de nuit				52,40			250 % de la BR de la SS
Visite du dimanche				39,82			250 % de la BR de la SS
Pharmacie à 65 %	30 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS
Pharmacie à 35 %	10,15 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS	21 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS
Pharmacie à 15 %				21 % de la BR de la SS			85 % de la BR de la SS

	FORMULE 1	FORMULE 1 B/S	FORMULE 2	FORMULE 2 B/S	FORMULE 3	FORMULE 4	FORMULE 5
Analyses	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Auxiliaires médicaux	16,20 % de la BR de la SS	40 % de la BR de la SS	40 % de la BR de la SS	25 % de la BR de la SS	40 % de la BR de la SS	40 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Actes chirurgicaux de ville	73,50 % de la BR de la SS	73,50 % de la BR de la SS	73,50 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	73,50 % de la BR de la SS	73,50 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Actes de spécialités	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la S	200 % de la BR de la SS
Radiologie	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Soins dentaires :							
– inlay onlay	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	10 % du PMSS par dent
– autres soins	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Actes de stomatologie	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	392 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	392 % de la BR de la SS
Prothèses dentaires	112 % de la BR de la SS	112 % de la BR de la SS	112 % de la BR de la SS	140 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS	17 % du PMSS	17 % du PMSS*
Implants dentaires	-	-	-	-	-	-	30 % du PMSS* (limité à 2 dents par an)

	FORMULE 1	FORMULE 1 B/S	FORMULE 2	FORMULE 2 B/S	FORMULE 3	FORMULE 4	FORMULE 5
Appareils dentaires	112 % de la BR de la SS	112 % de la BR de la SS	112 % de la BR de la SS	140 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS	6,5 % du PMSS avec un minimum de 175 % de la BR de la SS	Appareil de 1 à 5 dents : 30 % du PMSS**. Appareil de 6 à 10 dents : 40 % du PMSS**. Appareil de plus de 10 dents : 50 % du PMSS**
Audioprothèses	104 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS	30 % du PMSS. Remboursement limité à 2 prothèses par an
Autres prothèses et orthopédie : – petit appareillage – grand appareillage	104 % de la BR de la SS 160 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS 160 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS 160 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS 200 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS 160 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS 200 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS 200 % de la BR de la SS
Optique – lunetterie	211,25 % de la BR de la SS (1)	211,25 % de la BR de la SS (1)	211,25 % de la BR de la SS (1)	325 % de la BR de la SS (1)	4,5 % du PMSS (1)	15 % du PMSS (1)	Monture : 8 % du PMSS Verres : 15 % du PMSS (1) Remboursement limité à 1 équipement par an
Cataracte	-	-	-	250 € par œil	-	-	250 € par œil

	FORMULE 1	FORMULE 1 B/S	FORMULE 2	FORMULE 2 B/S	FORMULE 3	FORMULE 4	FORMULE 5
Hospitalisation :							
– frais de séjour	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS
– actes chirurgicaux	84 % de la BR de la SS	84 % de la BR de la SS	84 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	84 % de la BR de la SS	84 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
– actes chirurgicaux exonérés de TM	105 % de la BR de la SS	105 % de la BR de la SS	105 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	105 % de la BR de la SS	105 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
– chambre particulière	16,72 € par jour	16,72 € par jour	16,72 € par jour	40 € par jour	16,72 € par jour	16,72 € par jour	2,5 % du PMSS par jour
– forfait journalier hospitalier	-	-	-	-	-	Pris en charge	Pris en charge
Transport médical	-	-	-	130 % de la BR de la SS	-	-	130 % de la BR de la SS
Transport médical exonéré de TM	-	-	-	200 % de la BR de la SS	-	-	200 % de la BR de la SS
Prestations de prévention (2) :							
– ostéodensitométrie (3)	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS
– dépistage des troubles de l'audition (4)	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS
Risques exclus	Cure thermique	Cure thermique	Cure thermique	Cure thermique	Cure thermique	Cure thermique	Cure thermique

	FORMULE 1	FORMULE 1 B/S	FORMULE 2	FORMULE 2 B/S	FORMULE 3	FORMULE 4	FORMULE 5
<p>*Remboursements cumulés limités à 1 800 € par an.</p> <p>(1) Y compris les lentilles acceptées par la sécurité sociale.</p> <p>(2) Conformément au II de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.</p> <p>(3) Remboursement pour les femmes de plus de 50 ans dans la limite d'un acte tous les 6 ans.</p> <p>(4) Remboursement pour un des actes suivants et dans la limite d'un acte tous les 5 ans pour les personnes âgées de plus de 50 ans : audiométrie tonale ou vocale, audiométrie tonale avec tympanométrie, audiométrie vocale dans le bruit, audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie.</p> <p>Lexique :</p> <p>BR = base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>SS = sécurité sociale.</p> <p>PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>TM = ticket modérateur.</p>							

Brochure n° 3265

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À L'ASSOCIATION DE SURVEILLANCE  
DES ACTIVITÉS DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1150684M

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La FS CFDT (assurances) ;

La CSFV CFTC ;

La FSPBA CGT ;

La FEC FO,

D'autre part,

Vu les statuts de l'association de surveillance des activités retraite et prévoyance assurances (ASARPA), mis à jour au 1<sup>er</sup> juin 2008 ;

Vu le protocole d'accord du 14 décembre 2009 concernant, notamment, l'association précitée,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Les statuts de l'association de surveillance des activités retraite et prévoyance assurances (ASARPA) figurant en annexe au présent accord se substituent à ceux actuellement en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 2**

Les formalités légales de dépôt seront accomplies par le secrétariat de l'association agissant pour le compte des signataires.

Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE  
STATUTS  
(MIS À JOUR AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011)<sup>(1)</sup>

---

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

*Constitution*

Entre les organisations signataires de la convention de retraites et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962, ou ayant donné postérieurement leur adhésion à celle-ci, et de l'accord professionnel du 7 octobre 2004, il est fondé une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et par lesdits statuts.

Celle-ci est dénommée « Association de surveillance des activités retraite et prévoyance assurances (ASARPA) ».

**Article 2**

*Objet*

Cette association a pour objet d'assurer, au sein du groupe B2V dans lequel sont gérés, dans le cadre de contrats de coassurance, les régimes de retraite et de prévoyance des salariés et retraités des sociétés d'assurances, la représentation des activités les concernant qui ne relèvent de la compétence ni d'institutions de retraite complémentaire (CIRESA et IRICASA) ni de la CREPSA.

A ce titre, l'association est membre coopté de l'association sommitale dudit groupe de protection sociale.

**Article 3**

*Siège social*

Le siège social de l'association est fixé 26, boulevard Haussmann, 75311 Paris Cedex 09.

Il peut être transféré en tout autre lieu par décision du conseil d'administration.

**Article 4**

*Membres*

Sont membres de l'ASARPA :

- les organisations d'employeurs auxquelles sont adhérentes les sociétés entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967, 27 mars 1972, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992 ou de l'accord du 3 mars 1993 concernant les cadres de direction des sociétés d'assurances ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

**Article 5**

*Composition du conseil d'administration*

L'association est administrée par un conseil de 16 membres comprenant, pour moitié, des représentants des organisations d'employeurs et, pour moitié, des représentants des organisations syndicales de salariés.

Les représentants des organisations d'employeurs sont désignés par la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA).

---

(1) Compte tenu des protocoles d'accord des 7 octobre 2004, 30 avril 2008, 14 décembre 2009 et 6 décembre 2010.

Les représentants des organisations syndicales de salariés sont désignés par les fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Chaque fédération syndicale dispose d'un administrateur. Les sièges restant à pourvoir sont répartis entre elles à raison, pour chacune d'elles, d'un nombre de sièges fixé d'après le nombre de voix qu'elles ont respectivement obtenu au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise (ou des délégations uniques du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel) les plus récentes sur le plan professionnel, toutes catégories de personnel confondues <sup>(1)</sup>.

Les organisations d'employeurs ont la faculté de désigner 5 membres suppléants. Il en est de même pour les organisations syndicales de salariés à raison d'un membre suppléant pour chacune d'elles.

Les administrateurs suppléants sont conviés à participer aux réunions du conseil d'administration mais n'auront voix délibérative qu'en l'absence des titulaires.

## **Article 6**

### *Mandat d'administrateur*

Le mandat des administrateurs est fixé à 6 ans. Il est renouvelable.

La validité du mandat d'administrateur cesse lorsque l'organisation au titre de laquelle il a été désigné notifie à l'association qu'il n'est plus habilité à la représenter.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par l'annexe IV à la convention collective du 27 mai 1992.

## **Article 7**

### *Présidence et vice-présidence*

Le conseil élit tous les 3 ans, à la majorité simple, parmi ses membres, un président et un vice-président. La présidence et la vice-présidence doivent alterner tous les 3 ans entre les deux collèges, sauf renonciation expresse du collège appelé à la présidence.

Le président et le vice-président représentent conjointement l'association dans tous les actes de la vie civile et dans les limites des attributions confiées par le conseil.

Le président et/ou le vice-président peuvent être remplacés à tout moment par décision du conseil d'administration.

Le président fixe l'ordre du jour et préside les réunions du conseil.

## **Article 8**

### *Réunions. – Délibérations. – Procès-verbaux*

Le conseil se réunit chaque fois qu'il est nécessaire, et au moins deux fois par an.

Pour l'accomplissement de ses missions telles que définies à l'article 9, il reçoit toutes informations nécessaires du ou des organismes gestionnaires des régimes concernés.

Les décisions du conseil sont prises à la majorité des membres assistant à la séance et ayant droit de vote. Elles ne sont valables que si, dans chaque collège, le nombre des présents est au moins égal à la moitié des administrateurs titulaires.

Les délibérations du conseil sont constatées par des procès-verbaux conservés par le secrétariat de l'association et signés par le président de séance après leur approbation par le conseil.

---

(1) Par exception, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2016, les résultats des élections retenus seront ceux des élections des délégués du personnel (premier et second tours) les plus récentes sur le plan professionnel, toutes catégories de personnel confondues.

## Article 9

### *Attributions du conseil d'administration*

Le conseil d'administration a pour attributions :

1. D'examiner les conditions et résultats de la mise en œuvre des accords collectifs de branche en vigueur concernant les régimes de retraite et de prévoyance visés à l'article 2.
2. D'assurer un rôle de surveillance et de contrôle de l'équilibre financier des régimes visés à l'article 2.

A ce titre, il examine annuellement, avant le 31 octobre, pour chacun des contrats d'assurance afférents à ceux-ci, un rapport détaillé sur les résultats de l'exercice précédent, ainsi qu'une analyse prospective <sup>(1)</sup> des résultats probables de l'exercice en cours. Ces documents lui sont adressés par le ou les organismes gestionnaires des régimes 15 jours au moins avant la réunion concernée du conseil d'administration.

Dans le cadre de cette mission, le conseil d'administration peut formuler :

- des demandes d'informations sur les modes de fonctionnement des services du ou des organismes gestionnaires (indicateurs de gestion, délais de versement des prestations...) ;
- des observations sur des éventuels dysfonctionnements opératoires auxquels il faudrait remédier ;
- des demandes d'amélioration de la qualité des services rendus.

3. De passer tous contrats, conventions ou actes nécessaires à l'application des règlements du régime professionnel de prévoyance (RPP) et du régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA) avec le ou les organismes assureurs de chacun de ces régimes.

4. De proposer à la commission paritaire professionnelle, après élaboration d'un cahier des charges et appel d'offres, la candidature d'un ou de plusieurs organismes gestionnaires du ou des contrats d'assurance afférents au RPP, conformément à l'article 39 du règlement de ce régime.

5. De référencer, selon les critères objectifs déterminés par le règlement du RPP, les organismes assureurs souhaitant participer au mécanisme de coassurance du régime, conformément à l'article 40 du règlement de ce régime.

6. D'intervenir, en application de l'article 45 du règlement du RPP, dans le cadre de la mise en œuvre du mécanisme de régulation paritaire du régime.

7. De décider du transfert du siège social de l'association, conformément à l'article 3 des présents statuts.

8. De décider des modifications à apporter aux présents statuts après accord de la commission paritaire professionnelle, conformément à l'article 11 ci-après.

9. De décider de la dissolution de l'association et d'y procéder après accord de la commission paritaire professionnelle, conformément à l'article 12 ci-après.

Dans le cadre de ses attributions, le conseil d'administration peut, si nécessaire, faire appel à un expert désigné par lui.

Pour mener à bien ses missions, le conseil d'administration dispose des moyens mis à sa disposition par le groupe B2V.

## Article 10

### *Secrétariat de l'association*

Le secrétariat de l'association est assumé par la FFSA.

---

(1) Cette analyse prospective ne concerne que le régime professionnel de prévoyance (RPP) et le régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA).

### **Article 11**

#### *Modification des statuts*

Les modifications à apporter aux présents statuts sont décidées par le conseil d'administration après accord de la commission paritaire professionnelle.

### **Article 12**

#### *Durée. – Dissolution*

L'association est constituée pour une durée illimitée, à effet du 1<sup>er</sup> décembre 2004.

La dissolution de l'association ne peut intervenir que par décision du conseil d'administration après accord de la commission paritaire professionnelle.

### **Article 13**

#### *Dépôt des statuts*

Les présents statuts font l'objet du dépôt légal par le secrétariat de l'association agissant pour le compte des signataires.

Brochure n° 3265

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE ET À L'ACTION SOCIALE

NOR : ASET1150687M  
IDCC : 1672

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La FS CFDT (branche assurances) ;

La CSFV CFTC ;

La FSPBA CGT ;

La FEC FO,

D'autre part,

Vu le protocole d'accord du 20 octobre 2008 portant, notamment, transformation de la « CREPPSA » en IGRS « CREPSA » et portant création de l'association « CREPSA action sociale » ;

Vu les statuts de l'IGRS « CREPSA » modifiés et déposés auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (ACAM) respectivement les 10 février 2009 et 28 janvier 2009,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 3 des statuts de l'IGRS « CREPSA » est modifié comme suit :

« La CREPSA est administrée par un conseil de 10 membres comprenant pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié des représentants des participants pris parmi ceux-ci.

Les administrateurs représentant les adhérents sont désignés par la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA).

Les administrateurs représentant les participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche à raison d'un représentant par organisation syndicale choisi parmi toutes les catégories de personnel ayant la qualité de membre participant.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dans les mêmes conditions, un nombre égal de membres suppléants. »

## **Article 2**

L'article 5 des statuts de l'association « CREPSA action sociale » est modifié comme suit :

« La “CREPSA action sociale” est administrée par un conseil de 10 membres composé, de droit, des administrateurs de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA.

Le conseil d'administration de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA est composé pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié des représentants des participants pris parmi ceux-ci.

Les administrateurs représentant les adhérents sont désignés par la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA).

Les administrateurs représentant les participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche à raison d'un représentant par organisation syndicale choisi parmi toutes les catégories de personnel ayant la qualité de membre participant.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dans les mêmes conditions, un nombre égal de membres suppléants appelés à siéger à la place des titulaires en cas d'empêchement de ces derniers. Ces suppléants sont également ceux désignés comme tels au conseil d'administration de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA. »

## **Article 3**

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2011, après approbation de l'assemblée générale extraordinaire de la « CREPSA », conformément à l'article 12 de ses statuts, et après dépôt auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP).

Les dispositions de l'article 2 ci-dessus entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2011, après approbation de l'assemblée générale extraordinaire de l'association « CREPSA action sociale », conformément à l'article 11 de ses statuts.

## **Article 4**

Les formalités administratives seront accomplies dans les meilleurs délais par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3265

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

**ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AU DÉPART À LA RETRAITE ET À LA RÉVERSIBILITÉ**

NOR : ASET1150692M  
IDCC : 1672

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La CFDT assurances ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

Le SNAATAM CFE-CGC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

Le SNIA CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FSPBA CGT ;

La FEC FO,

D'autre part,

Vu le règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995 et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, le protocole d'accord du 23 avril 2009) ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 25 novembre 2010 portant prorogation de l'accord du 23 mars 2009 concernant les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15, I « Retraite anticipée. – Réversibilité de la retraite », 1 et 2, du règlement du régime de retraite professionnel sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et s'achevant le 30 juin 2011.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP, dont la mise en service interviendra du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 30 juin 2011 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire professionnelle se réunira au cours du deuxième trimestre de l'année 2011 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 juin 2011.

Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES  
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(13 novembre 1967)

---

Convention collective nationale

IDCC : 653. – **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE  
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(27 mars 1972)

---

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

---

ACCORD DU 3 JANVIER 2011

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1150693M

IDCC : 438, 653, 1672, 1679

---

PRÉAMBULE

Le protocole d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. – Moyens pour les syndicats » a permis de développer, dans l'assurance, un financement transparent du dialogue social de branche.

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale introduit de nouveaux principes en matière de transparence et de mesure de l'audience des organisations syndicales.

Pour la profession de l'assurance, cette loi constitue une étape importante dans la construction d'une démocratie sociale, fondée sur un dialogue constant et loyal entre partenaires sociaux, tant

au niveau des entreprises que de la branche elle-même. Dans cette perspective, il paraît particulièrement nécessaire :

- d’assurer les conditions d’un développement solide et durable de l’implantation syndicale dans l’ensemble de la profession ;
- de permettre une véritable consolidation de l’activité syndicale ;
- de valoriser utilement les parcours syndicaux des salariés concernés.

D’une manière générale, la qualité du dialogue social est un critère pertinent pour l’évaluation de l’engagement de la profession dans sa responsabilité sociale, notamment au regard du principe de non-discrimination en raison de l’exercice de responsabilités syndicales.

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

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

#### *Champ d’application*

Le présent accord vise les sociétés ou organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d’application des conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967 <sup>(1)</sup>, 27 mars 1972 <sup>(1)</sup>, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992 <sup>(1)</sup>.

Les dispositions ci-après se substituent à celles du protocole d’accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. – Moyens pour les syndicats ». Elles se substituent également, pour toute la durée de leur application, à celles des articles 12, 14 et 15 des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

### Article 2

#### *Représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche*

L’article L. 2121-1 du code du travail dispose que la représentativité des organisations syndicales est déterminée d’après les critères cumulatifs suivants :

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- audience établie selon les niveaux de négociation en tenant compte des résultats aux élections des titulaires aux comités d’entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- influence prioritairement caractérisée par l’activité et l’expérience ;
- effectifs d’adhérents et cotisations.

Par ailleurs, l’article L. 2122-5 du code du travail prévoit que, dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui, tout en remplissant les critères ci-dessus :

- disposent d’une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
- ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires aux comités d’entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants additionnés au niveau de la branche.

Jusqu’au 21 août 2013, sont présumés représentatifs au niveau de la branche les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et les organisations syndicales de salariés déjà représentatives au niveau de la branche au 21 août 2008.

---

(1) GEMA non signataire.

En outre, durant 4 ans à compter de la première détermination des syndicats représentatifs au niveau de la branche (soit, au plus tard, jusqu'au 21 août 2017), est présumée représentative à ce niveau toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

### **Article 3**

#### *Audience des organisations syndicales de salariés dans la branche*

Aux termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales sera mesurée tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise dans l'ensemble des entreprises de la branche. Les premiers résultats doivent être transmis par le prestataire agissant pour le compte de l'administration, au plus tard le 31 mars 2013, au haut conseil du dialogue social. Le ministre chargé du travail arrêtera ensuite la liste des syndicats représentatifs au niveau de la branche.

Dans l'attente de la publication de ce premier arrêté, l'audience des syndicats représentatifs est déterminée en fonction des résultats des élections des délégués du personnel les plus récentes, tous collèges confondus, constatés au niveau de la branche au 30 novembre 2010 à titre transitoire (cf. annexe I), et au 31 décembre 2010 à l'issue des travaux qui seront menés par le groupe de travail paritaire visé à l'article 30.

Cette mesure de l'audience des syndicats représentatifs au niveau de la branche vaut jusqu'au 31 décembre de l'année de publication de l'arrêté précité.

Dès cette publication, la commission paritaire se réunira dans les meilleurs délais afin d'en examiner les conséquences sur le dialogue social de branche et déterminer les dispositions à prendre à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant.

Par ailleurs, conformément à l'engagement pris par le protocole d'accord du 23 décembre 2009, le processus de collecte des résultats du 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise (ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel) a d'ores et déjà été engagé au niveau de la branche.

## **TITRE II**

### **FINANCEMENT ET ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE**

#### **SOUS-TITRE I<sup>ER</sup>**

#### **FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE**

### **Article 4**

#### *Détermination des moyens financiers*

Le dialogue social de branche est financé par une contribution annuelle à la charge des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>.

Cette contribution est calculée en fonction des effectifs de chaque société concernée au 31 décembre 2009, en équivalent temps plein (cf. annexe II).

Elle est appelée en fonction des dépenses réellement engagées.

### **Article 5**

#### *Attribution des moyens financiers*

Le montant de la contribution visée à l'article 4 « Déduction faite des frais de fonctionnement de l'association visée à l'article 7 » est réparti chaque année entre les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche.

Dans l'attente de la publication du premier arrêté du ministre chargé du travail fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche, cette répartition est opérée en fonction des résultats des élections des délégués du personnel les plus récentes, tous collèges confondus, constatés conformément à l'article 3 (cf. annexe I).

Cette répartition vaut jusqu'au 31 décembre de l'année de publication de l'arrêté précité.

## **Article 6**

### *Utilisation des moyens financiers*

Les moyens financiers alloués à chaque organisation syndicale représentative sont destinés à financer les salaires et charges des permanents syndicaux qu'elle désigne en application de l'article 11.

Par exception, un maximum de 15 % des sommes allouées peut être affecté à la prise en charge de dépenses destinées au fonctionnement de l'organisation syndicale représentative de branche, dont une liste limitative est fixée par les statuts de l'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7.

## **SOUS-TITRE II**

### **ASSOCIATION POUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ASSURANCE**

## **Article 7**

### *Création de l'association*

Il est créé une association dénommée « Association pour le dialogue social dans l'assurance » (ADSA), dont les statuts figurent en annexe III.

## **Article 8**

### *Objet*

Cette association a pour objet de mettre en œuvre la gestion d'un financement transparent des organisations syndicales de salariés représentatives.

## **Article 9**

### *Missions*

L'association a notamment pour missions :

- d'appeler, auprès des entreprises, la contribution prévue à l'article 4 ;
- de fixer le montant annuel des moyens financiers attribués à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les conditions prévues à l'article 5 ;
- de rembourser aux entreprises concernées les salaires et charges du ou des permanents syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives de salariés en application des articles 6 et 13 ;
- de rembourser aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche les dépenses destinées à leur fonctionnement en application de l'article 6 ;
- d'établir un rapport annuel permettant d'appréhender l'évolution et le dynamisme de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances ;
- de créer et de maintenir un site internet dédié au dialogue social dans l'assurance comportant : les coordonnées des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche, les conventions et accords collectifs de branche, ainsi que les coordonnées des organismes paritaires de branche.

## **Article 10**

### *Publication et certification des comptes*

L'association publie ses comptes annuellement. Ceux-ci sont certifiés par un commissaire aux comptes.

TITRE III  
**PERMANENTS SYNDICAUX**  
SOUS-TITRE I<sup>ER</sup>  
MISE À DISPOSITION DES PERMANENTS SYNDICAUX

**Article 11**

*Conditions de la mise à disposition des permanents syndicaux*

Dans la limite des sommes qui lui sont allouées, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose de la faculté de désigner, parmi les salariés relevant des conventions collectives visées à l'article 1<sup>er</sup>, une ou plusieurs personnes de son choix, qui l'aura accepté, pour exercer en son sein une fonction permanente à temps plein ou à mi-temps.

Les personnes concernées sont alors mises à la disposition de l'organisation syndicale par leur employeur sous réserve que, sauf accord particulier avec l'entreprise, l'employeur en ait été informé par l'organisation syndicale au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception.

L'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7 ainsi que la FFSA et le GEMA sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

La durée de la mise à disposition est de 3 ans renouvelables selon les modalités prévues à l'article 15. Toutefois, pendant les 3 premiers mois, la mise à disposition peut prendre fin à l'initiative soit de l'organisation syndicale, soit du permanent syndical, moyennant un préavis de 15 jours à l'entreprise.

Les organisations syndicales s'engagent à tenir le plus grand compte, dans le choix de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application des dispositions ci-dessus pourrait représenter pour les entreprises, établissements ou délégations dont l'effectif est inférieur à 300 salariés.

**Article 12**

*Garanties durant l'exercice du mandat syndical*

Durant toute la durée de leur mise à disposition, les permanents à temps complet voient leur contrat de travail suspendu, étant entendu qu'en application de l'article L. 2135-7 du code du travail les obligations de leur employeur sont maintenues pendant cette durée.

A ce titre, le permanent syndical est maintenu pour ordre dans la comptabilisation des effectifs et conserve l'ensemble des droits et avantages collectifs dont il bénéficiait dans son entreprise.

En outre, la durée de mise à disposition est considérée comme du travail effectif pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Enfin, la mise à disposition à temps complet ou à mi-temps du salarié à l'organisation syndicale emporte délégation d'autorité à celle-ci avec toutes les conséquences qui s'y attachent et toute relation de commettant à préposé cesse entre l'entreprise et ledit salarié.

**Article 13**

*Rémunération des permanents syndicaux*

I. – L'entreprise assume, pour le compte de l'organisation syndicale, le paiement des salaires et charges sociales et fiscales afférentes, comme si le permanent syndical continuait à exercer son activité dans l'entreprise.

Les entreprises dans lesquelles sont désignés des permanents syndicaux sont défrayées des salaires et charges de toute nature inhérentes à ce dispositif par l'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7.

Concernant les producteurs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, dont la rémunération comporte des éléments variables, les salaires à prendre en compte correspondent à la somme des éléments fixes et variables de la rémunération à l'exclusion des remboursements de frais :

- s'agissant des éléments fixes, ils sont pris en compte pour leur montant annuel au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice ;
- s'agissant des éléments variables, dans la mesure où ils ne peuvent être déterminés au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice, il y a lieu de prendre en compte la somme correspondant à ces éléments pour leur montant perçu au cours des 12 mois de l'exercice précédent.

Lorsque ces personnels sont embauchés en cours d'année, les salaires à prendre en compte correspondent à la rémunération minimale annuelle prévue par les conventions collectives qui leur sont respectivement applicables.

Les sommes perçues par les permanents syndicaux au titre de la participation ou de l'intéressement ne donnent pas lieu à remboursement à l'entreprise par l'association précitée.

II. – Les salariés détenteurs d'un mandat syndical ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice de ce mandat, de conséquences négatives en termes d'évolutions de leur rémunération en application du principe de non-discrimination syndicale.

La rémunération du salarié administratif évolue, au titre des augmentations générales de salaires appliquées dans l'entreprise, comme s'il continuait à y exercer son activité. Il bénéficie également du taux d'évolution moyen des augmentations individuelles perçues, pendant la mise à disposition, par les salariés relevant du même collège électoral.

S'agissant des producteurs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, les éléments fixes de la rémunération évoluent, au titre des augmentations générales qu'ils percevraient s'ils continuaient à exercer leur activité.

En outre, tous les 2 ans, il est procédé, entre un représentant de la direction de l'entreprise et un responsable de l'organisation syndicale, à un examen de la situation individuelle de l'intéressé, de telle sorte que celle-ci, afin de faciliter le retour dans l'entreprise, soit traitée dans l'esprit de la politique salariale de l'entreprise.

## **Article 14**

### *Principe de non-cumul des mandats*

Le mandat de permanent syndical à temps complet ou à mi-temps est incompatible avec l'exercice d'un mandat au sein du conseil d'administration de l'entreprise.

En outre, un permanent syndical à temps complet ne peut pas exercer un mandat de délégué syndical, de représentant syndical au comité d'entreprise, de délégué du personnel ou de membre du comité d'entreprise.

Tout mandat, désignation, candidature ou élection en contradiction avec ce qui précède aurait pour effet de mettre fin aussitôt à la mise à disposition, le retour dans l'entreprise devant alors intervenir dans le délai de 3 mois mentionné ci-après.

Toutefois, l'intéressé conserve la faculté de participer aux élections des instances représentatives du personnel en tant qu'électeur.

Il appartient par ailleurs à l'organisation syndicale d'appliquer à son égard, et pour ce qui la concerne, les dispositions légales et réglementaires en cette matière qui incombent à tout employeur.

L'activité du permanent syndical est exclusivement consacrée à la profession de l'assurance. Par exception, cette activité peut se cumuler avec des fonctions syndicales au niveau national.

## **Article 15**

### *Echéance du mandat*

Au plus tard 3 mois avant l'issue de la période de suspension du contrat de travail, l'entreprise doit être informée, par lettre recommandée avec avis de réception :

- soit par le salarié, de la date à laquelle il souhaite reprendre des fonctions au sein de celle-ci ;
- soit par l'organisation syndicale, du renouvellement de la période de mise à disposition.

L'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7, ainsi que la FFSA et le GEMA, sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

Il en va de même dans l'hypothèse où, au cours du mandat de permanent, des difficultés graves se feraient jour entre l'organisation syndicale et l'intéressé pour quelle que raison que ce soit, qui rendraient impossible la poursuite de l'activité de permanent.

## **SOUS-TITRE II**

### **VALORISATION DES COMPÉTENCES ET DE L'EXPÉRIENCE ACQUISES DURANT L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ SYNDICALE**

Les dispositions suivantes sont applicables aux salariés mis à disposition de l'organisation syndicale à plein temps :

## **Article 16**

### *Gestion des carrières*

Afin d'éviter une rupture totale du lien avec l'entreprise, un entretien est réalisé à l'occasion de la prise de mandat ou de son renouvellement avec le responsable de ressources humaines en charge de ces questions dans l'entreprise. Cet entretien a pour objet de rechercher les modalités pratiques permettant au salarié concerné de maintenir un lien avec l'entreprise pendant la durée de la mise à disposition. A cette occasion, les conditions dans lesquelles il peut recevoir pendant cette période toutes informations utiles, de nature professionnelle, seront examinées.

En cours de mandat, le salarié mis à disposition est reçu à sa demande par le responsable de ressources humaines en charge de ces questions dans l'entreprise, afin, notamment, de faire le point sur les conditions de réalisation des actions décidées lors de l'entretien de prise de mandat.

A l'issue du mandat, et avant la reprise d'activité en son sein, l'entreprise examinera la situation de l'intéressé avec lui, au cours d'un entretien, pour préciser les modalités de son retour. Il s'agira en particulier de faire le point sur les compétences acquises par le salarié dans le cadre de l'exercice de son mandat. Les actions menées par le salarié en vue du développement de ses compétences, formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience..., seront également prises en considération pour déterminer les conditions de réinsertion du salarié dans l'entreprise.

En tout état de cause, une proposition de poste d'un niveau au moins équivalent à celui occupé avant la suspension du contrat sera faite à l'intéressé, en tenant compte, le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience acquise pendant la suspension du contrat de travail. En outre, l'entreprise s'engage à mobiliser les moyens nécessaires pour accompagner le salarié concerné dans sa reprise d'activité, et à prendre en charge les formations et les actions correspondantes définies d'un commun accord.

## **Article 17**

### *Formation professionnelle*

Il appartient à l'organisation syndicale d'assumer, en matière de formation professionnelle, les obligations qui lui incombent à l'égard de l'intéressé au titre de l'autorité qu'elle exerce à son égard.

Le salarié concerné continue à acquérir son droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En conséquence, sauf accord particulier avec l'entreprise, le permanent syndical n'a pas accès aux actions de formation prévues au plan de formation de l'entreprise. Les actions de formation (au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail) mises en œuvre pendant la durée du mandat du permanent syndical sont notamment prises en charge au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée, prévues à l'article 6.

## **Article 18**

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

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle et/ou bénévole (syndicale, associative) et/ou volontaire.

Afin de favoriser la reconnaissance, par ce biais, des compétences acquises dans le cadre du parcours syndical, l'accès à la VAE des salariés concernés est encouragé, pendant l'exercice du mandat syndical et au retour dans l'entreprise.

Les actions de conseil, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans cet objet pendant la durée du mandat du permanent syndical sont notamment prises en charge au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée, prévues à l'article 6.

Si la VAE intervient au retour dans l'entreprise, celle-ci prend en charge les dépenses de conseil, d'accompagnement et de formation afférentes à l'action concernée.

## **TITRE IV**

### **PARTICIPATION À LA VIE PARITAIRE**

#### **SOUS-TITRE I<sup>ER</sup>**

#### **RÉUNIONS PARITAIRES DE LA PROFESSION CONSACRÉES À DES TRAVAUX D'ÉTUDES OU À DES NÉGOCIATIONS**

## **Article 19**

### *Constitution des délégations*

Le nombre maximum de personnes pouvant représenter une organisation syndicale de salariés à une réunion paritaire consacrée à des travaux d'études ou à des négociations est fixé à cinq par confédération. Toutefois, en cas de réunion paritaire s'adressant aux fédérations syndicales en tant que telles, et non pas seulement à un ou plusieurs de leurs syndicats affiliés, ce nombre est porté à sept.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les organisations syndicales constituent leurs délégations comme elles l'entendent parmi les membres du personnel des entreprises ou organismes visés à l'article 1<sup>er</sup> et parmi leurs responsables statutaires.

Dans tous les cas, une même organisation syndicale ne peut déléguer à une commission paritaire plus de :

- 2 salariés de la même société dont l'effectif est inférieur à 700 salariés ;
- 3 salariés de la même société dont l'effectif est compris entre 700 et 3 000 salariés ;
- 4 salariés de la même société dont l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

La délégation des employeurs est en nombre au plus égal à celui des délégations syndicales de personnel.

Les organisations syndicales de personnel notifient aux organisations d'employeurs les noms et adresses des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation, en précisant le ou les

domaines de ces mandats. Chaque employeur concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications apportées par la suite à cette liste sont aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

## **Article 20**

### *Indemnisation des salariés*

#### **I. – Rémunération**

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est maintenue par leur employeur.

S'agissant du personnel commercial :

- la rémunération minimale annuelle prévue par les conventions collectives de travail qui leur sont applicables, d'une part, et les garanties de rémunération minimale existant éventuellement dans l'entreprise, d'autre part, ne sont pas affectées par la participation aux commissions paritaires ;
- les entreprises concernées doivent examiner la situation des intéressés participant aux commissions paritaires professionnelles de façon à apporter les correctifs appropriés destinés à tenir compte de l'incidence réelle de cette participation sur les parties variables de la rémunération, sauf dispositions plus favorables de l'entreprise.

#### **II. – Remboursement de frais**

Les salariés participant aux réunions paritaires bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de transport, de repas et d'hébergement.

Lorsque les négociations concernent les régimes de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances, les retraités ou préretraités des régimes professionnels ou d'entreprise bénéficient des mêmes remboursements dans la limite de deux membres par délégation.

Ces règles d'indemnisation sont mises en œuvre dans la limite du nombre maximum de participants prévue à l'article 19. Le temps passé en commission paritaire ne s'impute pas sur les crédits d'heures légaux dont les participants bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des fonctions représentatives dans l'entreprise (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux, représentants syndicaux auprès du comité).

1. Les modalités de cette prise en charge sont fixées comme suit :

##### *a) Dépenses de transport*

- le train : remboursement du trajet SNCF dans la limite du tarif de 1<sup>re</sup> classe ;
- l'avion : remboursement du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet aller ou retour est supérieur à 700 kilomètres.

Le remboursement du billet d'avion exclut la prise en charge concomitante de frais d'hôtel, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée ;

- la voiture : à titre exceptionnel, remboursement sur la base d'un forfait kilométrique, des frais occasionnés par l'utilisation d'une automobile dès lors que le trajet est effectué à partir d'une région autre que l'Ile-de-France et s'avère difficile à accomplir avec les transports publics (lieux mal desservis, correspondances inconfortables, trajet nécessaire pour atteindre la gare ou l'aéroport...).

Le remboursement est effectué sur la base forfaitaire de 0,45 € du kilomètre, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule, et dans la limite du prix du trajet en train au tarif de la 1<sup>re</sup> classe.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking, péage d'autoroute...) inhérentes à ce mode de déplacement, hors dépenses de carburant, est effectué sur justificatif.

b) Frais de repas

Remboursement sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 25 € par repas.

c) Frais d'hébergement

Remboursement de la chambre d'hôtel sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 80 € par nuit, petit déjeuner inclus.

2. Les frais remboursés sont ceux qui sont directement liés à la participation à la réunion paritaire, dans les limites nécessitées par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de cette participation.

Leur remboursement est subordonné à la fourniture des pièces justificatives originales attestant de la dépense :

- les originaux des billets de train ;
- le reçu passager et le coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;
- l'indication sur l'honneur du nombre de kilomètres effectué en voiture, ainsi que du lieu de départ et d'arrivée ;
- l'original de la note de restaurant ;
- l'original de la note d'hôtel ;
- les justificatifs originaux des frais de parking ou de péage.

3. Les montants de remboursement prévus ci-dessus sont réexaminés chaque année en commission paritaire à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations minimales annuelles au plan professionnel.

La prise en charge des frais ci-dessus est assurée conjointement par la FFSA et le GEMA.

## SOUS-TITRE II AUTRES INSTANCES PARITAIRES DE LA PROFESSION

### Article 21

#### *Constitution des délégations et indemnisation des salariés*

Les modalités d'organisation et de prise en charge des frais de déplacement pour les autres instances paritaires de la profession relèvent des dispositifs fixés par les conventions ou accords particuliers qui les régissent.

## SOUS-TITRE III RÉUNIONS SYNDICALES STATUTAIRES

### Article 22

#### *Participation à des réunions syndicales statutaires*

Lorsque des membres du personnel sont mandatés pour participer à une réunion statutaire d'une organisation syndicale représentative au plan professionnel, ils reçoivent, sauf nécessité exceptionnelle de service motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La demande écrite du salarié, accompagnée d'une convocation officielle de son organisation syndicale, doit parvenir à l'employeur au moins 1 semaine à l'avance. La convocation doit mentionner l'identité du syndicat, les nom et prénom du salarié concerné ainsi que la durée et l'objet de la réunion, sans avoir pour autant à en préciser l'ordre du jour.

La durée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour l'application des garanties ou avantages liés au temps de travail par la législation ou les conventions collectives applicables.

Pour les salariés administratifs, ces absences donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur, dans la limite individuelle de 40 heures par an pour 12 salariés au maximum par confédération et 2 au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au plan national ou

régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation syndicale.

Pour les producteurs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, ces absences donnent lieu à application par l'employeur des dispositions de l'article 20.1, dans la limite individuelle de 5 jours par an pour 6 salariés au maximum par syndicat et 2 au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au plan national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation syndicale.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet, qui peuvent exister au niveau de l'entreprise.

Les nom, prénom et coordonnées professionnelles de ces personnes sont notifiés chaque année aux organisations d'employeurs ainsi qu'aux entreprises concernées.

## **TITRE V**

### **COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS AVEC DES ÉLUS DU PERSONNEL**

#### **Article 23**

##### *Mise en place*

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place, au niveau de la branche, une commission paritaire afin de valider les accords collectifs conclus, par les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, avec des représentants élus du personnel en application de l'article L. 2232-21 du code du travail.

#### **Article 24**

##### *Objet*

La commission paritaire de validation des accords d'entreprise a pour objet de contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

#### **Article 25**

##### *Composition*

La commission paritaire est composée de représentants des employeurs et de représentants du personnel.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche à raison de deux membres titulaires par fédération.

Le nombre de représentants des employeurs est égal à celui des représentants du personnel. Leur désignation est faite conjointement par la FFSA et le GEMA.

Les organisations syndicales de salariés peuvent désigner des représentants suppléants en nombre égal à celui des représentants titulaires. Il en est de même s'agissant des organisations d'employeurs.

Les membres suppléants assistent aux réunions de la commission en l'absence des titulaires.

Lorsqu'un membre titulaire ou suppléant appartient à l'entreprise au sein de laquelle l'accord soumis à validation a été conclu, celui-ci ne peut participer à la réunion de la commission au cours de laquelle l'accord est examiné.

Les salariés participant à la commission paritaire bénéficient des dispositions de l'article 20 relatives à la rémunération et à l'indemnisation des frais éventuels.

## **Article 26**

### *Secrétariat*

Le secrétariat de la commission est assuré par la délégation des employeurs.

## **Article 27**

### *Saisine*

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception accompagnée notamment :

- d'un exemplaire original de l'accord signé ;
- d'une copie des courriers adressés aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche les informant de la décision de l'entreprise d'engager des négociations ;
- d'une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

La commission paritaire se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa saisine. A défaut, l'accord est réputé validé.

## **Article 28**

### *Décision*

L'accord est réputé validé dès lors qu'une majorité en nombre de voix s'est dégagée en ce sens tous collèges confondus. Cette validation peut, ou non, être accompagnée de réserves.

La commission peut, en tant que de besoin, décider de convier un représentant de la direction de l'entreprise concernée afin d'obtenir des compléments d'information nécessaires concernant l'accord examiné.

La décision est notifiée par le secrétariat de la commission à l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception dans le mois suivant la tenue de la commission. Une copie est adressée aux représentants des organisations syndicales de salariés membres de la commission.

## **TITRE VI**

### **AGENDA SOCIAL DE BRANCHE**

## **Article 29**

### *Thèmes et calendrier des négociations annuelles*

Les partenaires sociaux se réunissent, au début de chaque année, en commission paritaire, pour définir ensemble les thèmes et le calendrier des négociations de l'année.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche qui souhaite négocier sur un thème particulier en informe par écrit l'ensemble des autres organisations syndicales, ainsi que la FFSA et le GEMA. La liste des sujets à traiter doit être motivée et communiquée au plus tard 15 jours avant la tenue de la commission.

A l'issue de la commission paritaire, la liste des thèmes retenus ainsi que le calendrier des réunions de négociation sont transmis par la délégation des employeurs aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

## **TITRE VII**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

## **Article 30**

### *Dispositions transitoires*

Pour l'application des articles 3 et 4, un groupe de travail paritaire formulera, avant le 30 juin 2011, les remarques et observations nécessaires à la validation définitive des résultats des élections des

délégués du personnel les plus récentes constatés au 31 décembre 2010 et des effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre 2009.

Cette validation donnera lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

### **Article 31**

#### *Date d'effet*

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour une durée de 3 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets.

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du troisième trimestre de l'année 2013 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions à retenir au-delà du 31 décembre 2013, celles-ci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

Les dispositions de l'article 13-I sont applicables aux salaires des permanents syndicaux versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Celles de l'article 20 sont applicables aux participations aux réunions paritaires postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Fait à Paris, le 3 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFSA ;  
GEMA.

#### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT assurances ;  
Fédération de l'assurance CFE-CGC ;  
SNAATAM CFE-CGC ;  
SNCAPA CFE-CGC ;  
SNCSA CFE-CGC ;  
SNIA CFE-CGC ;  
FSPBA CGT.

## ANNEXE I

AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS DANS LA BRANCHE (ART. 3 DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 3 JANVIER 2011 RELATIF À LA RÉNOVATION DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ASSURANCE)

---

L'audience des organisations syndicales représentatives, déterminée en fonction des résultats des élections des délégués du personnel les plus récentes, tous collèges confondus, constatés au niveau de la branche au 30 novembre 2010 s'établissent comme suit :

- CFDT : 42,0 % ;
- CFE-CGC : 17,4 % ;
- CFTC : 9,7 % ;
- CGT : 20,1 % ;
- CGT-FO : 10,8 %.

Il s'agit des résultats portant sur les suffrages exprimés, tous collèges confondus, mais abstraction faite des suffrages en faveur des candidats non présentés par les fédérations ci-dessus.

## ANNEXE II

CONTRIBUTION ANNUELLE DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE  
(ART. 4 DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 3 JANVIER 2011 RELATIF À LA RÉNOVATION DU DIALOGUE SOCIAL  
DANS L'ASSURANCE)

---

La contribution annuelle de chaque société d'assurances visée à l'article 1<sup>er</sup> est fixée au maximum à 5 € par salarié présent dans l'effectif au 31 décembre 2009 (en équivalent temps plein), soit 143 863 salariés.

Le montant de cette contribution est ajusté chaque année par la commission paritaire professionnelle au vu des comptes de l'exercice précédent.

Pour l'année 2011, celui-ci est fixé à 5 €.

## ANNEXE III

### ASSOCIATION POUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ASSURANCE (RÉGIE PAR LA LOI DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 1901)

## STATUTS

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

## GÉNÉRALITÉS

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

#### *Constitution*

En application du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, il est fondé une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ainsi que par lesdits statuts.

Cette association dénommée « Association pour le dialogue social dans l'assurance » est constituée pour une durée illimitée. Elle ne peut être dissoute que dans les conditions fixées par l'article 19 ci-après.

### Article 2

#### *Objet*

Cette association a pour objet de mettre en œuvre la gestion d'un financement transparent des organisations syndicales de salariés représentatives.

### Article 3

#### *Fonctionnement*

Le fonctionnement de l'association est assuré par GPSA (gestion professionnelle des services de l'assurance).

### Article 4

#### *Siège social*

Le siège social est fixé 1, rue Jules-Lefebvre, 75431 Paris Cedex 09, et peut être transféré en tout autre lieu par simple décision du conseil d'administration.

### Article 5

#### *Membres*

Les membres de l'association sont :

- la fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA) ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

La qualité de membre se perd par radiation en cas de redressement judiciaire, de liquidation judiciaire ou de cessation d'activité ou encore en cas de perte de la représentativité au niveau de la branche.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet au jour de l'ouverture du redressement judiciaire, de la liquidation judiciaire ou de la cessation d'activité.

## TITRE II

### CONSEIL D'ADMINISTRATION

#### Article 6

##### *Composition du conseil d'administration*

L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire.

Ce conseil est composé pour moitié de représentants désignés par la FFSA et le GEMA, et pour moitié de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, étant précisé que chaque organisation syndicale dispose d'un siège.

Les administrateurs doivent obligatoirement :

- soit être salariés d'une société d'assurances adhérente de la FFSA ou du GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes ;
- soit être allocataires des institutions de retraite CIRESA, IRICASA et CREPSA et avoir été salariés d'une société d'assurances adhérente de la FFSA ou du GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dans les mêmes conditions, un nombre égal de membres suppléants appelés à siéger à la place des titulaires en cas d'empêchement de ces derniers.

#### Article 7

##### *Mandat d'administrateur*

La durée du mandat des administrateurs est de 3 ans.

Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils pourraient recueillir à l'occasion de leur mandat.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par l'article 20-II, § 1 et 2, du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

#### Article 8

##### *Présidence du conseil d'administration*

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, un président choisi parmi les représentants du collège des employeurs.

Le président assure le fonctionnement de l'association conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Il signe tous actes, délibérations ou conventions et représente l'association en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Il peut déléguer sa signature à un membre du conseil et donner des mandats à des tiers pour représenter l'association.

## Article 9

### *Réunions. – Délibérations. – Procès-verbaux*

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'association l'exige, et au moins deux fois par an, sur convocation de son président. La convocation du conseil est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Il ne peut valablement délibérer que sur les questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des administrateurs de chaque collège soient présents ou représentés.

Le conseil peut convoquer, à titre consultatif, toute personne qu'il estimerait particulièrement compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de conseil d'administration peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège, qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que d'un pouvoir par réunion.

Les délibérations du conseil sont constatées par des procès-verbaux conservés au siège de l'association et signés par deux membres du conseil d'administration ayant assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président).

## Article 10

### *Pouvoirs du conseil d'administration*

Le conseil d'administration est investi de tous les pouvoirs qui ne sont pas statutairement réservés à l'assemblée générale pour gérer, administrer et diriger l'association en toutes circonstances. A cet effet, il :

1. Appelle auprès des entreprises la contribution annuelle prévue à l'article 4 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, l'appel à cotisations peut être, en tant que de besoin, fractionné sur l'année.

2. Fixe le montant annuel des moyens financiers attribués à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les conditions fixées à l'article 5 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

3. Rembourse, dans la limite du budget annuel ainsi attribué à chaque organisation syndicale représentative de salariés :

- aux entreprises concernées, les salaires et charges du ou des permanents syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives en application des articles 6 et 13 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;
- et, le cas échéant, sur facture acquittée, à ces mêmes organisations syndicales, les dépenses destinées à leur fonctionnement dans les conditions fixées à l'article 6 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance. La liste limitative de ces dépenses figure en annexe aux présents statuts.

4. Etablit un rapport annuel permettant d'appréhender l'évolution et le dynamisme de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances conformément à l'article 9 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, ce rapport étant ensuite transmis à l'assemblée générale.

5. Décide de l'ouverture et de la clôture des comptes dans les établissements financiers ;

6. Fait procéder, suivant ses directives, par GPSA, à l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion concernant les activités de l'association. A cet effet, il passe toutes conventions utiles avec cet organisme.

7. Arrête les comptes de l'association avant transmission pour approbation à l'assemblée générale.

8. Décide du transfert du siège social de l'association.

9. Crée et maintient le site Internet dédié au dialogue social dans l'assurance visé à l'article 9 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

10. Peut, dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certains de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, choisis ou non en son sein, et qui peuvent eux-mêmes être autorisés à consentir des délégations de pouvoirs.

L'énumération ci-dessus n'est pas limitative, mais ne peut conduire le conseil à outrepasser les fonctions administratives qui lui sont dévolues par les présents statuts.

### TITRE III ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

#### Article 11

##### *Composition*

L'assemblée générale, de composition paritaire, comprend pour moitié des représentants désignés par la FFSA et le GEMA, et pour moitié des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, étant précisé que chaque organisation syndicale dispose de deux sièges.

Les membres de l'assemblée générale doivent obligatoirement :

- soit être salarié d'une société d'assurances adhérente à la FFSA ou au GEMA ou de l'un ou l'autre de ces 2 organismes ;
- soit être allocataire des institutions de retraite CIRESA, IRICASA et CREPSA et avoir été salarié d'une société d'assurances adhérente de la FFSA ou du GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes.

Dans chaque collège ne peuvent être membres de l'assemblée générale que la moitié au plus des administrateurs de l'association du même collège.

#### Article 12

##### *Mandat*

Les membres de l'assemblée générale sont désignés pour 3 ans. Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité de membre de l'assemblée générale se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

Les fonctions de membre de l'assemblée générale sont gratuites. Toutefois, les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par l'article 20-II, § 1 et 2, du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

#### Article 13

##### *Réunions. – Délibérations. – Procès-verbaux*

L'assemblée générale se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'association l'exige, et au moins une fois par an, sur convocation du président.

La convocation d'une assemblée générale est obligatoire quand elle est demandée par la moitié au moins des membres de l'un des deux collèges.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que sur des questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à la condition que la moitié au moins des membres de chaque collège soient présents ou représentés.

A défaut de quorum, une seconde assemblée générale est convoquée dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours ni supérieur à 3 mois, et qui délibère quel que soit le quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés.

Chaque délégué dispose d'une voix.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège, qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que de 2 pouvoirs par réunion.

## **Article 14**

### *Attributions*

L'assemblée générale entend :

- le rapport de gestion administrative du conseil d'administration sur la situation de l'association ;
- le rapport annuel sur la négociation collective dans les sociétés d'assurances ;
- le rapport de certification des comptes annuels du commissaire aux comptes.

Elle approuve les comptes de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de tout autre, les questions inscrites à l'ordre du jour par le conseil d'administration et qui ont trait exclusivement à la gestion et à l'administration de l'association dans le cadre des présents statuts.

L'assemblée générale ne peut en aucun cas modifier les présents statuts.

Elle est informée de la conclusion et de la modification de toute convention et délégation de pouvoirs intervenues en application de l'article 10 des présents statuts.

Elle désigne un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 6 ans.

## **TITRE IV**

### **GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE**

## **Article 15**

### *Ressources*

Les ressources de l'association sont constituées par :

1. Les sommes résultant des dispositions de l'article 4 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.
2. Les produits financiers de son patrimoine.

## **Article 16**

### *Dépenses*

Les dépenses de l'association comprennent :

1. Les dépenses d'administration générale de l'association ;
2. Les remboursements aux entreprises concernées des salaires et charges du ou des permanents syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives de salariés en application

des articles 6 et 13 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

3. Les remboursements aux organisations syndicales représentatives de salariés des dépenses destinées à leur fonctionnement en application de l'article 6 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

4. Les frais engagés pour la création et la maintenance du site Internet dédié au dialogue social dans l'assurance visé à l'article 9 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

### **Article 17**

#### *Rapports annuels*

L'association établit, chaque année, des comptes certifiés par un commissaire aux comptes désigné dans les conditions fixées par l'article 14 ci-dessus.

L'association établit également :

- un rapport annuel sur la gestion administrative ;
- un rapport annuel sur la négociation collective dans les sociétés d'assurances.

L'exercice social commence le 1<sup>er</sup> janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

### **TITRE V**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 18**

#### *Modifications des statuts*

Les modifications à apporter éventuellement aux présents statuts ne peuvent résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle.

### **Article 19**

#### *Dissolution de l'association*

La dissolution de l'association ne peut résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou plusieurs autres organismes sans but lucratif poursuivant un objectif identique ou similaire.

### **Article 20**

#### *Dépôt des statuts*

Les présents statuts font l'objet du dépôt légal par..... agissant pour le compte.....

Les présents statuts ont été approuvés par l'assemblée constitutive du..... composée de :

- .....
- .....
- .....

## ANNEXE

### LISTE DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS REPRÉSENTATIVES (APPLICATION DE L'ARTICLE 10.3 DES PRÉSENTS STATUTS)

---

Peuvent être prises en charge, sur facture acquittée, et dans la limite de 15 % du budget annuel attribué à chaque organisation syndicale, les dépenses de fonctionnement suivantes :

- achat ou location de matériel nécessaire à l'action syndicale : matériel informatique, licences de logiciels, matériel de bureau, fournitures ;
- abonnements et achats d'ouvrages juridiques ou professionnels ;
- frais d'organisation de réunions ayant lieu sur le territoire métropolitain et liées à l'action syndicale (y compris les frais de location de salles et les frais de déplacement des permanents syndicaux dans la limite des montants fixés par l'article 20 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance) ;
- honoraires des commissaires aux comptes ;
- actions de formation des permanents syndicaux.

Brochure n° 3265

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

**ACCORD DU 3 JANVIER 2011**  
**RELATIF AU RÉGIME PROFESSIONNEL DE PRÉVOYANCE**  
**NOR : ASET1150688M**

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La FS CFDT, branche assurances ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

Le SNAATAM CFE-CGC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

Le SNCSA CFE-CGC ;

Le SNIA CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

Vu le protocole d'accord du 14 décembre 2009 relatif, notamment, au régime professionnel de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances et au règlement de ce régime applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 qui lui est annexé ;

Vu l'article 21 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011,  
il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 42 du règlement du RPP tel qu'annexé au protocole d'accord du 14 décembre 2009 précité est remplacé par les dispositions ci-après :

« Les cotisations à la charge de l'employeur et du personnel sont fixées comme suit.

(En pourcentage.)

GARANTIES	TRANCHE DE RÉMUNÉRATION inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale		TRANCHE DE RÉMUNÉRATION supérieure au plafond de la sécurité sociale	
	Employeur	Personnel	Employeur	Personnel
Décès Incapacité-invalidité Déplacement profes- sionnel	1,07	-	1,61	-
Remboursement des frais de soins	1,10	0,10	1,65	0,10
Total	2,17	0,10	3,26	0,10

## Article 2

Les dispositions ci-dessus sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Fait à Paris, le 3 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

**Convention collective nationale**

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

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 30 SEPTEMBRE 2010

PAR LA CSCA DE L'ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2002

NOR : ASET1150682M  
IDCC : 2247

Paris, le 30 septembre 2010.

*La chambre syndicale des courtiers d'assurances, 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, à la direction départementale du travail et de l'emploi, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.*

Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, nous vous demandons de bien vouloir enregistrer la dénonciation par la chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA) de l'accord sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 14 novembre 2002 (étendu par arrêté du 10 juillet 2003).

Vous trouverez en pièce jointe copie de la dénonciation de cet accord qui est notifiée parallèlement aux organisations syndicales représentatives au plan national dans le courtage d'assurance :

- fédération nationale CGT du personnel des secteurs financiers, assurances-banque, crédit ;
- fédération des services CFDT ;
- fédération des employés et cadres CGT-FO, section des assurances ;
- syndicat national des cadres et agents de maîtrise de courtage et agences d'assurances CFE-CGC assurances ;
- SN2A CFTC.

Cette dénonciation se fait conformément aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

A toutes fins utiles, nous vous rappelons que la CSCA a été créée le 10 janvier 2006 suite à l'union du SFAC et des syndicats de la FCA, tous deux signataires de cet accord.

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

*Le président.*

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

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

---

ACCORD DU 26 JANVIER 2011  
RELATIF AUX ACTIVITÉS ET AUX MISSIONS DE L'ANFA

NOR : ASET1150583M

IDCC : 1090

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle ;

Vu les articles du code du travail relatifs aux fonds d'assurance formation (FAF), et notamment l'article L. 6332-7 ;

Vu les articles du code du travail relatifs aux OPCA, et notamment les articles L. 6332-1 et R. 6332-4 ;

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA), et particulièrement son article 1.22, *b* et *c*, relatif aux rôles et missions de l'ANFA ;

Vu les divers accords paritaires nationaux et délibérations relatifs à la formation professionnelle, et particulièrement l'accord du 26 avril 1994 ;

Considérant les mutations technologiques, économiques, sociales et juridiques de la branche professionnelle des services de l'automobile ;

Considérant, dans ce contexte, la nécessité de faciliter et de développer l'accès des salariés à l'acquisition, au maintien ou au développement des compétences professionnelles dans le cadre de la formation tout au long de la vie ;

Considérant, également, la nécessité pour les entreprises de maintenir ou de développer leur viabilité ou leur compétitivité par la formation de leurs salariés et la gestion prévisionnelle des compétences ;

Considérant la mission générale de l'ANFA de mise en œuvre, dans le champ de la convention collective, de la politique nationale paritaire de formation et de développement des compétences diligentée par les partenaires sociaux,

conviennent, pour rassembler dans un accord unique l'ensemble des missions dévolues à l'ANFA, des dispositions suivantes.

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

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

##### *Nature juridique*

L'ANFA est une association relevant de la loi de 1901 et dotée, à ce titre, de la personnalité juridique. Elle est également constituée en fonds d'assurance formation au sens de l'article L. 6332-7 du code du travail. Elle est agréée par l'Etat en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), au sens de l'article L. 6332-1 du code du travail. Elle est habilitée en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA).

#### Article 2

##### *Champ d'intervention*

En qualité de fonds d'assurance-formation et d'OPCA, l'ANFA intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique de l'article 1.01 de la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA), tel que déterminé par l'avenant n° 53 du 25 septembre 2008. L'ANFA peut toutefois étendre son action à ce titre à des missions au profit d'autres secteurs professionnels, dans des conditions prévues ou autorisées par la réglementation, par accords de branche concordants conclus entre les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ des services de l'automobile, d'une part, et dans le secteur professionnel considéré, d'autre part.

En qualité d'OCTA et au titre de la taxe fiscale, l'ANFA intervient, sur l'ensemble du territoire national (métropole et DOM), dans tout champ professionnel conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 3

##### *Objet*

Conformément aux dispositions de l'article 1.22 *b* de la CCNSA, l'ANFA est l'organisme chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de formation de la branche, par le développement et l'harmonisation de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, initiale et continue, tant au niveau national qu'au niveau régional, conformément aux orientations et aux priorités définies par accord ou délibération paritaire.

L'ANFA décline cette mission au plan national et territorial dans les domaines institutionnels, financiers et pédagogiques, selon des modalités précisées aux titres II et III.

Elle met en œuvre la démarche de développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) visée à l'article 1.22 *c* de la CCNSA, en mettant à la disposition des entreprises et des salariés de la branche des outils facilitant la mise en œuvre de leurs démarches de GPEC.

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées par les partenaires sociaux, l'ANFA représente la branche auprès de l'ensemble des interlocuteurs publics ou privés avec lesquels elle est susceptible de collaborer.

## TITRE II

### ACTIVITÉS ET MISSIONS

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### AXE INSTITUTIONNEL

#### **Article 4**

##### *Etudes, prospectives, statistiques*

a) L'ANFA diligente tous travaux nationaux et régionaux inhérents à son objet ainsi qu'à son activité de FAF et d'OPCA, et notamment ceux relatifs aux besoins qualitatifs et quantitatifs des entreprises en matière de formation, ainsi qu'à la GPEC.

Elle réalise et édite, également, des études ciblées, le cas échéant avec le concours de partenaires nationaux ou régionaux.

Elle met en ligne sur ses sites Internet les informations destinées, notamment aux jeunes, aux salariés, aux entreprises ou aux établissements de formation.

b) Elle réalise toutes études et enquêtes statistiques ou prospectives, générales ou sectorielles, à la demande de l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) créé par l'accord paritaire national du 23 juin 2010. Dans ce cadre, elle constitue et anime l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ), dont les travaux sont intégrés à l'OBSA.

#### **Article 5**

##### *Relations et conventions avec les pouvoirs publics et autres partenaires*

L'ANFA négocie et conclut toute convention nationale, régionale ou européenne nécessaire à l'exercice de ses missions, et notamment :

- une convention nationale de coopération avec le ministère de l'éducation et le secrétariat d'Etat à l'enseignement supérieur ;
- des conventions d'objectifs et de moyens (COM), avec le ministère du travail, pour ses activités d'OPCA ;
- des contrats d'objectifs avec les conseils régionaux, selon les modalités prévues par l'avenant n° 1 à l'accord paritaire national du 27 juin 2000 ;
- toute convention avec les instances de l'Union européenne ;
- toute convention avec les organisations consulaires ou autres partenaires.

#### **Article 6**

##### *Information et communication*

L'ANFA informe, d'une part, les salariés et les entreprises ainsi que ses partenaires et, d'autre part, les jeunes et les familles conformément aux dispositions de l'annexe I à l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, sur :

- la formation initiale (certifications, filières, établissements de formation) ;
- la formation continue (CQP, contrats de professionnalisation, actions de formation continue, conditions de prises en charge, outils de formation, dispositions juridiques) ;
- la GPEC.

Elle développe et actualise des sites Internet dédiés aux jeunes, aux salariés, aux entreprises et aux organismes de formation et, de façon générale, aux publics concernés.

## **Article 7**

### *Diplômes et titres de l'enseignement professionnel et de l'enseignement supérieur*

L'ANFA veille à l'opportunité des créations, modifications, ou suppressions des certifications utilisées par les entreprises de la branche, contribue à la cohérence des filières et des certifications, entre elles ainsi qu'avec les CQP de la branche, et s'assure de l'actualisation des contenus des référentiels de formation.

Dans ce cadre, elle participe notamment aux commissions professionnelles consultatives (CPC) des ministères intéressés et coordonne l'action des représentants des organisations représentatives dans ces instances.

Elle établit, de façon générale, tout partenariat nécessaire à sa mission avec des organismes publics ou privés.

Pour les certifications visées au présent article inscrites dans le répertoire national des certifications annexé à la CCNSA, elle propose chaque année aux partenaires sociaux de la branche l'actualisation du dispositif conformément à l'accord paritaire national du 15 mai 2007.

## **CHAPITRE II**

### **AXE FINANCIER**

#### *Section 1*

#### *Développement de la formation initiale*

## **Article 8**

### *Principe général*

L'ANFA apporte son concours financier à l'amélioration de la formation initiale, en impulsant ou en soutenant les démarches s'inscrivant dans la politique générale de la branche.

Conformément aux dispositions de l'accord paritaire national du 27 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle des jeunes, elle s'attache au développement qualitatif de l'apprentissage, particulièrement dans le domaine technologique, afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et de pourvoir aux besoins identifiés des entreprises en personnels qualifiés pour leurs activités et leurs organisations.

## **Article 9**

### *Mise en œuvre*

L'ANFA aide les établissements de formation, et particulièrement les centres de formation d'apprentis, par des dotations de fonctionnement ou d'investissement, en accompagnement, chaque fois que possible, de projets d'établissement.

L'ANFA finance en partie ou en totalité les dispositifs visés au chapitre III, section 1 ci-après.

Elle peut également intervenir pour financer toute action conforme à la réglementation en vigueur et s'inscrivant dans le cadre de l'article 8.

#### *Section 2*

#### *Formation continue*

## **Article 10**

### *Professionnalisation*

L'ANFA prend en charge les contrats de professionnalisation qui lui sont présentés par les entreprises, au profit des jeunes ou d'adultes ; une priorité est accordée, le cas échéant, aux contrats préparant à des certifications inscrites dans le RNCSA, et particulièrement aux certificats de qualification professionnelle (CQP) du secteur d'activité.

L'ANFA promeut les périodes de professionnalisation s'inscrivant dans une perspective de perfectionnement ou de certification, afin de favoriser l'adaptation des compétences des salariés aux évolutions techniques et tertiaires de la profession.

L'ANFA contribue au fonctionnement de CFA, dans les conditions prévues par l'article 13 de l'accord paritaire national du 30 juin 2004 relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

Elle accompagne le développement du tutorat, dans les conditions prévues par l'article 16 de l'accord susvisé.

Elle concourt à la mobilisation du droit individuel à la formation (DIF) portable, conformément aux dispositions de l'accord paritaire national du 14 décembre 2004.

Elle concourt au déploiement de la GPEC, conformément aux missions qui lui sont imparties par la loi du 24 novembre 2009 et par l'accord paritaire national du 23 juin 2010.

Elle concourt au financement des activités visées aux articles 4, 6, 22 et 23 du présent accord.

## **Article 11**

### *Plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus*

L'ANFA accompagne les efforts de formation des entreprises, indépendantes ou intégrées dans un groupe ou un réseau, afin de faciliter l'employabilité des salariés par l'adaptation de leurs compétences, ainsi que dans le but de renforcer la viabilité ou la compétitivité des entreprises.

A cet effet, elle prend en charge en totalité ou en partie les demandes présentées par les entreprises, notamment celles avec lesquelles elle a conclu des conventions de gré à gré prévoyant le versement volontaire de la totalité ou d'une partie du financement de leur plan de formation.

Elle établit les relations nécessaires à son action avec tous acteurs opérant dans les services de l'automobile, notamment les constructeurs de véhicules et les réseaux de maintenance ou de distribution.

Elle peut impulser et financer des actions collectives sur des thèmes ou des publics prioritaires.

Elle concourt au financement des activités visées aux articles 4, 6, 22 et 23 du présent accord.

Elle prend en charge les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) présentées par les entreprises pour leurs salariés, conformément aux dispositions de l'accord paritaire national du 14 décembre 2004.

## **Article 12**

### *Entreprises de moins de 10 salariés*

L'ANFA doit continuer à s'investir particulièrement dans la promotion de la formation continue des très petites entreprises de la branche, dont l'existence et la population professionnelle sont particulièrement menacées par l'évolution technologique.

A cet effet, l'ANFA :

- prend en charge les actions de formation présentées par les entreprises ;
- prend en charge les actions de VAE présentées pour leurs salariés ;
- peut impulser et financer des actions collectives sur des thèmes ou des publics prioritaires ;
- incite à la participation ou à l'assiduité par des mesures opportunes ;
- diligente, sans préjudice de son action au profit des entreprises indépendantes, tout partenariat avec les constructeurs de véhicules et les réseaux de maintenance et de distribution ;
- concourt au financement des activités visées à l'article 4, 6, 22, et 23 du présent accord.

*Section 3*  
*Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*

**Article 13**

*Financement*

Dans le cadre de sa mission de déploiement de la GPEC, fixée par l'accord paritaire national du 23 juin 2010, l'ANFA peut apporter son concours financier :

- à l'élaboration de projets d'entreprise ;
- à la prise en charge de prestations de diagnostic ou de formations.

A cet effet elle passe toute convention avec les entreprises de la branche, quelle que soit la taille de celles-ci, ainsi qu'avec les prestataires retenus.

Elle prend en charge, également, des actions collectives répondant aux besoins spécifiques des TPE de la branche, visées à l'article 22.

**CHAPITRE III**

**AXE PÉDAGOGIQUE**

L'ANFA développe un accompagnement qualitatif de la politique nationale de formation de la branche, notamment dans les domaines ci-après.

*Section 1*

*Accompagnement de l'enseignement professionnel*

L'action de l'ANFA dans ce domaine s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord du 27 novembre 2007 relatif à la formation professionnelle des jeunes, d'une part, et de celles de l'annexe I à l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes, d'autre part.

**Article 14**

*Réseau des centres de formation d'apprentis*

L'ANFA fédère et anime un réseau de CFA pilotes, professionnels ou interprofessionnels, dont l'objectif est l'amélioration de l'apprentissage, notamment par la qualité des enseignements et des accompagnements de la relation CFA-entreprise, ainsi que par l'innovation pédagogique et l'information mutuelle sur de bonnes pratiques.

L'aide à ces établissements, particulièrement impliqués dans la démarche générale de la branche, est une priorité de l'action de l'ANFA.

**Article 15**

*Formation de formateurs et d'enseignants*

L'ANFA organise :

- des actions de perfectionnement et d'actualisation de connaissances, particulièrement dans le domaine technologique, au profit des enseignants des CFA et des lycées professionnels ;
- des actions certifiantes, pour la même population, en liaison avec les instances concernées de l'enseignement supérieur.

**Article 16**

*Tutorat*

L'ANFA organise, et notamment pour les entreprises ou les groupes d'entreprises s'engageant dans une démarche globale de recours aux contrats d'apprentissage ou aux formules de professionnalisation :

- des actions de formation ou de perfectionnement au profit des maîtres d'apprentissage ;

- des actions de formation au profit des tuteurs de jeunes ou de salariés, particulièrement dans le cadre de l'accompagnement qualitatif des CQP.

## **Article 17**

### *Développeurs*

L'ANFA peut contribuer à la formation et à l'accompagnement en CFA de développeurs de l'apprentissage des services de l'automobile, afin de faciliter la relation entre le CFA, l'entreprise, et les jeunes.

Elle assure la cohérence nationale de leur action.

## **Article 18**

### *Méthodes pédagogiques*

L'ANFA développe, le cas échéant en partenariat avec les pouvoirs publics, et notamment avec le ministère de l'éducation nationale, de nouvelles méthodes et de nouveaux outils pédagogiques.

Ceux-ci sont mis à la disposition des établissements et des enseignants, notamment par l'utilisation du site Internet général de l'ANFA ou de sites plus spécifiques ou dédiés.

## **Article 19**

### *Information des apprentis sur les dispositifs de protection sociale*

L'ANFA et le groupe IRP Auto, organismes paritaires de référence dans la branche professionnelle, collaborent pour l'information des jeunes sur les dispositifs de protection sociale développés par les partenaires sociaux ainsi que sur les possibilités d'accompagnement social personnalisé.

A cet effet, elles coordonnent leur démarche pour toute action commune opportune.

### *Section 2*

#### *Accompagnements spécifiques d'entreprises et de salariés*

L'ANFA agit notamment dans les domaines ci-après.

## **Article 20**

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

#### *a) Information personnalisée et orientation*

L'ANFA apporte au salarié toute information personnalisée sur l'accès à la VAE et son déroulement, ainsi que sur les modalités de réalisation de son projet.

#### *b) Dans le domaine des CQP, l'ANFA apporte un soutien spécifique par :*

- l'information des salariés et des entreprises ;
- le conseil aux salariés pour l'identification de leur objectif ;
- l'accompagnement du postulant, notamment pour la réalisation du dossier de recevabilité et de validation ;
- l'organisation des jurys.

## **Article 21**

### *GPEC*

Dans le cadre de sa mission de déploiement de la GPEC, fixée par l'accord paritaire national du 23 juin 2010, l'ANFA organise les actions ou les accompagnements de la démarche de GPEC engagée par les partenaires sociaux à l'attention des entreprises et les salariés.

En sus de la mise à disposition des informations nécessaires sur les évolutions des activités entrant dans le champ d'application de la CCNSA, l'ANFA peut apporter son ingénierie technique et pédagogique pour l'élaboration et la mise en œuvre de projets d'entreprise.

Elle peut concevoir et accompagner des actions collectives répondant aux besoins particuliers des TPE de la branche.

## **Article 22**

### *Actions collectives de formation*

L'ANFA peut élaborer des programmes collectifs de formation sur la base de cahiers des charges, sur des thèmes particuliers ou au profit de publics spécifiques.

## *Section 3*

### *Mise à jour des outils créés par la convention collective*

## **Article 23**

### *Qualifications de branche*

L'ANFA apporte son expertise à l'actualisation du RNQSA, dans les conditions fixées par l'accord paritaire national du 15 mai 2007.

Elle effectue dans ce cadre les démarches de recherche ou de rédaction et anime les groupes de travail chargés des travaux préparatoires aux décisions des partenaires sociaux.

## **Article 24**

### *Certifications de branche*

L'ANFA propose chaque année une actualisation du RNCSA, sur l'ensemble du champ de la CCNSA et pour l'ensemble des certifications concernant celui-ci, conformément aux dispositions de l'accord paritaire national du 15 mai 2007.

## **Article 25**

### *Elaboration et suivi des CQP*

L'ANFA gère l'ensemble du dispositif CQP. Plus particulièrement, elle élabore les référentiels des CQP en s'appuyant sur des groupes techniques paritaires spécialisés, et dont les conclusions sont transmises aux partenaires sociaux.

Elle est propriétaire des CQP de la branche des services de l'automobile et de leurs référentiels, par délégation des organisations membres de la commission paritaire nationale.

Elle est chargée de leur inscription au répertoire interprofessionnel national des certifications professionnelles (RNCP).

## CHAPITRE IV

### AXE TERRITORIAL

La réalisation des missions de l'ANFA s'inscrit dans une démarche déconcentrée et régionalisée. L'ANFA s'appuie à cet effet sur ses délégations régionales.

## **Article 26**

### *Mise en œuvre et adaptation de l'action nationale*

Les délégations régionales relaient l'ensemble des missions confiées, dans un esprit d'adaptation aux contextes régionaux.

Elles contribuent ainsi, par la prise en compte des réalités régionales, à la qualité du service de proximité et à l'efficacité de la politique nationale de formation de la branche.

## **Article 27**

### *Service de proximité*

L'ANFA assure un service de proximité d'information et d'accompagnement pour les entreprises du secteur, et notamment les TPE, ainsi qu'au profit des publics concernés :

- dans le domaine de la formation professionnelle, sur l'ensemble des périmètres de la formation initiale et de la formation continue, sur ses prises en charge, et le cas échéant pour l'élaboration de plans de formation ;
- dans le domaine de la GPEC, dans le cadre des articles 13 et 21 du présent accord.

## **Article 28**

### *Activités européennes et internationales*

L'ANFA promeut ou réalise des projets à caractère international, tant dans le domaine de la formation initiale que de la formation continue, dès lors qu'ils sont susceptibles de concourir aux objectifs de la branche, et notamment pour l'information des jeunes, des salariés ou des entreprises, la promotion des métiers, ou le développement de la mobilité.

## **TITRE III**

## **RESSOURCES**

## **Article 29**

### *Collecte des contributions*

L'ANFA est l'organisme désigné par l'article 1.22 *b* de la convention collective pour collecter les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

La gestion des ressources collectées par l'ANFA sous agrément d'Etat, en sa qualité d'OPCA, obéit à des règles différentes de celles qui gouvernent les autres sources de financement de son action.

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

### **L'ANFA, ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ**

## **Article 30**

### *Contributions légales*

Dans ce périmètre, l'ANFA collecte, gère et utilise, à titre exclusif, dans le champ de la CCNSA, les contributions dont sont redevables :

- l'ensemble des entreprises, au titre de la professionnalisation ;
- les entreprises de moins de 10 salariés, au titre du plan de formation.

## **Article 31**

### *Obligation conventionnelle dans le cadre de la participation à la formation continue des entreprises de 10 salariés et plus*

Les entreprises de 10 à moins de 50 salariés et celles de 50 salariés et plus versent obligatoirement à l'ANFA les reliquats non utilisés de leur participation à la formation continue.

## **Article 32**

### *Versements volontaires*

L'ANFA peut recevoir des versements volontaires des entreprises, au titre de leur plan de formation, s'inscrivant à l'intérieur ou au-delà de leur obligation légale.

### **Article 33**

#### *Complément conventionnel (entreprises de moins de 10 salariés)*

L'ANFA peut utiliser une part de la contribution établie par l'accord paritaire national du 16 janvier 2006, après déduction de l'obligation légale des entreprises, en complément de cette obligation légale, dans les mêmes conditions de gestion et d'affectation que celle-ci.

## **CHAPITRE II**

### **AUTRES RESSOURCES**

### **Article 34**

#### *Taxe fiscale*

L'ANFA bénéficie de la taxe fiscale établie par l'article 1609-16 du code général des impôts, collectée pour son compte par les services de l'Etat, et dont la prise en compte pour la conformité à l'obligation légale des entreprises de 10 salariés et plus est établie par l'article L. 6331-27 du code du travail.

### **Article 35**

#### *Taxe d'apprentissage*

L'ANFA collecte la taxe d'apprentissage ; elle effectue les versements décidés par les entreprises, ainsi que les affectations prévues par la réglementation.

### **Article 36**

#### *Autres moyens financiers*

L'ANFA utilise, à ce titre, des fonds issus :

- du solde de la contribution établie par l'accord du 16 janvier 2006, déduction faite des obligations légales, et de la part affectée, en complément de celles-ci, visée à l'article 33 ;
- des couvertures et dotations accordées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- de toutes subventions ou dotations accordées par les pouvoirs publics nationaux et régionaux ou par les collectivités territoriales, ou par les instances européennes ;
- et, de façon générale, de toute ressource autorisée par la réglementation en vigueur.

## **TITRE IV**

### **APPLICATION DE L'ACCORD**

### **Article 37**

#### *Agrément*

Les organisations signataires conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir, au profit de l'ANFA, l'agrément en tant qu'OPCA des pouvoirs publics nécessaire à l'accomplissement de ses missions.

### **Article 38**

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt.

Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

### **Article 39**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article 40**

### *Portée*

Le présent accord se substituera, dès la date de son entrée en vigueur, aux dispositions des titres I<sup>er</sup> et II de l'accord du 26 avril 1994, ainsi que des avenants n° 1 du 27 septembre 1994 et n° 2 du 24 novembre 1994 qui les ont modifiés.

Les organisations soussignées conviennent de se réunir courant 2011 en vue de réviser le titre III de l'accord du 26 avril 1994 relatif à l'administration de l'ANFA, ainsi que les autres instruments juridiques issus de cet accord et annexés à celui-ci, ainsi que leurs avenants.

En vue de prévenir toute éventuelle difficulté d'interprétation du présent accord, les organisations soussignées conviennent de se référer préférentiellement, si nécessaire, aux dispositions spécifiques des accords paritaires nationaux relatifs aux thèmes traités dans le présent accord.

## **Article 41**

### *Suivi*

L'ANFA rend compte chaque année de la mise en œuvre de l'ensemble des missions prévues au présent accord dans un rapport d'activité communiqué, après approbation par son conseil de gestion, à la commission paritaire nationale des services de l'automobile.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNCTA ;  
FFC ;  
Les professionnels du pneu ;  
FNAA ;  
FNCRM ;  
UNIDEC ;  
GNESA ;  
CNPA.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
CSNVA ;  
FGMM CFDT ;  
FTM CGT.

Brochure n° 3046

**Convention collective nationale**

**IDCC : 45. – CAOUTCHOUC**

**ACCORD DU 10 MARS 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150674M

IDCC : 45

Entre :

Le syndicat national du caoutchouc et des polymères,

D'une part, et

La fédéchimie CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire plénière dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels pour l'année 2011, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données sociales et économiques issues notamment du rapport annuel de branche d'octobre 2010.

Malgré les constats en découlant, les partenaires sociaux sont désireux de disposer d'un accord collectif revalorisant les salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

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

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

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1<sup>er</sup> des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

## Article 2

### *Objet*

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des clauses communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 240 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T\ 130 + \frac{S\ 255 - T\ 130}{255 - 130} \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : taux effectif mensuel garanti du coefficient K ;

T 130 : taux effectif mensuel garanti du coefficient 130 ;

S 255 : salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 255.

## Article 3

### *Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis*

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 6 € ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1 530 € ;
- taux effectifs garantis :
  - coefficient 130 : 1 367,00 € ;
  - coefficient 140 : 1 380,04 € ;
  - coefficient 150 : 1 393,08 € ;
  - coefficient 160 : 1 406,12 € ;
  - coefficient 170 : 1 419,16 € ;
  - coefficient 180 : 1 432,20 € ;
  - coefficient 190 : 1 445,24 € ;
  - coefficient 215 : 1 477,84 € ;
  - coefficient 225 : 1 490,88 € ;
  - coefficient 240 : 1 510,44 €.

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

## Article 4

### *Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 10 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2666. – CONSEILS D'ARCHITECTURE,**  
**D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT**

---

AVENANT N° 7 DU 9 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011

NOR : ASET1150680M  
IDCC : 2666

---

Entre :

La fédération nationale des CAUE,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,002, soit 2,4 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III ;
- 4,934, soit 1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV ;
- 4,885, soit la même valeur que 2010 pour le niveau V.

**Article 2**

Cette revalorisation est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 3**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 4**

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

**Article 5**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, et à la loi du 23 mars 2006, applicable à compter du 24 mars 2007, les signataires de cet accord s'engagent à réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes dont ils ont connaissance.

## **Article 6**

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 23 février 2011 et sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la présidence de la CPNCC.

Fait à Paris, le 9 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE**

---

ACCORD DU 30 MARS 2011  
RELATIF À LA PRIME DE COLLECTION POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150703M  
IDCC : 303

---

Les signataires du protocole réunis le 10 février 2011 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues à l'article 7 de l'annexe I de la convention collective de la couture parisienne soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2011 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 196 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 115 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

Fait à Paris, le 30 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Chambre syndicale de la haute couture.

**Syndicats de salariés :**

Fédération textile, habillement, cuir CGT ;  
CGT-FO ;  
FS CFDT (branche HACUITEX).

Brochure n° 3185

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE**

AVENANT N° 6 DU 30 MARS 2011  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES  
POUR L'ANNÉE 2011  
NOR : ASET1150702M  
IDCC : 303

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés le 10 février 2011 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B et C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe III à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 5 signé le 5 mai 2009.

A l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe II à l'accord du 25 janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau A du groupe 1 sera fixée à 16 380 € ;
- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau B du groupe 1 sera fixée à 16 790 € ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties du niveau C du groupe 1, du groupe 2, du groupe 3, du groupe 4 et du niveau A du groupe 5 seront majorées de 3 % ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 5 seront majorées de 2,5 % ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties des groupes 6, 7, 8 et 9 seront majorées de 2 %.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 comme indiquées dans l'annexe V jointe au présent avenant.

En application des dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 21 février 2000 sur les classifications de la convention collective de la couture parisienne et à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties signé le 6 mars 2003, la rémunération minimale annuelle garantie est fixée pour le groupe 6 A « cadre débutant » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 à 33 004 €.

Fait à Paris, le 30 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Chambre syndicale de la haute couture.

**Syndicats de salariés :**

Fédération textile, habillement, cuir CGT ;  
CGT-FO ;  
FS CFDT (branche HACUITEX).

## ANNEXE V

### Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE ANNUEL		
	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C
1	16 380	16 790	18 383
2	18 383	19 303	22 199
3	22 199	23 308	26 804
4	26 804	28 009	32 209
5	32 209	33 004	37 954
6	33 004	37 769	43 436
7		43 436	49 950
8		49 950	56 880
9		56 880	65 412

Brochure n° 3264

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1659. – ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2010  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150671M  
IDCC : 1659

Entre :

L'USRTL,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de 4 catégories de dispositions légales que les partenaires sociaux tiennent à rappeler :

- les articles L. 1132-1 à L. 1132-3 du code du travail qui énumèrent les discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- les articles L. 1142-3 et L. 1142-4 du code du travail qui autorisent la mise en place de mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes ;
- les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 du code du travail qui indiquent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Les organisations signataires ont souhaité conclure un accord national sur l'égalité professionnelle pour affirmer leur volonté d'avancer sur ce sujet et pour garantir des mesures et actions concertées sur l'ensemble du territoire et pour l'ensemble des conventions collectives.

Les partenaires sociaux sont par ailleurs conscients de la difficulté d'obtenir des données mais surtout de mobiliser et mettre en œuvre des actions sans une impulsion et dynamique nationale.

L'égalité professionnelle se développera à partir des actions et orientations nationales sur l'accès aux emplois, la lutte contre les stéréotypes et freins de toute nature y compris psychologiques (matériels, organisationnels, culturels, sociétaux...) auprès des femmes et des hommes, qu'ils soient salariés ou employeurs.

L'état des lieux de la situation du salariat féminin faite dans le cadre de PROVEA (association prospectives, recherches, orientation et valorisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture) a permis plusieurs constats, notamment celui sur certains écarts de rémunération, ceux-ci générés essentiellement par des facteurs développés dans les dispositions ci-après.

Les organisations signataires décident des mesures ci-après pour tendre à remédier aux écarts constatés.

Le nombre réduit d'emplois féminins dans la très grande majorité des entreprises rend difficile la mise en œuvre de mesures visant à réduire les écarts.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français aux entreprises qui relèvent de la convention collective du rouissage et teillage du lin.

## **Article 2**

### *Principes sur l'égalité de rémunération*

Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de rémunération tel que défini à l'article L. 3221-2 du code du travail entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Les organisations signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés concernés soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. En application de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physique ou nerveuse.

La rémunération s'entend du salaire et de tous les autres avantages, primes, accessoires payés en espèces ou en nature, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

S'appuyant sur les articles L. 3221-5 et L. 3221-6 du code du travail qui affirment que les disparités de rémunération ne peuvent être fondées sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, les signataires constatent que les accords de classification des salaires des non-cadres et des techniciens, agents de maîtrise et cadres respectent le principe d'égalité salariale dans la mesure où les différents niveaux de qualification ne contiennent pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes. Les qualifications reposent sur des critères liés aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, les capacités découlent de l'expérience acquise et de responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et vérifiables.

Les partenaires sociaux rappellent, qu'en application des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail, les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de celui de la moyenne des augmentations individuelles par les salariés relevant du même accord de méthode, non cadres ou techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Le bilan sur le salariat féminin a permis de montrer que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes résultent essentiellement dans l'accès à certains emplois. Dans le secteur, les femmes occupent des emplois dont le coefficient est supérieur ou égal à 190 pour 57 % d'entre elles, contre 17 % pour les hommes. Leur rémunération moyenne mensuelle est supérieure de 23 % à celle des hommes.

Les partenaires sociaux rappellent que les négociations collectives obligatoires portant sur la situation comparée des hommes et des femmes concernent non seulement les négociations de branche mais aussi les négociations d'entreprise :

- pour les négociations de branche, il y a trois catégories de dispositions légales :
  - celles concernant la négociation annuelle avec, d'une part, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-1 du code du travail) et, d'autre part, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 à L. 2241-12 du code du travail) ;
  - celles concernant la négociation triennale avec les mesures tendant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-3 du code du travail) ;
  - celles concernant la négociation quinquennale avec, d'une part, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les classifications (art. L. 2241-7 du code du travail) et, d'autre part, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 à L. 2241-12 du code du travail) ;
- pour les négociations d'entreprise, il y a deux catégories de dispositions légales :
  - celles concernant la négociation annuelle avec, d'une part, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-15 et L. 2242-6 du code du travail, cette négociation est annuelle tant qu'un accord n'a pas été conclu, à la conclusion d'un accord elle devient triennale) et, d'autre part, la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail) ;
  - celles concernant la négociation triennale, à n'organiser que si un accord a été conclu, avec l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 à L. 2242-6 du code du travail).

De plus, dans le cadre des instances représentatives du personnel, les partenaires souhaitent que soient précisées sommairement les mesures législatives et réglementaires contribuant à la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Ainsi :

- lors des élections professionnelles pour l'élaboration du protocole d'accord électoral avec l'examen par les organisations syndicales intéressées des voies et moyens permettant d'atteindre une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections professionnelles (art. L. 2324-6 et R. 2314-4 du code du travail) ;
- parmi leurs attributions ;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés : chaque année l'avis du comité ou, à défaut, des délégués du personnel est recueilli dans le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-57 et D. 2323-12 du code du travail) ;
- dans les entreprises de moins de 300 salariés : chaque année l'avis du comité ou, à défaut, des délégués du personnel est recueilli dans le rapport écrit qui doit comporter une partie sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-47, R. 2323-8 et R. 2323-9 du code du travail) ;
- dans les entreprises de 200 salariés et plus : une commission de l'égalité professionnelle doit être mise en place au sein du comité d'entreprise.

### **Article 3**

#### *Etat des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale*

Les partenaires sociaux ont examiné le rapport (octobre 2010) sur le salariat féminin élaboré par l'USRTL.

L'emploi féminin représente 6,86 % des effectifs.

Aucun emploi saisonnier, ni aucun autre emploi en contrat à durée déterminée n'était occupé par une femme en 2009.

Le rapport à l'enquête sur l'emploi féminin réalisé a également mis en évidence qu'il existait encore des emplois plus féminisés que d'autres.

Les femmes ne sont pas représentées dans les emplois de manœuvres, elles sont représentées dans les emplois d'employés, d'agents de maîtrise et de cadres.

Certaines données tirées du bilan seront abordées dans les articles ci-après en fonction des thèmes abordés.

### **Article 4**

#### *Emploi-recrutement*

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès aux emplois. L'évolution des technologies, outils et engins agricoles, l'amélioration des conditions de travail permettent aujourd'hui une adaptation accrue des postes de travail à l'un et l'autre cas.

Toutefois, les effectifs réduits des entreprises et la nature de certains travaux peuvent constituer encore des freins à la mixité des emplois.

Les organisations signataires incitent les CHSCT mais également tous les acteurs de la prévention œuvrant pour l'amélioration des conditions de travail, la sécurité et santé au travail à aider les employeurs à trouver et adopter des solutions favorisant la mixité des emplois.

### **Article 5**

#### *Formation*

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes non seulement dans l'accès aux emplois permanents mais également dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les entreprises doivent veiller à assurer un égal accès entre les hommes et les femmes aux actions de formation, et notamment bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mise en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Le bilan sur le salariat féminin montre à partir des données fournies par le FAFSEA que la part des femmes parmi les stagiaires est inférieure à leur représentation dans le secteur.

Pour l'organisation des stages de formation, les organismes de formation et les entreprises prendront en compte, dans la mesure du possible, les contraintes en termes d'horaire ou de déplacements géographiques liées à la charge familiale.

A cette fin, le FAFSEA sera sollicité pour encourager la conclusion de contrat de professionnalisation, de formation supérieure à 80 heures auprès des femmes.

Les employeurs seront sensibilisés aux enjeux, intérêts de la mixité et du développement de la formation, notamment dans des contextes démographiques, d'évolution des métiers, des compétences et de l'agriculture (diversification, traçabilité, qualité, environnement).

Un bilan sur les évolutions constatées en matière de formation initiale et continue, à partir des différents indicateurs donnés, sera effectué au moins tous les 2 ans. Les partenaires sociaux souhaitent tendre vers une meilleure proportionnalité entre les femmes formées et l'effectif qu'elles représentent dans le salariat.

## **Article 6**

### *Conciliation vie professionnelle-vie familiale*

Les femmes sont plus souvent que les hommes soumises aux pressions générées par la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

La maternité, l'organisation de la vie familiale restent parfois perçues comme incompatibles avec une évolution professionnelle (craintes avérées ou non sur une moindre disponibilité, éventuelles absences...).

Les signataires encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salarié(e)s liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Les études montrent que les problèmes de garde d'enfant après l'école peuvent être plus contraignants en milieu rural et que l'aménagement des horaires peut favoriser l'emploi des femmes et est généralement compatible avec les organisations de travail intéressantes pour l'entreprise.

Le temps partiel peut être choisi par les salarié(e)s dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Il ne doit pas constituer un frein à l'accès à la formation professionnelle et au déroulement de carrière.

Les femmes n'ont pas le même accès aux heures supplémentaires.

Les salarié(e)s à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans l'entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi disponible relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

A l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salarié(e)s retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le ou la salarié(e) reprenant son activité initiale après un congé parental d'éducation ou un passage à temps partiel bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail (par exemple : télétravail...).

Il est rappelé que les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salarié(e)s en contrat à durée indéterminée et notamment aux femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental.

De façon générale, les partenaires réaffirment l'importance des dispositions légales relatives à la protection de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants :

- pour les règles spécifiques applicables à la grossesse et à la maternité : articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail ;
- pour les règles spécifiques applicables à l'adoption : articles L. 1225-37 à L. 1225-46 du code du travail ;
- pour les règles spécifiques applicables à la paternité : articles L. 1225-35 à L. 1225-36 du code du travail ;
- pour les règles spécifiques applicables aux congés particuliers liés à l'éducation des enfants : articles L. 1225-47 à L. 1225-69 du code du travail.

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

## **Article 8**

### *Dénonciation, révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

## **Article 9**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 18 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3264

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1659. – ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

AVENANT N° 23 DU 18 NOVEMBRE 2010

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1150670M

IDCC : 1659

Cet avenant annule et remplace l'avenant n° 22 du 10 décembre 2009.

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

*Modification de la convention collective*

L'article 106 de la convention collective nationale du rouissage et teillage du lin est modifié et rédigé comme suit.

« Article 106

*Emploi des seniors*

L'accord du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles et ses avenants sont applicables aux entreprises du rouissage et teillage du lin et autres transformations du lin textile, qui relèvent de la MSA. Le texte de cet accord modifié par ses avenants n° 1 du 29 octobre 2008 et n° 2 du 3 novembre 2009 est rédigé comme suit pour être applicable aux entreprises qui relèvent du régime général de sécurité sociale.

PRÉAMBULE

La réforme des retraites, les problèmes de recrutement déjà existants et ceux qui pourraient survenir du fait des pyramides des âges de la population française mais également de la pyramide des âges des exploitants et salariés agricoles, ainsi que celle des salariés du secteur ont conduit les partenaires sociaux à se réunir pour conduire une réflexion sur la problématique du maintien dans l'emploi des seniors. Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des seniors mais également l'emploi en général des seniors y compris en incitant à leur recrutement.

Aujourd'hui, la part des salariés de 50 ans et plus dans le secteur a diminué (15 % en 2003) mais cette tendance devrait s'inverser dans les années à venir, la part des salariés de 40 à 50 ans représentant 35 % en 2009.

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les seniors disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité, d'une connaissance de l'entreprise, du milieu agricole, des relations au travail qui constituent des atouts s'ils sont utilisés.

Les organisations signataires du présent accord ont élaboré des mesures adaptées aux contextes et réalités du teillage de lin, avec pour objectif des mesures concrètes pouvant s'appliquer à de petites et moyennes entreprises, ce qui constituent très majoritairement le tissu des teillages de lin.

Il a également été pris en compte la diversité des travaux et métiers agricoles et l'intérêt pour le monde agricole de favoriser le maintien dans l'emploi en son sein des salariés seniors qui, du fait du caractère manuel de certaines tâches ou nature de travaux dans certains secteurs, pourraient rencontrer des difficultés à poursuivre leur activité, en apportant leurs atouts à d'autres entreprises ou secteurs agricoles plus diversifiés, plus importants ou d'autres secteurs économiques.

Les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les postes de travail caractérisés par des interventions ou facteurs physiques qui pourraient avoir des conséquences sur l'emploi des seniors.

Les CHSCT peuvent conduire une réflexion et/ou des travaux sur l'ergonomie des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective d'en assurer la plus grande compatibilité avec l'évolution des capacités de chaque salarié.

Enfin les partenaires sociaux rappellent que le principe de non-discrimination s'applique au critère d'âge et qu'aucune distorsion, concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors, à ce principe vis-à-vis des seniors n'est tolérable.

Si les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser l'ensemble des acteurs de la profession sur l'apport de l'emploi des seniors, ils insistent également sur la nécessité de mener une politique globale de l'emploi et que l'action en faveur des seniors ne doit pas se faire au détriment d'autres catégories de salariés.

Les organisations syndicales et professionnelles estiment que certaines dispositions de cet accord, comme celles d'autres accords conclus ces dernières années, ont été examinées dans le cadre des problématiques spécifiques à chacun des accords. Elles conviennent que pour optimiser les différents dispositifs mis en place et surtout pour favoriser la construction et la sécurité de parcours professionnels, il est nécessaire d'examiner la coordination de l'ensemble, le besoin ou non d'améliorer ou de créer des liens entre les différentes dispositions.

A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront après l'extension du présent accord pour conduire une réflexion globale sur les parcours professionnels des salariés tout au long de la vie professionnelle et accompagner le développement des entreprises en répondant aux exigences des marchés et des consommateurs.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### ACTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

#### PRÉAMBULE

Les organisations signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de suivre des formations même après plusieurs années d'ancienneté dans l'entreprise ou après un certain âge. La formation permet une adaptation aux évolutions de l'agriculture et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité.

Pour les organisations signataires du présent accord, le maintien dans une activité professionnelle en priorité au sein de l'entreprise et plus généralement dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord est favorisé, voire dans certains cas conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles y compris celles nécessaires à l'amélioration des conditions de travail où la prise en compte des évolutions et capacités physiques en fonction des âges ;
- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;

- à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine.

La poursuite d'une activité professionnelle pour les seniors peut aussi dans certains cas être envisagée par la reconversion dans d'autres natures de travaux ou d'autres secteurs d'activités agricoles ou économiques.

Pour cela les organisations signataires décident de prendre des dispositions permettant de privilégier l'accès aux seniors aux différents dispositifs de formation, mais également d'améliorer encore l'information et la communication sur la nécessité de se former tout au long de la vie.

Les organisations signataires estiment qu'un salarié senior s'engagera plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations après son entrée dans la vie active.

### 1. Droit au DIF des seniors

Les salariés de plus de 45 ans bénéficient d'un droit individuel à la formation d'une durée de 24 heures par an pouvant être cumulées dans la limite de 144 heures pendant un maximum de 6 ans.

Si le salarié est âgé de 50 ans et plus, l'employeur ne peut pas refuser l'action de formation demandée par celui-ci dès lors que cette action est conforme aux dispositions du présent accord dans la limite des fonds disponibles au sein de l'OPCA compétent.

### 2. Droit au congé de formation

Le congé de formation s'adresse à tous les salariés. Le CIF CDI permet aux salariés et notamment aux seniors de suivre une formation qualifiante et/ou professionnelle ayant pour objectif l'évolution du salarié au sein des différentes entreprises du secteur et de l'ensemble des secteurs agricoles visés par le champ d'application de l'accord du 11 mars 2008 modifié par ses avenants ou la reconversion du salarié.

Le congé de formation suivi dans le cadre d'un parcours professionnel réfléchi et construit peut constituer un atout important favorisant le maintien dans l'emploi.

Les organisations signataires décident de donner mission à la commission paritaire nationale agricole constituée au sein du FAFSEA, si elle l'accepte, d'organiser cette priorité d'accès. Pour cela la commission prendra les mesures nécessaires notamment en ajustant ou modifiant les critères de priorités d'acceptation des demandes de congés et en introduisant le critère d'âge de 55 ans et plus.

### 3. Plan de formation

Afin de favoriser le suivi d'une formation par les seniors et de développer une nouvelle dynamique, les entreprises doivent prendre en compte les salariés âgés de 50 ans et plus dans les plans de formation ou dans leur demande de formation au titre du plan mutualisé.

#### 3.1. Dans le cadre du plan mutualisé, salariés seniors travaillant dans une entreprise de moins de 10 salariés

La CPNE compétente, que les partenaires sociaux désignent comme étant la CPNE agricole, examine, au moins une fois par an, le bilan des formations suivies par les seniors à partir des éléments transmis par le FAFSEA et les éventuels éléments sur les évolutions et besoins en matière d'emploi et des compétences échangés et transmis par les partenaires sociaux dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois au sein de PROVEA. Elle examine également les travaux et réflexions des différents CPHSCT et CHSCT sur l'adaptation des postes des seniors, portés à sa connaissance.

Elle décide si nécessaire de demander au FAFSEA de développer l'information et la communication sur la formation des seniors, tant auprès des salariés que des employeurs.

Compte tenu des évolutions, elle donne éventuellement des orientations sur les contenus ou objets des formations devant être considérés comme prioritaires pour des actions de formation dans le cadre du plan mutualisé afin de privilégier les actions d'adaptation des seniors et de favoriser leur maintien dans l'emploi.

A partir des éléments de suivi transmis par le FAFSEA (ou l'OPCA compétent) sur le nombre de jours de formation suivi par les salariés pour les différents secteurs d'activités compris dans le champ d'application, objet et durée des formations, une fois par an au moins, la commission nationale paritaire professionnelle agricole créée au sein du FAFSEA (ou les partenaires sociaux au sein de l'organisme paritaire compétent) examine particulièrement la situation des salariés âgés de 50 ans et plus pour en tant que de besoin, privilégier leur accès à des actions de formation dans le cadre du plan de formation mutualisé et en prenant en compte les orientations éventuelles particulières données par la CPNE compétente.

La commission nationale paritaire professionnelle agricole (ou l'OPCA compétent) transmet le bilan et les décisions prises à la CPNE.

### 3.2. Dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, salariés seniors travaillant dans une entreprise de 10 salariés et plus

Lors des consultations du comité d'entreprise sur le plan de formation il devra être porté une attention particulière à la formation des seniors et l'employeur devra privilégier notamment les actions d'adaptation favorisant leur maintien dans l'emploi.

A défaut de comité d'entreprise la formation des seniors sera examinée avec les délégués du personnel s'ils existent.

L'employeur et les représentants du personnel inciteront particulièrement les salariés âgés de 50 ans et plus et n'ayant pas suivi une formation depuis plus de 5 ans à bénéficier d'une action de formation soit dans le cadre du plan de formation, soit en utilisant leur droit à la formation.

## CHAPITRE II

### DÉVELOPPER LES MISSIONS DE TRANSMISSION DES CONNAISSANCES ET D'INTÉGRATION DES SALARIÉS PAR LES SENIORS

La connaissance de l'entreprise et du monde agricole acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour anticiper leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans cette démarche de transmissions des connaissances qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

#### 1. Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats de professionnalisation et les dispositions de l'article 21 de l'accord national sur la formation professionnelle en agriculture.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

Même si le salarié senior bénéficie d'un certain nombre d'atouts par rapport à d'autres salariés pouvant remplir cette mission de tutorat, ils souhaitent maintenir leur recommandation de suivi d'une formation préalable.

## 2. Tuteur-accompagnant

L'employeur peut confier la mission de tuteur-accompagnant à un salarié senior volontaire.

Le salarié senior qui devient tuteur-accompagnant doit obligatoirement suivre une formation. Les entreprises devront se rapprocher du FAFSEA pour mettre en place ces formations en tant que de besoin. La mise en place d'un tutorat-accompagnement a pour objectifs d'informer, d'aider et d'accompagner les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée pour permettre une meilleure intégration des intéressés dans l'entreprise.

## 3. Développement des transmissions des connaissances par les seniors hors de l'entreprise

Afin de favoriser le maintien en activité et bénéficier dans le secteur professionnel le plus possible des atouts des seniors, les organisations signataires ont également examiné les possibilités de recourir aux seniors pour transmettre leurs connaissances et savoirs en dehors de l'entreprise.

### 3.1. Intervenant technique dans une formation

Les organisations signataires pensent qu'il est possible d'enrichir le contenu de certains stages de formation continue en prévoyant l'intervention d'un salarié senior en activité en complément du formateur, pour faciliter la compréhension des stagiaires par l'intervention d'un senior notamment ceux ayant déjà eu une mission de tuteur ou de transmission des connaissances dans l'entreprise.

A cette fin, les organisations signataires inciteront les centres de formation à introduire cet aspect complémentaire pratique dans certaines formations techniques, et pour cela à faire appel ponctuellement à un salarié senior volontaire qui transmettra les connaissances pratiques acquises par son expérience sur tout ou partie des éléments techniques objets de la formation.

Les conditions et modalités de ces interventions sont définies entre le salarié et le centre de formation.

L'intervention du salarié senior en activité en complément d'une action de formation continue ne peut intervenir que si elle est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise et si l'employeur est d'accord, dans ce cas il accorde une autorisation d'absence non rémunérée.

### 3.2. Mise à disposition du salarié senior

Les organisations signataires encouragent la conclusion entre l'employeur d'un senior et un autre employeur, ou un exploitant agricole qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ou pour certains jours pendant un temps défini. En effet, l'expérience et les connaissances acquises dans certains cas ou certaines spécialités par un salarié senior peuvent contribuer utilement à la réussite de cette activité nouvelle complémentaire ou à l'installation.

La mise à disposition ne doit pas être à but lucratif (facturation des seuls salaires et charges, congés payés compris et éventuellement coût de facturation). Un avenant au contrat de travail est établi entre le salarié et l'employeur pour préciser l'objet, les conditions et les modalités de la mise à disposition.

## CHAPITRE III

### CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE POUR FIN DE CARRIÈRE

Les organisations signataires souhaitent bénéficier de ce nouveau contrat de travail à durée déterminée afin de favoriser l'embauche de seniors en agriculture et dans le secteur, et permettre ainsi aux seniors de travailler pour finir d'acquérir leur nombre de trimestres manquant pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Ils demandent que les dispositions réglementaires soient complétées pour prendre en compte ce nouveau contrat, et que le secteur du rouissage et teillage du lin puisse l'utiliser.

## 1. Dispositif

Il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture en application des dispositions légales et réglementaires (art. L. 122-2 et décret du 3 avril 1985) sur les contrats à durée déterminée en faveur des demandeurs d'emploi pour favoriser leur insertion.

Le contrat de travail précise qu'il est conclu afin de permettre au salarié d'acquérir le nombre de trimestres manquants de cotisations au régime vieillesse de base, ce nombre est précisé et détermine la date de fin du contrat indiqué au contrat.

Le salarié ne peut pas prétendre au versement d'une indemnité de fin de contrat.

Les dispositions légales et réglementaires en matière de contrat à durée déterminée, notamment sur les mentions au contrat, modalités de rupture, s'appliquent.

Le contrat ne peut être renouvelé n'ayant plus d'objet.

La durée maximale du contrat à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture est de 24 mois. Il est rappelé que dans le teillage du lin, la conclusion d'un contrat à durée déterminée est soumise à une autorisation administrative.

## 2. Bénéficiaires

Pourront conclure un contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture :

- tout demandeur d'emploi qui justifiera manquer d'au maximum 8 trimestres de cotisations, tous régimes confondus, pour bénéficier d'une retraite à taux plein sur présentation d'un relevé provisoire de carrière établi par un régime d'assurance vieillesse ;
- tout employeur relevant de la convention collective du rouissage et teillage du lin.

## CHAPITRE IV

### AMÉNAGEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL EN FIN DE CARRIÈRE ET DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

Les organisations signataires décident d'adapter ou compléter les dispositions sur le contrat intermittent figurant dans l'accord national sur la durée du travail et l'accord national sur le compte épargne-temps pour organiser un dispositif d'aménagement du contrat de travail en fin de carrière, conciliable avec la structure des entreprises, permettant :

- aux salariés qui le souhaitent de bénéficier d'une période de transition avant la cessation de leur activité professionnelle pour se préparer à la retraite ;
- et/ou aux salariés qui voudraient réduire leur durée de travail sur l'année, sans avoir à changer d'emploi ou de poste.

Les organisations signataires incitent par ce dispositif les salariés et les employeurs à anticiper suffisamment tôt la gestion des fins de carrière, à examiner les différentes possibilités offertes (formation, parcours professionnel...) pour favoriser le maintien en activité. Cette réflexion pourra conduire le salarié à construire son compte épargne-temps en conséquence que le dispositif d'aménagement du contrat de travail soit finalement mis en œuvre ou non.

### 1. Aménagement du contrat de travail pour fin de carrière

D'un commun accord, il peut être signé un avenant au contrat de travail entre un salarié âgé d'au moins 58 ans et son employeur pour transformer le contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel annualisé ou non dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière.

L'avenant de contrat de travail à temps partiel pour fin de carrière ne peut être conclu que lorsqu'il manque au maximum 8 trimestres de cotisations au salarié, nombre déterminé à partir d'un relevé provisoire de carrière établi par l'assurance vieillesse.

L'avenant au contrat de travail doit préciser qu'il est conclu dans le cadre d'un aménagement pour fin de carrière.

Les dispositions ci-après s'appliquent au contrat à temps partiel pour fin de carrière formalisé par avenant au contrat de travail.

La durée annuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 758 heures de travail effectif et supérieure à 1 214 heures (heures supplémentaires et congés payés non compris).

Cette durée de travail peut être regroupée sur une seule période travaillée ou répartie sur au maximum 3 périodes travaillées. Les dates des périodes travaillées sont fixées précisément dans l'avenant. L'employeur peut modifier ces dates en respectant un délai de prévenance de 7 jours lorsqu'elles sont susceptibles de variations du fait de la saisonnalité, il est indiqué la nature ou types de travaux, agricoles ou non, qui seront exécutés et qui déterminent la présence du salarié dans l'entreprise. Dans ce dernier cas il doit être précisé le nombre de mois ou semaines de travail en continu qui sera effectué pendant la période ou chacune des périodes correspondantes.

Pendant les périodes travaillées le salarié est à temps plein, sa durée mensuelle de travail est calculée conformément aux dispositions de la convention collective du rouissage et teillage du lin. Il peut être conduit à faire des heures supplémentaires décidées par l'employeur dans les conditions fixées par la convention collective.

Les congés payés sont pris pendant les périodes non travaillées, sauf commun accord.

Le contrat à temps partiel pour fin de carrière est un contrat à durée indéterminée. S'agissant d'une poursuite des relations contractuelles, l'ensemble des droits acquis par le salarié sont maintenus et continue à évoluer selon les dispositions applicables à tous les salariés, s'il y a lieu au prorata du temps de présence.

Il est précisé qu'en cas de rupture du contrat de travail pendant l'application de l'avenant :

- pour départ en retraite ;
- ou en cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude au travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prononcée par le médecin du travail, les indemnités de départ en retraite ou de licenciement seront calculées sur la base des salaires perçus par l'intéressé et en reconstituant un salaire sur la base d'un temps plein pour les périodes non travaillées.

## 2. Rémunération

Le salarié perçoit pendant les périodes travaillées une rémunération correspondant aux heures effectuées, à laquelle s'ajoutent les primes éventuelles et les heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Pendant les périodes non travaillées le salarié perçoit les sommes versées à son compte épargne-temps jusqu'à épuisement des fonds ou jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

La somme mensuelle versée au salarié est égale au montant total épargné, augmenté de l'abondement de l'entreprise, divisé par le nombre de mois non travaillés prévus entre la conclusion de l'avenant et l'obtention par le salarié du nombre requis de trimestres de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou à l'âge de 65 ans.

Le nombre de mois non travaillés pour une année correspond à 12 mois :

- moins le nombre de mois travaillés obtenu en divisant la durée annuelle de travail fixée dans l'avenant par la durée mensuelle de travail fixée dans l'accord national sur la durée du travail ;
- et moins le nombre entier ou non de mois correspondant aux jours de congés payés correspondants.

Les sommes versées pendant les périodes non travaillées n'ayant pas été soumises aux cotisations sociales et charges fiscales au moment du versement sur le compte épargne-temps, elles ont le caractère de salaires et donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

### 3. Dispositions sur le compte épargne-temps pour fin de carrière

Les salariés âgés d'au moins 45 ans peuvent décider d'alimenter un compte épargne-temps pour fin de carrière. Dans ce cas ils doivent prendre l'engagement écrit de n'utiliser leur compte épargne-temps que dans le cadre de l'aménagement de leur contrat de travail pour fin de carrière ou pour suspendre leur contrat de travail avant leur départ en retraite pour une durée qui sera fonction des sommes épargnées.

Le compte épargne-temps peut être alimenté par des jours de congés payés, des jours de réduction du temps de travail, et des primes éventuelles dans les limites fixées par l'accord national sur le compte épargne-temps.

Les jours versés au compte épargne-temps sont épargnés pour le salaire correspondant à ces jours au moment du versement. Le compte épargne-temps pour fin de carrière est exprimé en euros.

#### Abondement

Si le compte épargne-temps est utilisé dans le cadre d'un aménagement du contrat de travail pour fin de carrière avec conclusion d'un avenant au contrat de travail conformément aux dispositions prévues aux articles 13 et 14 du présent accord, l'employeur doit abonder le compte épargne-temps.

L'employeur verse au compte du salarié un abondement correspondant à 50 % du montant total des sommes épargnées avec un maximum de 6 mois de salaires. Le salaire à prendre en compte pour la limite des 6 mois est calculé par rapport à la moyenne des 3 derniers mois de salaires versés au salarié avant la conclusion de l'avenant au contrat de travail fin de carrière.

Les dispositions légales et de l'accord national sur le compte épargne-temps sur les possibilités de déblocages anticipés sont applicables.

En cas de rupture du contrat de travail avant le départ en retraite du salarié, les dispositions sur le versement du compte épargne-temps prévu dans l'accord national s'appliquent.

Les organisations signataires s'engagent à procéder à une révision de l'accord national sur la durée du travail en agriculture et à une révision de l'accord national sur le compte épargne-temps afin de modifier et compléter en tant que de besoin leurs dispositions pour les mettre en conformité avec celles résultant du présent accord.

Lors de la révision de l'accord national sur le compte épargne-temps, il sera également examiné les possibilités d'externaliser hors de l'entreprise la gestion des comptes épargne-temps fin de carrière.

## CHAPITRE V

### ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ À LA CONSTRUCTION D'UN NOUVEAU PARCOURS PROFESSIONNEL

Les organisations professionnelles et syndicales ont, depuis plusieurs années, développé une politique de formation volontariste et adaptée au contexte agricole et à celui du secteur. Ils ont modernisé leur politique et les modalités d'accès et de mise en œuvre des différentes actions de formation avec la conclusion des accords de juin 2004.

Pour autant, conscientes de la difficulté d'accès à l'information pour les salariés et les employeurs, compte tenu de la taille des entreprises, et ce malgré les efforts de tous les partenaires sociaux et les politiques de communication mises en place par eux au sein du FAFSEA, les organisations signataires décident de mettre en place un dispositif nouveau d'accompagnement au bénéfice de certains salariés pour la construction d'un projet professionnel.

Cet accompagnement devrait permettre au salarié de mieux connaître l'ensemble des dispositifs et actions de formation, les acteurs et financements de la formation afin de construire un nouveau parcours professionnel, une reconversion, et de le suivre dans les différentes étapes de réalisation.

Cet accompagnement ne vise pas à se substituer aux conseils et services des différents acteurs de la formation dans leur domaine de compétences, mais à donner au salarié un interlocuteur unique en mesure de lui donner des informations d'ensemble sur les différentes pistes et possibilités, lui faire connaître les acteurs et leur domaine d'intervention et si nécessaire le soutenir dans les démarches administratives aux différentes phases de son projet.

Les organisations signataires espèrent ainsi lever certains freins et donner de nouveaux moyens aux salariés qui, ayant atteint un certain âge, souhaitent s'engager dans un projet personnel, se doter de nouvelles compétences ou les confirmer. Les salariés concernés pourront ainsi plus facilement développer leur employabilité et favoriser la poursuite de leur activité professionnelle ou développer de nouvelles possibilités professionnelles et de nouvelles motivations et ce à leur initiative et utiliser réellement leur droit à la formation tout au long de la vie.

### 1. Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du dispositif d'accompagnement les salariés :

- âgés de 49 ans ;
- ayant travaillé pendant au moins 5 années dans un ou plusieurs secteurs relevant de l'accord du 11 mars 2008, ou relevant de la convention collective du rouissage et teillage du lin ;
- et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans une entreprise relevant des présentes dispositions.

### 2. Dispositif d'accompagnement à la construction d'un nouveau parcours professionnel

Le salarié qui remplit les conditions fixées à l'article 16 peut bénéficier d'un accompagnateur qu'il choisit sur la liste établie par les organisations signataires parmi ceux donnés pour son département de résidence ou, à défaut d'accompagnateur dans son département, dans le département limitrophe le plus proche de sa résidence.

La liste est disponible auprès des organisations signataires, ainsi qu'auprès du FAFSEA.

Le salarié peut faire appel à l'accompagnateur qu'il a choisi pour l'aider dans la limite de 10 heures qu'il peut utiliser en les répartissant selon ses besoins pendant au maximum 2 ans à partir de l'acceptation de sa demande.

Les conditions de cette mise à disposition seront étudiées avec les partenaires sociaux et le FAFSEA.

Le salarié ayant déjà bénéficié d'un accompagnateur ne peut pas faire de nouvelle demande.

### 3. Financement

Il est versé à l'accompagnateur une indemnité horaire forfaitaire compensant les frais engagés et temps passé sur présentation d'une attestation des heures, d'un minimum de 2 heures par intervention, effectuées par lui, et signée par le salarié, dans la limite fixée par les partenaires sociaux et le FAFSEA.

L'accompagnateur exerce sa mission en toute liberté et n'a pas à informer du contenu des échanges passés avec le salarié. Il adresse simplement avec sa demande de paiement des indications sur le temps passé et le nombre de kilomètres parcourus. Le FAFSEA peut demander à tout moment des informations sur le projet envisagé par le salarié et sur l'évolution de ce projet.

Si le salarié estime que l'accompagnateur ne remplit pas sa mission il en informe le FAFSEA et demande à changer d'accompagnateur pour le nombre d'heures restant dont il dispose.

Le FAFSEA ou le salarié peuvent saisir la commission paritaire ou toute organisation signataire qui saisit la commission en cas de conflit avec un accompagnateur ou en cas de carence dans sa mission.

Si l'accompagnateur n'est plus en mesure de remplir sa mission, l'accompagnateur en informe le salarié qui choisit un autre accompagnateur pour le nombre d'heures restant.

En préalable, les partenaires sociaux veulent confirmer leur volonté de prévenir de toute discrimination notamment par l'âge. Ils reconnaissent aussi aux seniors un rôle économique, social et financier indispensable au développement du secteur.

Le 17 octobre 2008, les partenaires sociaux ont conclu un accord sur l'emploi des seniors. Par cet accord, ils ont ouvert de nouvelles voies de réflexions dans la gestion de l'emploi des seniors, alliant l'utilisation des compétences des seniors et l'aménagement nécessaire de leur fin de carrière, pour élaborer une politique d'emploi des seniors.

Cependant, pour être en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires, l'accord doit être complété notamment par la détermination d'indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'efficacité des mesures prises en faveur du maintien dans l'emploi et de l'embauche de seniors.

Par cet avenant, au-delà des obligations légales, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de s'approprier la problématique de l'emploi des seniors et pour cela choisissent de démontrer l'implication du secteur en intégrant l'ensemble des entreprises dans cette démarche, qu'elles relèvent du régime général de sécurité sociale ou du régime agricole.

Les partenaires sociaux insistent sur une lecture indissociable de l'ensemble des accords agricoles dont le secteur du rouissage et teillage du lin est signataire. Ainsi, la politique pour l'emploi des seniors souhaitée par les partenaires sociaux ne peut être détachée du contenu des accords nationaux agricoles relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de travail en agriculture, au compte épargne-temps et à la diversité. Ces accords contribuent à la construction de parcours professionnel complet permettant une adaptation de l'emploi à chaque étape de la vie professionnelle.

## CHAPITRE VI

### DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AU RECRUTEMENT DES SALARIÉS ÂGÉS

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent pour une durée de 3 ans, en dérogation aux autres dispositions de l'accord.

Compte tenu de la taille des entreprises du secteur, les partenaires sociaux estiment que les dispositions en matière d'emplois ne peuvent réellement s'apprécier qu'au niveau de la branche.

Ils décident, par conséquent, d'agir pour essayer de maintenir le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus dans le salariat, en moyenne pour l'ensemble du secteur professionnel. En 2009, la part des salariés âgés de 55 ans et plus était de 11 % parmi tous les salariés.

Cet accord, portant sur l'emploi des seniors et participant par la même à la lutte contre toute discrimination, doit inévitablement être également envisagé dans un prisme d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, pour les partenaires sociaux, il est évident que toute action en faveur de l'emploi des seniors ne pourra être réalisée que dans cet esprit.

Afin de permettre aux seniors un réel maintien dans l'emploi, les partenaires sociaux s'accordent à souligner l'importance de travailler, notamment dans le cadre des CPHSCT et des CHSCT, sur les conditions de travail.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, les négociations portent sur les mêmes axes et modalités que celles prévues dans l'accord. Toutefois, en fonction de leurs réalités, ces entreprises peuvent déterminer leurs propres axes, actions et objectifs chiffrés en faveur de l'emploi des seniors indépendamment de ceux fixés dans l'accord.

## 1. Domaines d'actions

Au-delà de leur engagement à maintenir dans l'emploi le même nombre de salariés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux préconisent, auprès des employeurs, l'embauche de salariés seniors.

A ce titre, ils rappellent que les dispositifs présentés aux chapitres IV "Contrat de travail à durée déterminée pour fin de carrière en agriculture" et V "Aménagement du contrat de travail en fin de carrière et dispositif d'accompagnement" de l'accord contribuent au maintien des seniors dans l'emploi et sont donc à promouvoir tant auprès des employeurs, pour favoriser le recrutement de salariés seniors, que des salariés, pour leur permettre d'aller jusqu'au bout de leur activité professionnelle dans des conditions les plus appropriées à leur situation.

Les partenaires sociaux décident que la promotion de ces dispositifs figurera dans les orientations d'actions de promotion et communication liés à la gestion prévisionnelle de l'emploi.

L'ensemble des mesures prévues dans l'accord participe intégralement au maintien dans l'emploi et au recrutement de salariés âgés. Que ce soit la mise en place de dispositifs complets ou l'introduction de dispositions apportant un éclairage particulier sur les salariés seniors, ils entrent tous dans les trois domaines d'actions suivants :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

### 1.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Le chapitre VI de l'accord vise à ouvrir l'accès aux dispositifs de formation à des salariés de 49 ans et plus qui n'auraient pas une connaissance suffisante des dispositifs existants. Pour cela, il crée une aide à la construction d'un parcours professionnel, grâce à laquelle, sous réserve des conditions fixées à l'article 17 de l'accord, tout salarié âgé de 49 ans et plus peut bénéficier d'un accompagnateur pour lui permettre d'optimiser au mieux ses choix dans les différents dispositifs de formation. Pour les partenaires sociaux, cette action devrait permettre d'améliorer le recours aux différents types de dispositifs en connaissance de cause et par conséquent la satisfaction des salariés seniors qui suivront les formations.

Les partenaires sociaux décident de compléter ce dispositif d'aide à la construction d'un parcours professionnel par deux autres actions, l'une portant sur le bilan de compétences, l'autre sur la valorisation des acquis par l'expérience.

*Bilan de compétences* : à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié souhaitant bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, d'un bilan de compétences a un accès prioritaire. Un suivi spécifique des bilans de compétences réalisés pour les salariés âgés de 45 ans sera mis en place. Cependant, conscients de la méconnaissance de ce dispositif, les partenaires sociaux s'engagent à en améliorer la communication afin que le nombre de bilans de compétences réalisé soit augmenté.

*VAE* : la VAE est la possibilité pour le senior d'utiliser les compétences acquises dans le cadre de son parcours professionnel pour donner une nouvelle orientation à sa carrière. Afin d'améliorer le recours à ce dispositif, les partenaires sociaux désignent le FAFSEA pour étudier les modalités à mettre en place pour permettre à tout salarié âgé de 45 et plus qui en fait la demande de bénéficier d'une aide à la constitution de son dossier.

### 1.2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

L'ensemble des accords relatifs à la formation professionnelle en agriculture ont élaboré une politique de mise en valeur des différents dispositifs de formation en en faisant un outil indispensable à une évolution professionnelle. Par son choix du FAFSEA comme OPCA de branche, le secteur

applique ces accords, y compris aux entreprises du régime général lorsque les textes réglementaires en laissent la possibilité.

L'accord sur les seniors rappelle que l'évolution professionnelle est possible tout au long de la vie professionnelle.

Pour ce faire, dans les articles 5, 6 et 7, les partenaires sociaux ont mis en avant la nécessité pour les seniors de bénéficier de formation, que ce soit à la demande de l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ou de sa propre initiative par un DIF, un CIF ou autre congé de formation. Ainsi :

*Part des seniors dans les plans de formation* : afin de favoriser le suivi d'une formation par les seniors et de développer une nouvelle dynamique, les entreprises doivent prendre en compte les salariés âgés de 50 ans et plus dans les plans de formation ou dans leur demande de formation au titre du plan mutualisé, comme l'organise l'article 7 de l'accord. Pour les partenaires sociaux, il est indispensable que les entreprises s'impliquent dans le processus de formation des seniors.

*Accès au DIF et au congé de formation* : les partenaires sociaux, parce que l'évolution professionnelle passe notamment par la formation professionnelle, tiennent à privilégier l'accès au DIF et congé de formation conformément aux dispositions des articles 5 et 6 de l'accord.

Les partenaires sociaux décident de compléter ces dispositifs d'incitation à la formation professionnelle des seniors, par la mise en place d'entretiens de formation.

*Entretien de formation* : afin de s'assurer que les formations suivies par le salarié à la demande de l'entreprise lui ont été bénéfiques, l'employeur organise des entretiens pour lui permettre d'avoir un retour sur ces formations. Les partenaires sociaux demandent au FAFSEA d'organiser un retour d'informations sur les formations ainsi suivies par les salariés de 45 ans et plus afin, notamment, de permettre d'orienter au mieux les formations dispensées à l'égard de ces publics.

### 1.3. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux ont estimé qu'il était important de mettre en valeur l'apport du senior dans la transmission de savoirs. C'est pourquoi le chapitre III de l'accord est consacré au développement de mission permettant au senior d'utiliser son expérience et de donner une nouvelle dimension à sa carrière. Ainsi, deux types de voies sont explorés. L'article 8 précise la mission de tutorat, l'article 9 s'intéresse aux transmissions des compétences hors de l'entreprise.

*Tutorat* : les partenaires sociaux aimeraient que l'accent soit mis sur l'accessibilité du tutorat pour les salariés seniors. Ainsi, toute demande émanant d'un salarié âgé de 55 ans et plus devrait pouvoir être examinée en priorité et privilégiée.

*Transmission des connaissances* : que ce soit par une intervention technique lors d'une formation ou directement dans une entreprise autre que celle où le salarié senior est employé ou dans une exploitation agricole, les partenaires sociaux estiment que ces deux dispositifs, développés à l'article 10 de l'accord, doivent bénéficier d'une forte mobilisation. Les outils de promotion dont dispose le secteur doivent être utilisés pour permettre d'informer les employeurs et les salariés de l'existence et des modalités de fonctionnement de ces deux dispositifs. Les partenaires sociaux souhaitent approfondir cette réflexion dans le cadre de la commission paritaire.

## 2. Objectifs chiffrés

Pour chacun des domaines, les partenaires sociaux ont retenu une ou des actions pour lesquelles ils se fixent des objectifs précis à atteindre d'ici à 3 ans (à compter de l'entrée en vigueur du présent accord).

## Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Pour assurer une réelle mise en place du dispositif, la proximité est essentielle. Dès lors, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'il y ait par grande région linière un accompagnateur agréé. Les partenaires sociaux veillent à développer l'information des salariés sur cette possibilité en organisant une communication sur ce dispositif. Les partenaires sociaux espèrent aider à la construction d'au moins une dizaine de parcours professionnels dans cette phase de lancement.

## Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les partenaires sociaux souhaitent que le plus possible de seniors soient amenés à suivre des formations. Pour inciter au développement des formations des seniors, ils fixent à 12 % la part de leur plan de formation mutualisé qui devra être consacré dans les entreprises aux formations des seniors de plus de 50 ans.

## Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Il sera demandé au FAFSEA de préciser aux partenaires sociaux le nombre de formations de tuteurs de plus de 50 ans qui auront été suivies sur 3 ans. L'objectif vers lequel tendent les partenaires sociaux est que 10 % de ces formations au minimum soient suivies par des salariés de 50 ans et plus.

### 3. Modalités de suivi

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois mise en place par le chapitre II de l'accord national modifié du 18 juillet 2002, l'USRTL s'engage à présenter chaque année devant le conseil d'administration de PROVEA un rapport faisant état des évolutions constatées et des réalisations effectuées pour chacune des actions pour lesquelles ils se sont fixé un objectif chiffré. Pour rédiger ce rapport, l'USRTL pourra compter sur les organismes paritaires, comme le FAFSEA ou l'ANEFA, pour lui communiquer les informations nécessaires.

Les partenaires sociaux peuvent inviter ces organismes à développer certains outils afin d'affiner les analyses.

Ce rapport, une fois approuvé par les partenaires sociaux au sein de PROVEA, est transmis à la CPNE.

Le rapport pourra être consultable par tout intéressé qui en fait la demande. Il est adressé aux ministères concernés.

A l'issue des 3 années d'application du présent avenant, l'USRTL réalisera un bilan global de l'ensemble des actions menées en faveur de l'emploi des seniors dans le secteur.

Pour les entreprises d'au moins 50 et de moins de 300 salariés, l'avis favorable donné à cet accord par le ministre chargé de l'emploi est opposable aux organismes de recouvrement des cotisations sociales. »

## Article 2

### *Disposition spécifique*

Dans les entreprises qui relèvent de la MSA, pour favoriser le suivi d'une formation par les seniors, dans les entreprises qui relèvent de la présente convention, l'âge figurant au premier alinéa de l'article 7 « Plan de formation », au dernier alinéa de l'article 7.2 et au quatrième alinéa de l'article 19.2 de l'accord du 11 mars 2008 est fixé à 50 ans au lieu de 55 ans.

## Article 3

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 18 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

USRTL.

**Syndicats de salariés :**

CFTC-Agri ;

FGTA FO ;

SNCEA CGC ;

FGA CFDT.

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Eure-et-Loir)**  
**(27 juillet 1978)**

(Etendue par arrêté du 23 novembre 1979,  
*Journal officiel* du 25 janvier 1980)

**ACCORD DU 11 MARS 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2011**

NOR : ASET1150678M  
IDCC : 984

Entre :

L'UIMM Eure-et-Loir,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A partir du 1<sup>er</sup> juin 2011, la valeur du point mensuel est fixée à 4,846 € base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont établies par les barèmes figurant :

- à l'annexe A du présent avenant en ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques des administratifs et techniciens, agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier) ;
- à l'annexe B du présent avenant en ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques des ouvriers ;
- à l'annexe C du présent avenant en ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier.

**Article 2**

La rémunération minimale hiérarchique comprend l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, y compris les éventuelles compensations pécuniaires pour réduction de la durée du travail et à l'exclusion des sommes visées à l'article 13 de l'avenant « Mensuels ».

### **Article 3**

Le présent avenant et ses annexes, conformément aux articles L. 2232-5 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM d'Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

Fait à Chartres, le 11 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE A

### **Barème des salaires minima hiérarchiques des administratifs et techniciens, agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)**

Base : 35 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> juin 2011.

Valeur du point : 4,846 €.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE
V	3	395	1 914,17
	3	365	1 768,79
	2	335	1 623,41
	1	305	1 478,03
IV	3	285	1 381,11
	2	270	1 308,42
	1	255	1 235,73
III	3	240	1 163,04
	2	225	1 090,35
	1	215	1 041,89
II	3	190	920,74
	2	180	872,28
	1	170	823,82
I	3	155	751,13
	2	145	702,67
	1	140	678,44

## ANNEXE B

### Barème des salaires minima hiérarchiques des ouvriers

Base : 35 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> juin 2011.

Valeur du point : 4,846 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	APPELLATION	SALAIRE
IV	3	285	TA4	1 450,17
	2	270	TA3	1 373,84
	1	255	TA2	1 297,52
III	3	240	TA1	1 221,19
	1	215	P3	1 093,98
II	3	190	P2	966,78
	1	170	P1	865,01
I	3	155	O3	788,69
	2	145	O2	737,80
	1	140	O3	712,36

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

## ANNEXE C

### **Barème des salaires minima hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier**

Base : 35 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> juin 2011.

Valeur du point : 4,846 €.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	APPELLATION	SALAIRE
V	3	395	AM7	2 048,16
	3	365	AM7	1 892,61
	2	335	AM6	1 737,05
	1	305	AM5	1 581,49
IV	3	285	AM4	1 477,79
	1	255	AM3	1 322,23
III	3	240	AM2	1 244,45
	1	215	AM1	1 114,82

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Eure-et-Loir)**  
**(27 juillet 1978)**

(Etendue par arrêté du 23 novembre 1979,  
*Journal officiel* du 25 janvier 1980)

---

**ACCORD DU 11 MARS 2011**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150679M  
IDCC : 984

Entre :

L'UIMM Eure-et-Loir,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application des articles 13 *bis*, 13 *ter* et 13 *quater* de la convention collective, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées à partir de l'année civile 2011 et figurent en annexe au présent avenant suivant le barème ci-joint.

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

Ce barème est composé de 3 tableaux :

- administratifs et techniciens ;
- ouvriers ;
- agents de maîtrise d'atelier.

**Article 2**

La vérification de la rémunération annuelle globale du salarié telle que définie à l'article 13 *quater* sera effectuée au plus tard à la fin du 1<sup>er</sup> mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture en cours d'année. La garantie s'appliquera *pro rata temporis* en

cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de même qu'en cas de changement de classement ou de suspension du contrat de travail.

Au cas où l'employeur aurait à verser un complément de rémunération, celui-ci sera effectué au plus tard avec la paye du 1<sup>er</sup> mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture avant cette date.

### **Article 3**

Le présent avenant et ses annexes, conformément aux articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM d'Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

### **Article 4**

Le présent avenant se substitue au document portant sur le même objet en date du 29 janvier 2010.

Fait à Chartres, le 11 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2011

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	16 420	O1 16 472	
	2	145	16 472	O2 16 527	
	3	155	16 542	O3 16 628	
II	1	170	16 645	P1 16 860	
	2	180	16 788		
	3	190	16 921	P2 17 076	
III	1	215	17 025	P3 17 563	AM1 17 687
	2	225	17 129		
	3	240	17 504	TA1 18 144	AM2 18 530
IV	1	255	18 232	TA2 18 869	AM3 19 406
	2	270	18 999	TA3 20 009	
	3	285	20 075	TA4 21 099	AM4 21 393
V	1	305	21 371		AM5 22 946
	2	335	23 335		AM6 25 212
	3	365	25 506		AM7 27 245
	3	395	27 556		AM7 29 527

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Eure-et-Loir)**  
**(27 juillet 1978)**

(Etendue par arrêté du 23 novembre 1979,  
*Journal officiel* du 25 janvier 1980)

**AVENANT DU 11 MARS 2011**  
**RELATIF À LA RUPTURE CONVENTIONNELLE**

NOR : ASET1150685M  
IDCC : 984

Entre :

L'UIMM Eure-et-Loir,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir, avenant « Mensuels » :

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

Après l'article 33 « Indemnités de licenciement », il est créé un article 33 *bis* ainsi rédigé :

« Article 33 *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, le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail.

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

(En mois.)

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité
≥ 1 < 2 ans	0,4
≥ 2 < 3 ans	0,6

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité
≥ 3 < 4 ans	0,8
≥ 4 < 5 ans	1,0
≥ 5 < 6 ans	1,2
≥ 6 < 7 ans	1,4
≥ 7 < 8 ans	1,6
≥ 8 < 9 ans	1,8
≥ 9 < 10 ans	2,0
≥ 10 < 11 ans	2,4
≥ 11 < 12 ans	2,7
≥ 12 < 13 ans	3,0
≥ 13 < 14 ans	3,4
≥ 14 < 15 ans	3,7
≥ 15 < 16 ans	4,0
≥ 16 < 17 ans	4,4
≥ 17 < 18 ans	4,7
≥ 18 < 19 ans	5,0
≥ 19 < 20 ans	5,4
≥ 20 < 21 ans	5,7
≥ 21 < 22 ans	6,0
≥ 22 < 23 ans	6,4
≥ 23 < 24 ans	6,7
≥ 24 < 25 ans	7,0
≥ 25 < 26 ans	7,4
≥ 26 < 27 ans	7,7
≥ 27 < 28 ans	8,0
≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 39 < 40 ans	12,0

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité
≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 54 < 55 ans	17,0

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 rupture conventionnelle prévue par le tableau ci-dessus.

Toutefois, par dérogation à l'article 6 relatif à l'ancienneté, 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 rupture conventionnelle, 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 6 relatif à l'ancienneté, 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 rupture conventionnelle 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.

L'indemnité de rupture conventionnelle 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 rupture du contrat de travail, 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.

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 et à l'indemnité conventionnelle de licenciement calculée conformément à l'article 33.

Par dérogation à l'article 35 relatif à la clause de non-concurrence, 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. »

## **Article 2**

Le présent avenant est établi, conformément aux articles L. 2232-5 et suivants du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM d'Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

Fait à Chartres, le 11 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Eure-et-Loir)**  
**(27 juillet 1978)**

(Etendue par arrêté du 23 novembre 1979,  
*Journal officiel* du 25 janvier 1980)

**AVENANT DU 11 MARS 2011**  
**RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE**

NOR : ASET1150686M  
IDCC : 984

**PRÉAMBULE**

Par avenant en date du 21 juin 2010, l'UIMM nationale, d'une part, et les organisations syndicales, d'autre part, ont convenu d'apporter des modifications à l'accord national du 10 juillet 1970, sur les dispositions relatives au départ volontaire à la retraite (art. 11), d'une part, et de mise à la retraite (art. 11 *bis*), d'autre part.

Par ailleurs, l'avenant prévoit expressément que, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer « en l'état » les dispositions desdits articles 11 et 11 *bis* modifiés dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du travail, d'une part, et des articles L. 1237-5 à L. 1237-8 du code du travail, d'autre part.

C'est dans ce cadre qu'il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir, avenant « Mensuels ».

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

L'article 34 « Départ en retraite » de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir est modifié comme suit :

« Article 34

*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 6 relatif à l'ancienneté, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

## Article 2

L'article 34 *bis* « Mise à la retraite avant 65 ans » de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir est modifié comme suit :

« Article 34 *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 6 relatif à l'ancienneté, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

## Article 3

Le présent avenant est établi, conformément aux articles L. 2232-5 et suivants du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM d'Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

Fait à Chartres, le 11 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIMM Eure-et-Loir.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,**  
**ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES**  
**(Hautes-Pyrénées)**  
**(18 février 1992)**

*(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)*  
(Etendue par arrêté du 30 juillet 1992,  
*Journal officiel* du 12 août 1992)

**ACCORD DU 25 MARS 2011**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**POUR L'ANNÉE 2011**  
NOR : ASET1150689M  
IDCC : 1626

Entre :

L'UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Les taux des rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés sur la base d'une valeur de point de 5,10 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

**Article 2**

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant la valeur de point fixée ci-dessus aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et ses avenants.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations fixées à l'annexe III, avenant du 17 janvier 1991, à l'accord national du 13 juillet 1983 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (art. 2), à savoir :

- un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers ;
- un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Les barèmes sont joints en annexe.

### **Article 3**

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

### **Article 4**

Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Tarbes, le 25 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base 35 heures.

Valeur du point : 5,10 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011.

(En euros.)

NIVEAU	GRILLE		CLASSIFICATION			RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUE		
	Echelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Ouvriers	Agents de maîtrise	Administratifs et techniciens	Ouvriers <sup>(1)</sup>	Agents de maîtrise <sup>(2)</sup>
I	1	140		O1		714,00	749,70	
	2	145		O2		739,50	776,48	
	3	155		O3		790,50	830,03	
II	1	170		P1		867,00	910,35	
	2	180				918,00		
	3	190		P2		969,00	1 017,45	
III	1	215		P3	AM1	1 096,50	1 151,33	1 173,26
	2	225				1 147,50		
	3	240		TA1	AM2	1 224,00	1 285,20	1 309,68

NIVEAU	GRILLE		CLASSIFICATION				RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUE Valeur du point		
	Echelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Ouvriers	Agents de maîtrise	Administratifs et techniciens	Ouvriers <sup>(1)</sup>	Agents de maîtrise <sup>(2)</sup>	
IV	1	255		TA2	AM3	1 300,50	1 365,53	1 391,54	
	2	270		TA3		1 377,00	1 445,85		
	3	285		TA4	AM4	1 453,50	1 526,18	1 555,25	
V	1	305			AM5	1 555,50		1 664,39	
	2	335			AM6	1 708,50		1 828,10	
	3	365			AM7	1 861,50		1 991,81	
	4	395				2 014,50		2 155,52	
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.									
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.									

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES  
(Hautes-Pyrénées)  
(18 février 1992)**

*(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)*

*(Etendue par arrêté du 30 juillet 1992,  
Journal officiel du 12 août 1992)*

**ACCORD DU 25 MARS 2011**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150690M

IDCC : 1626

Entre :

L'UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

La CFTC métallurgie ;

L'UD CGT-FO Haute-Garonne,

D'autre part,

conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 et à l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur les classifications. Il est conclu en considération de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et compte tenu de la recommandation du même jour, figurant en annexe audit accord national.

Conclu ce jour, le présent accord fixe les barèmes qui sont portés en annexe et qui déterminent les taux effectifs garantis des mensuels pour l'exercice 2011.

Cet accord répond également aux obligations de l'article 10 *bis* de la convention collective des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992.

**Article 2**

Ces taux sont établis pour 1 an et s'appliquent aux rémunérations perçues entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 décembre 2011.

### Article 3

L'adoption de ce nouveau barème ne peut avoir par elle-même d'incidence sur les salaires réels, sauf dans le cas où ces derniers se révéleraient inférieurs audit barème.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des taux effectifs garantis sont fixées sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Elles devront être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les taux effectifs garantis, établis pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Elles ne font pas l'objet des majorations des 5 % et 7 % réservés aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux effectifs garantis, figurant sur le barème ci-joint, font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* pour les mensuels embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année.

L'application du barème ne devra pas conduire à un nivellement des salaires dans chacune des catégories.

### Article 4

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

### Article 5

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

### Article 6

#### *Extension*

Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Tarbes, le 25 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème annuel des taux effectifs garantis des mensuels

*Ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier*

Exercice 2011

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BARÈME ANNUEL (Base 35 heures)
I	1	140	16 524
	2	145	16 534
	3	155	16 545
II	1	170	16 558
	2	180	16 578
	3	190	16 655
III	1	215	16 746
	2	225	17 044
	3	240	17 743
IV	1	255	18 477
	2	270	19 387
	3	285	20 358
V	1	305	21 987
	2	335	24 372
	3	365	26 802
	4	395	29 740

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES  
(Hautes-Pyrénées)  
(18 février 1992)**

*(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)*  
(Etendue par arrêté du 30 juillet 1992,  
*Journal officiel* du 12 août 1992)

---

**AVENANT DU 25 MARS 2011  
RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI, À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT  
ET À LA RETRAITE**

NOR : ASET1150691M

IDCC : 1626

Entre :

L'UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

La CFTC métallurgie ;

L'UD FO Haute-Garonne,

D'autre part,

il a été convenu de mettre en conformité la convention collective territoriale de la métallurgie des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 avec ces dispositions.

Il est rappelé au préalable que :

- ont été créés après le nouvel article 4 *bis*, un article 4 *ter*, un article 10 *bis* et un article 11 *bis* dans l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, par les dispositions prévues par son avenant du 21 juin 2010 ;
- les dispositions des articles 10 et 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation ont été modifiées par les dispositions prévues par son avenant du 21 juin 2010.

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

*Modification de l'article 3 de l'avenant « Mensuels »*

L'article 3 « Période d'essai » de l'avenant « Mensuels » est rédigé comme suit.

« Article 3  
*Période d'essai*

1. Objet de la période d'essai

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

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

2. Existence de la période d'essai

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

3. Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

Sans préjudice des 3 alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la

durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

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

#### 4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

#### 5. Cessation de la période d'essai

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

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

##### 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 3

Le présent article ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Dans l'attente de son entrée en vigueur, s'applique l'article 4 *ter* de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, tel que créé par l'avenant du 21 juin 2010. »

## **Article 2**

### *Modification de l'article 32 de l'avenant « Mensuels »*

L'article 32 « Indemnité de licenciement » de l'avenant « Mensuels » est rédigé comme suit :

#### « Article 32

##### *Indemnité de licenciement*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 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 :

*(En mois.)*

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ		MONTANT de l'indemnité
≥ 1	< 2 ans	0,4
≥ 2	< 3 ans	0,6
≥ 3	< 4 ans	0,8
≥ 4	< 5 ans	1,0
≥ 5	< 6 ans	1,2
≥ 6	< 7 ans	1,4
≥ 7	< 8 ans	1,6
≥ 8	< 9 ans	1,8

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ		MONTANT de l'indemnité
≥ 9	< 10 ans	2,0
≥ 10	< 11 ans	2,2
≥ 11	< 12 ans	2,7
≥ 12	< 13 ans	3,0
≥ 13	< 14 ans	3,4
≥ 14	< 15 ans	3,7
≥ 15	< 16 ans	4,0
≥ 16	< 17 ans	4,4
≥ 17	< 18 ans	4,7
≥ 18	< 19 ans	5,0
≥ 19	< 20 ans	5,4
≥ 20	< 21 ans	5,7
≥ 21	< 22 ans	6,0
≥ 22	< 23 ans	6,4
≥ 23	< 24 ans	6,7
≥ 24	< 25 ans	7,0
≥ 25	< 26 ans	7,4
≥ 26	< 27 ans	7,7
≥ 27	< 28 ans	8,0
≥ 28	< 29 ans	8,4
≥ 29	< 30 ans	8,7
≥ 30	< 31 ans	9,0
≥ 31	< 32 ans	9,4
≥ 32	< 33 ans	9,7
≥ 33	< 34 ans	10,0
≥ 34	< 35 ans	10,4
≥ 35	< 36 ans	10,7
≥ 36	< 37 ans	11,0
≥ 37	< 38 ans	11,4
≥ 38	< 39 ans	11,7
≥ 39	< 40 ans	12,0
≥ 40	< 41 ans	12,4
≥ 41	< 42 ans	12,7
≥ 42	< 43 ans	13,0
≥ 43	< 44 ans	13,4
≥ 44	< 45 ans	13,7
≥ 45	< 46 ans	14,0

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT de l'indemnité
≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 54 < 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 13, 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 13, 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 un 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. »

### **Article 3**

#### *Création de l'article 32 bis de l'avenant « Mensuels »*

Après l'article 32 « Indemnité de licenciement » de l'avenant « Mensuels », il est créé un article 32 *bis* ainsi rédigé :

#### *« Article 32 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, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 23. 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. »

### **Article 4**

#### *Modification de l'article 33 de l'avenant « Mensuels »*

L'article 33 « Départ à la retraite » de l'avenant « Mensuels » est rédigé comme suit :

#### *« Article 33*

##### *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 13, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

## Article 5

### *Modification de l'article 34 « Mise à la retraite »*

L'article 34 « Mise à la retraite » de l'avenant « Mensuels » est rédigé comme suit :

#### « Article 34

#### *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 13, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

## Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 2261-1 du code du travail.

Toutefois, l'article 1<sup>er</sup> ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant. Dans l'attente de son entrée en vigueur, s'applique l'article 4 *ter* de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, tel que créé par l'avenant du 21 juin 2010.

### **Article 7**

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. Conformément à l'article D. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et du conseil des prud'hommes de Tarbes.

Fait à Tarbes, le 25 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3360

**Convention collective**

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Oise)**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2011

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150700M  
IDCC : 2700

Entre :

L'UIMM Oise,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise, les garanties annuelles de rémunération concernent les mensuels à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'avenant « Apprentis ».

Les garanties annuelles de rémunération étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2011 sont inscrits en annexe.

**Article 2**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 1<sup>er</sup> avril 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des garanties annuelles de rémunération pour l'année 2011

*Ouvriers. – ATAM*

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine)

*(En euros.)*

COEFFICIENT	OUVRIERS + ATAM
140	16 381
145	16 399
155	16 414
170	16 480
180	16 506
190	16 595
215	16 995
225	17 211
240	17 976
255	18 323
270	18 958
285	20 174
305	21 263
335	23 656
365	25 450
395	27 584

Brochure n° 3360

**Convention collective**

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Oise)**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2011  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150699M  
IDCC : 2700

Entre :

L'UIMM Oise,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés ouvriers, administratifs et agents de maîtrise, employés dans les entreprises de la métallurgie de l'Oise entrant dans le champ d'application de la convention collective du 9 janvier 2008 sont déterminées sur la base d'une valeur de point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, de 4,80 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, leurs montants doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul aux primes d'ancienneté, sont annexées au présent avenant.

Elles tiennent compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

**Article 2**

La prime de panier, prévue par l'article 8 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective, est fixée à 6,90 € à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011.

### **Article 3**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 1<sup>er</sup> avril 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

Valeur du point : 4,80 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise	AGENT de maîtrise d'atelier
I	1	140	O1 705,60	672,00		
	2	145	O2 730,80	696,00		
	3	155	O3 781,20	744,00		
II	1	170	P1 856,80	816,00		
	2	180		864,00		
	3	190	P2 957,60	912,00		
III	1	215	P3 1 083,60	1 032,00	AM1 1 032,00	AM1 1 104,24
	2	225		1 080,00		
	3	240	TA1 1 209,60	1 152,00	AM2 1 152,00	AM2 1 232,64
IV	1	255	TA2 1 285,20	1 224,00	AM3 1 224,00	AM3 1 309,68
	2	270	TA3 1 360,80	1 296,00		
	3	285	TA4 1 436,40	1 368,00	AM4 1 368,00	AM4 1 463,76
V	1	305		1 464,00	AM5 1 464,00	AM5 1 566,48
	2	335		1 608,00	AM6 1 608,00	AM6 1 720,56
	3	365		1 752,00	AM7 1 752,00	AM7 1 874,64
	3	395		1 896,00	AM7 1 896,00	AM7 2 028,72

**Convention collective**

**IDCC : 1592. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE  
(Valenciennois et Cambrésis)  
(13 juillet 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)*  
(Etendue par arrêté du 10 juillet 1991,  
*Journal officiel* du 23 juillet 1991)

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2011  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET À LA PRIME DE PANIER**

NOR : ASET1150698M  
IDCC : 1592

Entre :

L'UIMM du Valenciennois ;

L'UIMM du Cambrésis,

D'une part, et

La CGT-FO Valenciennes-Cambrai ;

La CFTC Valenciennes-Cambrai ;

La CFDT Valenciennes-Cambrai ;

La CFE-CGC Valenciennes-Cambrai,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant est conclu dans le cadre et en application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Il a pour objectif de fixer, d'une part la valeur du point servant de base de calcul aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime d'ancienneté telles que prévues par l'annexe I de la convention susvisée et par l'article 9.8 de ladite convention collective et, d'autre part, le montant de la prime de panier de nuit prévue par l'article 10 de la convention susvisée.

**Article 2**

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié servent notamment de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 9.8 de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Leurs valeurs seront adaptées à la durée effective de travail à laquelle sont soumis les salariés.

### **Article 3**

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,01 €.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il résulte de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

### **Article 4**

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, la prime de panier de nuit prévue par l'article 10 de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 est fixée à 7,20 €.

### **Article 5**

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

### **Article 6**

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et Cambrai conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 1<sup>er</sup> avril 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 1592. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE  
(Valenciennois et Cambrésis)  
(13 juillet 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)*  
(Etendue par arrêté du 10 juillet 1991,  
*Journal officiel* du 23 juillet 1991)

---

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2011**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES HIÉRARCHIQUES GARANTIES  
POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150695M

IDCC : 1592

**PRÉAMBULE**

A l'instar de l'accord national du 19 juin 2007, les parties signataires du présent accord considèrent que l'industrie française, en particulier la métallurgie, nécessite une véritable mobilisation pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences et qualités propres et y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Elles rappellent l'importance du respect de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent également que le présent accord sur les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) ne peut avoir pour conséquence d'interférer sur les négociations dans les entreprises.

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

Le présent avenant a pour objet de déterminer, en application et dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1992, les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) à partir de l'année 2011 dans les entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

**Article 2**

Le barème des rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) est établi sur la base de 151,67 heures, correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il figure en annexe du présent avenant et a pour objet exclusif d'apporter à l'ensemble des salariés des entreprises concernées la garantie de rémunérations minimales annuelles.

Le barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

### Article 3

Pour mémoire, l'article 2 de l'accord du 9 juillet 1992 relatifs aux RAHG précise ce qui suit.

« Pour l'application de cette garantie annuelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale à l'exception de celles correspondant :

- à des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole n'ayant pas eu explicitement pour but d'assurer le complément de rémunération prévue à l'article 7 du présent accord ;
- à des remboursements de frais ;
- aux contrats d'intéressement (ordonnance du 7 janvier 1958 modifiée) ;
- à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise telle que prévue par l'ordonnance du 17 août 1967 modifiée ;
- à des majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres découlant de l'application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis ;
- aux majorations pour heures supplémentaires ;
- à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis. »

### Article 4

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

### Article 5

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 1<sup>er</sup> avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UIMM du Valenciennois ;  
UIMM du Cambrésis.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO Valenciennes-Cambrai ;  
CFTC Valenciennes-Cambrai ;  
CFDT Valenciennes-Cambrai ;  
CFE-CGC Valenciennes ;  
CFE-CGC Cambrai.

## ANNEXE

### Rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG)

Durée légale de 35 heures.

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

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TRAVAILLEUR manuel	ADMINISTRATIF et technicien	MAÎTRISE atelier
V	4	395		27 122	28 665
	3	365		25 221	26 914
	2	335		23 212	24 778
	1	305		21 365	22 897
IV	3	285	20 975	20 059	21 408
	2	270	19 962	19 244	
	1	255	19 081	18 512	19 750
III	3	240	18 364	18 000	18 724
	2	225		17 588	
	1	215	17 830	17 182	17 886
II	3	190	17 296	16 910	
	2	180		16 816	
	1	170	16 890	16 728	
I	3	155	16 639	16 623	
	2	145	16 548	16 548	
	1	140	16 536	16 536	

Le présent barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Brochure n° 3248

**Convention collective nationale**

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

**ACCORD DU 21 FÉVRIER 2011**

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

NOR : ASET1150675M

IDCC : 1512

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes fixe des objectifs en matière de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et en matière d'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites supprime par son article 99 consacré aux mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes l'échéance du 31 décembre 2010 sur la suppression des écarts de rémunération. Elle maintient les objectifs d'égalité de traitement et de suppression des écarts de rémunération et institue pour les entreprises de 50 salariés et plus l'obligation de négocier un accord ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle d'ici au 31 décembre 2011. Cette obligation est assortie d'une pénalité en cas de non-respect pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

La question de l'égalité professionnelle comporte deux volets. Un premier volet a trait à l'égalité de traitement, c'est-à-dire aux mesures favorisant la promotion professionnelle des femmes, la mixité dans les emplois et l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Le deuxième volet traite de l'égalité salariale, c'est-à-dire de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'égalité salariale s'entend en respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Le présent accord a pour objet d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle en définissant des mesures et des méthodologies. Il est organisé en trois points :

- article 1<sup>er</sup> : la méthodologie à suivre pour traiter la question de l'égalité salariale ;
- article 2 : les mesures favorisant la promotion professionnelle et la mixité ;
- article 3 : les mesures favorisant l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

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

*Egalité salariale*

Dans la branche promotion-construction, un diagnostic des écarts de rémunération a été établi en 2009 qui a confirmé le constat interprofessionnel en matière d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes se mettant en œuvre au niveau de l'entreprise, les parties ici réunies ont donc souhaité proposer aux entreprises une méthodologie pour diagnostiquer et supprimer les écarts de rémunération dans l'entreprise.

## 1. Etats des lieux

L'appréciation de l'égalité salariale s'appuie tout d'abord sur un état des lieux, notamment au travers du rapport de situation comparée, tel que prévu par le code du travail.

Ce rapport a pour objet d'apprécier s'il existe des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal ou de valeur égale.

Il appartient aux entreprises de définir la maille de comparaison : l'emploi type, la classification, le niveau de responsabilité...

L'article L. 3221-3 du code du travail précise ce qu'il faut entendre en termes de rémunération : « Constitue une rémunération au sens du présent chapitre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

## 2. Méthodologie pour analyser les écarts de rémunération

Une fois la comparaison opérée entre les rémunérations pour un même emploi, les entreprises doivent analyser les écarts de rémunération.

Le principe posé par le législateur est que tout écart non justifiable par une raison objective (l'expérience, le diplôme, la performance, la rareté de la compétence...) doit être supprimé.

### Etape 1

Séparer les éléments de rémunération liés à l'emploi occupé des éléments liés à la personne qui occupe l'emploi.

Les éléments liés à l'emploi occupé doivent respecter une stricte égalité en vertu du principe « à travail égal, salaire égal ».

Il s'agit notamment des éléments suivants :

- le salaire de base de l'emploi ;
- les périphériques attachés à l'emploi occupé (voiture, retraite complémentaire, stock-options...) ;
- l'intéressement et la participation ;
- la protection sociale.

### Etape 2

Distinguer parmi les éléments liés à la personne ceux qui peuvent faire l'objet d'une stricte égalité de ceux qui doivent faire l'objet d'une équité.

Les éléments liés à la personne qui doivent être soumis à une stricte égalité pour un même emploi sont les suivants :

- l'expérience ;
- le diplôme.

Les éléments sur lesquels l'égalité ne peut être obtenue que sur la base de l'équité :

La performance du salarié : il s'agit ici des résultats obtenus par rapport aux objectifs définis avec le salarié. La valorisation de la performance repose en général sur la mise en place d'un dispositif de rémunération variable.

Les compétences du salarié : il s'agit ici de la maîtrise du poste et de l'implication du salarié dans son poste. Pour valoriser cet élément, les entreprises pratiquent en général le système des augmentations individuelles.

L'égalité pour ces deux éléments de rémunération repose sur l'équité des dispositifs d'appréciation des compétences et de la performance. Ce sont les critères d'équité à respecter dans ce dispositif

que les entreprises doivent définir et garantir. Les salariés doivent avoir accès aux règles régissant ces dispositifs d'appréciation.

### 3. Suppression des écarts de rémunération

Pour les écarts de rémunération constatés sur les bases exposées ci-dessus, c'est-à-dire pour les écarts non justifiables par des raisons objectives, les entreprises doivent se fixer des objectifs en termes de suppression des écarts d'ici au 31 décembre 2011.

## Article 2

### *Promotion professionnelle et mixité*

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose un accès égal aux fonctions existantes dans l'entreprise. Ainsi, les entreprises doivent mettre en place les mesures de nature à éviter toute discrimination entre les femmes et les hommes dans les recrutements internes ou externes et dans l'accès à la formation.

Pour évaluer l'égalité de traitement, les entreprises mettent en place des indicateurs, par exemple :

- répartition entre les hommes et les femmes dans les embauches et dans les mobilités ;
- pourcentage des femmes occupant un poste de direction par rapport aux nombres de postes de direction ;
- taux de femmes ayant bénéficié d'une formation dans l'année rapporté au nombre de femmes dans l'entreprise et comparé au taux d'hommes ayant bénéficié d'une formation dans l'année rapporté au nombre d'hommes dans l'entreprise ;
- ancienneté moyenne des femmes par échelon par rapport à l'ancienneté moyenne des hommes par échelon.

Pour garantir l'égalité de traitement, les entreprises doivent mettre en place des mesures, notamment :

- dans le cadre des recrutements, internes et externes, les entreprises doivent s'efforcer, dans la mesure du possible, d'obtenir un nombre égal de candidatures féminines et de candidatures masculines. Pour les emplois où les femmes ou les hommes sont sous-représentés, les entreprises doivent s'efforcer de favoriser une plus grande mixité ;
- tout salarié doit bénéficier d'un entretien annuel professionnel avec sa hiérarchie au cours duquel sont abordées notamment les questions d'évolution professionnelle, de formation et d'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale ;
- en matière de formation professionnelle, les entreprises doivent veiller à garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation, notamment en se fixant un objectif chiffré tel qu'un taux égal de femmes bénéficiant de formation par rapport aux hommes bénéficiant de formation ;
- le salarié de retour de congé parental qui en fait la demande doit bénéficier d'une prise en compte prioritaire de sa demande de droit individuel de formation ;
- la salariée de retour de congé de maternité ou le ou la salarié(e) de retour de congé d'adoption doit bénéficier d'un entretien de reprise au cours duquel sa situation professionnelle est examinée et des actions de formation sont éventuellement définies pour accompagner sa reprise de poste ou sa progression dans l'emploi.

## Article 3

### *Articulation vie professionnelle-vie familiale*

La loi sur l'égalité professionnelle traite également de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Le présent article définit des mesures concourant à garantir cette articulation.

L'entretien annuel professionnel entre le salarié et sa hiérarchie doit comporter un temps d'échange sur l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Pour les salariés qui sont à temps partiel pour des raisons familiales (enfants, conjoint ou ascendants à charge), l'entretien annuel professionnel doit s'attacher à évaluer l'adaptation de la charge de travail au temps de travail de manière à garantir le respect de la vie familiale.

Les entreprises doivent limiter autant que possible les réunions après 18 heures et avant 9 heures quand cette réunion implique la participation de salariés ayant des contraintes familiales (conduite de classes, sortie de crèche...).

Si le salarié doit suivre une formation professionnelle sur un autre lieu que le lieu habituel de travail, les entreprises doivent veiller à préserver un temps de trajet raisonnable entre le domicile du salarié et le lieu de formation.

Tout salarié peut demander que soit étudiée la possibilité d'un passage à temps partiel pour raison familiale. Les entreprises doivent s'engager à répondre à cette demande dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande présentée par lettre simple remise contre décharge.

Le congé de paternité prévu par l'article L. 1225-35 du code du travail donne droit au maintien de la rémunération dans les mêmes conditions que le congé de maternité. Pour rappel, ce congé est de 11 jours consécutifs en cas de naissance unique et de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Ce congé s'ajoute au congé de 3 jours pour naissance prévu par l'article L. 3142-1 du code du travail.

Le congé parental doit être pris en compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté (et non à 50 % comme le prévoit la loi).

Le congé prévu par l'article L. 1225-61 du code du travail de 3 jours par an pour enfant malade (congé porté à 5 jours pour les familles de 3 enfants et plus ou pour les parents d'un enfant de moins de 1 an) fait l'objet d'un maintien de la rémunération dans la limite de 3 jours par année civile et par salarié, à condition que l'enfant pour lequel il a été pris ait moins de 12 ans au moment du congé et sous réserve de fournir un justificatif médical.

En ce qui concerne la rémunération des salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, la loi prévoit, outre l'application des augmentations générales, que leur soit appliquée la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la période de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

Les entreprises peuvent mettre en place, avec ou sans le comité d'entreprise, des aides financières de type chèque emploi-service pour aider le salarié dans la prise en charge de ses responsabilités familiales.

## **Article 4**

### *Durée de l'accord. – Formalités*

4.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en application après respect des formalités suivantes :

- le délai de 15 jours pour l'éventuelle opposition prévue par la loi. A cette fin, il est communiqué à tous les syndicats dès sa signature ;
- le dépôt au ministère du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

4.2. Le présent accord pourra être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires qui en indiquera les raisons et formulera une proposition de texte. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les 6 mois suivant la réception de cette proposition. A défaut d'accord dans ce délai, la demande de révision deviendra caduque.

4.3. Le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 21 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FPI.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FEC FO.

Brochure n° 3248

**Convention collective nationale**

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

**AVENANT N° 30 DU 21 FÉVRIER 2011**

**RELATIF AU CHANGEMENT DE NOM DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1150672M

IDCC : 1512

Entre :

La FPI,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SNUHAB CFE-CGC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Titre de la convention collective*

Le titre de la convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988 est ainsi modifié :

« Convention collective nationale de la promotion immobilière ».

Il se substitue à l'ancien titre mentionné dans tous les textes conventionnels.

**Article 2**

*Droit d'opposition*

Les organisations syndicales représentatives de salariés disposent d'un droit d'opposition à l'entrée en vigueur de l'avenant dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la signature de l'accord.

**Article 3**

*Dépôt de l'avenant*

L'avenant sera déposé auprès du conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à l'initiative de la FPI à compter de l'expiration du délai d'opposition.

#### **Article 4**

##### *Extension et entrée en vigueur*

Les parties signataires de cet avenant mandatent la FPI pour demander l'extension du présent avenant qui est conclu pour une durée indéterminée et qui entre en application à compter des formalités de dépôt mentionnées à l'article 3.

Fait à Paris, le 21 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

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

---

AVENANT N° 56 DU 4 AVRIL 2011  
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT

NOR : ASET1150677M  
IDCC : 16

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de l'annexe I de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à n° 55, ce dernier en date du 2 mars 2010, est à nouveau modifié comme suit pour les dispositions de sa section 2 « Transports routiers de voyageurs ».

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

*Taux des indemnités forfaitaires*

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

**Article 2**

*Entrée en application*

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.

**Article 3**

*Publicité et dépôt*

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

Fait à Paris, le 4 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UFT ;  
UNOSTRA ;  
OTRE.

**Syndicats de salariés :**

FNCR ;

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC.

## ANNEXE

### **Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1<sup>er</sup> avril 2011**

*(En euros.)*

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	12,30	Art. 8.1, al. 2 et 3 ; art. 9.10, al.1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	7,60	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,40	Art. 8.2, al. 2 ; art. 11 <i>bis</i>
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,40	Art. 10, al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	24,90	Art. 10, al.1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	28,60	Art. 11

Brochure n° 3085

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

---

AVENANT N° 57 DU 11 AVRIL 2011  
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT

NOR : ASET1150701M  
IDCC : 16

Entre :  
L'UFT ;  
L'UNOSTRA ;  
L'OTRE ;  
La TLF ;  
La FEDIMAG,  
D'une part, et  
La FNCR ;  
L'UNCP FO,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de l'annexe I de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à n° 56, ce dernier en date du 4 avril 2011, est à nouveau modifié comme suit.

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

*Taux des indemnités forfaitaires*

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.

**Article 2**

*Entrée en application*

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

### **Article 3**

#### *Publicité et dépôt*

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

Fait à Paris, le 11 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1<sup>er</sup> avril 2011**

*(En euros.)*

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	12,59	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	7,75	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	7,54	Article 12
Indemnité spéciale	3,41	Article 7
Indemnité de casse-croûte	6,82	Article 5
Indemnité de grand déplacement :		Article 6
– 1 repas + 1 découcher	40,26	
– 2 repas + 1 découcher	52,85	

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)**

---

ACCORD DU 23 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2011  
(Ain)

NOR : ASET1150681M  
IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

La fédération régionale des travaux publics Rhône-Alpes ;

La fédération Rhône-Alpes des sociétés coopératives de production du bâtiment et des travaux publics,

D'une part, et

L'UD CFDT de l'Ain ;

L'UD CFTC de l'Ain ;

L'UD CFE-CGC de l'Ain ;

L'UD CGT de l'Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord a pour but de fixer, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, le montant minimum des indemnités de déplacement pour les ouvriers travaillant dans les entreprises de travaux publics du département de l'Ain.

### Article 2

En application du chapitre VIII.1 du titre VIII de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993, les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011 pour le département de l'Ain.

En application de l'article 35 de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 21 juillet 1965, les indemnités de transport et de repas visées au présent accord s'appliquent aux ETAM non sédentaires des entreprises de travaux publics.

### Article 3

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, la première zone, de 0 à 10 km, est divisée en deux dans le département de l'Ain :

- zone I A : de 0 à 4 km ;
- zone I B : de 4 à 10 km.

### Article 4

L'indemnité de repas, qui a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier, est fixée à 9,62 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, quelle que soit la zone dans laquelle se situe le chantier.

Cette indemnité n'est toutefois pas due dans les cas prévus par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

### Article 5

Le montant journalier de l'indemnité de frais de transport, indemnisant les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier, est fixé de la façon suivante à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011 :

- zone I A (de 0 à 4 km) : 0,69 € ;
- zone I B (de 4 à 10 km) : 2,41 € ;
- zone II (de 10 à 20 km) : 5,07 € ;
- zone III (de 20 à 30 km) : 8,49 € ;
- zone IV (de 30 à 40 km) : 11,92 € ;
- zone V (de 40 à 50 km) : 15,34 €.

### Article 6

L'indemnité de trajet, indemnisant la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, évaluée en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier, est fixée de la façon suivante à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011 :

- zone I A (de 0 à 4 km) : 0,48 € ;
- zone I B (de 4 à 10 km) : 1,15 € ;
- zone II (de 10 à 20 km) : 2,28 € ;
- zone III (de 20 à 30 km) : 3,45 € ;
- zone IV (de 30 à 40 km) : 4,56 € ;
- zone V (de 40 à 50 km) : 5,87 €.

## **Article 7**

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, pour les chantiers situés dans des communes de l'Ain, dont la liste figure en annexe au présent accord, classées en zone de montagne en vertu des arrêtés préfectoraux des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976, les indemnités de frais de transport et de trajet seront majorées de 25 %.

## **Article 8**

Les autres conditions d'application sont strictement celles définies par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

## **INDEMNITÉ DE GRANDS DÉPLACEMENTS**

## **Article 9**

Il est convenu de se référer aux dispositions de l'article 8.11 du chapitre VIII.2 du titre VIII de la convention collective référencée à l'article 2 ci-dessus, à savoir :

« L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé. Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :

- a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;
  - b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou en cantonnement ;
  - c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer,
- est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux du logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement qu'il vivra dans un cantonnement, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors dudit cantonnement, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers qui y vivent lui sera attribuée. »

## **Article 10**

La prochaine réunion de la commission paritaire départementale aura lieu en février 2012.

Toutefois, les parties signataires de la présente ont convenu de se revoir en cours d'année à l'initiative de l'une ou l'autre en cas d'augmentation sensible de l'inflation.

## **Article 11**

Le texte du présent accord sera déposé à la direction du travail et de l'emploi compétente, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 23 février 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Liste des communes de l'Ain, classées en zone de montagne**

130 communes

(arrêtés des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976)

Abergement de Varey ;  
Ambléon ;  
Anglefort ;  
Apremont ;  
Aranc ;  
Arandas ;  
Arbent ;  
Argis ;  
Armix ;  
Bellegarde-sur-Valserine ;  
Billiat ;  
Belleydoux ;  
Bellignat ;  
Belmont-Luthézieu ;  
Bénonces ;  
Bolozon ;  
Boyeux-Saint-Jérôme ;  
Brénaz ;  
Brénod ;  
Brion ;  
Burbanche (La) ;  
Ceignes ;  
Cerdon ;  
Chaley ;  
Challes-la-Montagne ;  
Champagne-en-Valromey ;  
Champdor ;  
Champfromier ;  
Chanay ;  
Charix ;  
Châtillon-en-Michaille ;  
Chavornay ;

Cheignieu-la-Balme ;  
Confort ;  
Chevillard ;  
Chézery Forens ;  
Cleyzieu ;  
Collonges ;  
Conand ;  
Condamine-la-Doye ;  
Contrevoz ;  
Conzieu ;  
Corbonod ;  
Corcelles ;  
Corlier ;  
Cormaranche-en-Bugey ;  
Crozet ;  
Divonne-les-bains (section Divonne) ;  
Dortan ;  
Echallon ;  
Echenevex ;  
Evosges ;  
Farges ;  
Géovreisset ;  
Géovreissiat ;  
Gex ;  
Giron ;  
Grand-Abergement (Le) ;  
Groissiat ;  
Hauteville-Lompnes ;  
Hostiaz ;  
Hotonnes ;  
Injoux-Genissiat ;  
Innimond ;  
Izenave ;  
Izernore ;  
Izieu ;  
Labalme ;  
Lalleyriat ;  
Lancrans ;  
Lantenay ;

Léaz ;  
Lélex ;  
Leyssard ;  
Lhopital ;  
Lochieu ;  
Lompnaz ;  
Lompnieu ;  
Maillat ;  
Marchamp ;  
Martignat ;  
Matafelon-Granges ;  
Mérignat ;  
Mijoux ;  
Montanges ;  
Montréal ;  
Nantua ;  
Neyrolles (Les) ;  
Nivollet-Montgriffon ;  
Nurieux-Volognat ;  
Oncieu ;  
Ordonnaz ;  
Outriaz ;  
Oyonnax ;  
Péron ;  
Petit-Abergement (Le) ;  
Peyriat ;  
Plagnes ;  
Poizat (Le) ;  
Port ;  
Premeyzel ;  
Prémillieu ;  
Rossillon ;  
Ruffieu ;  
Saint-Alban ;  
Saint-Bois ;  
Saint-Germain-de-Joux ;  
Saint-Germain-les-Paroisses ;  
Saint-Jean-de-Gonville ;  
Saint-Martin-du-Frêne ;

Saint-Rambert-en-Bugey ;  
Samognat ;  
Seillonnaz ;  
Sergy ;  
Serrières-sur-Ain ;  
Songieu ;  
Sonthonnax-la-Montagne ;  
Souclin ;  
Surjoux ;  
Sutrieu ;  
Tenay ;  
Thézillieu ;  
Thoiry ;  
Torcieu ;  
Vesancy ;  
Vieu ;  
Vieu-d'Izenave ;  
Villes ;  
Virieu-le-Grand ;  
Virieu-le-Petit.

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° 2011/21

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Protection sociale complémentaire (Tarn-et-Garonne [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 7 mars 2011 à l'accord du 16 septembre 2009 relatif aux frais de santé .....</b>	162
<b>Protection sociale complémentaire (Tarn-et-Garonne [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 7 mars 2011 à l'accord du 16 septembre 2009 relatif à la prévoyance .....</b>	165

**Accord collectif**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**  
**POUR LES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Tarn-et-Garonne)**  
**(16 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 25 février 2010,  
*Journal officiel* du 5 mars 2010)

---

AVENANT N° 1 DU 7 MARS 2011  
À L'ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2009  
RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ  
NOR : AGRS1197070M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Tarn-et-Garonne ;

La fédération départementale des CUMA de Tarn-et-Garonne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de Tarn-et-Garonne,

D'une part, et

Le syndicat départemental des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC ;

Le syndicat général agroalimentaire CFDT de Tarn-et-Garonne ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 3 « Salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres ayant 4 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés non cadres définis ci-dessus ressortissant à un accord collectif d'entreprise dans les conditions fixées à l'article 12 du présent accord.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise. »

## Article 2

L'article 5 « Garanties » (Garanties à adhésion individuelle et facultative) est modifié comme suit :

« Salariés non cadres ayant moins de 4 mois d'ancienneté :

Les salariés non cadres ayant moins de 4 mois d'ancienneté dans une entreprise ou exploitation relevant du champ d'application défini par le présent accord, et ne bénéficiant pas de ce fait à titre obligatoire du régime, peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent accord à titre facultatif, moyennant le paiement de la cotisation globale définie à l'article intitulé "Cotisations".

La cotisation globale acquittée sera entièrement à la charge du salarié et les prestations sont identiques à celles de l'annexe I.

Ayants droit d'un salarié bénéficiaire du régime :

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de l'extension des garanties pour son conjoint et ses enfants moyennant le paiement d'une cotisation définie à l'article 7.

Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription d'un bulletin d'adhésion détaillant les personnes demandant à être garanties. La cotisation correspondante sera entièrement financée par le salarié et l'organisme assureur désigné procédera à la collecte de la cotisation. »

## Article 3

L'article 7 « Cotisations » (1. Taux et répartition) est modifié comme suit :

« Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord. Les cotisations pourront être revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Les taux de cotisations ainsi définis sont garantis par CRIA Prévoyance pour une durée de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2010, dans le cadre de la réglementation applicable à la date de conclusion du présent accord. Ces taux seront ensuite indexés en fonction de l'indice national de la consommation médicale totale. Toute évolution des taux de cotisation devra être communiquée en respectant un délai de 3 mois avant sa prise d'effet. Son application est conditionnée à l'accord des partenaires sociaux.

Régime obligatoire : cotisation pour le salarié bénéficiaire seul.

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime complémentaire frais de santé est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égal à 0,98 % du PMSS.

La cotisation obligatoire est répartie à raison de :

- 17,59 % à la charge de l'employeur, dans la limite d'un montant de 5 € par mois ;
- 82,41 % à la charge du salarié.

Garantie optionnelle facultative :

Extension famille : 1,77 % du plafond de la sécurité sociale.

Adhésion d'un salarié ayant moins de 4 mois d'ancienneté : 0,98 % du plafond de la sécurité sociale.

Ces cotisations sont à la charge exclusive du salarié. »

#### **Article 4**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée avec effet au premier jour du trimestre qui suit ladite extension.

Fait à Montauban, le 7 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE**  
**POUR LES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Tarn-et-Garonne)**  
**(16 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 11 juin 2010,  
*Journal officiel* du 24 juin 2010)

AVENANT N° 2 DU 7 MARS 2011  
À L'ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2009  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE  
NOR : AGRS1197071M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Tarn-et-Garonne ;

La fédération départementale des CUMA de Tarn-et-Garonne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de Tarn-et-Garonne,

D'une part, et

Le syndicat départemental des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC ;

Le syndicat général agroalimentaire CFDT de Tarn-et-Garonne ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A l'article 5 « Garanties », le B « Garantie incapacité temporaire de travail » (2. Garantie incapacité temporaire de travail en complément de l'obligation de l'article L. 1226-1 du code du travail) est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux ont décidé, au titre du présent régime de prévoyance, d'améliorer l'indemnisation des salariés en cas d'incapacité temporaire :

- par l'octroi d'une indemnisation aux salariés ayant entre 4 mois et 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- par l'amélioration de l'indemnisation des salariés ayant 1 an d'ancienneté et plus dans l'entreprise :
  - en portant à 90 jours la période d'indemnisation à 90 % du salaire brut, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise acquise au-delà de 1 an ;

- en portant à 80 % du salaire brut l'indemnisation prévue aux 2/3 par l'article L. 1226-1 du code du travail ;
- en prolongeant la durée d'indemnisation à 80 % du salaire brut jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières de la sécurité sociale, dans la limite d'une indemnisation totale de 1 095 jours.

#### Indemnisation pour une ancienneté de 4 mois à 1 an dans l'entreprise

Sauf dispositions plus avantageuses dont il pourrait bénéficier, tout salarié ayant une ancienneté continue dans l'entreprise comprise entre 4 mois et 1 an bénéficie d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières légales en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, professionnels ou non.

Ces indemnités complémentaires seront versées :

- à compter du premier jour d'absence en cas d'accident du travail (hors accident de trajet) ou de maladie professionnelle ;
- à l'issue d'un délai de carence de 7 jours pour les autres arrêts.

Ce complément de salaire porte l'indemnisation totale brute, indemnités journalières légales comprises, à 90 % du salaire brut de référence, tranches A et B, pendant 90 jours.

A l'issue de cette première période d'indemnisation, et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières légales versées par la MSA, le salarié bénéficie d'un complément de salaire portant l'indemnisation totale brute, indemnités journalières versées par la MSA comprises, à 80 % du salaire brut de référence. Ce complément est versé tant que le salarié bénéficie des indemnités journalières légales jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Le salaire brut de référence est égal au gain journalier servant de base pour le calcul des indemnités journalières de la MSA.

#### Indemnisation des salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise

Au titre du présent régime de prévoyance, tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, professionnels ou non :

- d'un allongement de la période d'indemnisation à 90 % du salaire brut prévue par l'article L. 1226-1 du code du travail, pour la porter à 90 jours ;
- d'un complément de salaire portant à 80 % du salaire brut au lieu des 2/3 l'indemnisation due au titre de l'obligation résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail.

En relais des périodes définies ci-dessus et jusqu'à la fin de la perception des indemnités journalières légales versées par la MSA, le salarié bénéficiera d'un complément de salaire portant l'indemnisation totale brute, indemnités journalières versées par la MSA comprises, à 80 % du salaire brut de référence. Ce complément est versé tant que le salarié bénéficie des indemnités journalières légales jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Pour l'ensemble des indemnisations versées au titre de l'incapacité temporaire :

- le salaire brut de référence est égal au gain journalier servant de base pour le calcul des indemnités journalières de la MSA, dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale ;
- le versement du complément de rémunération intervient à condition pour le salarié :
  - d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité ;
  - d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole (MSA) ;
  - d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé

un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. »

Le C « Garantie incapacité permanente professionnelle et non professionnelle » est modifié comme suit :

« Les salariés non cadres ayant une ancienneté dans l'entreprise de 4 mois continus au titre du contrat de travail en cours bénéficient :

- en cas d'invalidité de catégories 2 et 3 reconnue par le régime de la sécurité sociale ;
- ou en cas d'incapacité permanente professionnelle, avec un taux d'incapacité permanente au sens de l'article 434-2 du code de la sécurité sociale, de 66,66 % et plus ;
- et percevant une rente d'incapacité permanente ou une pension d'invalidité de la MSA, d'une rente versée chaque mois égale à 25 % du salaire mensuel brut de référence.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole et son versement débute dès le versement de celle de la mutualité sociale agricole. En revanche, elle ne se cumule pas avec les indemnités journalières versées au titre de l'incapacité temporaire.

Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts tranches A et B perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par l'intéressé en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole et est suspendue si la mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre pension.

En tout état de cause, cette rente prend fin le dernier jour du mois précédant la date d'effet de la pension vieillesse.

Cette rente d'invalidité est revalorisée chaque année selon les modalités fixées dans la convention de gestion.

#### Reprise du passif

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des droits seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés bénéficiaires non cadres tels que définis à l'article 4 sont garantis pour les prestations suivantes :

- les salariés en arrêt de travail dont le contrat est suspendu pour cause de maladie ou d'accident bénéficieront des revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières en cours de service à la date d'adhésion au présent accord selon les modalités prévues par l'organisme assureur désigné ;
- au-delà de la période de 365 jours couverte par l'assureur précédent, CRIA Prévoyance versera l'indemnité journalière prévue au présent contrat jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour, sous réserve que l'employeur déclare les arrêts en cours dans un maximum de 45 jours après l'entrée en vigueur du régime ;
- dans le cadre de l'invalidité permanente, CRIA Prévoyance indemniserà, suivant les garanties souscrites, les personnes en invalidité à la date d'effet du régime ainsi que les salariés se trouvant en arrêt de travail avant la date d'entrée en vigueur du contrat et devenus invalides postérieurement ;

- le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou incapacité permanente professionnelle, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur. »

## **Article 2**

A l'article 7 « Cotisations », le 2 « Taux de cotisations et répartition » est modifié comme suit :

« Dès l'embauche, et sans condition d'ancienneté, pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement de la prestation décès définie à l'article 5 est de 0,37 %, réparti comme suit :

- employeur : 41 %, soit une cotisation de 0,15 % ;
- salarié : 59 %, soit une cotisation de 0,22 %.

A compter de 4 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, pour tous les employeurs et salariés, le taux global de cotisation destiné au financement des garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente définies ci-dessus est de 0,99 %, auquel s'ajoute temporairement une cotisation de 0,05 % correspondant à la reprise du passif, soit une cotisation totale de 1,04 %, répartie de la façon suivante :

- employeur : 50 %, soit une cotisation de 0,52 % ;
- salarié : 50 %, soit une cotisation de 0,52 %.

(Avenant n° 1 du 10 juin 2010) "Il est précisé que la couverture des prestations incapacité temporaire est assurée par une cotisation de 0,30 %, prise intégralement en charge par les salariés sur leur participation globale."

A compter de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la garantie d'incapacité temporaire correspondant à l'obligation de l'employeur résultant de la loi dite de mensualisation et les cotisations sociales afférentes :

- cotisation obligation de l'article L. 1226-1 : 0,40 % ;
- cotisation charge sociale : 0,14 %.

Cette cotisation globale de 0,54 % est à la charge exclusive des employeurs.

Ces taux de cotisations, hors cotisation relative à la reprise du passif, sont garantis par l'organisme assureur pour les exercices 2010, 2011 et 2012, sur la base de la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord.

La reprise du passif fait l'objet d'un suivi annuel qui pourra entraîner une révision de la cotisation correspondante. »

## **Article 3**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée avec effet au premier jour du trimestre qui suit ladite extension.

Fait à Montauban, le 7 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110210-000511

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---