

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/31 DU 27 AOÛT 2011

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé .....	1
Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....	(*)

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 31.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/31

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 4 mai 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> juin 2011.....</b>	4
<b>Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 4 mai 2011 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juin 2011.....</b>	6
<b>Bâtiment (Champagne-Ardenne [ETAM]) : accord du 25 mai 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011.....</b>	8
<b>Bâtiment et travaux publics (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés) : accord du 4 mai 2011 relatif à l'organisation du chèque-vacances.....</b>	10
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 9 juin 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....</b>	22
<b>Boucherie, boucherie-charcuterie (triperie) : avenant n° 27 du 31 mai 2011 portant modification du CQP « Tripier préparateur ».....</b>	24
<b>Boucherie, boucherie-charcuterie (triperie) : avenant n° 28 du 31 mai 2011 relatif à la formation professionnelle .....</b>	26
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Ile-de-France]) : avenant n° 46 du 28 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2011 .....</b>	28
<b>Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 28 mars 2011 portant création d'une commission paritaire de validation.....</b>	30
<b>Céramiques (industries) : accord du 27 avril 2011 relatif au financement des contrats de professionnalisation .....</b>	36
<b>Chaussure (détaillants) : avenant n° 70 du 11 octobre 2010 portant modification de l'article 25 « Maladie » .....</b>	38
<b>Chaussure (détaillants [employés]) : avenant n° 70 du 9 mai 2011 relatif aux salaires minima.....</b>	40
<b>Chaussure (détaillants [cadres]) : avenant n° 71 du 9 mai 2011 relatif aux salaires minima</b>	42
<b>Chimie (industries) : accord du 10 mai 2011 relatif à l'emploi des personnes handicapées..</b>	44
<b>Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement : adhésion par lettre du 27 décembre 2010 de la CFTC BATIMAT à la convention.....</b>	53
<b>Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2011-1 du 24 mai 2011 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> avril 2011 .....</b>	54

<b>Enseignement privé hors contrat</b> : avenant « Salaires » n° 11 du 15 juin 2011 .....	56
<b>Habitat (protection [PACT et ARIM])</b> : accord du 22 mars 2011 relatif à la période de professionnalisation .....	60
<b>Maisons d'étudiants</b> : avenant n° 46 du 22 février 2011 modifiant l'article 4.1.3 relatif à la période d'essai .....	62
<b>Maisons d'étudiants</b> : avenant n° 47 du 22 février 2011 modifiant l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance.....	64
<b>Métallurgie (Alpes-Maritimes)</b> : accord du 31 mai 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux garantis annuels pour l'année 2011.....	69
<b>Métallurgie (Haute-Marne et Meuse)</b> : accord du 24 mai 2011 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2011.....	74
<b>Métallurgie (Haute-Marne et Meuse)</b> : accord du 24 mai 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2011 .....	77
<b>Métallurgie (Loire-Atlantique)</b> : adhésion par lettre du 28 octobre 2010 de la CFDT métallurgie Pays de la Loire à la convention.....	79
<b>Métallurgie (Maubeuge)</b> : adhésion par lettre du 12 mars 2010 de la CFTC à la convention .	80
<b>Panneaux à base de bois (industrie)</b> : avenant n° 3 du 23 février 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	81
<b>Services d'eau et d'assainissement (entreprises)</b> : avenant n° 2 du 20 mai 2011 relatif à la formation professionnelle .....	84
<b>Sociaux et socioculturels (centres)</b> : avenant n° 3-11 du 24 juin 2011 relatif à la prévention santé au travail.....	87
<b>Sociaux et socioculturels (centres)</b> : avenant n° 4-11 du 24 juin 2011 relatif à la prévoyance.	92
<b>Spectacles vivants</b> : accord du 8 mars 2011 relatif aux plafonds congés .....	96
<b>Sports (équipements, loisirs, commerce)</b> : avenant du 28 septembre 2010 relatif à la mise en conformité de l'avenant « cadres » du 11 octobre 1989 .....	97
<b>Sports (équipements, loisirs, commerce)</b> : avenant du 28 septembre 2010 relatif à la mise à jour de la convention collective .....	100
<b>Sports (équipements, loisirs, commerce)</b> : avenant n° 4 du 16 novembre 2010 à l'avenant du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance .....	106
<b>Transports publics urbains de voyageurs (réseaux)</b> : accord du 17 mai 2011 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés .....	111
<b>Travaux publics (ouvriers, ETAM, cadres)</b> : accord du 7 avril 2011 relatif à la responsabilité sociétale des entreprises.....	116
<b>Vente à distance (entreprises)</b> : avenant du 24 juin 2011 relatif à la modification de la convention collective .....	120
<b>Vente à distance (entreprises)</b> : avenant du 24 juin 2011 portant modification de l'annexe « Classifications ».....	122
<b>Vente à distance (entreprises)</b> : accord du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 .....	152
<b>Vins de Champagne</b> : accord du 27 avril 2011 relatif aux travaux de vendanges.....	157
<b>Vins de Champagne</b> : accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2011 relatif au départ à la retraite .....	159

Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 4 MAI 2011

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2011  
(CENTRE)

NOR : ASET1150994M  
IDCC : 1596

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La FFIE DR Centre,

D'une part, et

La CGT-FO BTP ;

L'URCB CFDT ;

L'UR CFE-CGC Centre ;

La CGT Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés).

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les indemnités relatives aux petits déplacements des ouvriers du bâtiment en région Centre, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011.

**Article 2**

L'indemnité de repas est fixée à 8,50 €.

### Article 3

#### *Indemnités de transport*

*(En euros.)*

ZONE	MONTANT
1A (0 à 3 km)	0,00
1B (3 à 10 km)	3,33
2 (10 à 20 km)	6,99
3 (20 à 30 km)	10,33
4 (30 à 40 km)	14,30
5 (40 à 50 km)	18,32

### Article 4

#### *Indemnités de trajet*

*(En euros.)*

ZONE	MONTANT
1A (0 à 3 km)	0,00
1B (3 à 10 km)	2,31
2 (10 à 20 km)	3,78
3 (20 à 30 km)	4,64
4 (30 à 40 km)	5,82
5 (40 à 50 km)	7,26

### Article 5

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre).

Fait à Orléans, le 4 mai 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 4 MAI 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2011  
(CENTRE)

NOR : ASET1150993M  
IDCC : 1596

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La FFIE DR Centre,

D'une part, et

La CGT-FO BTP ;

L'URCB CFDT ;

L'UR CFE-CGC Centre ;

La CGT Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés).

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minima pour des ouvriers du bâtiment en région Centre, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011.

**Grilles des salaires au 1<sup>er</sup> juin 2011**

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 637 € ;
- la partie variable (PV) à 4,58 €.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal	SALAIRE horaire minimal
Ouvrier d'exécution :			
- position 1	150	1 324	8,73
- position 2	170	1 416	9,33
Ouvrier professionnel	185	1 484	9,79
Compagnon professionnel :			
- position 1	210	1 599	10,54
- position 2	230	1 690	11,15
Maître ouvrier ou chef d'équipe :			
- position 1	250	1 782	11,75
- position 2	270	1 874	12,35

## Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre).

## Article 3

Les parties signataires prennent l'engagement de se rencontrer à nouveau dans le courant du second semestre 2011 pour procéder à l'examen des salaires mensuels minimaux pour des ouvriers des entreprises artisanales du bâtiment en région Centre.

Fait à Orléans, le 4 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**ACCORD DU 25 MAI 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011  
(CHAMPAGNE-ARDENNE)**

NOR : ASET1151004M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Champagne-Ardenne ;

La CAPEB Champagne-Ardenne ;

La FFIE ;

La FN des SCOP BTP,

D'une part, et

La CFTC BTP ;

La SFR CGT-FO ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 25 mai 2011 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Champagne-Ardenne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Champagne-Ardenne est fixé comme suit.

Au plus tard au 1<sup>er</sup> septembre 2011

*(En euros.)*

NIVEAU	MONTANT
A	1 431
B	1 509
C	1 599
D	1 719
E	1 896
F	2 159
G	2 434
H	2 635

### **Article 2**

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Reims.

### **Article 3**

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

Fait à Reims, le 25 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux  
**TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome I. – Accords nationaux)**

---

Brochure n° 3193

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

---

Brochure n° 3258

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

---

ACCORD DU 4 MAI 2011  
RELATIF À L'ORGANISATION DU CHÈQUE-VACANCES  
NOR : ASET1151023M  
IDCC : 1596, 1597

---

PRÉAMBULE

Prenant acte des dispositions de la loi du 22 juillet 2009 modifiant les articles L. 411-1 et suivants du code du tourisme relatifs aux chèques-vacances :

- au vu notamment de l'assouplissement des conditions nécessaires pour bénéficier des chèques-vacances et des modalités d'acquisition desdits chèques ;
- les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics entendent poursuivre leur action visant à permettre le bénéfice, dans les TPE et PME de la branche, des mêmes avancées sociales que celles pouvant être mises en œuvre dans des entreprises de taille plus importante.

Dans cet esprit, les signataires du présent accord décident de faciliter l'accès aux chèques-vacances des personnes mentionnées à l'article L. 411-1 du code du tourisme en modifiant, par un accord de branche, la gestion du dispositif par application des articles du code de commerce.

Le nouveau mécanisme défini par les partenaires sociaux du BTP reste de caractère optionnel, continuant de reposer sur l'adhésion volontaire des entreprises au dispositif et sur la volonté individuelle de chaque salarié d'acquérir des chèques-vacances.

Lorsqu'il en existe, les délégués du personnel sont préalablement consultés sur la mise en œuvre du dispositif dans l'entreprise ainsi que sur ses modalités pratiques.

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

### *Entreprises et bénéficiaires concernés*

Sont comprises dans le champ du présent accord :

- les entreprises du bâtiment telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du 8 octobre 1990, applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié par le décret n° 76.879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- les entreprises des travaux publics telles que définies à l'article 1.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 qui sont visées à l'article L. 411-9 du code de tourisme, c'est-à-dire qui ont moins de 50 salariés et sont dépourvues de comité d'entreprise.

L'accès aux chèques-vacances est ouvert à l'ensemble des bénéficiaires visés à l'article L. 411-1 du code du tourisme, et notamment des salariés des entreprises qui auront choisi d'entrer dans le dispositif en adhérant à l'association gestionnaire.

Les apprentis et titulaires d'un contrat d'insertion en alternance ainsi que les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, sous réserve qu'ils soient présents depuis au moins 2 mois dans l'entreprise, bénéficient de l'accès aux chèques-vacances.

La mise en œuvre du dispositif des chèques-vacances est annuelle et porte sur l'année civile. Elle nécessite l'adhésion préalable de l'entreprise à l'association gestionnaire visée à l'article 4 ci-après.

Chaque année civile, l'entreprise est libre d'appliquer ou non le dispositif des chèques-vacances. Si elle décide de l'appliquer, elle en informe au plus tard le 30 avril l'ensemble du personnel et les délégués du personnel s'il y en a, conformément au 4 de l'article 2 ci-après.

Cependant, pour l'année 2011, cette information sera donnée au plus tard le 30 juin 2011.

## **Article 2**

### *Modalités d'acquisition des chèques-vacances*

L'accès au bénéfice des chèques-vacances dans les entreprises qui ont adhéré au dispositif s'effectue dans le respect des règles suivantes :

#### **1. Période d'acquisition**

L'entreprise fixe une ou deux périodes au cours de l'année civile pendant lesquelles les bénéficiaires pourront acquérir des chèques-vacances.

#### **2. Versements des bénéficiaires**

Durant la ou les deux périodes d'acquisition déterminées par l'entreprise, chaque bénéficiaire peut acquérir des chèques-vacances pour un des montants et dans les conditions prévues dans l'annexe au présent accord, selon l'option retenue par l'employeur.

Lorsque l'entreprise a fixé deux périodes d'acquisition, le total des chèques-vacances que peut acquérir un bénéficiaire pour l'année ne peut excéder le montant maximal prévu par l'option retenue par l'employeur.

### 3. Abondement de l'employeur

Pour chaque bénéficiaire qui décide d'acquérir des chèques-vacances, l'employeur apporte un abondement en pourcentage du versement effectué par le bénéficiaire.

A cet effet, l'employeur choisit une des trois options (option A, option B ou option C) dont le détail figure en annexe.

Pour les salariés dont la rémunération horaire de base est inférieure à 110 % du Smic, le montant de l'abondement de l'employeur est majoré de 20 %, dans la limite du plafond d'exonération fixé par l'article L. 411-9 du code du tourisme.

### 4. Information des bénéficiaires

Pour chaque année où l'employeur décide d'appliquer le dispositif des chèques-vacances, il informe l'ensemble du personnel, ainsi que les délégués du personnel s'il y en a :

- de la ou des périodes pendant lesquelles les bénéficiaires pourront acquérir des chèques-vacances ;
- de l'option d'abondement retenue et des modalités qui lui sont liées, telles qu'elles figurent en annexe.

### 5. Commande des chèques-vacances

Sur la base des demandes formulées par les bénéficiaires durant la période d'acquisition et en fonction de l'option d'abondement retenue, il appartient à l'employeur :

- de commander les chèques-vacances. Cette commande est réalisée dans le cadre d'un circuit convenu entre l'« association chèques-vacances BTP » existante et l'agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV) ;
- de verser à l'ANCV une somme couvrant la commande des chèques-vacances, somme à laquelle s'ajoute une commission fixe de mise en place lors de la première commande. Le montant de cette commission fixe de première mise en place est choisi par l'association gestionnaire paritaire parmi les différentes options proposées par l'ANCV.

## Article 3

### *Exonération de charges sociales*

En application de l'article L. 411-9 du code du tourisme, la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés est exonérée des cotisations et contributions prévues par la législation du travail et de la sécurité sociale, à l'exception de la CSG et de la CRDS ainsi que de la contribution au versement transport.

Cette exonération est accordée dans le respect, notamment, des conditions suivantes :

- le montant de la participation de l'employeur aux chèques-vacances (dit abondement) est plus élevé pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;
- le montant de l'abondement de l'employeur n'excède pas 30 % du Smic mensuel par salarié et par an ;
- la contribution de l'employeur ne se substitue à aucun élément de la rémunération versée dans l'entreprise, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ou prévu pour l'avenir par des stipulations contractuelles individuelles ou collectives.

## **Article 4**

### *Modalité de gestion des chèques-vacances du BTP*

Les parties signataires du présent accord décident de confier le suivi du dispositif des chèques-vacances à l'« association chèques vacances BTP » existante, concernant les entreprises définies à l'alinéa premier de l'article 1<sup>er</sup>.

Dans le cadre d'un conventionnement avec l'agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV), cette association a pour missions :

- la promotion du dispositif des chèques-vacances auprès des entreprises visées par le présent accord,
- pour les entreprises ayant choisi d'entrer dans le dispositif et qui ont adhéré à ce titre à l'association, la mise en relation avec l'ANCV,
- la facilitation technique des commandes de chèques-vacances auprès de l'ANCV.

L'association communique aux organisations d'employeurs et de salariés du BTP un rapport annuel sur le développement des chèques-vacances dans les entreprises visées par le présent accord.

L'association est constituée à parité par les représentants des organisations d'employeurs et de salariés du BTP représentatives au niveau national.

L'association conventionne en tant que de besoin avec BTP Prévoyance afin de développer un pôle social diversifié au sein de la branche professionnelle, dans le cadre de PRO BTP.

## **Article 5**

### *Application et suivi du dispositif*

Une commission paritaire nationale composée par les représentants des organisations d'employeurs et de salariés représentatives du secteur du BTP procède périodiquement à un état de l'application du présent accord.

Cette commission propose à l'association paritaire prévue à l'article 4 toute mesure de nature à améliorer l'information des entreprises et des salariés concernés par le dispositif.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur et extension*

Cet accord abroge et se substitue à celui du 29 mars 2002 intitulé « Accord national relatif à l'organisation du chèque-vacances dans les entreprises du BTP visées à l'article 3 de la loi n° 99-584 du 12 juillet 1999 ».

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

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011.

Fait à Paris, le 4 mai 2011.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CAPEB ;  
FNTF ;  
FNSCOP ;  
FFB ;  
FFIE.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFE-CGC SNCT-BTP ;  
BATIMAT-TP CFTC.

## ANNEXE

### Modalités d'acquisition et d'abondement des chèques-vacances BTP

(En euros.)

Montant de chèques acquis	Salaire	OPTION A		OPTION B		OPTION C		
		Tous bénéficiaires Abondement égal à 50 % du versement du bénéficiaire		Tous bénéficiaires Abondement égal à 100 % du versement du bénéficiaire		Rémunération > plafond Abondement égal à 100 % du versement du bénéficiaire	Rémunération < plafond Abondement égal à 200 % du versement du bénéficiaire	Abondement employeur
		Versement salarié	Abondement employeur	Versement salarié	Abondement employeur	Versement salarié	Abondement employeur	
100	≥ 110 % Smic	75	25	50	50	50	33	67
	< 110 % Smic	70	30	40	60		20	80
150	≥ 110 % Smic	113	38	75	75	75	50	100
	< 110 % Smic	105	45	60	90		30	120
200	≥ 110 % Smic	150	50	100	100	100	67	133
	< 110 % Smic	140	60	80	120		40	160
250	≥ 110 % Smic	188	63	125	125	125	83	167
	< 110 % Smic	175	75	100	150		50	200
300	≥ 110 % Smic	225	75	150	150	150	100	200
	< 110 % Smic	210	90	120	180		60	240
350	≥ 110 % Smic	263	88	175	175	175	117	233
	< 110 % Smic	245	105	140	210		70	280

Montant de chèques acquis	Salaire	OPTION A		OPTION B		OPTION C			
		Tous bénéficiaires Abondement égal à 50 % du versement du bénéficiaire		Tous bénéficiaires Abondement égal à 100 % du versement du bénéficiaire		Rémunération > plafond Abondement égal à 100 % du versement du bénéficiaire		Rémunération < plafond Abondement égal à 200 % du versement du bénéficiaire	
		Versement salarié	Abondement employeur	Versement salarié	Abondement employeur	Versement salarié	Abondement employeur	Versement salarié	Abondement employeur
400	≥ 110 % Smic	300	100	200	200	200	200	133	267
	< 110 % Smic	280	120	160	240			80	320
500	≥ 110 % Smic	375	125	250	250	250	250	167	333
	< 110 % Smic	350	150	200	300			100	400
600	≥ 110 % Smic	450	150	300	300				
	< 110 % Smic	420	180	240	360				
700	≥ 110 % Smic	525	175	350	350				
	< 110 % Smic	490	210	280	420				

## Modalités d'acquisition et d'abondement des chèques-vacances BTP

### Option à choisir par l'employeur

(En euros.)

Montant de chèques acquis	Salaire	OPTION A		OPTION B		OPTION C			
		Tous bénéficiaires Abondement égal à 50 % du versement du salarié		Tous bénéficiaires Abondement égal à 100 % du versement du salarié		BÉNÉFICIAIRES dont rémunération ≥ PSS (1) Abondement égal à 100 % du versement du salarié		BÉNÉFICIAIRES dont rémunération ≤ PSS (1) Abondement égal à 100 % du versement du salarié	
		Part salariée	Abondement employeur	Part salariée	Abondement employeur	Part salariée	Abondement employeur	Part salariée	Abondement employeur
100	≥ 110 % Smic	67	33	50	50	50	50	33	67
	< 110 % Smic	60	40	40	60			20	80
150	≥ 110 % Smic	100	50	75	75	75	75	50	100
	< 110 % Smic	90	60	60	90			30	120
200	≥ 110 % Smic	133	67	100	100	100	100	67	133
	< 110 % Smic	120	80	80	120			40	160
250	≥ 110 % Smic	167	83	125	125	125	125	83	167
	< 110 % Smic	150	100	100	150			50	200
300	≥ 110 % Smic	200	100	150	150	150	150	100	200
	< 110 % Smic	180	120	120	180			60	240
350	≥ 110 % Smic	233	117	175	175	175	175	117	233
	< 110 % Smic	210	140	140	210			70	280
400	≥ 110 % Smic	267	133	200	200	200	200	133	267
	< 110 % Smic	240	160	160	240			80	320

Montant de chèques acquis	Salaire	OPTION A		OPTION B		OPTION C			
		Tous bénéficiaires Abondement égal à 50 % du versement du salarié		Tous bénéficiaires Abondement égal à 100 % du versement du salarié		BÉNÉFICIAIRES dont rémunération ≥ PSS (1) Abondement égal à 100 % du versement du salarié		BÉNÉFICIAIRES dont rémunération ≤ PSS (1) Abondement égal à 100 % du versement du salarié	
						Part salariée	Abondement employeur	Part salariée	Abondement employeur
500	≥ 110 % Smic	333	167	250	250	250	250	167	333
	< 110 % Smic	300	200	200	300			100	400
600	≥ 110 % Smic	400	200	300	300				
	< 110 % Smic	360	240	240	360				
700	≥ 110 % Smic	467	233	350	350				
	< 110 % Smic	420	280	280	420				
(1) La rémunération à prendre en compte est la moyenne mensuelle des rémunérations assujetties à cotisations de sécurité sociale au cours des 3 mois précédant l'acquisition des chèques-vacances.									

## Modalités d'acquisition et d'abondement des chèques-vacances BTP

Option à choisir par l'employeur

(En euros.)

MONTANT de chèques- vacances	SALAIRE	OPTION A		OPTION B	
		Abondement employeur : 50 % du versement du salarié		Abondement employeur : 100 % du versement du salarié	
		Part salariée	Abondement employeur	Part salariée	Abondement employeur
100	≥ 110 % Smic	67	33	50	50
	< 110 % Smic	60	40	40	60
150	≥ 110 % Smic	100	50	75	75
	< 110 % Smic	90	60	60	90
200	≥ 110 % Smic	133	67	100	100
	< 110 % Smic	120	80	80	120
250	≥ 110 % Smic	167	83	125	125
	< 110 % Smic	150	100	100	150
300	≥ 110 % Smic	200	100	150	150
	< 110 % Smic	180	120	120	180
350	≥ 110 % Smic	233	117	175	175
	< 110 % Smic	210	140	140	210
400	≥ 110 % Smic	267	133	200	200
	< 110 % Smic	240	160	160	240
500	≥ 110 % Smic	333	167	250	250
	< 110 % Smic	300	200	200	300
600	≥ 110 % Smic	400	200	300	300
	< 110 % Smic	360	240	240	360
700	≥ 110 % Smic	467	233	350	350
	< 110 % Smic	420	280	280	420

## Modalités d'acquisition et d'abondement des chèques-vacances BTP

Option à choisir par l'employeur

(En euros.)

MONTANT de chèques-vacances	SALAIRE	OPTION A		OPTION B		OPTION C	
		Abondement égal à 50 % du versement du salarié		Abondement égal à 75 % du versement du salarié		Abondement égal à 100 % du versement du salarié	
		Part salariée	Abondement employeur	Part salariée	Abondement employeur	Part salariée	Abondement employeur
100	≥ 110 % Smic	67	33	57	43	50	50
	< 110 % Smic	60	40	49	51	40	60
150	≥ 110 % Smic	100	50	86	64	75	75
	< 110 % Smic	90	60	73	77	60	90
200	≥ 110 % Smic	133	67	114	86	100	100
	< 110 % Smic	120	80	97	103	80	120
250	≥ 110 % Smic	167	83	143	107	125	125
	< 110 % Smic	150	100	121	129	100	150
300	≥ 110 % Smic	200	100	171	129	150	150
	< 110 % Smic	180	120	146	154	120	180
350	≥ 110 % Smic	233	117	200	150	175	175
	< 110 % Smic	210	140	170	180	140	210
400	≥ 110 % Smic	267	133	229	171	200	200
	< 110 % Smic	240	160	194	206	160	240
500	≥ 110 % Smic	333	167	286	214	250	250
	< 110 % Smic	300	200	243	257	200	300

MONTANT de chèques-vacances	SALAIRE	OPTION A		OPTION B		OPTION C	
		Abondement égal à 50 % du versement du salarié		Abondement égal à 75 % du versement du salarié		Abondement égal à 100 % du versement du salarié	
		Part salariée	Abondement employeur	Part salariée	Abondement employeur	Part salariée	Abondement employeur
600	≥ 110 % Smic	400	200	343	257	300	300
	< 110 % Smic	360	240	291	309	240	360
700	≥ 110 % Smic	467	233	400	300	350	350
	< 110 % Smic	420	280	340	360	290	410



Brochure n° 3051

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE**  
**ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

ACCORD DU 9 JUIN 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE  
NOR : ASET1151008M  
IDCC : 567

Entre :

La FNBJOC ;

La FNAMAC,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La FCM CGT-FO ;

La FCMTM CFE-CGC ;

La FNSM CFTC ;

La FTM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Principe*

Conformément à l'accord paritaire du 26 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie qui prévoit que :

« A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, employant au moins 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA :

- la contribution de 0,50 % destinée au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du tutorat et de la formation interne, de l'observatoire des métiers et des qualifications, des dépenses de formation des DIF prioritaires, puis des frais de fonctionnement des CFA en fonction des fonds restant disponibles. »

Les partenaires sociaux décident en conséquence d'attribuer pour l'année 2011 au profit des CFA en fonction de l'accord précité un montant de 250 000 € réparti comme suit :

- CFA de la bijouterie-joaillerie BJOP : 242 187 € ;
- CFA de Saumur : 7 813 €.

## **Article 2**

### *Extension*

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

## **Article 3**

### *Date d'effet*

Le présent accord prend effet au premier jour du mois suivant la date d'extension de l'accord.

Fait à Paris, le 9 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

**Convention collective nationale**

**IDCC : 992. – BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,  
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,  
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

---

AVENANT N° 27 DU 31 MAI 2011  
PORTANT MODIFICATION DU CQP « TRIPIER PRÉPARATEUR »

NOR : ASET1151012M

IDCC : 992

Entre :

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD ;

La CNTF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Entre les parties soussignées, il est convenu d'apporter des modifications à la grille de classification des emplois de la présente convention, comme suit.

**Article 2**

Il est créé la classification de « Tripier préparateur qualifié ».

**Article 3**

Le tripier préparateur qualifié assure les tâches de transformation et de commercialisation des abats blancs et des abats rouges depuis leur achat jusqu'à leur vente en produits élaborés à l'état cru ou cuit.

Il exerce son activité dans le respect des bonnes pratiques professionnelles dont celles relevant des règles d'hygiène, santé, sécurité et de législation du travail.

Après une certaine expérience et des formations complémentaires adaptées, il doit être capable d'accéder à des fonctions de responsabilité et de reprendre ou créer une entreprise.

Il est titulaire du CQP « Tripier détaillant ».

#### **Article 4**

Le tripier préparateur qualifié s'inscrit à l'échelon A du niveau III de la grille de classification de la présente convention collective.

#### **Article 5**

Le présent avenant prend effet le 31 mai 2011.

#### **Article 6**

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

Fait à Paris, le 31 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

**Convention collective nationale**

**IDCC : 992. – BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,  
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,  
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 28 DU 31 MAI 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151013M  
IDCC : 992

Entre :

La CFBCT ;

La CNTF ;

La FBHF ;

Le SNVD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Entre les parties soussignées, il est convenu de modifier l'article 30 de la présente convention au « a) Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue », comme suit.

**Article 2**

« Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés :

- 0,40 % de la masse salariale affecté au plan de formation. La cotisation de 0,40 % ne peut produire un montant inférieur à 100 € hors taxes, pour assurer le financement des actions prioritaires de formation définies à l'article 28 de la présente convention. Dans le cadre d'une adhésion volontaire à l'AGEFOV, ce montant est dû par toute entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention ;
- 0,15 % de la masse salariale affecté au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation. »

### **Article 3**

Le présent avenant prend effet le 31 mai 2011.

### **Article 4**

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

Fait à Paris, le 31 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

**AVENANT N° 46 DU 28 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2011**  
**(ILE-DE-FRANCE)**  
NOR : ASET1150988M  
IDCC : 843

Entre :

La CPABP Paris, 92, 93, 94,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNTA CFTC

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 28 janvier 2011 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> février 2011, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit.

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

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> février 2011. Pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240) la valeur monétaire du point est fixée à 0,04632 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,0004.

**Article 2**

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France à partir du 1<sup>er</sup> février 2011 est de :

a) Pour le personnel de fabrication.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,18
160	9,41
170	9,87
175	10,11

COEFFICIENT	SALAIRE
185	10,57
190	10,80
195	11,03
240	13,12

b) Pour le personnel de vente.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,18
160	9,41
165	9,64
170	9,87
175	10,11
180	10,34
185	10,57
190	10,80

c) Pour le personnel de service.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,18
160	9,41
170	9,87

### Article 3

Tenant compte de l'avenant national n° 97 (du 20 juillet 2010) mettant en place un statut « cadres », les parties ont reconnu que les coefficients régionaux 320 et 500 ne seront plus applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'extension de l'avenant n° 97.

### Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2011.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 28 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3081

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

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 28 MARS 2011  
PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

NOR : ASET1150989M  
IDCC : 87, 135, 211

**PRÉAMBULE**

Dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004, les partenaires sociaux signataires soulignent l'importance du dialogue social et de la négociation collective dans les entreprises de la branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction. Ils considèrent que par la voie de la négociation collective, peuvent être conciliés les impératifs tirés de la vie économique et les intérêts des salariés. Ils rappellent d'ailleurs que les syndicats représentatifs sont par définition les interlocuteurs privilégiés de l'employeur dans la négociation d'entreprise.

Ceci étant, ils prennent acte des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, permettant aux entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de représentation syndicale de négocier et conclure avec leurs représentants élus du personnel un accord d'entreprise, lequel doit être validé par une commission paritaire de branche.

Les partenaires sociaux décident de créer, au sein de la branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction, une commission nationale paritaire de validation dans les conditions détaillées ci-après.

A cet égard ils souhaitent déterminer par le présent accord, les objectifs et modalités de fonctionnement de ladite commission nationale paritaire de validation, dans le cadre des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail.

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

*Mission de la commission de validation*

La commission paritaire de validation valide et approuve les accords conclus dans les entreprises comportant moins de 200 salariés avec leurs représentants élus du personnel, dans les conditions fixées aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif d'entreprise n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ; son contrôle ne porte pas sur l'opportunité de l'accord. Les parties signataires de l'accord d'entreprise sont seules responsables du contenu de cet accord.

La commission vérifie également que l'accord soumis relève bien du champ d'application du présent accord et que l'employeur a préalablement informé les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche de sa décision d'engager des négociations.

L'accord d'entreprise ne peut porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est soumise par la loi à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, à l'exception toutefois des dispositions mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du travail.

## **Article 2**

### *Organisation de la commission de validation*

#### **2.1. Composition de la commission de validation**

La commission comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle, et un nombre égal de titulaires et suppléants représentant les employeurs de la branche professionnelle.

Les organisations syndicales doivent informer le secrétariat de la commission du nom et des coordonnées du représentant titulaire ainsi que le nom et les coordonnées du représentant suppléant. Elles doivent informer le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

Le représentant suppléant ne participe à la séance de la commission et sa préparatoire qu'en l'absence du représentant titulaire qu'il remplace.

Le cas échéant, lorsqu'un membre de la commission appartient à l'entreprise qui soumet pour validation son accord, ce représentant ne peut participer à la séance de la commission de validation.

#### **2.2. Saisine et secrétariat de la commission**

La commission paritaire de validation est saisie par la partie, la plus diligente, signataire de l'accord.

Cette saisine s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission, accompagnée des pièces suivantes :

- un exemplaire original signé de l'accord d'entreprise soumis à validation (qui sera également adressé sous format électronique, dans la mesure du possible), ainsi que les accords antérieurs en lien avec le dit accord ;
- une fiche signalétique de l'entreprise comportant :
  - désignation, n° de SIRET et siège social de l'entreprise ;
  - nom et prénom du représentant légal de l'entreprise ;
  - nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ;
  - le calendrier de la négociation d'entreprise ;
  - adresse à laquelle toute correspondance pourra valablement être envoyée ;
- une copie certifiée conforme du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections professionnelles des représentants du personnel tenues dans l'entreprise, y compris sa lettre d'envoi ;
- une copie des courriers avec avis de réception par lesquels l'employeur a informé les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager une négociation collective, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail ;
- une attestation sur l'honneur du chef d'entreprise indiquant à la date de l'accord :
  - l'effectif de l'entreprise ;
  - l'absence de délégué syndical dans l'entreprise.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'UNICEM qui en confie le traitement administratif au service juridique et social de l'UNICEM. Les accords relevant de la branche de l'industrie

du béton devront être adressés en priorité à la FIB, 23, rue de la Vanne, 92126 Montrouge Cedex, qui les transmettra et les accords relevant de la branche des carrières et matériaux de construction, à l'UNICEM, 3, rue Alfred-Roll, 75017 Paris.

Le secrétariat reçoit les accords d'entreprises, vérifie que le dossier de demande de validation est complet au sens des dispositions ci-dessus, et en transmet une copie à chacun des membres de la commission au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Dans la mesure du possible cette transmission sera également faite par message électronique.

Le dossier ainsi transmis est accompagné d'une note d'analyse du secrétariat de la commission, indiquant son avis sur la conformité de l'accord aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Si le dossier ne comporte pas l'ensemble des pièces susvisées et des informations qu'elles doivent contenir, le secrétariat demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 15 jours par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Tout dossier qui n'aura pas été complété dans ce délai sera considéré irrecevable et retourné à son expéditeur.

Il en sera de même si l'accord n'entre pas dans le champ de compétence de la commission compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord.

Le secrétariat en informe simultanément les membres de la commission.

### **Article 3**

#### *Fonctionnement de la commission de validation*

##### **3.1. Réunions de la commission de validation**

Les accords sont soumis à la validation de la séance de la commission paritaire la plus proche et au plus tard dans les 4 mois de la réception de l'accord complet avec l'ensemble des pièces définies à l'article 2.2.

Dans la mesure du possible, la commission se tiendra à l'occasion de toute réunion paritaire programmée en cours d'année. La réunion plénière de la commission paritaire de validation sera précédée, le même jour, d'une réunion préparatoire.

Les frais supportés par les représentants syndicaux pour se rendre à la réunion préparatoire et à la réunion plénière de la commission paritaire de validation sont remboursés dans les conditions habituellement admises pour les autres réunions paritaires.

La présidence de la commission de validation est assurée alternativement par un représentant des organisations syndicales et un représentant employeur.

Le président de la réunion de la commission suivante est désigné en fin de séance.

L'entreprise qui soumet son accord à la commission de validation supporte les frais de déplacements des représentants à la commission fixés forfaitairement chaque année par la partie patronale. Le secrétariat se charge du recouvrement des sommes correspondantes.

Une dispense de frais, totale ou partielle, par exemple lorsque la réunion de la commission se tiendra à l'occasion d'une autre réunion paritaire, pourra être consentie, notamment en présence des mêmes participants auxdites commissions.

##### **3.2. Décisions de la commission de validation**

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend :

- soit une décision de rejet : l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. La décision doit alors être motivée ;

– soit une décision de validation : l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Il est rappelé ici qu'il ne s'agit en aucun cas d'un contrôle d'opportunité de l'accord.

La validation des accords par la commission est prononcée à la majorité simple des personnes présentes ou représentées. Si une ou des organisations syndicales n'étaient pas présentes ou représentées à l'occasion d'une commission, les droits de vote de la délégation patronale seront réduits dans les mêmes proportions, permettant ainsi d'assurer l'égalité des droits de vote entre chaque collège. Cette validation emporte approbation de l'accord. Chaque membre peut se faire représenter par l'intermédiaire d'un pouvoir, sous réserve de la limite ci-dessous.

Chaque membre dispose d'une voix et de deux pouvoirs au maximum.

Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Le secrétariat de la commission établit en séance un procès-verbal dont un exemplaire est adressé sous 15 jours, en recommandé avec accusé de réception, aux parties signataires de l'accord, et à tout le moins à la personne ayant saisi la commission de validation.

Ce procès-verbal indique si l'accord a été validé ou rejeté.

En cas d'égalité de voix, la commission le constate au procès-verbal.

#### **Article 4**

##### *Durée de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

En cas de modification de la réglementation, pouvant avoir une incidence sur les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se rapprocher pour étudier les adaptations qui pourraient s'avérer nécessaires.

A l'initiative de la partie la plus diligente et en tout état de cause avant l'expiration de la deuxième année d'application du présent accord, un bilan de ce nouveau dispositif sera effectué, notamment quantitatif et financier (coût des réunions de la commission) pour identifier les éventuelles difficultés d'application.

#### **Article 5**

##### *Champ d'application de l'accord*

Le champ d'application du présent accord est identique à celui des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction.

#### **Article 6**

##### *Date d'effet de l'accord*

L'accord entre en vigueur à compter de sa signature.

#### **Article 7**

##### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

#### **Article 8**

##### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

## **Article 9**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 28 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UNICEM.

#### **Syndicats de salariés :**

FNCB CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC.

## ANNEXE

### SAISINE DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

---

Exemple de fiche à remplir et à retourner au secrétariat de la commission par LRAR à : JSO, secrétariat de la CPV, 3, rue Alfred-Roll, 75017 Paris ou à la FIB, 23, rue de la Vanne, 92126 Montrouge Cedex et par voie électronique à : juridique@unicem.fr ou à : i.leroy-levaux@fib.org.

#### 1. Coordonnées :

Nom et adresse de l'entreprise : .....

Nom et coordonnées de la personne à contacter : .....

Tél. : .....

Fax : .....

Mail : .....

#### 2. Renseignements concernant la société :

Effectifs de l'entreprise	
Code activités NACE	
Désignation IRP signataire	<input type="checkbox"/> Membre du CE (*) <input type="checkbox"/> Membre de la DUP (*) <input type="checkbox"/> DP (*)

(\*) Cochez la case correspondante.

#### 3. Documents à transmettre dans le dossier de demande de validation de l'accord d'entreprise :

- un exemplaire original signé de l'accord d'entreprise soumis à validation (format papier et format électronique), ainsi que les accords antérieurs en lien avec ledit accord ;
- une fiche signalétique de l'entreprise comportant :
  - désignation, n° de SIRET et siège social de l'entreprise ;
  - nom et prénom du représentant légal de l'entreprise ;
  - nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ;
  - le calendrier de la négociation d'entreprise ;
  - adresse à laquelle toute correspondance pourra valablement être envoyée ;
- une copie certifiée conforme du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections professionnelles des représentants du personnel tenues dans l'entreprise ;
- une copie des courriers avec avis de réception par lesquels l'employeur a informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de sa décision d'engager une négociation collective, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail ;
- une attestation sur l'honneur du chef d'entreprise indiquant à la date de l'accord :
  - l'effectif de l'entreprise ;
  - l'absence de délégué syndical dans l'entreprise.

Tout dossier incomplet ne sera pas soumis à la commission paritaire de validation.

Brochure n° 3238

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

ACCORD DU 27 AVRIL 2011  
RELATIF AU FINANCEMENT DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION  
NOR : ASET1150997M  
IDCC : 1558

Entre :

La confédération des industries céramiques de France,

D'une part, et

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

La fédération générale force ouvrière des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier-carton, de la céramique, de l'exploitation thermique ;

La fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique CGT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

Le syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques CFE-CGC,

D'autre part,

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, FORCEMAT peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA des industries de la céramique,

conformément à l'accord interbranches du 21 juin 2004 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie, il a été convenu ce qui suit :

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

La commission nationale paritaire de l'emploi (CPNE) des industries céramiques établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les CFA.

La CPNE décide chaque année des montants à affecter aux CFA au vu d'un budget prévisionnel établi par ces derniers, et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires.

**Article 2**

Suite à l'avis favorable rendu par la CPNE des industries céramiques, en date du 27 avril 2011, les signataires confirment leur souhait d'affecter une somme de 510 000 € recueillie au titre de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 20 salariés et au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 20 salariés, aux CFA de la céramique.

La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur céramique.

Ceci en vue de contribuer au fonctionnement des CFA des industries céramiques.

Fait à Paris, le 27 avril 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

AVENANT N° 70 DU 11 OCTOBRE 2010  
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 25 « MALADIE »

NOR : ASET1151022M  
IDCC : 733

Entre :

La FDCE,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

La CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le 7<sup>e</sup> paragraphe de l'article 25 du titre XV « Maladie » des dispositions générales de la convention collective des détaillants de chaussures est modifié comme suit :

« Le montant et la durée de versement de cette indemnité complémentaire sont définis comme suit :

Indemnisation de la maladie :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 1 mois à 90 % du salaire moyen défini ci-dessus et 1 mois à 66 % de ce même salaire ;
- après 3 ans de présence : 2 mois à 90 % ;
- après 5 ans de présence : 2 mois à 100 % ;
- après 8 ans de présence : 2 mois à 100 % et 1 mois à 66 % ;
- après 10 ans de présence : 2 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 13 ans de présence : 2 mois à 100 %, 1 mois à 75 % et un 1 demi-mois à 66 % ;
- après 15 ans de présence : 3 mois à 100 % et 1 demi-mois à 66 % ;
- après 18 ans de présence : 3 mois à 100 % et 1 mois à 66 % ;
- après 23 ans de présence : 3 mois à 100 % et 2 mois à 66 % ;
- après 28 ans de présence : 3 mois à 100 % et 2 mois et demi à 66 % ;
- après 33 ans de présence : 3 mois à 100 % et 3 mois à 66 %. »

## **Article 2**

Le présent avenant sera déposé par les parties auprès du ministère compétent en vue d'obtenir son extension.

Fait à Paris, le 11 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

AVENANT N° 70 DU 9 MAI 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1151024M  
IDCC : 733

Entre :

La FDCE,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème des salaires minima garantis des employés, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011.

*(En euros.)*

CATÉGORIE	MONTANT
1	1 395
2	1 400
3	1 405
4	1 410
5	1 440
6	1 470
7	1 510
8	1 540
9	1 565

## **Article 2**

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R.132-1 du code du travail.

## **Article 3**

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 9 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

AVENANT N° 71 DU 9 MAI 2011

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1151021M

IDCC : 733

Entre :

La FDCF,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème des salaires minima garantis des cadres, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juin 1973, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011.

*(En euros.)*

CATÉGORIE	MONTANT
1	2 000
2	2 200
3 A	2 450
3 B	2 650
3 C	2 950
4	2 970
4	3 050
4	3 300
5	3 650

**Article 2**

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de

la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R.132-1 du code du travail.

### **Article 3**

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère du travail un arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 9 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES**

ACCORD DU 10 MAI 2011  
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES  
NOR : ASET1151000M  
IDCC : 44

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires inscrivent leur action dans le prolongement de l'accord-cadre du 20 juillet 2007 sur la diversité dans les industries chimiques qui vise à garantir et à promouvoir au sein des entreprises composant la branche professionnelle l'égalité de traitement entre les salariés tout au long de la vie professionnelle. Le présent accord s'inscrit également dans la continuité de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances.

Le présent accord a pour objectif de favoriser l'insertion et le développement professionnel des personnes handicapées au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires. Il vise en outre à sensibiliser l'ensemble des entreprises de la branche à la situation rencontrée par les salariés du fait de leur handicap. En France, le taux de chômage des personnes handicapées se situe entre 19 % et 20 %, soit plus du double de celui de l'ensemble de la population.

Le présent accord entend favoriser, dans une perspective d'égalité de traitement, le maintien dans l'emploi, le recrutement, l'accompagnement et la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap <sup>(1)</sup> au sein des industries chimiques.

Il vise à développer une réelle politique en faveur des travailleurs handicapés sans exonérer les entreprises de leur obligation d'emploi.

Les parties signataires souhaitent affirmer leur volonté de promouvoir le principe de non-discrimination. A ce titre, les travailleurs handicapés <sup>(2)</sup> bénéficient d'une évolution de carrière (recrutement, déroulement de carrière...) dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et aptitudes professionnelles.

Les mesures de prévention mises en œuvre dans les entreprises de la branche, dans le prolongement d'accords ou de plans d'action, visent non seulement à l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité de l'ensemble du personnel mais également à éviter au maximum tout risque de survenance d'un handicap liée à l'activité professionnelle.

---

(1) Constitue un handicap, au sens de l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société, subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

(2) Au sens du code du travail, l'article L. 5213-1 « est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentale ou psychique ».

Les parties signataires ont réuni dans le présent texte toutes les dispositions de la convention collective nationale des industries chimiques relatives aux personnes handicapées.

## PARTIE 1

### SITUATION DE L'EMPLOI DES SALARIÉS HANDICAPÉS DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES

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

##### *Bénéficiaires*

Sont concernés par le présent accord tous les salariés visés par les dispositions de l'article L. 5212-13 <sup>(1)</sup> du code du travail dès lors qu'ils ont signalé leur handicap à leur employeur. <sup>(2)</sup>

#### **Article 2**

##### *Reconnaissance du handicap*

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap reste une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Cette démarche est cependant indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des dispositions du présent accord. Afin d'effectuer les formalités administratives de reconnaissance du handicap ou de leur renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficieront, sur justification, d'autorisations d'absences payées nécessaires à l'accomplissement de cette démarche.

Les salariés concernés pourront également s'adresser au médecin du travail, au référent handicap de l'entreprise (art. 13.1) ou aux membres du CHSCT ou, à défaut, aux DP, pour obtenir des renseignements et une aide dans ces démarches.

#### **Article 3**

##### *Situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les industries chimiques*

Des éléments concernant l'emploi des travailleurs handicapés ont été mis en lumière à l'occasion de l'enquête, diligentée par les partenaires sociaux de la branche, sur les conditions de travail et la pénibilité en 2010 et de l'enquête emploi-formation 2010. Ces données seront complétées, actualisées tous les 2 ans et inscrites au tableau de bord de l'observatoire de branche.

#### **Article 4**

##### *Mesures en faveur des personnes handicapées*

Les entreprises veilleront au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Elles rempliront, par ailleurs, leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés en respectant l'ordre préférentiel suivant :

- embauche de personnes handicapées ;
- embauche par contrat en alternance ;
- offre de stage ;

---

(1) « Les travailleurs reconnus par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ; les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égales à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ; les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ; les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ; les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 385-396 du même code ; les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ; les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ; les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

(2) Cette disposition améliore et se substitue donc à l'article 27 de l'accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.



- recours au secteur protégé et adapté ;
- paiement de la contribution AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés).

A cet effet, les entreprises suivront notamment comme indicateur l'évolution du montant de leur contribution à l'AGEFIPH. Cet indicateur sera présenté une fois par an au CHSCT ou, à défaut, aux DP.

## PARTIE 2

### MAINTIEN DES SALARIÉS HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE

Le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des travailleurs handicapés confrontés à des situations ou risques d'inaptitude. L'adaptation de l'emploi peut notamment se poser quand :

- le médecin du travail constate une évolution du handicap ;
- le poste de travail évolue (notamment en cas d'adaptation aux mutations technologiques).

#### Article 5

##### *Acteurs du maintien dans l'emploi*

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constitue une priorité nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche dont celle du salarié lui-même.

Les parties signataires conviennent que l'implication des équipes de direction, des lignes hiérarchiques et des instances représentatives du personnel constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les industries chimiques.

Les services de santé au travail, étroitement associés à la démarche, ont notamment pour mission de définir les conditions de maintien dans l'emploi et de préconiser, lorsque cela s'avère nécessaire, des aménagements ou un changement de poste de travail.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, sont associés à la réflexion de l'entreprise sur l'emploi des salariés handicapés et sur les moyens à mettre en œuvre afin de faciliter leur insertion.

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés avant tout aménagement ou transformation de poste de travail dans l'établissement proposés pour les salariés handicapés.

Les demandes d'aides financières qui pourraient être faites pour l'aménagement de ces postes sont accompagnées de l'avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

#### Article 6

##### *Aménagement du poste, durée et horaires de travail*

Les parties signataires conviennent que la priorité est de maintenir dans leur emploi les salariés qui présentent des restrictions à la tenue de leur poste de travail.

Les entreprises s'assurent que les postes de travail restent compatibles avec le handicap des salariés concernés ou son évolution. Lorsque c'est nécessaire, elles procèdent ou font procéder à des études ergonomiques, en liaison avec le médecin du travail, afin de permettre une meilleure adaptation des postes de travail. Pour ce faire, les entreprises privilégieront les aménagements collectifs. Le CHSCT ou, à défaut, les DP, sera informé et consulté sur les résultats de ces études.

Au minimum une fois par an, le salarié handicapé et son responsable hiérarchique abordent la question des aménagements apportés au poste de travail. Il est tenu compte, pour effectuer ces aménagements, de l'avis du médecin du travail.

Dans ce cadre, les entreprises examinent les conditions dans lesquelles elles peuvent faire appel au concours notamment de l'AGEFIPH et du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

En outre, les entreprises étudient, à la demande du salarié, la possibilité de lui faire bénéficier d'aménagements spécifiques du temps de travail (horaires souples, travail à temps partiel...) et s'assurent qu'il n'existe pas, pour ce dernier, de situation de travail isolé.

Dans l'hypothèse où il serait impossible de maintenir le salarié sur le lieu de travail, le recours au télétravail sera étudié pour les personnes dont le handicap justifierait cette mesure et dont l'emploi ou la fonction le permettrait. Le CHSCT ou, à défaut, les DP, sera informé des résultats de cet examen.

## **Article 7**

### *Accès aux locaux de l'entreprise*

Les conditions de trajet domicile-entreprise des intéressés doivent être prises en considération.

L'accessibilité aux locaux de l'entreprise ne doit pas représenter un obstacle pour les salariés en situation de handicap. Des places de parking pourront, par exemple, être affectées aux salariés handicapés, au plus près de leur poste de travail.

Si des travaux sont nécessaires pour permettre l'accès des travailleurs handicapés aux lieux de travail, aux locaux sociaux et faciliter la circulation au sein de l'entreprise, une étude sera réalisée et portée à la connaissance du CHSCT ou, à défaut, des DP.

## **Article 8**

### *Suivi médical*

Les salariés reconnus handicapés au titre de l'obligation d'emploi bénéficient systématiquement d'une surveillance médicale particulière.

En cas d'absence prolongée, le salarié handicapé pourra demander à bénéficier d'une visite de préreprise qui permettra au médecin du travail d'étudier les aides et les possibilités offertes en vue du maintien dans l'emploi.

## **Article 9**

### *Formation professionnelle*

Les parties signataires considèrent comme objectif prioritaire les actions au bénéfice des salariés handicapés en vue de favoriser leur insertion professionnelle dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi.

Des formations personnalisées seront proposées aux salariés handicapés et inscrites au plan de formation de l'entreprise.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes en priorité aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus dans le code du travail, dont les travailleurs handicapés.

En complément de ces actions, un bilan de compétences pourra être réalisé auprès d'un organisme spécialisé, pour les salariés handicapés qui connaîtraient un changement de poste ou de métier, et, en anticipation, pour les salariés pour lesquels le médecin du travail aura constaté qu'une restriction d'aptitude sur leur poste actuel pourrait survenir à terme. Ces personnes pourront bénéficier à leur demande de ce bilan de compétences qui doit permettre d'identifier les compétences qu'elles ont acquises, et de les accompagner, le cas échéant, dans la définition d'un nouveau projet professionnel.

Ces priorités de branche s'appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quel que soit leur contrat de travail (CDI à temps plein ou à temps partiel, CDD).

Les salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle contractée dans celle-ci bénéficient des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle demandés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils seront informés par leur employeur qu'ils bénéficient d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

## **Article 10**

### *Adaptation aux mutations technologiques*

Le maintien dans l'emploi constitue un élément fondamental dans la lutte contre l'exclusion des salariés en situation de handicap notamment en cas de mutations technologiques.

#### **1. Dispositions concernant l'ensemble des salariés handicapés**

Les mutations technologiques conduites par les entreprises doivent être considérées comme des opportunités d'améliorer les conditions de travail, la formation et les qualifications professionnelles des salariés handicapés.

Dans les entreprises où s'opèrent des mutations technologiques, quelle que soit leur importance, les salariés handicapés, directement concernés, bénéficient d'une formation prioritaire afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

Dans le cas où le poste d'un salarié handicapé serait concerné par un projet important d'introduction de nouvelles technologies rendant impossible le maintien du salarié handicapé à ce poste, il lui sera proposé, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, et après consultation du médecin du travail, un autre poste de travail de classification équivalente. En toute hypothèse, l'intéressé bénéficie, notamment en matière de classification et de rémunération, des dispositions relatives au maintien de ses appointements de base (art. 10 de l'accord du 26 juin 1990 sur les mutations technologiques dans les industries chimiques), de sa prime d'ancienneté et des primes liées aux sujétions personnelles ainsi que le maintien des éléments permanents de la rémunération mensuelle. Il bénéficie également du maintien du coefficient de l'emploi antérieur.

Dans la mesure où les mutations envisagées s'accompagnent d'une adaptation des postes concernés, les entreprises examinent les conditions dans lesquelles elles peuvent faire appel au concours notamment de l'AGEFIPH et du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

#### **2. Dispositions particulières aux salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

Dans le cas où une innovation technologique, quelle que soit son importance, conduit à la mutation dans un emploi de moindre classification d'un salarié victime d'un accident survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle contractée dans celle-ci, l'intéressé bénéficie notamment en matière de classification et de rémunération des dispositions de l'article 10 de l'accord du 26 juin 1990 relatif aux mutations technologiques dans les industries chimiques (voir ci-dessus).

## **Article 11**

### *Délai-congé*

Dans l'hypothèse où le licenciement d'un salarié reconnu travailleur handicapé ne peut être évité, la durée du préavis prévue par les différents avenants de la convention collective nationale des industries chimiques est doublée <sup>(1)</sup>.

---

(1) Cette disposition améliore et se substitue donc à l'article 30 de l'accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

PARTIE 3  
SALARIÉS HANDICAPÉS ET EMBAUCHE

**Article 12**

*Postes de travail*

Tous les postes existants ou à créer sont ouverts aux salariés en situation de handicap, sauf dispositions légales contraires et contre-indication médicale formelle du médecin du travail.

Néanmoins, certains postes nécessitent des aménagements pour donner suite aux propositions du médecin du travail sur l'aptitude et au regard des exigences en matière de sécurité, process, productivité... Le médecin du travail et le CHSCT seront informés des conclusions des études techniques et financières. L'AGEFIPH pourra être sollicitée pour la réalisation de ces aménagements et leur financement.

Par ailleurs, afin de développer le recrutement de personnes en situation de handicap, l'employeur prendra contact avec Pôle emploi, le réseau des associations et organismes de placement de ces personnes regroupés au sein des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Il communiquera à ces associations et organismes la liste des postes à pourvoir dans son entreprise et leur description.

**Article 13**

*Accueil et intégration du salarié handicapé dans l'entreprise*

Un accueil personnalisé est mis en place pour faciliter l'intégration dans l'entreprise.

Le salarié handicapé recevra alors le guide pratique réalisé dans le cadre des travaux de l'observatoire de branche et tout autre document élaboré par l'entreprise sur l'insertion des salariés handicapés. Il sera invité à se rendre sur le site de l'observatoire prospectif des industries chimiques.

1. Référent handicap

Les entreprises désigneront, sur la base du volontariat, un référent handicap au sein de chacun de leurs établissements de plus de 300 salariés. Les entreprises de moins de 300 salariés, et disposant d'un CHSCT, examineront la possibilité d'y recourir.

Le référent handicap est l'interlocuteur privilégié pour le salarié en situation de handicap. Dans le cadre de sa mission, il facilitera l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise notamment en :

- veillant à la préparation de l'accueil du travailleur handicapé ;
- s'informant de l'actualisation du dossier handicap du salarié concerné ;
- s'assurant de la coordination dans l'entreprise de l'action des personnes en charge de l'insertion des travailleurs handicapés ;
- animant et coordonnant les actions de sensibilisation du personnel, de recrutement et de partenariat pour s'assurer de l'absence de toute discrimination et de la bonne application du présent accord.

Il s'informera de toutes les données législatives et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises s'assureront que le référent dispose de tous les moyens pour assurer sa mission. Dans ce cadre, il recevra, pour lui permettre d'exercer sa mission, une formation adaptée. Celle-ci sera proposée à l'OPCA comme formation prioritaire.

2. Tuteur

Pour faciliter l'intégration de personnes handicapées, un tuteur pourra être choisi, sur la base du volontariat, dans l'environnement professionnel immédiat de la personne handicapée.

Le tuteur sera chargé d'accompagner professionnellement la personne handicapée pendant les premiers mois suivant son embauche. Il bénéficiera si nécessaire d'une formation spécifique et /ou s'appuiera sur les conseils et connaissances du référent handicap.

Les entreprises s'assureront que le tuteur dispose de tous les moyens pour assurer sa mission.

## **Article 14**

### *Formation*

Les salariés handicapés bénéficieront des formations adaptées requises pour la tenue du poste qu'ils vont occuper.

Les entreprises mettront en place une formation spécifique à destination des personnes en charge du recrutement afin qu'elles puissent mener les entretiens avec les candidats en situation de handicap. De même et sur leur demande, le personnel d'encadrement accueillant des handicapés recevra une formation adaptée.

## **PARTIE 4**

### **STAGIAIRES, APPRENTIS ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**

## **Article 15**

### *Accueil et insertion*

Les parties signataires considèrent que l'accueil de stagiaires, d'apprentis et de jeunes en contrat de professionnalisation contribue à une meilleure insertion des personnes handicapées. L'objectif est de leur permettre de compléter leur cursus scolaire ou universitaire par une première expérience professionnelle concrète, et d'augmenter ainsi leurs chances de réussite professionnelle.

Les personnes handicapées peuvent accéder à l'alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage) sans limite d'âge. Les parties signataires proposent à l'OPCA de branche de considérer l'alternance comme une priorité de branche pour cette catégorie de personnes.

## **Article 16**

### *Taxe d'apprentissage*

La taxe d'apprentissage représente également, dans le cadre de la législation en vigueur, un moyen d'action privilégié pour favoriser l'amélioration du niveau de formation des personnes en situation de handicap. Ainsi, une partie de cette taxe pourra être attribuée à des centres de formation spécialisés, des écoles adaptées ou des établissements faisant des efforts d'accueil de jeunes handicapés. Les parties signataires proposent qu'une priorité soit donnée aux établissements d'enseignement préparant aux métiers offerts par la branche.

## **PARTIE 5**

### **RECOURS AU SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ**

## **Article 17**

### *Secteur protégé et adapté*

Le recours aux entreprises du secteur protégé est un moyen efficace d'agir indirectement en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Le milieu protégé permet, en effet, de donner une véritable opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire n'est pas possible.

Les entreprises, qui ne peuvent procéder à des embauches, auront recours au secteur protégé en passant des contrats de prestations de services (avec les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et aux entreprises adaptées (EA) dans le cadre de l'application du présent accord.

Pour favoriser l'insertion en milieu ordinaire, les entreprises de la branche proposeront des stages de réinsertion professionnelle à des travailleurs handicapés ayant une activité professionnelle dans les établissements et service d'aide par le travail (ESAT) et dans les entreprises adaptées (EA).

## PARTIE 6

### SALARIÉS AYANT UNE PERSONNE HANDICAPÉE À CHARGE

#### Article 18

##### *Salariés ayant à charge une personne handicapée*

En accord avec l'entreprise, un salarié peut bénéficier d'un aménagement d'horaire lié à sa présence auprès d'une personne handicapée à charge.

Les salariés de l'entreprise ayant un membre de leur famille à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale atteint d'un handicap, reconnu par la CDAPH, peuvent bénéficier, sur justificatif, et selon les modalités fixées au niveau de l'entreprise, d'autorisations d'absences payées, pour accompagner leurs proches dans des démarches de soins.

## PARTIE 7

### ACTIONS DE SENSIBILISATION, D'INFORMATION OU DE COMMUNICATION

#### Article 19

##### *Sensibilisation et communication à l'ensemble du personnel*

Les entreprises de la branche organiseront des actions de sensibilisation, d'information ou de communication destinées à l'ensemble du personnel afin de combattre les préjugés. Elles permettront de faciliter l'accueil et l'intégration des salariés handicapés dans l'entreprise.

Les actions de communication et de sensibilisation réalisées sur le présent accord, dont le but est de favoriser l'évolution des mentalités sur le handicap, doivent permettre de promouvoir les engagements pris par les parties signataires et d'encourager la participation de l'ensemble des salariés à la démarche.

Des informations figureront sur le site internet de l'observatoire prospectif des industries chimiques de manière à valoriser l'ouverture de la branche aux personnes en situation de handicap.

Le site de l'observatoire sera adapté pour prendre en compte la situation résultant de certains handicaps.

#### Article 20

##### *Rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)*

Les représentants du personnel sont des acteurs importants auprès des salariés notamment pour s'assurer de l'absence de discrimination. Ils seront associés aux actions de communication et de sensibilisation.

#### Article 21

##### *Guide pratique de branche*

Un guide pratique sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés sera rédigé et mis à la disposition des entreprises, par la branche. Ce guide, pratique et facile d'utilisation, informera les entreprises et les salariés sur les obligations légales et conventionnelles en faveur des personnes en situation de handicap. Il sera disponible sur le site de l'observatoire des industries chimiques.

## **Article 22**

### *Partenariat avec le réseau institutionnel et spécialisé*

Des partenariats seront recherchés avec le réseau institutionnel et spécialisé dédié à l'insertion des travailleurs handicapés. Ceux-ci seront renforcés et développés pour la recherche et la présélection des candidats en situation de handicap.

Les parties signataires estiment qu'il est important d'identifier et de solliciter les réseaux externes de partenaires pouvant apporter leur expertise en matière de connaissance du handicap.

## **PARTIE 8**

### **DISPOSITIONS FINALES**

## **Article 23**

### *Accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement*

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Article 24**

### *Suivi de l'accord*

La CPNCTHS examinera au cours de sa réunion plénière annuelle l'application du présent accord. Elle pourra faire appel à l'observatoire paritaire des industries chimiques.

## **Article 25**

### *Extension, dépôt et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Puteaux, le 10 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UIC ;  
CSP ;  
CSR ;  
FEBEA ;  
FIPEC ;  
FNICG ;  
FNIEEC.

### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;  
CFE-CGC chimie ;  
FCMTE CFTC.

Brochure n° 3348

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

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 27 DÉCEMBRE 2010  
DE LA CFTC BATIMAT À LA CONVENTION

NOR : ASET1151007M  
IDCC : 2666

Paris, le 27 décembre 2010.

*Le syndicat des salariés du BATIMAT BTP CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin,  
75010 Paris, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du  
travail et de l'emploi (DIRECCTE), 109, rue Montmartre, 75082 Paris Cedex 02.*

Monsieur le directeur,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous avons l'honneur de vous informer de notre adhésion à la convention collective des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (brochure n° 3348).

Veuillez agréer, monsieur le directeur, nos salutations distinguées.

*Le président.*



Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses**  
**ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,**  
**jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

---

AVENANT N° 2011-1 DU 24 MAI 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2011

NOR : ASET1151025M  
IDCC : 1536

Entre :

La FNB,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels, comportant une augmentation de 1,8 % sur l'ensemble de la grille, est établi comme suit (page annexée). Il est applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.

**Article 2**

Les parties conviennent de rouvrir la négociation lors de la commission sociale paritaire du 27 septembre 2011 pour constater les évolutions des prix à la consommation au cours du premier semestre et de l'augmentation annoncée du Smic au 1<sup>er</sup> juillet, afin d'en tirer éventuellement les conséquences sur l'évolution du salaire minimum conventionnel.

Fait à Paris, le 24 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

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

*(En euros.)*

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE
I	1	1 383
	2	1 397
	3	1 438
II	1	1 442
	2	1 474
	3	1 516
CQP	1	1 521
III	2	1 554
	3	1 596
CQP		1 621
IV	1	1 625
	2	1 689
	3	1 789
CQP		1 843
V	1	2 016
	2	2 256
	3	2 435
VI	1	2 879
	2	3 089
	3	3 484

Brochure n° 3351

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

AVENANT « SALAIRES » N° 11 DU 15 JUIN 2011

NOR : ASET1151019M  
IDCC : 2691

Entre :

La FNEPL,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CGE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B et 1-C à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat sont remplacées par les grilles du présent avenant avec pour date d'application leur date d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> septembre 2011.

Fait à Paris, le 15 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1-A

### Grille de salaires du personnel administratif et de service applicable à la date d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> septembre 2011

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 416	16 992	1 486	17 832	1 561	18 732
E2	1 469	17 628	1 542	18 504	1 622	19 464
E3	1 513	18 156	1 607	19 284	1 693	20 316
T1	1 594	19 128	1 678	20 136	1 760	21 120
T2	1 679	20 148	1 765	21 180	1 856	22 272
T3	1 793	21 516	1 883	22 596	1 979	23 748
C1	2 262	27 144	2 377	28 524	2 519	30 228
C2	2 800	33 600	2 943	35 316	3 101	37 212
C3	3 338	40 056	3 506	42 072	3 743	44 916

## ANNEXE 1-B

### **Grille de salaires du personnel d'éducation applicable à la date d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> septembre 2011**

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 408	16 896	1 469	17 628	1 542	18 504
E2	1 464	17 568	1 540	18 480	1 617	19 404
E3	1 509	18 108	1 601	19 212	1 693	20 316
T1	1 594	19 128	1 678	20 136	1 760	21 120
T2	1 679	20 148	1 765	21 180	1 856	22 272
T3	1 793	21 516	1 882	22 584	1 979	23 746
C1	2 262	27 144	2 377	28 524	2 514	30 168
C2	2 800	33 600	2 948	35 376	3 106	37 272

## ANNEXE 1-C

### Grille de salaires du personnel enseignant applicable à la date d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> septembre 2011

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 510	18 120	1 601	19 212	1 729	20 748
2. Secondaire 1 <sup>er</sup> cycle	1 518	18 216	1 611	19 332	1 739	20 868
3. Secondaire 2 <sup>e</sup> cycle	1 549	18 588	1 627	19 524	1 757	21 084
4. Bac + 1	1 549	18 588	1 627	19 524	1 757	21 084
5. Bac + 2 non diplômé- mant	1 636	19 632	1 683	20 196	1 770	21 240
6. Bac + 2 diplômé	1 729	20 748	1 790	21 480	1 887	22 644
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 855	22 260	1 933	23 196	2 028	24 336
8. Bac + 4 diplômé	1 970	23 640	2 047	24 564	2 150	25 800
9. Bac + 5 non diplômé- mant	1 970	23 640	2 047	24 564	2 150	25 800
10. Bac + 5 diplômé	2 489	29 868	2 693	32 316	2 902	34 824

Brochure n° 3221

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM  
(Centres pour la protection, l'amélioration  
et la conservation de l'habitat  
et associations pour la restauration immobilière)**

**ACCORD DU 22 MARS 2011  
RELATIF À LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**

NOR : ASET1150995M  
IDCC : 1278

Entre :

La FNC Pact,

D'une part, et

La CFTC ;

La FEC FO ;

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Contrat de professionnalisation*

Les dispositions de l'article 3 de l'avenant formation du 30 novembre 2006 relatives au financement des contrats de professionnalisation sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires du présent accord confient à la CPNEF le soin de fixer le forfait horaire de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation. »

**Article 2**

*Période de professionnalisation*

Les dispositions de l'article 4 de l'avenant formation du 30 novembre 2006 relatives au financement des périodes de professionnalisation sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires du présent avenant confient à la CPNEF le soin de fixer le forfait horaire de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre des périodes de professionnalisation. »

### **Article 3**

#### *Droit individuel à la formation*

Les dispositions de l'article 5 de l'avenant formation du 30 novembre 2006 relatives au financement des actions prioritaires de branche au titre du droit individuel à la formation sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes : les parties signataires du présent avenant confient à la CPNEF le soin de fixer les règles de prise en charge par l'OPCA des coûts liés à la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

### **Article 4**

#### *Date d'effet*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 22 mars 2011.

### **Article 5**

#### *Champ d'application et portée*

5.1. Les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent article, sauf dispositions plus favorables.

5.2. Le présent article vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des Pact et Arim. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

### **Article 6**

#### *Publicité*

Le présent texte est déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'à la direction des relations du travail pour extension.

Fait à Paris, le 22 mars 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3266

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS**

AVENANT N° 46 DU 22 FÉVRIER 2011  
MODIFIANT L'ARTICLE 4.1.3 RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI

NOR : ASET1151002M

IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FERC CGT ;

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En raison de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 40, qui modifie entre autres la grille des classifications, la référence aux catégories issues de l'ancienne grille pose problème.

L'article 4.1.3 est modifié comme suit :

« Article 4.1.3

*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 et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Contrat à durée indéterminée

Durée de la période d'essai :

– pour les catégories 3A et 3B, la période d'essai est de 3 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord entre les deux parties. La durée de la période d'essai renouvellement compris ne peut pas dépasser 6 mois ;

- pour les catégories 2A et 2B, la période d’essai est de 2 mois, éventuellement renouvelable une fois, après accord entre les deux parties. La durée de la période d’essai renouvellement compris ne peut pas dépasser 4 mois ;
- pour les catégories 1A et 1B, la période d’essai est de 1 mois ; éventuellement renouvelable une fois. La durée de la période d’essai renouvellement compris ne peut pas dépasser 2 mois.

Rupture de la période d’essai :

- pendant la période d’essai, hormis le cas de faute grave ou le cas de force majeure, chaque partie qui voudra rompre le contrat de travail devra respecter un préavis.
- à l’initiative de l’employeur (art. L. 1221-25 du code du travail), pour les contrats stipulant une période d’essai, le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

CATÉGORIES 3A ET 3B	CATÉGORIES 1A, 1B, 2A ET 2B
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 48 heures en deçà de 8 jours de présence ;</li> <li>– 20 jours calendaires entre 8 jours et 3 mois de présence ;</li> <li>– 1 mois, de date à date, après 3 mois de présence.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 48 heures en deçà de 8 jours de présence ;</li> <li>– 8 jours calendaires entre 8 jours et 1 mois de présence ;</li> <li>– 14 jours calendaires entre 1 mois et 3 mois de présence ;</li> <li>– 1 mois, de date à date, après 3 mois de présence</li> </ul>

- à l’initiative du salarié, le délai de prévenance est de :
  - 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours ;
  - 48 heures si la durée de présence du salarié est au moins de 8 jours.

#### Contrat à durée déterminée

La période d’essai est celle indiquée par la législation en vigueur (art. L. 1242-10 du code du travail).

Lorsque le contrat à durée déterminée se poursuit en contrat à durée indéterminée, se référer à l’article L. 1243-11 du code du travail.

#### Stage de fin d’étude

Lorsqu’à l’issue d’un stage d’études il y a embauche, se référer à l’article L. 1221-24 du code du travail. »

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant sa date d’extension.

Fait à Paris, le 22 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3266

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS**

AVENANT N° 47 DU 22 FÉVRIER 2011  
MODIFIANT L'AVENANT N° 2 DU 21 JANVIER 1993  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151003M  
IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT ;

La FEP CFDT ;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Modification de l'article 1<sup>er</sup> « Principe général » de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993.

L'article 1<sup>er</sup> « Principe général » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le personnel cadre et non cadre des organismes entrant dans le champ d'application de la convention collective des maisons d'étudiants, à savoir les personnes morales et les personnes physiques ayant la qualité d'employeur dans les foyers, maisons, résidences d'étudiants, à l'exclusion de ceux gérés par les organismes adhérant à la fédération nationale de la mutualité française et ceux gérés directement par les collectivités locales, bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

- incapacité ;
- invalidité ;
- décès ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint, telles que définies à l'article 2 du présent avenant.

Maintien des garanties au profit des salariés  
dont le contrat de travail est suspendu

Entraîne la suspension du droit à garantie et du financement correspondant la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations). »

## Article 2

### *Modification de l'article 2.1 « Incapacité »*

Le paragraphe « Point de départ de la garantie » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Point de départ de la garantie

Pour les salariés de plus de 6 mois d'ancienneté :

a) Dès la fin du maintien du salaire total ;

b) En cas d'épuisement des droits à mensualisation (c'est-à-dire du maintien de salaire par l'employeur, conformément à l'article 6.4 de la convention collective, IDCC : 1671) l'indemnisation, selon l'article 2 de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif au régime de prévoyance de la convention collective, IDCC : 1671, intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté :

A compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt, sous réserve que la durée de celui-ci soit supérieure à 15 jours. »

## Article 3

### *Modification de l'article 2.3 « Décès »*

Le paragraphe « Définition de la garantie » est remplacé par les dispositions suivantes :

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à :

- 150 % du salaire brut des 12 mois précédant l'évènement pour les salariés non cadres ;
- 240 % du salaire brut des 12 mois précédant l'évènement pour les salariés cadres.

Ce capital est majoré de 25 % du salaire par enfant à charge.

Sont considérés comme enfant à charge les enfants légitimes, reconnus ou adoptifs à la charge du salarié, au sens soit de la législation sur les allocations familiales, soit de l'article 196 du code général des impôts. Est également considéré comme étant à charge, l'enfant auquel le salarié sert

une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global.

En cas de décès du salarié, et si ce dernier n'a pas désigné de bénéficiaire particulier, le capital est versé :

- au conjoint non séparé de droit ou de fait, ou à défaut au partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, par parts égales, aux enfants du salarié légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, par parts égales, à ses petits-enfants ;
- à défaut, par parts égales, aux parents ou grands-parents du salarié, ou au survivant d'entre eux ;
- à défaut, aux héritiers du salarié.

La part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, directement aux enfants dès leur majorité ou à leurs représentants légaux ès qualités durant leur minorité.

#### **Article 4**

##### *Modification de la garantie « Invalidité permanente et absolue »*

L'article 2.3 « Décès », paragraphe « Invalidité permanente et absolue (IPA) », est modifié comme suit :

« L'invalidité permanente et absolue "IPA" (classement en 3<sup>e</sup> catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin conseil) est assimilée au décès et donne lieu au versement du capital par anticipation. »

#### **Article 5**

##### *Modification de la garantie « Double effet »*

L'article 2.3 « Décès », paragraphe « Double effet », est modifié comme suit :

« La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le conjoint ou le partenaire de Pacs ne doivent être ni mariés, ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs survenant au cours du même évènement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation "double effet" est égale au capital garanti sur la tête du salarié, à l'exclusion de la majoration pour décès accidentel. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de Pacs qui étaient précédemment à la charge du salarié au jour de son décès.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants légitimes, reconnus ou adoptifs à la charge du salarié au sens, soit de la législation sur les allocations familiales, soit de l'article 196 du code général des impôts. Est également considéré comme étant à charge l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global. »

## Article 6

### *Suppression des mentions relatives aux limitations d'âge*

L'article 2.1 « Incapacité », paragraphe « Durée de service des prestations », est modifié comme suit :

La clause « – survenance du 65<sup>e</sup> anniversaire » est supprimée.

L'article 2.2 « Invalidité », paragraphe « Définition de la garantie », est modifié comme suit :

La mention « (60 ans) » est supprimée.

L'article 2.5 « Rente de conjoint OCIRP » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Cette garantie a pour objet de faire bénéficier d'une rente temporaire le conjoint du salarié décédé.

Les partenaires liés par un Pacs sont considérés comme des conjoints survivants.

Le bénéfice des garanties de l'OCIRP est également ouvert aux couples concubins.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le ou la salarié(e) décédé(e).

De plus, il doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs à un tiers.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Niveau annuel de la rente : 10 % du salaire annuel brut du salarié.

Durée de service : la rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès du salarié et cesse, au plus tard, à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire ARRCO, y compris pour le concubin ou partenaire lié par un Pacs. »

L'article 2.6 « Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail », paragraphe « B. – Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion », est remplacé par les dispositions suivantes :

« La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

L'invalidité permanente et absolue (IPA) du salarié ou de l'ancien salarié, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, n'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou rupture du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul de prestations cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation, ou rupture du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garanties prévues s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue tant que le salarié bénéficie de prestations complémentaires au titre du présent régime et :

- pour l'incapacité de travail : jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail indemnisé par l'organisme assureur de l'adhérent,
- dans tous les cas, y compris en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par l'organisme assureur de l'adhérent, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse. »

## Article 7

Reconduction de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur.

L'article 5 « Institution gestionnaire » de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 est complété par les dispositions suivantes :

- « Est reconduite par l'avenant n° 47 du 22 février 2011 la désignation des organismes assureurs :
- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties prévues par l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 (décès, incapacité, invalidité à l'exclusion des garanties rente éducation et rente de conjoint), AG2R Prévoyance relève de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP), sise 61, rue Taitbout 75009 Paris ;
- OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, situé 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties rente éducation et rente de conjoint.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet de l'avenant n° 47 du 22 février 2011, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. »

## Article 8

*Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article 9

*Extension du présent avenant. – Publicité*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 22 février 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1560. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**  
**(Alpes-Maritimes)**  
**(27 juillet 1989)**

*(Bulletin officiel n° 1990-2 bis)*  
(Etendue par arrêté du 22 juin 1990,  
*Journal officiel* du 5 juillet 1990)

**ACCORD DU 31 MAI 2011**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**ET AUX TAUX GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1151014M  
IDCC : 1560

Entre :  
L'UIMM Côte-d'Azur,  
D'une part, et  
La CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> mai 2011*

Les signataires conviennent que la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est porté à 4,34 €, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011, pour la détermination du barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'annexe I de la convention collective des industries métallurgiques électriques et connexes des Alpes-Maritimes et servant d'assiette de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 49 de la convention collective susvisée.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les RMH des salariés classés aux coefficients 140 à 155 de la grille de classification de la métallurgie sont calculées indépendamment de la valeur du point et sont fixées comme suit pour une base de 151,67 heures :

- K 140 : 725,69 € ;
- K 145 : 725,85 € ;
- K 155 : 726,15 €.



Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

## **Article 2**

### *Taux garantis annuels à compter de l'année 2011*

Les signataires conviennent d'instituer à compter de 2011 un barème de taux garantis annuels (TGA), applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle brute en-dessous de laquelle ne pourra être rémunérée aucun salarié adulte travaillant normalement.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Ce barème est établi base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires s'il y a lieu.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de tous les éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour nuisances susceptibles d'être allouées dans le cadre des dispositions de l'article 46 de la convention collective, et dans le cas de travaux pénibles, dangereux et insalubres visés par l'accord national du 13 juillet 1983 ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification, les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats de l'entreprise n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

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

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

## **Article 3**

### *Dépôt*

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail .

Fait à Nice, le 31 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Barème des taux garantis à compter de l'année 2011

Base : 151,67 heures mensuelles (35 heures hebdomadaires).

(En euros.)

NIVEAU	K	OUVRIER ATAM
I	140	16 425
	145	16 425
	155	16 479
II	170	16 490
	180	16 548
	190	16 607
III	215	17 045
	225	17 800
	240	18 928
IV	255	19 917
	270	21 074
	285	22 219
V	305	23 648
	335	25 955
	365	28 276
	395	30 584

## ANNEXE II

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011

Base de calcul de la prime d'ancienneté : 35 heures.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 14,34 €.

#### *I. – Administratifs et techniciens*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	K	PRIME
I	1	140	725,69
	2	145	725,85
	3	155	726,15
II	1	170	737,80
	2	180	781,20
	3	190	824,60
III	1	215	933,10
	2	225	976,50
	3	240	1 041,60
IV	1	255	1 106,70
	2	270	1 171,80
	3	285	1 236,90
V	1	305	1 323,70
	2	335	1 453,90
	3	365	1 584,10
		395	1 714,30

#### *II. – Ouvriers*

(incluant la majoration de 5 %  
découlant de l'accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	K	PRIME
I	1	140	761,97
	2	145	762,14
	3	155	762,46

NIVEAU	ÉCHELON	K	PRIME
II	1	170	774,69
	3	190	865,83
III	1	215	979,76
	3	240	1 093,68
IV	1	255	1 162,04
	2	270	1 230,39
	3	285	1 298,75

*III. – Agents de maîtrise d’atelier*

(incluant la majoration de 7 %  
découlant de l’accord national du 30 janvier 1980)

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	K	PRIME
III	1	215	998,42
	3	240	1 114,51
IV	1	255	1 184,17
	3	285	1 323,48
V	1	305	1 416,36
	2	335	1 555,67
	3	365	1 694,99
		395	1 834,30

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Haute-Marne et Meuse)**  
**(1<sup>er</sup> octobre 1984)**  
(Etendue par arrêté du 27 juin 1985,  
*Journal officiel* du 5 juillet 1985)

ACCORD DU 24 MAI 2011  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES ANNUELLES  
POUR L'ANNÉE 2011  
NOR : ASET1151017M  
IDCC : 1315

Entre :  
La CIMC,  
D'une part, et  
La CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;  
La CFTC Haute-Marne et Meuse ;  
La CGT-FO Haute-Marne et Meuse,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Les rémunérations effectives garanties annuelles fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée, indépendamment du barème de rémunérations minimales hiérarchiques résultant des articles 208 et 208 *bis* de l'avenant « Mensuels » de la convention collective qui sert à la fois de garantie mensuelle de rémunération et de base de calcul pour les primes d'ancienneté.

Les rémunérations effectives garanties annuelles ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Ce barème fixe pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle en-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Bénéficient de la rémunération effective garantie annuelle les salariés relevant de l'avenant mensuel.

La rémunération effective garantie ne s'appliquera pas aux travailleurs à domicile.

## Modalités d'application du barème des rémunérations effectives garanties annuelles

Pour l'application des garanties de rémunérations effectives annuelles contenues dans le barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant les cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de Haute-Marne et Meuse ;
- des majorations prévues par les articles 214, 215 et 221 de l'avenant « Mensuels » précité pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des sommes correspondant à l'intéressement des salariés ou à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations sociales ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les barèmes ci-dessous fixant les garanties annuelles de rémunération correspondant à une durée mensuelle de travail effectif de 151,66 heures, ces valeurs, en cas de durée de travail effectif différente, seront adaptées proportionnellement à la durée de travail effectivement pratiqué.

De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de coefficient ;
- d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles et les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

S'agissant de rémunérations annuelles minimales, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant de la rémunération effective garantie annuelle applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

## Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties est fixé sur la base de 151,66 heures mensuelles pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Le calcul des rémunérations effectives garanties applicables à partir de l'année 2011 se fera sur les bases suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION effective garantie annuelle
I	1	140	16 570
	2	145	16 650
	3	155	16 700
II	1	170	16 870
	2	180	16 900
	3	190	17 115
III	1	215	17 375
	2	225	17 530
	3	240	18 635
IV	1	255	19 250
	2	270	19 900
	3	285	20 980
V	1	305	23 120
	2	335	25 170
	3	365	26 970
	3	395	29 230

### Article 3

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Saint-Dizier, le 24 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Haute-Marne et Meuse)**  
**(1<sup>er</sup> octobre 1984)**  
(Etendue par arrêté du 27 juin 1985,  
*Journal officiel* du 5 juillet 1985)

**ACCORD DU 24 MAI 2011**  
**RELATIF À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2011**  
NOR : ASET1151018M  
IDCC : 1315

Entre :  
La CIMC,  
D'une part, et  
La CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;  
La CFTC Haute-Marne et Meuse ;  
La CGT-FO Haute-Marne et Meuse,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée.

**Article 2**

La valeur du point servant à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques est fixée, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, à 4,90 € au 1<sup>er</sup> juillet 2011.

La valeur du point étant fixée pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, les RMH devront être adaptées à l'horaire de travail effectif, et de ce fait subir des majorations ou minorations en cas d'horaires différents.

**Article 3**

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2011.



Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise d'atelier, cette majoration est portée à 7 %.

#### **Article 4**

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Saint-Dizier, le 24 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1369. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**  
**(Loire-Atlantique)**  
**(29 avril 1985)**

*(Bulletin officiel n°1986-50 bis)*  
(Etendue par arrêté du 29 mai 1987,  
*Journal officiel* du 5 juillet 1987)

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 28 OCTOBRE 2010**  
**DE LA CFDT MÉTALLURGIE PAYS DE LA LOIRE À LA CONVENTION**

NOR : ASET1151006M  
IDCC : 1369

Nantes, le 28 octobre 2010.

*L'UMM CFDT Pays de la Loire, 9, place de la Gare-de-l'Etat, case postale n° 9, 44276 Nantes  
Cedex 2, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-  
Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Mesdames, messieurs,

Nous vous informons par la présente que les syndicats CFDT de la métallurgie de Nantes et région et Saint-Nazaire et région ont, le 28 octobre 2010, mandaté l'union mines métaux CFDT Pays de la Loire afin d'adhérer à la convention collective « Métallurgie (industrie) Loire-Atlantique IDCC : 1369 »

Convention collective du 29 avril 1985 étendue par arrêté du 29 mai 1987, *Journal officiel* du 5 juillet 1987.

Nous vous prions d'agréer, mesdames, messieurs, l'expression de notre considération distinguée.

*Le secrétaire général.*

**Convention collective**

**IDCC : 1813. – INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX  
(Région de Maubeuge)  
(8 juillet 1994)**

*(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)*  
(Etendue par arrêté du 19 janvier 1995,  
*Journal officiel* du 28 janvier 1995)

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 MARS 2010  
DE LA CFTC À LA CONVENTION**

NOR : ASET1151005M  
IDCC : 1813

Maubeuge, le 12 mars 2010.

*L'UIMM Sambre-Avesnois et la confédération française des travailleurs chrétiens à la direction  
générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris  
Cedex 15.*

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, la confédération française des travailleurs chrétiens (ci-après dénommée CFTC) a déclaré son adhésion à la convention collective des industries de la transformation des métaux de Maubeuge conclue le 8 juillet 1994.

Du fait de son adhésion, la CFTC reconnaît dans sa totalité les dispositions de la convention collective du 8 juillet 1994 ainsi que ses annexes.

Les présents signataires de la CFTC déclarent avoir pouvoir pour adhérer à la convention collective du 8 juillet 1994.

*(Suivent les signatures.)*

Brochure n° 3113

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2089. – INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

AVENANT N° 3 DU 23 FÉVRIER 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE  
NOR : ASET1150999M  
IDCC : 2089

Entre :  
L'UIPP ;  
L'UFC ;  
Le SFPPB,

D'une part, et  
La fédération BATIMAT-TP CFTC ;  
La FG CGT-FO ;  
La FIBOPA CFE-CGC,

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités française, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d) Fabrication de :
  - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
  - panneaux de particules replaqués de bois ;
  - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
  - panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

## **Article 2**

L'article 7 « Dispositions financières » de l'accord du 24 novembre 2004 est ainsi modifié :

### **« Article 7**

#### *Dispositions financières*

Les entreprises définies dans le champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> doivent verser auprès de l'OPCA de branche les contributions suivantes destinées au financement des actions définies de l'article 2 à l'article 6.

##### **7.1. Entreprises de 20 salariés et plus**

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA de branche au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du nouveau code du travail.

La contribution de 0,50 % ci-dessus définie pourra permettre le financement du tutorat ainsi que du fonctionnement et des actions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

##### **7.2. Entreprises de 10 à 19 salariés**

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA de branche au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du nouveau code du travail.

La contribution de 0,15 % ci-dessus définie pourra permettre le financement du tutorat ainsi que du fonctionnement et des actions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

##### **7.3. Entreprises de moins de 10 salariés**

Les entreprises devront effectuer un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA de branche au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du nouveau code du travail.

La contribution de 0,15 % ci-dessus définie pourra permettre le financement du tutorat ainsi que du fonctionnement et des actions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

##### **7.4. Date de versement**

Les entreprises seront tenues de verser à l'OPCA de branche les contributions visées à l'article ci-dessus avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

##### **7.5. Financement des contrats et périodes de professionnalisation**

L'OPCA de la branche prend en charge les actions d'évaluation et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des forfaits horaires suivants.

Le forfait horaire de base maximum est fixé à 9,15 €.

Ce forfait horaire peut néanmoins être augmenté pour des formations spécifiques définies par la CPNE de l'industrie des panneaux à base de bois. »

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature. Il s'appliquera aux contributions dues à compter du 28 février 2011.

Les parties conviennent de faire un bilan après 1 an d'application, des dispositions du présent avenant, afin d'examiner ses modalités d'application et convenir le cas échéant de sa pérennisation ou d'éventuelles modifications.

Elles conviennent en tout état de cause de se rencontrer en cas de difficulté d'application.

### **Article 4**

#### *Dépôt. – Adhésion*

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent avenant auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues par le code du travail.

### **Article 5**

#### *Extension*

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions du code du travail.

La copie du récépissé de dépôt sera adressée à l'ensemble des organisations signataires du présent avenant.

### **Article 6**

#### *Clause de sauvegarde*

Le présent avenant annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent avenant ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence sur le présent avenant postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

### **Article 7**

#### *Dénonciation, révision*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 23 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3302

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2147. – ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU**  
**ET D'ASSAINISSEMENT**

AVENANT N° 2 DU 20 MAI 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1151001M  
IDCC : 2147

Entre :

La FP2E ;

La FDEL,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CGT-FO ;

La CFDT Interco,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Période de professionnalisation*

L'article 4 de l'accord de branche sur la formation professionnelle en date du 14 janvier 2005, modifié par l'avenant n° 1 du 28 janvier 2010, est abrogé et remplacé par les alinéas suivants :

« Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, la période de professionnalisation a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. A cet effet, elle peut comprendre des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont prioritairement les salariés de niveau de qualification 5 et infra et/ou les personnes dont l'emploi est impacté par la mise en œuvre de nouvelles technologies ou de nouvelles organisations du travail, notamment les publics identifiés par l'observatoire des métiers comme relevant d'emplois en décroissance.

Les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont également :

- les salariés ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus, avec au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;

- les salariés dont l'inaptitude physique a été reconnue par la médecine du travail et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste.

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à 70 heures. Le taux de prise en charge pour les personnes éligibles à ces périodes de professionnalisation est fixé à 35 € hors taxes par heure de formation. »

## **Article 2**

### *Le développement du tutorat*

Il est ajouté après le 5<sup>e</sup> alinéa de l'article 9 de l'accord de branche sur la formation professionnelle en date du 14 janvier 2005 un alinéa ainsi rédigé :

« A ce titre, une partie des fonds disponibles de la branche au titre du 0,5 % (0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés) est réservé à l'exercice de la fonction tutorale des tuteurs de salariés en formation dans le cadre de contrats ou de périodes de professionnalisation. »

## **Article 3**

### *Dispositions financières*

L'article 10 de l'accord de branche sur la formation professionnelle en date du 14 janvier 2005 est abrogé et remplacé par les alinéas suivants :

« Après déduction de la quote-part affectée au financement de l'observatoire des métiers et des qualifications instauré à l'article 11 du présent accord et des prélèvements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) sur la contribution de chaque entreprise de la branche, les parties conviennent de répartir les fonds disponibles du 0,5 % (0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés) en fonction des priorités suivantes :

- entre 40 % et 70 % de ces fonds sont destinés au financement des DIF, des VAE, des périodes de professionnalisation et de l'exercice de la fonction tutorale associée à ces périodes de professionnalisation ;
- entre 35 % et 70 % de ces fonds sont destinés au financement des contrats de professionnalisation et de l'exercice de la fonction tutorale associée.

Un financement peut également être alloué aux CFA conventionnés par l'Etat ou les régions. Les modalités de versement de cette contribution aux CFA sont les suivantes :

- la commission sociale paritaire détermine avant le 30 juin la somme allouée aux CFA, celle-ci ne pouvant dépasser 25 % des fonds disponibles au niveau de chaque opérateur de gestion et un montant total par entreprise égal à 3 000 € fois le nombre d'apprentis de cette entreprise présents au 31 décembre de l'année précédente ;
- sur proposition des entreprises adhérentes et après avis de la commission de la formation, la commission sociale paritaire approuve la liste des CFA bénéficiaires et le montant qui leur est affecté.

Les opérateurs de gestion de la branche présenteront à la commission sociale paritaire en juin et septembre de chaque année les indicateurs budgétaires relatifs à ces trois enveloppes. La commission sociale paritaire procédera, s'il y a lieu, en fonction du réalisé et du disponible, aux ajustements nécessaires. »

## **Article 4**

### *Information des organisations syndicales*

A l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée à l'initiative de la FP2E en recommandé avec avis de réception à toutes les organisations syndicales.



## **Article 5**

### *Extension et prise d'effet du présent avenant*

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail, au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 20 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL  
(Centres sociaux et socioculturels,  
associations d'accueil de jeunes enfants,  
associations de développement social local)**

**AVENANT N° 3-11 DU 24 JUIN 2011  
RELATIF À LA PRÉVENTION SANTÉ AU TRAVAIL**

NOR : ASET1151010M  
IDCC : 1261

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer l'importance de la prévention des risques professionnels, des risques psychosociaux et de l'amélioration de la santé au travail et entendent en faire une priorité d'action de la branche pour ces prochaines années.

A ce titre, les partenaires sociaux témoignent par la conclusion du présent accord de leur volonté commune d'engager pour l'ensemble des acteurs de la branche professionnelle un plan pluriannuel en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler à ce stade que la protection de la santé physique et mentale au travail des salariés est l'affaire de tous :

- employeur à qui il revient la responsabilité en premier chef de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale au travail des salariés ;
- mais également au salarié à qui il incombe conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, de prendre soin de sa santé et de celles des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou de leurs omissions au travail.

Aussi, les partenaires sociaux affirment la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui associent employeur, encadrement, instances représentatives des personnels et l'ensemble du personnel. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité des situations de travail et justifient donc une approche complémentaire au niveau de la branche et des entreprises.

Les objectifs recherchés à travers cet accord sont de permettre la diminution des coûts de la protection sociale via une politique volontariste de prévention des risques professionnels et de développement d'une politique de santé au travail constituant un facteur de performance. Les dispositifs mis en œuvre doivent concourir à l'amélioration de la qualité du service rendu, à accroître l'attractivité des emplois du secteur, la fidélisation des salariés et à valoriser l'image des entreprises du secteur.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale du 31 juillet 2010.

Les organisations syndicales signataires s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent accord.

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

### RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC NATIONAL DE BRANCHE SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

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

##### *Objet*

Les parties s'entendent sur la nécessité au préalable d'identifier et analyser les risques pour la sécurité et la santé des salariés.

#### Article 2

##### *Méthode et contenu*

Aussi et afin de permettre la définition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail, il sera établi tous les 4 ans un bilan relatif à la santé au travail des salariés et d'évaluation des mesures de prévention des risques professionnels.

Ce bilan sera réalisé par l'observatoire de la branche à partir d'un panel constitué paritairement et représentatif des établissements de la branche. Pour ce faire, la branche dispose de lieux ressources susceptibles de lui fournir les informations nécessaires :

- la commission de prévoyance ;
- la note de cadrage élaborée par l'observatoire ;
- l'étude documentaire réalisée par CIDES sur la santé des salariés de la branche en 2009 ;
- les différentes études de terrain qui seraient menées notamment par le CIDES et l'ARACT ;
- le cas échéant d'enquêtes spécifiques demandées par la CPNN.

Ce bilan pourra comprendre notamment les indicateurs suivants :

- une pyramide des âges des professionnels par emploi repère ;
- ancienneté des professionnels dans les entreprises, dans la branche ;
- éléments relatifs à la mobilité des salariés par emploi repère (démission, mutation...) ;
- formation professionnelle, type de formation, objectif des formations par emploi repère ;
- recensement des arrêts maladies par emploi repère et type (courte durée, longue durée) ;
- recensement des accidents du travail par emploi repère précisant leurs causes, nombre, avec arrêt, sans arrêt ;
- recensement des maladies professionnelles par emploi repère précisant leur nombre ; catégorie (tableau des maladies professionnelles) ;
- recensement des inaptitudes d'origine professionnelle par emploi repère précisant leurs causes et nombre ;
- recensement des situations professionnelles susceptibles de générer des risques : physiques, biologiques, chimiques, psychosociaux dont le stress au travail ;
- le type de structure et leur environnement.

Ces indicateurs seront amenés à évoluer en fonction des analyses effectuées par les partenaires sociaux.

Le premier bilan d'état des lieux sera établi au plus tard 1 an après l'extension du présent accord.

A partir de ce travail, il appartiendra aux organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs réunis au sein de la commission nationale paritaire de prévoyance et santé au travail telle que définie par la convention collective de définir paritairement et dans le cadre de programmes

quadriennaux les grandes orientations et les priorités d'action en matière de prévention des risques professionnels, et de les proposer à validation de la CPNN.

## TITRE II

### **PRÉVENIR ET RÉDUIRE LES RISQUES PROFESSIONNELS AU NIVEAU NATIONAL ET LOCAL : MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION PRIORITAIRE**

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

##### *Au niveau national*

#### 1.1. Etablissement d'un plan d'action de prévention

##### 1.1.1. Objet, méthode et contenu

Un plan quadriennal d'actions de prévention prioritaires sera établi au niveau de la branche au regard de l'analyse du diagnostic national de branche sur la santé au travail.

Dans ce plan quadriennal seront développées des actions (campagne nationale d'information, programme de formation) contribuant à prévenir et réduire les risques physiques tels que troubles musculo-squelettiques (TMS) (des investissements dans le matériel adapté pourront être effectués au regard des préconisations de la médecine du travail) et les risques psychosociaux dont le stress au travail tels qu'ils sont définis dans l'accord USGERES du 31 juillet 2010.

A titre d'exemple, les partenaires sociaux pourront considérer l'opportunité d'instaurer l'obligation d'une visite annuelle auprès de la médecine du travail au niveau de la branche pour les métiers qui le cas échéant présenteraient des risques spécifiques. La liste des éventuels métiers à risque pourra être définie dans le plan quadriennal.

Ce plan d'action sera élaboré par la commission nationale paritaire de suivi du régime de prévoyance et santé au travail.

##### 1.1.2. Mise en œuvre du plan d'action

Pour la mise en œuvre des différentes actions décidées dans le cadre du plan d'action quadriennal, toute forme de financement devra être recherchée, notamment par la négociation de conventions d'objectifs avec des partenaires institutionnels tels que la CNAM ou l'ANACT.

#### 1.2. Suivi des actions de prévention

La commission nationale paritaire de suivi du régime de prévoyance et santé au travail procédera à une évaluation annuelle de la mise en œuvre des orientations et les priorités d'actions ainsi fixées.

#### **Article 2**

##### *Au niveau local*

L'employeur a la responsabilité de définir une politique de prévention des risques professionnels permettant de préserver la santé des salariés conformément aux dispositions légales.

Ces risques sont identifiés *a priori* et ils doivent figurer, conformément au décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, sur le document unique d'évaluation des risques, qui doit être à la disposition de l'ensemble du personnel.

Des accords locaux d'amélioration des conditions de travail (ALACT) pourront être négociés dans les établissements afin de tenir compte des situations réelles de travail.

La définition des objectifs et des actions d'amélioration de la santé au travail pourront s'appuyer sur l'analyse du bilan annuel de la santé au travail dans l'entreprise, sur l'analyse du document unique obligatoire, sur les comptes rendus des réunions de droit d'expression des salariés, et lorsque l'entreprise est dotée d'instance sur le bilan de l'activité du CHSCT ou de l'instance des délégués du personnel.

En termes de méthode, il est recommandé d'impliquer la médecine du travail et de rechercher des partenariats notamment avec les services des ARACT et des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

### TITRE III

## **FACILITER L'APPROPRIATION DE LA DÉMARCHE PRÉVENTION DES RISQUES PAR LES ACTEURS**

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

#### *Au niveau national*

##### 1.1. Actions de sensibilisation

##### 1.1.1. Séminaires « Prévention »

Les partenaires sociaux ont souhaité depuis 2010 la mise en place d'actions de sensibilisation par l'organisation de séminaires réguliers déployés sur le territoire afin d'accompagner les différents acteurs dans une démarche de prévention active des risques professionnels.

A cet effet, les partenaires sociaux appuient et s'associent aux initiatives mises en œuvre par CIDES-CHORUM et invitent les acteurs de la branche à y participer.

Les partenaires sociaux encouragent la mise en place de ces séminaires pour les années à venir.

##### 1.1.2. Elaboration et diffusion d'outils pratiques

En 2010, les partenaires sociaux afin de faciliter le développement de démarches de prévention dans les associations de la branche des acteurs du lien social et familial ont souhaité concevoir des outils adaptés aux spécificités de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux ont engagé un travail d'élaboration de fiches pratiques consacrées à la prévention des risques professionnels. Ces fiches pratiques seront diffusées aux employeurs et aux représentants des instances représentatives du personnel au sein des entreprises courant 2011.

Le concours financier du FACT a été sollicité afin de permettre la réalisation de ce projet.

##### 1.2. Développement d'actions de formation

Afin de qualifier et professionnaliser les salariés et employeurs de la branche sur la question de la prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux entendent impulser et développer la mise en œuvre des actions de formation dédiées à cette question.

Des fonds spécifiques permettant la prise en charge de ces actions seront affectés par la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF).

### **Article 2**

#### *Au niveau local*

Conformément à l'accord USGERES, les partenaires sociaux souhaitent faciliter la mise en place au sein des entreprises de la branche des instances de concertation paritaire chargée des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Ces instances de concertation paritaire chargées des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail sont obligatoirement consultées sur le contrat passé entre l'employeur et le service de santé au travail. Elles sont également consultées sur l'évaluation *a priori* des risques professionnels et associées à toutes démarches et actions relatives aux questions d'hygiène de sécurité et conditions de travail.

## 2.1. Dans les entreprises de plus de 10 équivalents temps plein (ETP)

Dans les établissements de plus de 50 salariés (ETP), le CHCST remplit cette mission conformément aux dispositions légales.

Dans les établissements de moins de 50 salariés (ETP), les délégués du personnel remplissent cette mission.

Les délégués du personnel bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de cette mission. Cette formation est d'une durée de 3 jours maximum par mandat, prise en charge par l'employeur. Elle a lieu sur le temps de travail et est payée comme telle. Le temps de formation n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation mais est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

## 2.2. Dans les entreprises de moins de 10 équivalents temps plein (ETP)

Dans les entreprises de moins de 10 équivalents temps plein où un représentant du personnel a été élu, le délégué du personnel assure cette mission.

Dans les entreprises de moins de 10 équivalents temps plein où aucun représentant du personnel n'a été élu est créée une instance de concertation sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Cette instance devra être mise en place dans un délai de 6 mois à compter de la parution au *Journal officiel* l'arrêté d'extension du présent accord.

Cette instance qui devra se réunir à l'initiative de l'employeur quatre fois par an est composée de :

- l'employeur ou de son représentant ;
- d'un salarié chargé des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail élu à la majorité des salariés de l'entreprise tous les 4 ans par vote à bulletin secret. En cas de vacance définitive, des élections devront être organisées dans les meilleurs délais pour la durée restante du mandat. Cette mission est exercée pendant le temps de travail du salarié dans la limite de 10 heures par an, hors les temps de réunion de l'instance de concertation. Toute sanction disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié en raison de l'exercice de ces missions durant le temps dévolu par le présent protocole sera considérée comme abusive.

### Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 24 juin 2011.

Suivent les organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

SNAEC SO.

### **Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;

USPAOC CGT ;

FSS CFTC ;

FNAS CGT-FO ;

FFSAS CFE-CGC.

Brochure n° 3218

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL  
(Centres sociaux et socioculturels,  
associations d'accueil de jeunes enfants,  
associations de développement social local)**

**AVENANT N° 4-11 DU 24 JUIN 2011**

**RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1151011M

IDCC : 1261

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites modifie les droits des assurés en matière de retraite, elle repousse notamment de 2 ans l'âge de départ dans les conditions reprises ci-après :

- un âge de départ en retraite relevé progressivement de 4 mois par an pour les personnes nées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1951 pour atteindre 62 ans en 2015 (recul entre 4 et 24 mois pour celles nées entre le 1<sup>er</sup> juillet 1951 et le 1<sup>er</sup> janvier 1956) ;
- un report de 65 à 67 ans et selon les mêmes modalités, pour pouvoir bénéficier de la retraite à taux plein.

Cette loi est d'application immédiate et générale, elle crée des charges supplémentaires pour les régimes de prévoyance pour tous les contrats et pour tous les arrêts de travail.

Le présent avenant, définit les modalités de financement des engagements des organismes assureurs au titre de l'ensemble des contrats liés au présent régime de prévoyance conclus à la date de la réforme comme de ceux qui le seront postérieurement.

Ainsi il précise :

- les nouveaux taux de cotisation correspondant à la prise en charge des arrêts survenant à partir de la prise d'effet de la loi, soit à compter du 10 novembre 2010 ;
- les modalités de financement de la prolongation de l'indemnisation des sinistres en cours à la prise d'effet de la loi ;
- les conséquences en cas de dénonciation de l'accord.

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

*Modification du chapitre XIII de la convention collective*

Les dispositions du présent article annulent et remplacent les articles 3.1 et 3.2 du chapitre XIII « Prévoyance » de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

### « Article 3.1

#### *Cotisation finançant les engagements des organismes assureurs au titre des arrêts survenant à partir du 10 novembre 2010*

Les taux de cotisation exprimés en pourcentage du salaire brut sont portés à :

- salariés non cadres : 0,94 % TA / 1,56 % TB ;
- salariés cadres : 1,65 % TA / 2,63 % TB.

### Article 3.2

#### *Cotisation additionnelle finançant la prolongation des engagements des organismes assureurs au titre des arrêts en cours au 9 novembre 2010*

Conformément à l'article 26 de la loi n° 2010-1330, les provisions mathématiques supplémentaires mises à la charge des organismes assureurs pour les contrats en portefeuille prenant effet au plus tard au 9 novembre 2010 peuvent faire l'objet d'un étalement.

Dans le cadre du présent régime, la cotisation afférente à ce surcoût donnera lieu à un étalement sur 4 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et est fixée à :

- salariés non cadres : 0,08 % TA / 0,12 % TB ;
- salariés cadres : 0,14 % TA / 0,22 % TB.

### Article 3.3

#### *Cotisation totale*

Les cotisations fixées ci-après reprennent les engagements définis ci-avant pour les sinistres en cours et les sinistres futurs :

#### Cotisations du régime des non-cadres

##### *Tranche A*

(En pourcentage.)

GARANTIE	COTISATION PÉRENNE		COTISATION du 1 <sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2015		TOTAL
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	
Décès	0,225	0,075	-	-	0,30
Rente éducation	0,075	0,025	-	-	0,10
Maintien de salaire	0,07	-	-	-	0,07
Incapacité temporaire de travail	-	0,16	-	-	0,16
Invalidité/IPP	0,214	0,096	0,045	0,035	0,39
Total	0,584	0,356	0,045	0,035	1,02

##### *Tranche B*

(En pourcentage.)

GARANTIE	COTISATION PÉRENNE		COTISATION du 1 <sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2015		TOTAL
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	
Décès	0,225	0,075	-	-	0,30
Rente éducation	0,075	0,025	-	-	0,10



GARANTIE	COTISATION PÉRENNE		COTISATION du 1 <sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2015		TOTAL
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	
Maintien de salaire	0,14	-	-	-	0,14
Incapacité temporaire de travail	-	0,32	-	-	0,32
Invalidité/IPP	0,527	0,173	0,07	0,05	0,82
Total	0,967	0,593	0,07	0,05	1,68

### Cotisations du régime des cadres

#### *Tranche A*

(En pourcentage.)

GARANTIE	COTISATION PÉRENNE		COTISATION du 1 <sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2015		TOTAL
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	
Décès	0,71	-	-	-	0,71
Rente éducation	0,10	-	-	-	0,10
Maintien de salaire	0,33	-	-	-	0,33
Incapacité temporaire de travail	0,20	-	-	-	0,20
Invalidité/IPP	0,31	-	0,14	-	0,45
Total	1,65	-	0,14	-	1,79

#### *Tranche B*

(En pourcentage.)

GARANTIE	COTISATION PÉRENNE		COTISATION du 1 <sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2015		TOTAL
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	
Décès	0,355	0,355	-	-	0,71
Rente éducation	0,05	0,05	-	-	0,10
Maintien de salaire	0,53	-	-	-	0,53
Incapacité temporaire de travail	0,59	-	-	-	0,59
Invalidité/IPP	0,39	0,31	0,12	0,10	0,92
Total	1,915	0,715	0,12	0,10	2,85

### Article 3.4

#### *Dénonciation de l'accord*

En cas de dénonciation du régime de prévoyance avant le règlement total de la cotisation additionnelle visée à l'article 3.2 du présent avenant, une indemnité de résiliation est due dont le montant est égal à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer, permettant de

couvrir intégralement les engagements relatifs à la poursuite des prestations incapacité temporaire de travail et invalidité/incapacité permanente professionnelle et au maintien de la garantie décès, et le montant des provisions techniques effectivement constituées au jour de la dénonciation et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de dénonciation. »

## **Article 2**

### *Extension et entrée en vigueur*

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

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent avenant dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 24 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNAECESO.

#### **Syndicat de salariés :**

FNSS CFDT ;

FFSAS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

FNAS CGT-FO ;

USPAOC CGT.

**Accord professionnel**  
**SPECTACLES VIVANTS**

---

ACCORD DU 8 MARS 2011  
RELATIF AUX PLAFONDS CONGÉS  
NOR : ASET1151020M

Conformément à la réglementation de la caisse des congés spectacles et afin de maintenir l'harmonisation des plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité concernées, les organisations signataires s'accordent pour une augmentation de 1,7 % pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012.

Les plafonds applicables seront donc les suivants :

- artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier et artiste de cirque : 217 € ;
- metteur en scène : 217 € ;
- maître de ballet et présentateur : 217 € ;
- artiste lyrique, de music-hall, de revues : 287 € ;
- musicien : 428 € ;
- chef d'orchestre, concertiste soliste : 859 €.

Fait à Paris, le 8 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SNES ;  
SYNDEAC ;  
SNDTP ;  
SNSP ;  
SYNOLYR ;  
PRODISS ;  
CSCAD ;  
PROFEDIM ;  
SNC.

**Syndicats de salariés :**

SNM FO ;  
FASAP ;  
SNLA ;  
SNAPS CFE-CGC ;  
F3C CFDT ;  
SNCA FO.

Brochure n° 3049

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORTS**  
**ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

---

ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2010  
RELATIF À LA MISE EN CONFORMITÉ DE L'AVENANT « CADRES »  
DU 11 OCTOBRE 1989

NOR : ASET1151033M  
IDCC : 1557

En raison d'une actualité soutenue en matière législative et réglementaire, de nombreuses dispositions de la convention collective sont désormais invalides.

Afin que le texte conventionnel joue pleinement son rôle d'information de la réglementation applicable auprès des salariés comme des employeurs du commerce des articles de sport et équipements de loisirs, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité opérer une mise en conformité des textes avec les dernières réformes législatives et réglementaires.

Les signataires ont ainsi décidé ce qui suit :

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

*Modification de l'article 4 « Période d'essai »*

Les dispositions de l'article 4 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de 4 mois.

Cette durée pourra être prolongée par l'employeur avec l'accord du salarié, sans que la durée totale de la période d'essai puisse excéder 6 mois.

Toute modification dans la fonction, entraînant une modification d'appointement ou de classification, fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans motif ni indemnité, en respectant le cas échéant les délais de prévenance prévus par la loi. »

**Article 2**

*Modification de l'article 10 « Indemnité de licenciement »*

Les dispositions de l'article 10 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Sauf en cas de faute grave, il sera alloué aux salariés licenciés ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise une indemnité de licenciement tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et dont le montant est fixé à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Tout cadre licencié âgé de 50 ans et plus et ayant au moins 20 ans d'ancienneté continue en qualité de cadre verra son indemnité de licenciement portée au plafond de 8 fois ce salaire. »

### **Article 3**

#### *Modification de l'article 11 « Retraite »*

Les dispositions de l'article 11 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

##### **« 1. Départ en retraite**

Le cadre qui désire prendre sa retraite devra prévenir son employeur 3 mois avant la date à laquelle il mettra fin à son contrat de travail.

Il percevra une allocation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et déterminée comme suit :

- 1 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

##### **2. Mise à la retraite**

Sous réserve de la dérogation prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail, la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 65 ans sous réserve des dispositions suivantes :

Trois mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois suivant la demande écrite ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée au paragraphe précédent, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié concerné l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans.

La même procédure est applicable les 4 années suivantes.

Les salariés mis à la retraite percevront une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement. »

### **Article 4**

#### *Date d'application*

Le présent avenant s'appliquera le lendemain de son dépôt.

### **Article 5**

#### *Publicité et extension*

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 28 septembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FPS ;  
DICA.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC.

Brochure n° 3049

**Convention collective nationale**

IDCC : 1557. – **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORTS  
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

AVENANT DU 28 SEPTEMBRE 2010  
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1151031M

IDCC : 1557

En raison d'une actualité soutenue en matière législative et réglementaire, de nombreuses dispositions de la convention collective sont désormais invalides.

Afin que le texte conventionnel joue pleinement son rôle d'information de la réglementation applicable auprès des salariés comme des entreprises du commerce des articles de sport et équipements de loisirs, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité opérer une mise en conformité des textes avec les dernières réformes législatives et réglementaires.

Les signataires ont ainsi décidé ce qui suit :

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

*Modification de l'article 36 « Engagement et période d'essai »*

1. Les dispositions du 3<sup>e</sup> paragraphe de l'article 36 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La durée maximale de la période d'essai est de :

– 2 mois pour les employés ;

– 3 mois pour les agents de maîtrise.

Quelle que soit la durée de la période d'essai initiale, elle ne peut pas être renouvelée. »

2. Les dispositions du 4<sup>e</sup> paragraphe de l'article 36 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans motif ni indemnité, en respectant le cas échéant les délais de prévenance prévus par la loi. »

## **Article 2**

### *Modification de l'article 43 « Heures supplémentaires »*

Les dispositions de l'article 43 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 43

##### *Heures supplémentaires*

#### 1. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale de travail, après information du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Elles donneront lieu :

- soit à une majoration de salaire fixée comme suit :
  - 25 % pour les 8 premières heures ;
  - 50 % pour les heures suivantes ;
- soit à un repos compensateur fixé comme suit :
  - 125 % pour les 8 premières heures ;
  - 150 % pour les heures suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration pourra être remplacé en tout ou partie par un repos.

#### 2. Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires pourront être effectuées au-delà d'un contingent annuel de 130 heures après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

L'utilisation du contingent ne peut avoir pour résultat de porter la durée hebdomadaire totale du travail au-dessus de 46 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés, lors de leur plus proche réunion mensuelle, du recours fait aux heures supplémentaires ; les motifs de ce recours sont donnés par la direction et les représentants du personnel font connaître leurs observations.

Dans tous les cas, la direction ne pourra faire effectuer plus de 20 heures supplémentaires à un même salarié avant cette consultation.

#### 3. Contrepartie obligatoire en repos

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale :

- à 50 % de ces heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés ou moins ;
- à 100 % de ces heures supplémentaires pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures. Elle est prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit. »

## **Article 3**

### *Modification de l'article 44 « Durée des congés annuels »*

Les dispositions de l'article 44 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Au 4<sup>e</sup> alinéa, les termes « les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail » sont remplacés par « les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail ».



## Article 4

*Modification de l'article 57 « Service national »*

Les dispositions de l'article 57 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

## « Article 57

## Appel de préparation à la défense

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

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

## Article 5

*Modification de l'article 59 « Durée du travail »*

Les dispositions du 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 59 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les jeunes travailleurs ou apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine ».

## Article 6

*Modification de l'article 67 « Maladie »*

Les dispositions du 3<sup>e</sup> point de l'article 67, intitulé « Indemnité complémentaire », sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

### « 3. Indemnité complémentaire

Le salarié absent pour maladie, lorsqu'il touchera des indemnités journalières au titre de l'assurance maladie, et sous réserve de comptabiliser 1 an d'ancienneté, percevra, après l'observation d'un délai de carence de 7 jours, une indemnité complémentaire calculée de façon à ce qu'il reçoive :

- après 1 an de présence : 30 jours à 90 % ;  
30 jours à 66 % ;
- après 5 ans de présence : 30 jours à 100 % ;  
30 jours à 75 % ;
- après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % ;  
40 jours à 66 % ;
- après 8 ans de présence : 30 jours à 100 % ;  
10 jours à 90 % ;  
30 jours à 75 % ;  
10 jours à 66 % ;
- après 10 ans de présence : 60 jours à 100 % ;  
30 jours à 75 % ;
- après 15 ans de présence : 90 jours à 100 % ;
- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % ;  
60 jours à 66 % ;
- après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % ;  
70 jours à 66 % ;
- après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % ;

- 80 jours à 66 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % ;
- 90 jours à 66 %.

L'indemnité susvisée ne peut être versée pendant plus de temps que la durée prévue au barème au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

L'indemnité complémentaire est constituée par la différence entre les appointements du salarié et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par tous régimes de prévoyance. Cette différence ne pourra amener le salarié à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

Pour les salariés à temps partiel, est pris en compte pour le calcul la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail. »

## **Article 7**

### *Modification de l'article 68 « Maladie professionnelle, accident du travail »*

Les dispositions du 3<sup>e</sup> point de l'article 68, intitulé « Indemnité complémentaire », sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### « 3. Indemnité complémentaire

Le salarié absent pour maladie, lorsqu'il touchera des indemnités journalières au titre de l'assurance maladie, et sous réserve de comptabiliser 1 an d'ancienneté, percevra, à compter du premier jour d'absence une indemnité complémentaire calculée de façon à ce qu'il reçoive :

- après 1 an de présence : 30 jours à 90 % ;  
30 jours à 66 % ;
- après 5 ans de présence : 30 jours à 100 % ;  
30 jours à 75 % ;
- après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % ;  
40 jours à 66 % ;
- après 8 ans de présence : 30 jours à 100 % ;  
10 jours à 90 % ;  
30 jours à 75 % ;  
10 jours à 66 % ;
- après 10 ans de présence : 60 jours à 100 % ;  
30 jours à 75 % ;
- après 15 ans de présence : 90 jours à 100 % ;
- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % ;  
60 jours à 66 % ;
- après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % ;  
70 jours à 66 % ;
- après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % ;  
80 jours à 66 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % ;  
90 jours à 66 %.

L'indemnité susvisée ne peut être versée pendant plus de temps que la durée prévue au barème au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

Passé le délai de carence institué par la sécurité sociale, l'indemnité complémentaire est constituée par la différence entre les appointements du salarié et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par tous régimes de prévoyance. Cette différence ne pourra amener le salarié à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

Pour les salariés à temps partiel, est pris en compte pour le calcul la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail. »

## **Article 8**

### *Modification de l'article 80 « Indemnité de licenciement »*

Les dispositions de l'article 26 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Sauf en cas de faute grave, il sera alloué aux salariés licenciés ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise une indemnité de licenciement tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et dont le montant est fixé à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

## **Article 9**

### *Modification de l'article 81 « Départ en retraite »*

Les dispositions de l'article 81 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### **« 1. Départ en retraite**

Le départ en retraite ne constitue par une démission. Cependant, le salarié qui entend faire valoir ses droits à retraite doit en informer l'employeur en respectant le délai de préavis fixé à l'article 78.

Les salariés partant en retraite percevront une indemnité de fin de carrière égale à :

- à partir de 2 ans de présence continue dans l'entreprise, 1/20 du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois par année de service ;
- à partir de 10 ans de présence continue dans l'entreprise, 1/10 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois par année de service à compter de la première année ou à l'indemnité prévue à l'article 6 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, selon la formule la plus favorable au salarié.

#### **2. Mise à la retraite**

Sous réserve de la dérogation prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail, la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 65 ans sous réserve des dispositions suivantes :

Trois mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois suivant la demande écrite ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée au paragraphe précédent, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié concerné l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans.

La même procédure est applicable les 4 années suivantes.

Les salariés mis à la retraite percevront une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement. »

## **Article 10**

### *Date d'application*

Le présent avenant s'appliquera le lendemain de son dépôt.

## **Article 11**

### *Publicité et extension*

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 28 septembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FPS ;  
DICA.

### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC.

Brochure n° 3049

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORTS**  
**ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

AVENANT N° 4 DU 16 NOVEMBRE 2010  
À L'AVENANT DU 28 JANVIER 1994 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151032M  
IDCC : 1557

Réunis en commission paritaire le 16 novembre 2010, les signataires ont décidé de modifier les dispositions de l'avenant du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance afin, d'une part, de rééquilibrer le régime et, d'autre part, de mettre les dispositions conventionnelles en conformité avec la circulaire DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009.

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

*Modification des niveaux de garanties du régime de prévoyance des cadres*

**Article 1.1**

*Modification du niveau de prestation de la garantie décès*

Le paragraphe 2 « Personnel cadre. – Garanties décès invalidité permanente et absolue. – Capital » est remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital fixé à :

- célibataire, veuf, divorcé, marié, sans enfant à charge : 300 % du salaire de référence ;
- majoration par personne à charge : 100 % du salaire de référence.

**Article 1.2**

*Modification du niveau de prestation de la garantie incapacité*

Le paragraphe 2 « Personnel cadre. – Garantie incapacité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le bénéfice de la garantie est accordé sans condition d'ancienneté aux salariés cadres qui seraient en activité à la prise d'effet du régime.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, ayant donné lieu à une intervention du régime de base de la sécurité sociale, les salariés cadres bénéficieront d'une indemnisation complémentaire. Celle-ci interviendra à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt fixe et continu.

Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations de sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel, s'élèvera à 80 % du salaire brut tranche A. »

### **Article 1.3**

#### *Modification du niveau de prestation de la garantie invalidité*

Le paragraphe 2 « Personnel cadre. – Garantie invalidité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le bénéfice des garanties est accordé, sans condition d'ancienneté, à tous les salariés qui seraient en activité à la prise d'effet du régime.

Les salariés, classés en invalidité 1<sup>re</sup> catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et 66 %, percevront une rente d'invalidité complémentaire à hauteur de 48 % du salaire de référence limité à la tranche A, y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

Les salariés, classés en invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 %, percevront une rente d'invalidité complémentaire à hauteur de 80 % du salaire de référence limité à la tranche A, y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

Le service de la rente complémentaire cesse dès que la sécurité sociale arrête le versement des prestations en espèces, ou lors du service de la pension vieillesse pour inaptitude au travail, et au plus tard à la date de mise à la retraite.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité. »

### **Article 2**

#### *Modification des taux de cotisations des cadres et des non-cadres*

Le paragraphe « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour les garanties décès, rente éducation, incapacité et rente invalidité, les cotisations (frais de gestion des régimes compris) sont fixées à :

- non-cadres : 0,50 % du salaire total « tranche A + tranche B » dont :
  - 0,46 % correspond aux garanties assurées par AG2R Prévoyance ;
  - 0,04 % est attribué au financement de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP ;
- cadres : 1,63 % du salaire total tranche A dont :
  - 1,59 % correspond aux garanties assurées par AG2R prévoyance ;
  - 0,04 % est attribué au financement de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP,

et réparti entre employeurs et salariés à raison de :

- non-cadres :
  - 50 % à la charge de l'employeur ;
  - 50 % à la charge du salarié. Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance exclusivement le coût de la garantie incapacité de travail ;
- cadres :
  - 1,50 % tranche A à la charge de l'employeur ;
  - 0,13 % tranche A à la charge du salarié.

Dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

### **Article 3**

#### *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

Le paragraphe « Champ d'application » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Il est institué un régime de prévoyance au profit des salariés non cadres et cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs, afin de lui assurer le service :

- d'un capital et de rentes éducation en cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue ;
- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail ;
- dans les conditions définies dans le présent avenant.

Entraîne la suspension du droit à garantie et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, en cas de congés ou absences non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est en revanche maintenu, moyennant paiement des cotisations (sauf dispositions particulières prévues au paragraphe « Cotisations »), au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations). »

### **Article 4**

#### *Suppression des mentions relatives aux limitations d'âge*

#### **Article 4.1**

Les paragraphes « Capital » prévus au 1. « Personnel non cadre » et au 2. « Personnel cadre. – Garantie décès/invalidité permanente et absolue » sont modifiés comme suit :

Le dernier alinéa : « En ce qui concerne les participants âgés de plus de 65 ans, les garanties sont réduites au quart de celles définies dans le présent article », est supprimé.

#### **Article 4.2**

Les paragraphes « Double effet » prévus au 1. « Personnel non cadre » – et au 2. « Personnel cadre. – Garantie décès-invalidité permanente et absolue » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié du salarié, alors qu'il reste au jour du décès des enfants à la charge du conjoint qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit de ces derniers (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié. »

#### **Article 4.3**

Les paragraphes « Maintien de la garantie en cas de décès prévus au 1. « Personnel non cadre » et au 2. « Personnel cadre » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies par le présent régime, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion de l'AG2R

Prévoyance et de l'OCIRP comme organismes assureurs mutualisateurs du régime de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité permanente et absolue (IPA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations est maintenue par l'OCIRP conformément aux dispositions de son règlement général, mais cesse pour les garanties assurées par l'AG2R à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue tant que des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité seront versées par AG2R Prévoyance et au plus tard jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse. »

## **Article 5**

### *Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront pour tout événement survenant postérieurement à cette date d'effet.

## **Article 6**

### *Extension du présent avenant. – Publicité*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

## **Article 7**

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 novembre 2010.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

DICA ;

FPS.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3099

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1424. – RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS**  
**URBAINS DE VOYAGEURS**

ACCORD DU 17 MAI 2011  
RELATIF AU SALAIRE NATIONAL MINIMUM  
ET AUX SALAIRES MINIMA MENSUELS FORFAITISÉS

NOR : ASET1151009M  
IDCC : 1424

Les partenaires sociaux, réunis le 17 mai 2011 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs :

Considérant les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

Considérant l'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, fixant la valeur du point conventionnel de branche et mettant en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification ;

Considérant que son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190 ;

Considérant que les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 190 et 185, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient »,

Décident :

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

*Valeur du point conventionnel de branche*

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 7,71 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, est fixée à un montant de 7,86 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 2**

*Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche*

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 175 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, à la date visée.

(En euros.)

COEFFICIENT forfaitisé	AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2010 (pour mémoire)	AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2011
145	1 379,34	1406,93
155	1 397,86	1425,82
170	1 408,39	1436,56
175	1 423,65	1452,12

### **Article 3**

#### *Barème du salaire national minimum de branche*

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté, au 1<sup>er</sup> janvier 2011, est annexé au présent accord, dans le respect des dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est applicable à compter de sa signature et à la date prévue aux articles 1<sup>er</sup> et 2 ci-dessus.

Il annule et remplace l'accord du 2 février 2010 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés.

### **Article 5**

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter de sa date de signature.

### **Article 6**

#### *Publicité et dépôt*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UTP.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTE CFDT ;

FGT CFTC.

## ANNEXE

### Barème du salaire national minimum de branche au 1<sup>er</sup> janvier 2011

*Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion*

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ - 6 mois 0 %	ANCIENNETÉ + 6 mois + 3 %	ANCIENNETÉ + 1 an + 7 %	ANCIENNETÉ + 3 ans + 10 %	ANCIENNETÉ + 5 ans + 12 %	ANCIENNETÉ + 10 ans + 14 %	ANCIENNETÉ + 15 ans + 17 %	ANCIENNETÉ + 20 ans + 20 %	ANCIENNETÉ + 25 ans + 23 %
145	1 406,93	1 449,14	1 505,42	1 547,62	1 575,76	1 603,90	1 646,11	1 688,32	1 730,52
155	1 425,82	1 468,59	1 525,63	1 568,40	1 596,92	1 625,43	1 668,21	1 710,98	1 753,76
170	1 436,56	1 479,66	1 537,12	1 580,22	1 608,95	1 637,68	1 680,78	1 723,87	1 766,97
175	1 452,12	1 495,68	1 553,77	1 597,33	1 626,37	1 655,42	1 698,98	1 742,54	1 786,11
185	1 454,10	1 497,72	1 555,89	1 599,51	1 628,59	1 657,67	1 701,30	1 744,92	1 788,54
190	1 493,40	1 538,20	1 597,94	1 642,74	1 672,61	1 702,48	1 747,28	1 792,08	1 836,88
200	1 572,00	1 619,16	1 682,04	1 729,20	1 760,64	1 792,08	1 839,24	1 886,40	1 933,56
205	1 611,30	1 659,64	1 724,09	1 772,43	1 804,66	1 836,88	1 885,22	1 933,56	1 981,90
210	1 650,60	1 700,12	1 766,14	1 815,66	1 848,67	1 881,68	1 931,20	1 980,72	2 030,24

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ - 6 mois 0 %	ANCIENNETÉ + 6 mois + 3 %	ANCIENNETÉ + 1 an + 7 %	ANCIENNETÉ + 3 ans + 10 %	ANCIENNETÉ + 5 ans + 12 %	ANCIENNETÉ + 10 ans + 14 %	ANCIENNETÉ + 15 ans + 17 %	ANCIENNETÉ + 20 ans + 20 %	ANCIENNETÉ + 25 ans + 23 %
220	1 729,20	1 781,08	1 850,24	1 902,12	1 936,70	1 971,29	2 023,16	2 075,04	2 126,92

*Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ - 6 mois 0 %	ANCIENNETÉ + 6 mois + 3 %	ANCIENNETÉ + 1 an + 7 %	ANCIENNETÉ + 3 ans + 10 %	ANCIENNETÉ + 5 ans + 12 %	ANCIENNETÉ + 10 ans + 14 %	ANCIENNETÉ + 15 ans + 17 %	ANCIENNETÉ + 20 ans + 20 %	ANCIENNETÉ + 25 ans + 25 %	ANCIENNETÉ + 30 ans + 30 %
205	1 611,30	1 659,64	1 724,09	1 772,43	1 804,66	1 836,88	1 885,22	1 933,56	2 014,13	2 094,69
210	1 650,60	1 700,12	1 766,14	1 815,66	1 848,67	1 881,68	1 931,20	1 980,72	2 063,25	2 145,78
220	1 729,20	1 781,08	1 850,24	1 902,12	1 936,70	1 971,29	2 023,16	2 075,04	2 161,50	2 247,96
230	1 807,80	1 862,03	1 934,35	1 988,58	2 024,74	2 060,89	2 115,13	2 169,36	2 259,75	2 350,14
240	1 886,40	1 942,99	2 018,45	2 075,04	2 112,77	2 150,50	2 207,09	2 263,68	2 358,00	2 452,32
250	1 965,00	2 023,95	2 102,55	2 161,50	2 200,80	2 240,10	2 299,05	2 358,00	2 456,25	2 554,50
270	2 122,20	2 185,87	2 270,75	2 334,42	2 376,86	2 419,31	2 482,97	2 546,64	2 652,75	2 758,86
280	2 200,80	2 266,82	2 354,86	2 420,88	2 464,90	2 508,91	2 574,94	2 640,96	2 751,00	2 861,04
300	2 358,00	2 428,74	2 523,06	2 593,80	2 640,96	2 688,12	2 758,86	2 829,60	2 947,50	3 065,40
310	2 436,60	2 509,70	2 607,16	2 680,26	2 728,99	2 777,72	2 850,82	2 923,92	3 045,75	3 167,58
320	2 515,20	2 590,66	2 691,26	2 766,72	2 817,02	2 867,33	2 942,78	3 018,24	3 144,00	3 269,76
340	2 672,40	2 752,57	2 859,47	2 939,64	2 993,09	3 046,54	3 126,71	3 206,88	3 340,50	3 474,12
360	2 829,60	2 914,49	3 027,67	3 112,56	3 169,15	3 225,74	3 310,63	3 395,52	3 537,00	3 678,48

*Personnel des ingénieurs et cadres*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
300	2 358,00
390	3 065,40
430	3 379,80
530	4 165,80
630	4 951,80
690	5 423,40

Brochure n° 3005-II

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

---

Brochure n° 3005-III

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

---

Brochure n° 3005-IV

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

---

**ACCORD DU 7 AVRIL 2011**  
**RELATIF À LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES**  
NOR : ASET1151026M  
IDCC : 1702, 2409, 2614

Le contrat d'avenir conclu le 22 décembre 2009 affirme dans son article 9 le principe de la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics. Celle-ci consiste sur une base volontaire à intégrer les préoccupations environnementales, sociales et économiques dans leurs activités quotidiennes.

Dans ce cadre, la FNTF et la FNSCOP (section travaux publics) se sont engagées à élaborer en liaison avec les partenaires sociaux des indicateurs de suivi de performance RSE qui doivent permettre de suivre les performances des entreprises du secteur en la matière.

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

La liste des indicateurs de suivi constituant le tableau de bord de la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics est reproduite en annexe au présent accord collectif national.

**Article 2**

Cet accord s'inscrit dans une démarche d'amélioration constante.

Lors du bilan de fin d'année il sera présenté un rapport sur la prise en compte des propositions émises par les partenaires sociaux, notamment sur un dispositif de label propre à la profession.

### **Article 3**

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

### **Article 4**

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

Fait à Paris, le 7 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNTP ;  
FNSCOP.

#### **Syndicat de salariés :**

FNCB CFDT ;  
BTP CFE-CGC ;  
BTP FO.



## ANNEXE

### CONTRAT D'AVENIR TRAVAUX PUBLICS

---

#### **Tableau de bord de la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics**

##### *1. Indicateurs relatifs à la préservation de l'environnement par les entreprises TP*

1) Limitation de la production de gaz à effet de serre : part de la consommation de combustible) dans les achats (consommation intermédiaire).

Source INSEE : <http://www.insee.fr/fr/themes/comptes-nationaux/souschapitre.asp?id=41>

2) Evolution de la consommation d'électricité et de vapeur.

Source INSEE : <http://www.insee.fr/fr/themes/comptes-nationaux/souschapitre.asp?id=41>

3) Evolution du volume d'eau prélevée soumise à tarification.

Source INSEE : <http://www.insee.fr/fr/themes/comptes-nationaux/souschapitre.asp?id=41>

4) Part de déchets valorisés.

Enquête biennale du ministère en charge de l'environnement (service d'observation et d'expertises statistiques).

5) Pourcentage d'entreprises TP sous certificat environnement (ISO 14001).

Une activité est considérée certifiée lorsqu'elle est couverte par un certificat ISO 14001 ou EMAS. La certification est volontaire. Elle est délivrée suite à un audit externe, renouvelée tous les 3 ans. Une entité est considérée comme certifiée uniquement si son certificat est valable à la date du reporting.

Source : enquête professionnelle.

##### *2. Indicateurs relatifs à l'équité sociale des entreprises TP*

1) Masse salariale annuelle des entreprises ayant une activité TP.

Source PROBTP – Annuel.

2) Effectifs TP totaux inscrits en fin d'année dont effectifs cadres/ETAM/ouvriers totaux en fin d'année.

Sources PROBTP – Annuel.

3) Pourcentage de femmes dans l'effectif TP total en fin d'année et dont pourcentage cadres/ETAM/ouvriers totaux en fin d'année.

Sources PROBTP – Annuel.

4) Nombre de salariés ou d'entreprises faisant bénéficier leurs salariés d'un intéressement et/ou d'une participation.

Source enquête professionnelle biennale.

5) Nombre d'heures de formations (hors formations santé sécurité).

Sources OPCA – Annuel.

6) Nombre d'apprentis TP diplômés en fin de période.

Enquête annuelle réalisée par la FNTP auprès des établissements d'enseignement préparant aux diplômes de travaux publics.

7) Taux de fréquence des accidents avec arrêts et nombre d'accidents mortels.

Sources sécurité sociale (caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés).

8) Pourcentage de salariés en situation de handicap dans l'effectif des salariés permanents des entreprises TP.

Source : enquête professionnelle.

### *3. Indicateurs relatifs à la performance économique des entreprises TP*

1) Evolution du chiffre d'affaires TP en France.

Enquête FNTTP mensuelle réalisée auprès des entreprises sur les travaux réalisés. Enquête obligatoire, reconnue d'intérêt général et de qualité statistique par le CNIS.

2) Part valeur ajoutée TP dans valeur ajoutée nationale.

Source INSEE, traitement de données recueillies sur la base Alisse : <http://www.alisse2.insee.fr/Accueil.jsp>

3) Résultats des entreprises TP.

Source INSEE, traitement de données recueillies sur la base Alisse : <http://www.alisse2.insee.fr/Accueil.jsp>

4) Pourcentage de financement de la recherche et du développement sur le chiffre d'affaires TP.

Source INSEE, traitement de données recueillies sur la base Alisse : <http://www.alisse2.insee.fr/Accueil.jsp>

5) Créations d'entreprises TP/Défaillances d'entreprises TP.

Source INSEE (avec un traitement particulier).

Brochure n° 3333

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

AVENANT DU 24 JUIN 2011  
RELATIF À LA MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
NOR : ASET1151036M  
IDCC : 2198

Entre :

Le syndicat national des entreprises de vente à distance ;

Le syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France,

D'une part,

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce services et forces de vente CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**1. Dispositions générales**

L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 30 « Prime ou gratification annuelle » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Le personnel ouvriers-employés, agents de maîtrise et techniciens, cadres de la vente à distance bénéficie d'une prime annuelle qui ne peut être inférieure aux 2/3 du 1/12 des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois. »

Le reste de l'article est sans changement.

**2. Avenant « Ouvriers et employés »**

L'article 9 « Garantie d'ancienneté » est supprimé.

**3. Avenant « Techniciens et agents de maîtrise »**

Le second alinéa de l'article 11 « Salaires effectifs garantis collectivement » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Dans le respect de cette disposition, chaque entreprise communiquera aux délégués syndicaux des organisations signataires, d'une part, l'effectif "agents de maîtrise et techniciens" employé par niveau, et la masse barémique annuelle d'embauche correspondante, d'autre part, le total annuel des salaires effectifs, hors primes collectives, l'ensemble étant calculé à horaire et à effectif identiques. »

Le reste de l'article est sans changement.

Le premier alinéa de l'article 13 « Préavis » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

« En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai et sauf faute grave, la durée du préavis réciproque sera fixée comme suit :

Rupture du contrat par l'agent de maîtrise ou le technicien :

1. Agents de maîtrise et techniciens de catégorie D : le mois en cours et le mois suivant.
2. Agents de maîtrise et techniciens de catégorie E : le mois en cours et les 2 mois suivants.

Rupture du contrat par l'employeur : le mois en cours et les 2 mois suivants. »

Le reste de l'article est sans changement.

Le second alinéa de l'article 17 « Régime de retraite et de prévoyance des agents de maîtrise et techniciens assimilés cadres » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Sont ainsi considérés les agents de maîtrise et techniciens de catégorie E niveau Référent. »

Le reste de l'article est sans changement.

#### 4. Avenant « Ingénieurs et cadres »

Le titre de l'avenant « Ingénieurs et cadres » est abrogé et remplacé par le titre suivant : « Cadres ».

L'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 1<sup>er</sup>

##### *Champ d'application*

Le présent avenant règle les rapports de travail entre l'employeur et le personnel cadres des entreprises relevant du champ d'application tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> des dispositions générales de la présente convention collective. »

L'article 2 « Classification » est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 2

##### *Classification*

La classification des cadres est reprise dans l'annexe sur les classifications annexée à la présente convention collective.

Le 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe *a* de l'article 18 « Régime de retraite et prévoyance » est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Les cadres bénéficient du régime de retraite et de prévoyance résultant de la convention collective nationale du 14 mars 1947, conformément à l'article 4 de ladite convention (catégorie supérieur ou égal à F), dans les conditions ci-dessous précisées. »

Le reste du paragraphe *a* et de l'article sont sans changement.

##### Caractère obligatoire

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions, que dans un sens plus favorable aux salariés.

##### Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 24 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

---

AVENANT DU 24 JUIN 2011  
PORTANT MODIFICATION DE L'ANNEXE « CLASSIFICATIONS »

NOR : ASET1151037M  
IDCC : 2198

Entre :

Le syndicat national des entreprises de vente à distance ;

Le syndicat des entreprises de vente par catalogue du nord et de l'est de la France,

D'une part, et

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce services et forces de vente CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe « Classifications » est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes :

« ANNEXE

CLASSIFICATIONS

---

PRÉAMBULE

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de réviser le dispositif de classification établi en 1992, dans le but :

- de permettre aux entreprises de la vente à distance de s'adapter aux évolutions technologiques ainsi qu'à un univers de consommation en mutation ;
- avec le développement d'Internet :
  - un grand nombre de PME et TPE se créent dans la vente à distance ;
  - le multi-canal transforme les organisations du travail et les emplois ;
- de reconnaître le savoir-faire des salariés de la vente à distance, de telle sorte que cette reconnaissance se concrétise, en permettant à tout salarié :
  - d'évoluer dans le cadre de l'emploi qu'il occupe ;
  - d'accéder à un emploi classé à niveau supérieur ;
- de mettre en adéquation la grille des salaires barémiques avec les objectifs de la présente classification.

Dans cette perspective, elles soulignent l'importance des accords conclus dans la vente à distance, pour "une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie" et le développement des compétences par la formation professionnelle.

Elles réaffirment le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires décident d'adapter la structure de classification en se fixant 3 objectifs dans la construction d'une nouvelle grille :

- créer un dispositif facilement applicable à l'organisation de chaque entreprise ;
- disposer d'"emplois repères" qui soient représentatifs en nombre de salariés et significatifs de l'évolution des emplois dans la branche ;
- construire des repères objectifs pour classer les emplois et valoriser l'expérience professionnelle que les salariés de la VAD développent dans le cadre de leur emploi.

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

### *Principes de classification*

La classification regroupe l'ensemble des catégories de personnel en une échelle unique comportant des catégories et des niveaux.

La classification comporte 2 étapes successives :

- le classement de l'emploi par catégorie ;
- l'attribution d'un niveau au titulaire de cet emploi.

Le système de classification est explicité par le classement d'emplois repères.

#### 1.1. Classement des emplois

1.1.1. Les emplois sont classés sur une échelle comportant 8 catégories conventionnelles :

- les catégories A à C se rapportent aux ouvriers et employés ;
- les catégories D et E se rapportent aux techniciens et agents de maîtrise ;
- les catégories F à H se rapportent aux cadres.

Nombre de catégories auquel il ne peut être dérogé.

1.1.2. Les catégories sont définies à partir des critères classants suivants :

- autonomie ;
- activité ;
- responsabilité ;
- connaissances requises.

Pour qu'un emploi soit situé à une catégorie donnée, il faut impérativement qu'il réponde aux exigences requises par les critères classants.

Ces critères sont déclinés catégorie par catégorie à partir des définitions génériques suivantes.

#### Autonomie

L'autonomie est la capacité à prendre des initiatives, elle se mesure à la fréquence des contrôles, à la précision des consignes et/ou à l'amplitude de la délégation.

#### Activité

Ce critère caractérise la complexité et la diversité des activités, qui vont de l'exercice de tâches simples et répétitives à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines.

#### Responsabilité

La responsabilité s'entend du simple respect des procédures jusqu'à des responsabilités qui touchent à la marche générale de l'entreprise.

## Connaissances requises

Il s'agit du niveau de formation requis pour tenir l'emploi. Ces niveaux sont définis par référence à la nomenclature interministérielle du 11 juillet 1967 annexée au présent accord.

Ce niveau peut avoir été acquis :

- au terme de la formation initiale ;
- au terme d'une formation continue ;
- par l'expérience professionnelle ;
- dans le cadre d'une VAE ou par un CQP ou CQPI.

A chaque catégorie correspond une rémunération minimale.

### 1.2. Attribution du niveau

Le niveau traduit la maîtrise des savoir-faire que démontre le salarié dans l'emploi qu'il occupe.

Chaque catégorie comporte 3 niveaux reconnaissant l'évolution du salarié dans son emploi :

- débutant ;
- maîtrisant ;
- référent et/ou polyvalent.

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur reconnaît l'évolution du salarié dans son emploi. Il implique de satisfaire complètement à la définition du niveau inférieur. Toutefois, dès lors que sont remplies les conditions propres à chaque niveau, l'attribution d'un niveau n'implique pas pour le salarié d'avoir été préalablement positionné au niveau qui précède dont il est néanmoins supposé satisfaire complètement les conditions.

Pour favoriser le passage d'un niveau à l'autre, il est fait application des dispositions de l'article 4 sur l'évolution professionnelle du salarié. A chaque niveau correspond une rémunération minimale déterminée conformément à ces dispositions.

Il est, par ailleurs, expressément convenu que tout salarié titulaire d'un CQP ou CQPI délivré par la branche, dans l'emploi qu'il occupe, se voit attribuer, a minima, le niveau "maîtrisant".

### 1.3. Emplois repères représentant une partie significative des activités de la branche établis dans le but de faciliter l'analyse et le classement des emplois

Par application des principes définis précédemment, les emplois repères déterminent à partir des tâches et des activités décrites une catégorie minimale de classement selon laquelle des emplois analogues, portant ou non la même dénomination, sont classés dans une même catégorie.

Il est précisé que tout emploi dont le périmètre des activités, de responsabilité et de l'autonomie est identique à l'emploi repère ne peut pas être classé à un niveau inférieur à ce dernier.

## Article 2

Selon les principes définis à l'article 1<sup>er</sup>, le classement d'un emploi conduit, d'une part, à la détermination d'une catégorie et, d'autre part, à l'attribution d'un niveau pour son titulaire.

### 2.1. Classification ouvriers-employés

Les ouvriers et employés exercent leur activité sous contrôle de la hiérarchie, à partir de modes opératoires et procédures définis. De façon générale, ils reçoivent ou recourent à des instructions leur permettant d'atteindre le résultat attendu.

En atteignant une parfaite connaissance de leurs métiers et en s'adaptant à leur évolution notamment par la formation professionnelle, ils contribuent directement au service de qualité que l'entreprise doit apporter pour répondre aux attentes de ses clients avec lesquels certains emplois ont vocation à être en relation.

### 2.1.1. Définition des niveaux

#### Niveau débutant

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 9 mois, les salariés maîtrisant les savoir-faire requis par l'emploi se voient attribuer un niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un entretien professionnel aura lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, seront évoquées les actions de professionnalisations nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

#### Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant de façon satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi qu'il exerce. Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues sans avoir besoin d'assistance, ni d'accompagnement, dans un contexte de travail habituel.

#### Niveau référent et/ou polyvalent

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi, au point d'être considéré : Comme un référent : l'expertise professionnelle qu'il a développée lui permet par exemple et sans que cela soit cumulatif :

- de résoudre des problèmes nouveaux et/ou inhabituels ;
- d'alerter sur les dysfonctionnements et proposer des améliorations sur les procédures ou les modes opératoires ;
- d'être sollicité et participer aux évolutions des procédures, des modes opératoires ou de l'organisation du travail ;
- d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;
- de partager son expérience professionnelle dans le cadre de groupes de travail ;
- d'exercer une mission de tutorat.

Comme un polyvalent : est considéré comme polyvalent le salarié réalisant de façon non occasionnelle des opérations qui relèvent d'un autre emploi classé dans la même catégorie ou une catégorie inférieure. (Par autre emploi, il faut considérer une situation de travail qui peut correspondre à un poste de travail différent mobilisant des activités et des compétences de même nature.).

### 2.1.2. Définition de la catégorie A

#### Autonomie

Des instructions précises définissent les opérations à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.

Les opérations nécessitent le contrôle du travail par le responsable hiérarchique.

#### Activité

Exécution d'opérations à enchaîner de façon cohérente, ce qui nécessite d'échanger des informations diversifiées, de les prendre en compte et éventuellement de les reporter sur un formulaire.

#### Responsabilité

Autocontrôle de conformité réalisé à chaque étape du travail.

#### Connaissances requises

Les connaissances minimales requises sont celles sanctionnées par le CAP-BEP.



Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente ou l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

### 2.1.3. Définition de la catégorie B

#### Autonomie

Des instructions complètes précisent le cadre de travail, les limites d'action et les moyens disponibles.

Le responsable hiérarchique contrôle et assiste l'activité.

#### Activité

Exécution d'opérations qualifiées pouvant comporter le choix de la solution la plus adaptée dans le cadre de procédures définies.

#### Responsabilité

Les résultats attendus sont atteints par l'adaptation des moyens mis à disposition. Ils peuvent nécessiter une collaboration avec des interlocuteurs internes ou externes.

#### Connaissances requises

Les connaissances minimales requises sont soit celles sanctionnées par le baccalauréat, et notamment le baccalauréat professionnel, soit celles sanctionnées par le CAP ou le BEP complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et/ou de formations complémentaires.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

### 2.1.4. Définition de la catégorie C

#### Autonomie

Des instructions générales (complétées par des informations) indiquent les résultats à atteindre et les méthodes de travail pour y parvenir.

Le responsable hiérarchique contrôle les résultats et les méthodes mises en œuvre.

#### Activité

Exécution d'un ensemble de travaux, nécessitant la recherche, l'analyse et le traitement d'informations variées, et complexes, pour rechercher la solution la plus appropriée.

#### Responsabilité

Les résultats attendus sont obtenus par l'utilisation de méthodes connues mais diversifiées et complexes.

Ils sont atteints par l'adaptation des moyens mis à disposition. Ils peuvent nécessiter une collaboration avec des interlocuteurs internes ou externes.

#### Connaissances requises

Les connaissances minimales requises sont celles sanctionnées par le baccalauréat et notamment du baccalauréat professionnel, complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et ou de formations complémentaires.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

## 2.2. Classification agents de maîtrise et techniciens

Les agents de maîtrise et les techniciens exercent leur mission dans le cadre d'une délégation et d'objectifs définis le plus souvent dans un cadre annuel.

Les techniciens sont reconnus pour leur maîtrise d'une ou plusieurs technologies et/ou leur aptitude à la conduite de projets, groupes de travail dans le cadre de leur domaine d'action.

Les agents de maîtrise sont reconnus pour leur capacité managériale : coordonner un groupe de salariés, former, apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés, manager des salariés au sens hiérarchique (organiser, planifier, contrôler, évaluer, fixer des objectifs, motiver). Ces compétences peuvent être associées.

De par leurs attributions, ils exercent un rôle en matière de communication, au sein de leur entreprise et/ou sont en relation avec des clients, fournisseurs ou prestataires de services.

Ils font preuve de capacité d'adaptation dans un environnement technique, économique et commercial en évolution constante.

### 2.2.1. Définition des niveaux

#### Niveau débutant

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi qu'il exerce : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 12 mois, les salariés maîtrisant les savoir-faire requis de l'emploi sont classés au niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un entretien professionnel aura lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, seront évoquées les actions de professionnalisations nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

#### Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant l'emploi qu'il exerce, ce qui lui permet :

- d'obtenir de façon régulière et satisfaisante les contributions attendues ;
- d'être force de proposition, auprès de sa hiérarchie dans le cadre de son domaine d'activité, afin de résoudre des problèmes inhabituels ;
- d'animer des groupes de travail dans son domaine d'activité ;
- d'accueillir les nouveaux collaborateurs de son domaine d'activité ;
- d'assister ses collaborateurs.

#### Niveau référent

Salarié dominant l'emploi qu'il exerce au point d'être reconnu comme un expert.

Son expertise lui permet de :

- résoudre des problèmes complexes ;
- rédiger les procédures et transmettre les savoir-faire ;
- assurer des missions complémentaires dans le périmètre de son emploi ;
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues (TAM) ;
- animer des groupes de travail transversaux ;
- contribuer à l'optimisation des process existants ;
- tutorer les nouveaux collaborateurs.

### 2.2.2. Définition de la catégorie D

#### Autonomie

L'emploi occupé s'organise dans le cadre de programmes ou plannings de travail préétablis. Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations par son responsable hiérarchique.

#### Activité

Réaliser des dossiers ou des travaux présentant des spécificités techniques pouvant nécessiter de réunir, de communiquer des informations de nature et de sources diverses.

L'agent de maîtrise anime et manage un groupe de salariés.

#### Responsabilité

Propose des solutions, met en œuvre, contrôle et adapte les méthodes, procédures et moyens mis à sa disposition, pour obtenir les résultats attendus.

Il est un relais de communication de l'entreprise.

#### Connaissances requises

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par le BTS, le DUT ou la licence professionnelle.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

### 2.2.3. Définition de la catégorie E

#### Autonomie

L'emploi occupé requiert une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité conformément aux objectifs fixés avec son responsable hiérarchique (gestion du planning, priorisation des activités à gérer).

#### Activité

Réaliser ou coordonner des travaux relatifs à un projet, nécessitant de maîtriser plusieurs techniques, d'appliquer et d'adapter les actions en vue d'atteindre les objectifs.

Participer à l'élaboration des prévisions, à la communication des résultats et de leur analyse.

La maîtrise de sa spécialité professionnelle lui permet d'apporter des conseils techniques, de proposer et de mettre en œuvre des solutions nouvelles.

L'activité exige d'être en lien avec des interlocuteurs différents et variés pour aboutir à des solutions dans l'intérêt de l'entreprise.

L'agent de maîtrise anime et manage un ou plusieurs groupes de collaborateurs (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de niveau inférieur).

#### Responsabilité

Il contribue par son action à l'amélioration des process de l'entreprise, il élabore les techniques nouvelles, il analyse et adapte les méthodes et détermine les moyens, en vue d'atteindre les objectifs.

Il participe à la détermination de ces objectifs.

Il est un relais de communication de l'entreprise.

#### Connaissances requises

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par le BTS, le DUT ou la licence professionnelle.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

### 2.3. Classification cadres

Les cadres contribuent à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Ils peuvent assurer la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité ou projets de l'entreprise dans le cadre d'objectifs généraux.

Ces activités demandent aux titulaires :

- une compétence technique confirmée ;
- une capacité à piloter des projets et à manager les équipes projets ;
- des compétences managériales pour animer, former et motiver leurs collaborateurs.

Le plus souvent, ils exercent leurs missions avec un niveau de délégation qui dépend de la fonction exercée et du périmètre des activités dont ils ont la responsabilité.

Les décisions qu'ils prennent et/ou les projets qu'ils conduisent peuvent avoir un impact significatif sur les performances et plus généralement les résultats économiques de l'entreprise. Ils sont en capacité d'acquiescer et de mettre en œuvre des technologies nouvelles.

Certaines fonctions peuvent les amener à travailler dans un contexte international.

La présente classification ne concerne pas les emplois de cadres définis à l'article L. 3111-2 du code du travail.

#### 2.3.1. Définition de la catégorie F

##### 2.3.1.1. Définition des critères classants

###### Autonomie

Les activités sont réalisées dans le cadre de directives qui fixent les objectifs et les moyens à mettre en œuvre.

Le contrôle passe par des évaluations régulières et porte sur les écarts entre objectifs et réalisations.

###### Activité

Il a en charge un ensemble d'activités pouvant impliquer des relations régulières avec d'autres services internes ou des interlocuteurs externes et des prestataires de services.

Il peut manager directement des ouvriers, employés, techniciens et agent de maîtrise.

Cette catégorie accueille également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, interviennent dans des domaines de spécialité. En tant que spécialistes de leur domaine, ils peuvent se voir confier des missions ou la conduite de projets, sur une durée limitée, faisant intervenir des personnes de divers métiers, qu'ils leur appartiennent d'orienter et de mobiliser.

###### Responsabilité

Il est garant par son action de l'amélioration des processus de l'entreprise, il élabore les techniques nouvelles, il analyse et adapte les méthodes et détermine les moyens, en vue d'atteindre les objectifs.

###### Connaissances requises

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur (titre d'ingénieur, master, ou tout diplôme équivalent).

Ce niveau peut être acquis par la formation initiale, par la formation professionnelle, ou par l'expérience professionnelle, reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience).

### 2.3.1.2. Définition des niveaux

#### Niveau débutant

Ce niveau accueille les cadres faisant l'acquisition d'une première expérience professionnelle, des techniciens ou agents de maîtrise changeant de statut et les cadres en prise de fonction.

Ils peuvent avoir besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période effective d'au maximum 18 mois les salariés occupant pleinement leur fonction sont classés au niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un entretien professionnel aura lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, seront évoquées les actions de professionnalisations nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

#### Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant pleinement la fonction qu'il exerce ce qui lui permet d'atteindre les objectifs et les résultats attendus.

#### Niveau référent

Salarié dominant l'emploi qu'il exerce, au point d'être considéré par ses compétences comme un expert.

Son expertise lui permet sans que cela soit cumulatif, de :

- résoudre des problèmes inhabituels ou plus complexes ;
- assurer des missions complémentaires dans le périmètre de son emploi ;
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;
- animer des groupes de projets transversaux à partir d'un cahier des charges ;
- exercer une mission de tutorat de nouveaux collègues.

### 2.3.2. Définition de la catégorie G

#### 2.3.2.1. Définition des critères classants

##### Autonomie

Le titulaire participe à la détermination des objectifs, et des moyens humains, techniques et budgétaires à mettre en œuvre dans son secteur d'activité.

Le contrôle porte sur les réalisations de l'année écoulée sur les écarts entre objectifs et réalisations.

##### Activité

Gère un secteur d'activités impliquant des relations régulières avec d'autres services internes ou des interlocuteurs externes et des prestataires de services.

Il peut manager des équipes composées d'ouvriers et d'employés, techniciens, agent de maîtrise et cadres et également des prestataires extérieurs.

Cette catégorie accueille également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, ont acquis une expérience confirmée dans leur domaine de spécialité.

Ils pilotent des projets significatifs ou transversaux, internes ou externes et parfois à l'international.

##### Responsabilité

La responsabilité s'étend à tous les aspects sociaux, économiques, techniques et organisationnels.

Il intervient dans la gestion de carrière de ses collaborateurs et dispose d'une large initiative pour concevoir et mettre en œuvre le fonctionnement, l'organisation et les process.

## Connaissances requises

Les connaissances requises sont celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur (titre d'ingénieur, master..., ou tout diplôme équivalent).

Ce niveau peut être acquis par la formation initiale, par la formation professionnelle, ou par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue le cas échéant par une VAE (validation des acquis de l'expérience).

### 2.3.2.2. Définition des niveaux

#### Niveau débutant

Ce niveau accueille les cadres faisant l'acquisition d'une première expérience professionnelle et les salariés dans le cadre d'un changement de statut.

A l'issue d'une période effective d'au maximum 18 mois les salariés occupant pleinement leur fonction sont classés au niveau maîtrisant.

Si nécessaire, dans les 3 mois au plus tard qui précèdent ce délai, un entretien professionnel aura lieu, à l'initiative du salarié ou de sa hiérarchie.

Au cours de cet entretien, seront évoquées les actions de professionnalisations nécessaires pour permettre au salarié débutant d'accéder au niveau maîtrisant.

#### Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant pleinement la fonction qu'il exerce, ce qui lui permet d'atteindre les objectifs et les résultats attendus.

#### Niveau référent

Salarié se voyant confier le management des projets les plus complexes.

### 2.3.3. Définition de la catégorie H

#### 2.3.3.1. Définition des critères classants

##### Autonomie

Le titulaire exerce son activité dans le cadre d'une large délégation à partir d'orientations stratégiques délivrées par sa direction, à l'élaboration desquelles il contribue.

Le contrôle s'exerce sur sa contribution à la mise en œuvre de la stratégie, laquelle peut nécessiter la prise en compte d'enjeux internationaux.

##### Activité

Dirige un ou plusieurs secteurs d'activités parmi les plus importants de l'entreprise ou est en charge d'une grande fonction de l'entreprise.

Anime des cadres, des experts et/ou d'autres responsables hiérarchiques.

Cette catégorie accueille également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, ont acquis la plus grande expertise dans leur domaine, intégrant des enjeux économiques et réglementaires qui peuvent être étendus à un contexte international.

##### Responsabilité

Il traduit en plan d'action les orientations stratégiques qu'il met en œuvre en utilisant toutes les ressources mises à sa disposition par sa direction.

Il s'inscrit dans le cadre d'une démarche permanente d'anticipation permettant à l'entreprise de s'adapter à l'évolution de ses marchés, aux réglementations et aux techniques nouvelles.

Ses résultats ont une forte incidence sur la marche générale de l'entreprise.

## Connaissances requises

Le niveau de connaissances requises est celui équivalant aux diplômes les plus élevés de l'enseignement supérieur.

### 2.3.3.2. Définition des niveaux

#### Niveau maîtrisant

Salarié maîtrisant pleinement la fonction qu'il exerce, ce qui lui permet d'atteindre les objectifs et les résultats attendus.

#### Niveau référent

Par l'étendue du périmètre de ses activités, leur impact économique et l'importance des ressources dont il dispose, à ce titre, il est considéré comme référent.

### Article 3

#### *Synthèse des classifications*

Conformément aux principes retenus, les entreprises attribuent à chaque salarié, selon les modalités définies à l'article 5, une qualification qui résulte à la fois :

- de la catégorie de l'emploi qu'il occupe ;
- du niveau qu'il détient au titre de cet emploi.

Ces qualifications sont énumérées dans le tableau ci-après. Elles prennent les appellations suivantes : A-D, A-M...

CATÉGORIE	NIVEAU	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT et/ou polyvalent
Ouvriers. – Employés	A	A-D	A-M	A-R P
	B	B-D	B-M	B-R P
	C	C-D	C-M	C-R P
Agents de maîtrise. – Techniciens	D	D-D	D-M	D-R
	E	E-D	E-M	E-R
Cadres	F	F-D	F-M	F-R
	G	G-D	G-M	G-R
	H	-	H-M	H-R

### Article 4

#### *Evolution professionnelle*

Par l'accord du 24 mars 2005 relatif à la formation professionnelle dans la vente à distance, les parties signataires ont souhaité répondre à l'aspiration des salariés à une plus grande maîtrise de leur évolution professionnelle.

Par l'introduction de niveaux dans la classification, le présent accord ouvre une voie nouvelle, dans le but de reconnaître aux salariés de la branche, la maîtrise des savoir-faire qu'ils démontrent dans leur emploi.

Les parties signataires décident en conséquence que lors de l'entretien professionnel, tel que défini à l'article 7 de l'accord du 24 mars 2005, sont discutées avec le salarié les perspectives d'évolution professionnelle ainsi que les modalités selon lesquelles les actions de professionnalisation et le résultat de ces actions peuvent conduire à l'attribution d'un niveau supérieur ou donner accès aux emplois disponibles avec l'attribution de la catégorie qui correspond.

Suivant ce principe, les signataires insistent sur l'importance d'ouvrir aux salariés qui en expriment le souhait et qui ont obtenu le niveau de référent et/ou polyvalent dans la catégorie C ou référent dans la catégorie E, l'accès aux emplois disponibles des catégories supérieures TAM et cadres. Au préalable, il sera mené d'un commun accord une évaluation professionnelle qui déterminera la capacité du salarié à accéder au changement de statut et les moyens nécessaires pour l'accompagner.

A cet effet, ils rappellent également l'importance de l'entretien de seconde partie de carrière introduit par l'accord collectif sur la GPEC dans la vente à distance du 5 novembre 2009.

Elles réaffirment le rôle majeur de l'encadrement (cadres et agents de maîtrise) dans la mise en œuvre de ces dispositions et la nécessité de former l'encadrement à ces entretiens. Les actions de formation qui concourent à cet objectif constituent une priorité au sens des dispositions de l'accord collectif du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle dans la vente à distance.

Elles précisent également que tout salarié référent accédant à un emploi de catégorie supérieure bénéficiera lorsque sa rémunération est supérieure à celle qu'il obtiendrait dans la catégorie et le niveau auquel il serait positionné, d'une augmentation équivalente à la progression du niveau débutant à maîtrisant. Cette augmentation prendra effet avec l'attribution du niveau maîtrisant.

Pour l'application de ces dispositions et la détermination des minima professionnels tels qu'ils résultent des principes de construction énoncé à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, les parties signataires conviennent d'adopter les modalités suivantes :

Les minima professionnels sont déterminés dans la branche en faisant application d'un coefficient d'évolution professionnelle fixé comme suit :

- de débutant à maîtrisant : 102 ;
- de maîtrisant à référent/polyvalent : 106.

Ces coefficients d'évolution sont identiques pour toutes les catégories.

## Article 5

### *Mise en œuvre de l'accord*

#### 5.1. Délai de mise en œuvre

Les entreprises disposent d'un délai de 18 mois au plus à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension pour mettre en œuvre le présent accord.

#### 5.2. Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

En cas de différents dans l'interprétation de la classification, il sera fait application de l'article 4 de la convention collective nationale, portant création d'une commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

#### 5.3. Elaboration d'un document d'information

Les parties conviennent d'élaborer un document d'information afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord, en vue de son appropriation par les salariés et les entreprises.

## Article 6

### *Application de l'accord*

#### Caractère obligatoire

Il est expressément convenu par les parties que les entreprises ne peuvent déroger à la présente classification conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. »



#### Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 24 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I  
EMPLOIS REPÈRES

---

**Classification ouvriers-employés**

Catégorie A

Préparateur(trice) de commande.  
Agent manutentionnaire/magasinier.  
Emballeur(euse).

Catégorie B

Conducteur(trice) de machine.  
Employé(e) de gestion.

Catégorie C

Conseiller(e) client.  
Assistant(e) Web.  
Assistant(e) technique maintenance.

EMPLOIS REPÈRES CATÉGORIE A

*Intitulé de l'emploi : préparateur(trice) de commandes*

Mission : assure la préparation des commandes clients en fonction des bordereaux fournis.

Activités principales de l'emploi

Dans le cadre d'instructions précises et permanentes :

- consulte les bordereaux précisant la liste et les références des articles à rassembler ;
- prélève les articles demandés dans les casiers indiqués, en respectant le sens du prélèvement ;
- vérifie la conformité des références, l'aspect extérieur de l'article et la quantité des articles prélevés en respectant les modes opératoires ;
- signale les anomalies éventuelles ;
- assure l'envoi des produits à destination des postes d'emballages ;
- élimine les cartons vides ;
- réalise les opérations à l'aide de système informatique embarqué ou fixe (identification de colis, édition, enregistrement de données).

*Intitulé de l'emploi : agent manutentionnaire-magasinier*

Mission : assure la réception, l'enregistrement, le stockage, l'expédition et le transfert des marchandises manuellement ou à l'aide d'un engin de manutention industrielle.

Activités principales de l'emploi

Dans le cadre d'instructions précises et permanentes éventuellement complétées de consignes spécifiques :

- vérifie les documents utiles de livraison (adresse et zones d'ilotage) avant déchargement, chargement ou avant expédition ;

- contrôle visuellement l'état des marchandises, la conformité des références, l'aspect et la quantité produits en respectant les modes opératoires ;
- réalise les opérations de manutentions sur des systèmes informatiques embarqués ou fixes (identification de colis, enregistrement de données) ;
- assure la conduite d'engins de manutention industriels ;
- applique les procédures d'utilisation des équipements et matériels, et signaler toute anomalie de fonctionnement ;
- réalise les opérations dans le respect des règles et normes de sécurité en vigueur.

*Intitulé de l'emploi : emballeur(seuse)*

Mission : assure l'emballage des commandes clients en utilisant les conditionnements adéquats (sachets/colis).

Activités principales de l'emploi

Dans le cadre d'instructions précises et permanentes :

- assure le tri des articles, factures et publicités dans les casiers ;
- contrôle chaque article par rapport à la facture et au ticket de prélèvement ;
- rédige les fiches anomalies ;
- emballe les articles avec l'ensemble des éléments relatifs à la commande (cadeau, encart, et autres...) et les préparer à l'expédition ;
- réalise leurs opérations à l'aide de système informatique (identification de colis, enregistrement de données).

EMPLOIS REPÈRES CATÉGORIE B

*Intitulé de l'emploi : conducteur(trice) de machines*

Mission : assure le réglage, l'alimentation et la conduite d'une machine, dans le respect des normes de sécurité, qualité, quantité et délais définies.

Activités principales de l'emploi

A partir du dossier précisant le travail à réaliser :

- réalise les réglages ou programme la machine en fonction des indications techniques ;
- assure l'approvisionnement de la machine en matière ou produits ;
- assure la conduite de la machine, intervenir en cas de dysfonctionnement ;
- veille, régulièrement, à la qualité du travail et rectifie les réglages en cas d'anomalie ;
- assure l'entretien courant et le nettoyage de la machine et assister le technicien de maintenance dans l'identification de la panne ;
- réalise les opérations dans le respect des règles et des normes de sécurité en vigueur.

*Intitulé de l'emploi : employé(e) de gestion*

Mission : assure, dans un domaine d'activité, la préparation, la réalisation et le suivi de dossiers spécifiques.

Activités principales de l'emploi

Dans le cadre d'instructions complètes et de procédures définies :

- suit et met à jour des dossiers relatifs au domaine d'activité en recherchant les éléments nécessaires à la constitution de ces dossiers ;
- assure la saisie informatique et la mise à jour de bases de données ;
- tient à jour des documents de gestion et de statistiques sur l'activité du service ;
- saisit tous types de documents : notes, comptes rendus de réunion, courriers divers... ;

- classe et archive tous documents liés au domaine d'activité ;
- assure l'accueil physique et/ou téléphonique des interlocuteurs du service.

#### EMPLOIS REPÈRES CATÉGORIE C

##### *Intitulé de l'emploi : conseiller(e) client*

Mission : reçoit et traite les commandes, réclamations et/ou les demandes de conseil de la clientèle sur les produits et services proposés par l'entreprise, avec un objectif de développer le chiffre d'affaires et de fidéliser le client.

##### Activités principales de l'emploi

Prend en charge les commandes et/ou demandes de la clientèle provenant de tous canaux de communication (téléphone, Internet...).

Apporte une réponse complète et adaptée à la réclamation du client.

Propose une offre commerciale correspondant au profil du client (vente additionnelle/de substitution).

Utilise un argumentaire adapté au profil du client.

Rédige un courrier ou un mail commercial.

Conclut une vente.

Conseille le client en s'appuyant notamment sur les fiches mises à sa disposition.

Peut gérer une cible spécifique de clientèle.

Adapte son activité en fonction des flux.

Maîtrise les applications informatiques adaptées aux métiers.

##### *Intitulé de l'emploi : assistant(e) web*

Mission : participe à la mise en œuvre graphique, technique, ergonomique, à la mise à jour, la maintenance et l'évolution du (des) site(s) en veillant à la qualité des éléments produits en interne ou par les prestataires externes.

##### Activités principales de l'emploi

Assure le montage et l'intégration des pages web statiques et dynamiques (emails, encarts, bannières, élément de structure du site...) en respectant la charte graphique du site.

Organise le répertoire des images et fichiers d'intégration sur les serveurs et sur la plateforme web.

Peut participer à la création des éléments graphiques, à la régénération à chaque nouvelle collection des séries d'images et nouvelles colorations graphiques.

Intègre les créations graphiques externes ou internes et participe à leur contrôle de conformité technique, leur ergonomie et leur cohérence avec la charte graphique.

Alerte en cas de dysfonctionnements du site.

Peut participer à l'intégration des nouvelles techniques de codage et d'ergonomie du site (nouveaux langages de programmation et nouvelles technologies d'affichage).

Peut participer avec l'équipe web à des groupes de travail sur les projets ayant un impact sur l'ergonomie du front office ou sur le socle graphique de la plateforme, à la définition des besoins.

*Intitulé de l'emploi : assistant(e) technique maintenance*

Mission : réalise des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage à partir de consignes, plans, schémas. Prend en compte les exigences de qualité de service à rendre aux clients et aux utilisateurs d'équipement, en respectant les normes de sécurité et avec une exigence de fiabilité.

Activités principales de l'emploi

Détecte les causes de dysfonctionnement et réalise en autonomie, dans le cadre d'instructions générales, des dépannages dans les meilleurs délais (réparation d'installation, de matériels, de réseaux téléphoniques ou électriques, de bâtiments...).

Réalise les maintenances préventives des équipements relevant de sa compétence, selon le planning établi.

Participe à l'étude et à la réalisation des travaux neufs et des projets techniques.

Signale et corrige les défaillances de sa propre initiative pour répondre à l'urgence.

S'approvisionne en pièces détachées sur des références connues.

Rend compte des actions effectuées.

Respecte les consignes de sécurité relatives aux biens et aux personnes.

ANNEXE II  
EMPLOIS REPÈRES

---

**Classification techniciens-agents de maîtrise**

Catégorie D

Responsable équipe.  
Comptable.  
Modéliste.  
Technicien de maintenance.

Catégorie E

Gestionnaire produit.  
Web designer.  
Concepteur rédacteur.  
Styliste.

EMPLOIS REPÈRES CATÉGORIE D

*Intitulé de l'emploi : responsable d'équipe*

Mission :

- organise et encadre une équipe d'un service spécialisé dans le respect des objectifs de coût, délai, qualité et productivité attendus ;
- veille à la satisfaction de ses clients.

Activités principales de l'emploi

Organise, suit et contrôle les travaux effectués par l'équipe placée sous sa responsabilité, en assurant les justes adaptations des moyens à la charge de travail.

Est force de proposition pour améliorer les process existants et en suit la mise en œuvre avec les équipes spécialisées.

Suit les indicateurs de gestion (activité, production, qualité, gestion du personnel).

Fait respecter les mesures de sécurité.

Anime son équipe en donnant explications/informations, conseils, consignes et s'assure du respect des procédures et des méthodes définies.

Accueille, et organise la formation au poste de travail de ses collaborateurs.

En lien avec le service des ressources humaines et sa hiérarchie, assure le développement de leurs compétences, en réalisant les entretiens individuels et professionnels et en identifiant les besoins en formation.

Assure la gestion des collaborateurs en :

- intervenant dans le process de recrutement ;
- planifiant les congés en fonction de l'activité ;
- proposant les augmentations de rémunération individuelle, et communiquant les décisions ;

- alertant sa hiérarchie en cas de dysfonctionnement individuel et proposant, le cas échéant, les mesures à prendre ;

Est le relais des informations sur la marche générale et les projets et les valeurs de l'entreprise.

Maîtrise les aspects techniques de son activité.

#### *Intitulé de l'emploi : comptable*

Mission : dans le cadre des procédures de la société et le respect des règles comptables, enregistrer les informations et contrôle les opérations d'écritures relatives aux activités de l'entreprise, en vue de produire et justifier les états comptables et de répondre aux besoins internes de gestion.

#### Activités principales de l'emploi

Saisit informatiquement les opérations comptables.

Garantit la fiabilité et la cohérence des enregistrements en décelant et en corrigeant toutes les anomalies constatées dans l'enregistrement des écritures.

Etablit et garantit les divers comptes lors des arrêtés comptables (annuels et intermédiaires) en respectant et faisant respecter les délais.

Justifie les soldes : en contrôlant et validant les différents comptes en y apportant les corrections nécessaires à leur conformité.

Assure l'établissement et la transmission régulière des divers tableaux de bord.

Contribue à l'amélioration et à l'évolution des méthodes et procédures.

#### *Intitulé de l'emploi : modéliste*

Mission : réalise des modèles de vêtements et effectue les mises au point nécessaires à la fabrication en série des produits dans le rythme imposé par les collections et en respectant les standards de qualité de la marque.

#### Activités principales de l'emploi

Réalise les modèles par technique à plat ou sur toile à partir du brief : croquis, matières, critères techniques, exigences de la marque, critères de gestion et de production...

Participe à la mise au point des modèles en collaboration avec les stylistes et délivre les accords de mise en fabrication.

Contribue à la réalisation des dossiers techniques pour les fabricants.

Procède à des essayages, en établissant des barèmes de mesures, en commentant les articles reçus et les modifications à leur apporter.

Vérifie le bien-être en collaboration avec les stylistes.

Participe à l'interface avec les fournisseurs et les bureaux d'achats pour contribuer à la résolution des aspects techniques liés au développement des produits, et pour obtenir les modifications et les mises au point nécessaires à la production en série et s'assure de leur prise en compte dans les meilleurs délais.

Propose des évolutions et des améliorations techniques aux chefs de produit et aux stylistes afin d'optimiser les prix de revient et la qualité.

#### *Intitulé de l'emploi : technicien de maintenance*

Mission : fiabilise et améliore en permanence les équipements de son périmètre d'intervention. Intervient en préventif, curatif ou correctif sur les équipements dans les différents domaines techniques, technologiques en prenant en compte la qualité du service des utilisateurs, et en respectant les normes de sécurité et les conditions de fonctionnement des installations.

### Activités principales de l'emploi

Améliore les équipements pour les fiabiliser en proposant :

- les mises à jour continues des gammes de maintenance à son responsable ;
- des solutions d'amélioration après analyse d'indicateurs ;
- une animation de la démarche d'amélioration continue dans son périmètre.

Assiste, si nécessaire, les agents de maintenance dans leurs interventions en fonction des besoins ou des contraintes de l'organisation.

Prend en charge les dépannages complexes.

Réalise des diagnostics à partir d'indices variés (taux et temps de pannes, coûts...).

Recherche et corrige les dysfonctionnements.

Propose des améliorations de fonctionnement, de fiabilité, de performance.

Pilote les interventions de sous-traitants et les interventions des agents de maintenance.

Détecte les situations récurrentes.

Préconise le préventif (périodicité, fiches d'intervention...).

Rédige les procédures techniques.

Participe à la transmission du savoir-faire (nouvel équipement, équipement dangereux...).

Rend compte et formalise les difficultés rencontrées et les solutions apportées.

Participe à l'étude et à la réalisation des travaux neufs et des projets techniques.

Conseille et participe aux choix des matériels et des équipements.

Peut animer des réunions techniques.

### EMPLOIS REPÈRES CATÉGORIE E

#### *Intitulé de l'emploi : gestionnaire produit*

Mission : dans le cadre de la politique commerciale de l'offre de produit, participe aux prévisions d'activités et de budget. Assure la gestion des approvisionnements de produits afin de garantir leur mise à disposition dans les délais impartis, en optimisant le taux de service, le niveau de stock, dans le cadre d'un taux de marge.

### Activités principales de l'emploi

Participe aux ordres de mise en place des produits et gère le plan de réassort notamment en identifiant les besoins de stocks.

Est garant de la disponibilité des produits du rayon par une bonne gestion de l'approvisionnement grâce à :

- la bonne utilisation des outils ;
- la négociation efficace avec les fournisseurs référencés pour le respect des délais et le règlement des litiges récurrents en interface avec les différents métiers de l'entreprise pour accélérer les demandes.

Alerte le responsable des achats sur les problèmes de non-conformité des livraisons.

Assure le suivi de la gestion du compte d'exploitation du rayon :

- peut participer au merchandising et à la politique de démarque ;
- suit les récupérations financières des pénalités, résultant de litiges qualité, conditionnement, retards ;
- consolide et prépare les reportings pour l'acheteur (montants, répartition par fournisseur) ;
- contrôle les paiements en liaison avec la direction financière.



### *Intitulé de l'emploi : web designer*

Mission : met en scène sur le web l'offre dans les chartes graphiques en réponse à un « brief », dans le but de déclencher l'acte d'achat des consommateurs, dans le respect des contraintes juridiques et respect des délais et coûts.

#### Activités principales de l'emploi

Etudie le « brief », en étant force de proposition afin de réaliser de façon adaptée le projet d'animation commerciale.

Conçoit les maquettes des messages commerciaux.

Réalise des piges en matière de graphismes et de mise en page (dessin, photos, couleurs).

Applique la charte graphique.

Garantit la qualité graphique du site et en assure la maintenance ou la mise à jour, son confort de navigation et de la bonne ergonomie du site.

Utilise les différents logiciels graphiques et de traitement de l'image.

Réalise une veille et un « benchmark » permanents sur le plan du design, de la technologie, des innovations en matière de messages publicitaires, des modes et goût des consommateurs, pour adapter ces informations aux besoins de l'entreprise.

### *Intitulé de l'emploi : concepteur-rédacteur*

Mission : à partir d'un « brief » initial ou d'un cahier des charges, dans le respect des contraintes juridiques et techniques, et dans le cadre de la stratégie commerciale définie, assure la conception et la réalisation de supports de communication graphique et/ou visuelle (dessin, graphisme, mise en pages, mise en volume) ou crée des messages commerciaux sous une forme rédactionnelle, graphique, audiovisuelle pour une communication ciblée et performante, dans le but de déclencher l'acte d'achat.

#### Activités principales de l'emploi

Prend connaissance du « brief », participe aux réunions « brief », questionne et propose des scénarii dans un souci d'innovation et d'efficacité commerciale.

Crée et réalise les piges et effectue les travaux préparatoires et essais nécessaires : esquisse, pré-projet, pré-maquette, choix des techniques...

Réalise l'ouvrage : maquette, illustration, photo, mise en couleur, graphisme, scénarii, textes... grâce à une parfaite maîtrise des différents logiciels (graphiques, logiciels de traitement de l'image de synthèse...).

Vérifie et contrôle les contenus, est garant de leur fiabilité, de la qualité du travail et de sa conformité au « brief » initial, et effectue les modifications ou corrections éventuelles, transmet pour réalisation en s'assurant du respect du délai et des coûts.

### *Intitulé de l'emploi : styliste*

Mission : conçoit et dessine des produits de la collection adaptés à une cible de clients, attractive et vendeuse, et répondant au plan d'assortiment.

Réalise les produits de la collection en étroite collaboration avec l'équipe Produit et le coordinateur de style en respectant les délais impartis.

#### Activités principales de l'emploi

Analyse et s'approprie les tendances de la mode, les complète par des recherches personnelles (cahier de tendances, presse, sites web, salons, shoppings...).

Identifie et sélectionne, dans les thèmes, les silhouettes-phare, les produits indispensables à retenir pour la collection.

Identifie les nouveautés dans les domaines du textile et de l'habillement (matières, formes, textures, couleurs...) à adapter à la cible de clients.

Est force de proposition en matière de formes, matières, couleurs, imprimés, accessoires... adaptés aux besoins et attentes de la cible de clients.

Conçoit les produits des collections à partir du cahier des charges et du plan d'assortiment défini par l'équipe produit (croquis ...).

Réalise et transmet, dans les délais impartis, un dossier style complet par produit (dessins de style à plat, matières, coloris, accessoires...).

Participe aux brefs de l'équipe produit sur les caractéristiques des produits.

Valide le style des prototypes lors des phases de mise au point tout en respectant le work-flow (process transversal de création), afin de garantir le respect du bref.

Réalise les adaptations nécessaires des prototypes.

ANNEXE III  
EMPLOIS REPÈRES

---

**Classification cadre**

Catégorie F

Responsable d'activité de production.  
Contrôleur de gestion.  
Responsable clientèle.  
Chef de projet.  
Concepteur de collection/coordonateur de style.  
Chef de produit.  
Responsable trafic internet (traffic manager).  
Acheteur.

Catégorie G

Chef de groupe produit.  
Responsable développement RH.  
Responsable marketing e-commerce.

Catégorie H

Directeur comptable.  
Responsable de concept.

EMPLOIS REPÈRES CATÉGORIE F

*Intitulé de l'emploi : responsable d'activité de production*

Mission : pilote, coordonne et développe un process de production en respectant les objectifs de délais, productivité, coûts, qualité et sécurité.

Manage des équipes.

Activités principales de l'emploi

Manage ses équipes (formation, recrutement...).

Pilote, coordonne et développe un process de production en respectant les objectifs de délais, coûts, qualité, sécurité et productivité.

Améliore les process et optimise la gestion des flux et collabore aux projets d'optimisation et de modernisation de l'outil de production.

Participe à l'élaboration des plans d'action nécessaires à la gestion des risques professionnels (sécurité, inaptitudes, maladies professionnelles, absentéisme...).

Construit, gère et pilote les budgets de son périmètre d'activités à partir du cadre budgétaire défini.

Analyse et optimise les coûts et les indicateurs de performance et assure le reporting des résultats de son activité.

Propose puis met en œuvre les plans d'action.

#### *Intitulé de l'emploi : contrôleur de gestion*

Mission : agrège et fournit le résultat d'analyses économiques et financières nécessaires au pilotage opérationnel et stratégique de l'entreprise, d'une direction, d'un secteur, d'une activité de l'entreprise.

Accompagne les responsables opérationnels dans la gestion de l'activité et la prise de décision dans le cadre des plans à court et moyen terme.

#### Activités principales de l'emploi

Elabore et actualise les prévisions et les budgets en collaboration avec les différentes directions de l'entreprise et les présente pour arbitrage et validation.

Fait appliquer le processus budgétaire par les opérationnels dans les délais requis.

Elabore les reportings des résultats de l'activité en collectant et consolidant l'ensemble des informations susceptibles d'agir sur le résultat.

Analyse les performances par l'analyse des écarts des résultats par rapport aux budgets et aux objectifs.

Alerte en cas de dérives, d'anomalies, de dysfonctionnement pouvant impacter le résultat.

Contrôle la mise en place et la réalisation des plans d'action.

Accompagne les responsables opérationnels dans la prise de décisions.

Réalise des études spécifiques.

#### *Intitulé de l'emploi : responsable clientèle*

Mission : assure la responsabilité de la démarche client (acquisition, fidélisation, back office, saisie de commandes, réclamations) des centres de contacts clients (téléphone, écrit, web...) en étant le garant de la qualité de cette relation clientèle.

Met en œuvre les moyens et les plans d'action nécessaires à la réalisation des objectifs fixés.

Manage des équipes opérationnelles.

#### Activités principales de l'emploi

Manage des équipes.

Organise et pilote l'activité en fonction des objectifs commerciaux, dans le respect de la qualité, productivité et délais en prestations externes ou internes.

Contribue au développement du chiffre d'affaire.

Fixe, suit et évalue les résultats quantitatifs et qualitatifs dans le but de mettre en place des ajustements.

Négocie et gère les contrats des prestataires.

Définit, propose et pilote les budgets.

Garantit et développe la qualité de service à la clientèle, alerte pour toutes problématiques et/ou évolution et propose des solutions.

Coordonne et valide les actions commerciales et s'assure de leur bonne mise en œuvre auprès des clients.

### *Intitulé de l'emploi : chef de projet*

Mission : élabore et pilote des projets de conception et de mise en œuvre de solutions techniques ou organisationnelles dans un des domaines suivants : relation clientèle, logistique, supply chain, web, informatique... qui relève de son activité.

Garantit le respect des engagements (coûts, qualité, délais, productivité...) et la qualité des livrables.

Anime les différents acteurs du projet.

#### Activités principales de l'emploi

Analyse, à partir d'objectifs fixés dans le cadre de la stratégie de l'entreprise, l'existant, les besoins et propose de nouvelles solutions conceptuelles et techniques.

Évalue la performance économique (coûts, retour sur investissement) et les ressources nécessaires pour la réalisation des différentes étapes du projet.

Identifie et mesure les risques potentiels (techniques, sociaux, juridiques, informatiques...).

Rédige le cahier des charges.

Structure le projet dans le cadre de la méthodologie et des outils de pilotage de l'entreprise.

Organise, pilote et anime les réunions avec les acteurs internes et externes du projet afin d'effectuer les choix des solutions, les arbitrages et l'affectation des ressources.

Planifie, suit et contrôle le déroulement du projet, l'exécution du planning et le respect du budget et en fait le reporting.

Participe au comité de pilotage (présente les solutions retenues, contribue à la prise de décision).

Valide la qualité des livrables.

Participe à la formation des utilisateurs.

### *Intitulé de l'emploi : concepteur de collection/coordonateur de style*

Mission : définit les orientations style de collections habillement ou décoration en cohérence avec les objectifs commerciaux de l'enseigne et l'image de la marque.

Peut manager une équipe de stylistes et/ou de stylistes infographistes.

#### Activités principales de l'emploi

Recherche, analyse et s'approprie les tendances de la mode, les complète par des recherches personnelles (cahier de tendances, presse, sites web, salons, shoppings...).

Identifie et décide d'intégrer les nouveautés dans les domaines du textile et de l'habillement (matières, formes, textures, couleurs...) à adapter à la cible de clients.

Traduit les tendances en termes de style, couleurs, matières ... et les adapte aux attentes des clients.

Élabore les cahiers de tendances et la gamme de couleurs destinés aux stylistes.

Détermine les thèmes des collections et les propose aux chefs de produit.

Participe au plan de collection avec les chefs de produit en donnant les axes d'orientation.

Fait réaliser la collection et les produits à partir du plan de collection défini par les chefs de produit.

Assure la cohérence de la collection dans sa globalité (style, équilibre des couleurs, attractivité visuelle...).

Fait respecter les plannings et les process.

Anime une équipe composée principalement de stylistes.

### *Intitulé de l'emploi : chef de produit*

Mission : élabore une offre produits adaptée à la cible de clients afin de développer le chiffre d'affaires et la rentabilité.

Pilote la mise en œuvre de l'offre produit de la création jusqu'à la vente.

Gère et optimise la performance de son portefeuille.

#### Activités principales de l'emploi

Analyse son marché et la performance de ses produits (veille commerciale, économique, technologiques).

Conçoit une offre de produits en réponse à la stratégie de la marque en respectant les objectifs budgétaires, sa cible de client et en définissant le positionnement des produits (prix, qualité, style et image ...).

Elabore les brefs produit, les commente aux partenaires impliqués dans la réalisation de la collection.

Peut valider les textes et argumentaires commerciaux.

Veille au respect des briefs en qualité, en délais de livraison et fait respecter le work flow (process transversal de création).

Valide les réalisations pour qu'elles soient conformes au brief produit.

Définit les prévisions de ventes et les budgets.

Détermine les prix de vente de ses produits, mesure leur rentabilité et met en place rapidement des actions adaptées à l'évolution des ventes.

Participe à l'écriture du plan d'animation commerciale.

Peut manager une équipe.

### *Intitulé de l'emploi : responsable trafic internet (traffic manager)*

Mission : à en charge l'acquisition et l'optimisation du trafic web, met en place et gère des campagnes publicitaires en ligne.

#### Activités principales de l'emploi

Analyse le brief des équipes commerciales, en amont de la campagne, identifie les contraintes liées à l'insertion des éléments publicitaires sur le site web (contraintes techniques, chartes graphiques...).

Gère et coordonne l'organisation des campagnes publicitaires afin d'accroître le volume de trafic sur le site.

Encadre et coordonne des prestataires externes (agences médias, régies externes).

Est l'interlocuteur opérationnel privilégié des prestataires externes (devis négociation, contractualisation, mise en œuvre et contrôle de la facturation).

Gère et optimise son enveloppe budgétaire (achat d'espaces, prestations externes...).

Analyse les différents indicateurs de performance des campagnes publicitaires (taux de clics, cheminement de l'internaute...), du chiffre d'affaires, du trafic (nouveaux clients).

Optimise en continu la visibilité du site en mettant en place des actions correctives.

Optimise des leviers innovants d'acquisition de trafic.

Réalise une veille active technique et concurrentielle sur le marché en matière de trafic, de marketing et de publicité on line afin de proposer des solutions innovantes.

Peut manager une équipe.

### *Intitulé de l'emploi : acheteur*

Mission : achète les produits commercialisés aux clients en négociant avec les fournisseurs locaux, moyens et grands import, les meilleures conditions de prix, qualité et services. Garantit tout au long de la saison la réalisation des conditions des contrats négociés.

Garantit l'atteinte des objectifs de rentabilité sur sa gamme.

#### Activités principales de l'emploi

Analyse les besoins spécifiques des marchés sur lequel il intervient de façon à adapter le sourcing et les achats.

Prend en compte les évolutions du marché, la concurrence, les préconisations de produits.

Définit sa stratégie d'achat sur base des indicateurs de performance.

Décide de l'évolution des fournisseurs référencés.

Lance les appels d'offres auprès des fournisseurs.

Négocie avec les fournisseurs les meilleures conditions d'achat : qualité/prix/quantité/réassort, délais de fabrication et de livraison.

Supervise l'ensemble des acteurs concernés dans le process achat afin d'assurer la mise à disposition dans les conditions négociées.

Sécurise les approvisionnements en mettant en œuvre les solutions adaptées (dépannage, double sourcing...).

Peut animer une équipe.

### *Intitulé de l'emploi : chef de groupe produit*

Mission : définit et met en œuvre la stratégie produit pour un groupe de produits en réponse au marché afin de développer le CA et la rentabilité.

Manage une équipe d'acheteurs et éventuellement, selon l'organisation, des stylistes et assistant(es).

#### Activités principales de l'emploi

Définit la stratégie marketing et merchandising pour un groupe de produits dans un contexte multi-canal, en collaboration avec les autres directions concernées, en :

- analysant les évolutions potentielles du marché ;
- identifiant les pistes de croissance pour ses produits et ses collections ;
- définissant le mix marketing (produit, prix, communication, promotion) ;
- définissant les objectifs commerciaux et l'orientation des collections (style, innovations, évolutions...).

Collabore à la stratégie de sourcing (qualité des produits, évolution du parc fournisseurs et des zones de sourcing...).

Pilote le compte d'exploitation et suit les indicateurs d'activité de son périmètre dans un souci permanent de rentabilité en :

- définissant les budgets d'achats et de ventes (demande, quantités, taux de marque) ;
- recadrant les budgets en cours de saison ;
- analysant les indicateurs de stocks, les surstocks, les différés...

Participe à la mise œuvre de l'animation commerciale web et papier, en étroite collaboration avec les autres directions concernées.

Valide les collections en réalisant les arbitrages pour garantir la cohérence et les objectifs définis.

Manage une équipe.

### *Intitulé de l'emploi : responsable de développement ressources humaines*

Mission : définit, construit et pilote la politique de développement des compétences des salariés et leur gestion de carrière en lien avec la stratégie de l'entreprise.

Pilote et/ou met en œuvre des projets transversaux de développement RH.

Peut manager une équipe.

#### Activités principales de l'emploi

Analyse les besoins de l'entreprise en formation, en recrutement et en mobilité professionnelle en anticipant les évolutions des métiers.

Elabore et met en œuvre les plans de développement des compétences, la gestion prévisionnelle de l'emploi individuel ou collectif pour répondre à la stratégie de l'entreprise.

Valide les actions de formation notamment avec les prestataires.

Met en œuvre la politique de recrutement en lien avec sa direction.

Organise le suivi administratif et qualitatif des opérations de formation ou de recrutement.

Conseille et accompagne les salariés, les managers dans l'analyse de leurs besoins.

Communique sur la gestion des emplois et des compétences auprès des représentants du personnel, des managers et des salariés.

Evalue les résultats de ses actions et identifie les axes de développement nécessaire.

Détermine et suit les différents budgets nécessaires : formation, recrutement...

Peut manager une équipe.

### *Intitulé de l'emploi : responsable marketing e-commerce*

Mission : à partir d'une analyse du marché, définit et met en œuvre la politique commerciale de l'activité internet en adéquation avec la stratégie de l'entreprise, en cohérence avec les autres canaux de distribution. Garantit la performance économique des animations marketing et commerciales du site en collaboration avec les équipes concernées.

#### Activités principales de l'emploi

Elabore et met en place le plan commercial web.

Doit générer du trafic et plus particulièrement du recrutement de nouveaux clients web sur le site dont il a la charge, afin d'augmenter les ventes en ligne.

Détermine les outils de fidélisation de la clientèle à mettre en œuvre.

Fait évoluer l'attrait commercial et promotionnel du contenu du site, en fonction de la fluctuation des visites et des résultats économiques du canal.

Met en place des partenariats avec des prestataires et d'autres sites afin d'optimiser le référencement et le rendement du site de l'entreprise.

Pilote la performance économique de son canal en :

- mesurant et analysant les indicateurs liés aux ventes (transformation, visites, CA, démarques) et au recrutement de nouveaux clients ;
- mesurant et analysant l'expérience des internautes (satisfaction, notoriété, image perçue) ;
- mesurant les pratiques de la concurrence (veille, benchmarcks, tests utilisateurs, comparatifs...) ;
- contribuant aux évolutions et réalisation de projets en phase avec la cible client et le marché.

Construit et pilote le budget de son secteur d'activités.

Met en place les tableaux de bord et les reporting de l'activité.

Peut manager une équipe.



### *Intitulé de l'emploi : directeur comptable*

Mission : garantit la publication des comptes dans le respect des normes à respecter.

Contribue à l'optimisation des flux financiers, de la fiscalité et de la gestion.

#### Activités principales de l'emploi

Garantit l'organisation de la direction comptable en :

- analysant et optimisant les flux de la direction comptable ;
- prenant en compte les exigences et contraintes de la direction financière et des autres directions ;
- contrôlant les process de comptabilisation adaptés et en les faisant évoluer si nécessaire ;
- proposant des améliorations dans les méthodes de travail et les outils (informatiques, logiciels ...) ;
- garantissant l'organisation du travail afin de respecter les volumes, la qualité et les délais attendus (clôture mensuelle, semestrielle, règlements, déclarations fiscales...).

Garantit la publication des comptes en :

- supervisant le reporting financier mensuel ;
- contrôlant la consolidation des budgets ;
- supervisant l'élaboration du bilan.

Contribue à l'optimisation des flux financiers en :

- organisant et en structurant les services financiers et leurs outils liés aux encaissements et décaissements ;
- définissant les règles de facturation fournisseurs ;
- participant à la gestion et la couverture des risques en devises ;
- proposant des solutions de financement ;
- supervisant la gestion des risques clients ;
- optimisant les flux de trésorerie.

Contribue à l'optimisation fiscale de l'entreprise par l'écoute et la mise en œuvre des opportunités législatives.

Contribue à l'optimisation de la gestion de l'entreprise en :

- définissant et en faisant évoluer le reporting financier ou opérationnel auprès de la direction afin de favoriser les analyses et l'aide à la décision ;
- négociant les différents postes de coût gérés par sa direction (honoraires...) ;
- communiquant sur les informations financières permettant aux autres directions de mener des actions correctives.

Est l'un des interlocuteurs privilégiés des différents intervenants externes (experts-comptables, commissaires aux comptes, consultants...) et audit interne.

Garantit le management de son équipe.

### *Intitulé de l'emploi : responsable de concept*

Mission : dans le cadre des orientations de l'entreprise, propose le positionnement stratégique des produits de la marque et pilote la mise en œuvre des plans produit, marketing et communication afin de garantir le développement de la marque et sa rentabilité.

#### Activités principales de l'emploi

Garantit la cohérence et l'attractivité du concept de la marque.

Garantit l'atteinte des objectifs de développement et chiffre d'affaires.

Garantit la réalisation des collections et la gestion produit afférente dans le respect de l'image de la marque et des objectifs de marge.

Garantit la production des catalogues et la communication aux clients dans le respect des critères de délai et de qualité.

Assure la croissance internationale des produits de la marque en menant les études d'implantation nécessaires, en définissant les politiques de développement et les investissements afférents.

Contribue à l'optimisation continue de l'exploitation et du service client.

Garantit l'efficacité et la motivation de son équipe.

Est responsable de la gestion du compte d'exploitation pour la marque dans sa globalité.

Brochure n° 3333

**Convention collective nationale**

IDCC : 2198. – **ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE**

ACCORD DU 24 JUIN 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1151034M  
IDCC : 2198

Entre :

Le SEVCNE ;

Le VAD,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales*

Ce barème fixe pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

## Article 2

### *Modalités d'application*

#### 2.1. Clause d'actualisation

Les entreprises disposent en application de l'article 5.1 « Délai de mise en œuvre » de l'accord du 24 juin 2011, de 18 mois pour mettre en œuvre le présent accord.

En conséquence de quoi, les parties signataires décident :

2.1.1. Qu'au terme de ce délai, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se réuniront au plus tard dans un délai de 6 mois en vue d'actualiser le barème des rémunérations mensuelles brutes minimales annexé au présent accord.

Il sera fait application des dispositions suivantes :

S'agissant des « catégories » :

- catégorie A débutant : les minima prendront en compte la valeur du SMIC en vigueur majorée de 0,5 % ;
- catégorie B, C, D, E, F, G, H débutant : les écarts entre catégories seront maintenus.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant, référent, polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Evolution professionnelle » de l'accord du 3 mai 2011.

2.1.2. Qu'à l'issue de la première année qui suit ce délai, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se réuniront en vue de renégocier ce barème conformément aux dispositions des articles 1.1.2 (Catégories) et 1.2 (Niveau) de l'accord du 3 mai 2011 relatif à la classification.

2.1.3. Que dans le but de permettre aux entreprises d'appliquer l'accord de classification avant le délai de 18 mois, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés se réuniront au plus tard dans un délai de 6 mois en vue d'actualiser le barème des rémunérations mensuelles brutes minimales annexé au présent accord. Il sera fait application des dispositions de l'article 2.1.1.

2.2. Les parties signataires décident que le présent accord se substitue à l'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2003 qui, dans son article 1<sup>er</sup>, crée une triple « référence barémique » dans la vente à distance. Cette disposition entraîne la suppression de l'article 9 « Garantie d'ancienneté » de l'avenant « Ouvriers-Employés » de la convention collective nationale du 6 février 2001.

#### 2.3. Date d'application

Le présent accord s'applique dans un délai de 18 mois au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension de la classification.

## Article 3

### *Notification et validité de l'accord*

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent.

Le syndicat national des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

#### **Article 4**

##### *Formalités de dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

#### **Article 5**

##### *Extension*

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 24 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Rémunérations mensuelles brutes minimales Mai 2011

#### Vente à distance

*Ouvriers. – Employés*

Catégorie A : employés

*(En euros.)*

	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT/ polyvalent
Mensuel	1 372	1 399	1 454

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 9 mois.

Catégorie B : employés

*(En euros.)*

	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT/ polyvalent
Mensuel	1 418	1 446	1 503

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 9 mois.

Catégorie C : employés

*(En euros.)*

	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT/ polyvalent
Mensuel	1 462	1 491	1 549

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 9 mois.

*TAM*

Catégorie D : TAM

*(En euros.)*

	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT/ polyvalent
Mensuel	1 609	1 641	1 705

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 12 mois.

### Catégorie E : TAM

(En euros.)

	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT/ polyvalent
Mensuel	2 010	2 050	2 130

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 12 mois.

### *Cadres*

### Catégorie F : cadres

(En euros.)

	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT/ polyvalent
Mensuel	2 244	2 289	2 379

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 18 mois.

### Catégorie G : cadres

(En euros.)

	DÉBUTANT	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT/ polyvalent
Mensuel	2 870	2 928	3 043

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 18 mois.

### Catégorie H : cadres

(En euros.)

	MAÎTRISANT	RÉFÉRENT/ polyvalent
Mensuel	3 761	3 908

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant : 18 mois.

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE**  
**(9 juillet 1985)**

(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,  
*Journal officiel* du 28 juin 1986)

---

**ACCORD DU 27 AVRIL 2011**  
**RELATIF AUX TRAVAUX DE VENDANGES**

NOR : ASET1150996M  
IDCC : 1384

Entre :

L'UMC,

D'une part, et

La CFDT ;

L'ISC CGT ;

La CGT-FO Champagne ;

La FRAACA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article B 316**

*Organisation du travail pendant les vendanges*

Chaque vendange revêt un caractère exceptionnel en raison des exigences qualitatives de l'appellation champagne. Cette période est également déterminante pour l'activité présente et future des entreprises et donc de leurs salariés.

Dans ces circonstances exceptionnelles, l'organisation du travail de tous les salariés occupés aux travaux de vendanges suppose des aménagements indispensables. Les travaux de vendanges s'entendent des activités, depuis les préparatifs jusqu'à la première fermentation incluse, réalisées pendant la période officielle des vendanges telle que fixée par arrêté préfectoral ou par dérogations individuelles conformément aux dispositions de l'article D. 645-6 du code rural et de la pêche maritime.

L'employeur doit veiller au respect des mesures d'hygiène et de sécurité et les adapter, le cas échéant, aux circonstances de la vendange.

1. Pendant la période officielle des vendanges, la durée maximale de travail effectif hebdomadaire fait l'objet d'une dérogation collective accordée par la direction régionale des entreprises, de la



concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sur la demande de l'UMC formulée en vertu des dispositions des articles L. 713-13 et R. 713-31 et suivants du code rural et de la pêche maritime. Cette durée est portée :

- à 72 heures par semaine pour tous les salariés, quelle que soit leur affiliation aux régimes de protection sociale (sécurité sociale ou MSA), occupés aux travaux de vendanges (notamment, chargement, transport, réception des raisins et des moûts, pressurage, lancement et surveillance des fermentations, services aux vendangeurs, régie, cuisines, etc.) à l'exception des cueilleurs et débardeurs dans la vigne ;
- à 66 heures par semaine pour les cueilleurs et débardeurs dans la vigne.

Les entreprises qui entendent user de cette dérogation doivent consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Conformément aux dispositions de l'article B 313 de la présente convention, les heures supplémentaires réalisées par les salariés occupés aux travaux de vendanges ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvrent pas droit à une contrepartie obligatoire en repos. Ces heures donnent lieu aux majorations légales.

Le paiement de chaque heure supplémentaire réalisée au-delà de 60 heures hebdomadaires peut être remplacé, en tout ou partie, à la demande du salarié, par un repos compensateur équivalent. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires. Ainsi, en cas de remplacement total, le paiement de chaque heure supplémentaire réalisée au-delà de la 60<sup>e</sup> est remplacé par un repos équivalent majoré de 50 %, soit 1 h 30. En cas de remplacement partiel, chaque heure supplémentaire est remplacé par un repos équivalent et la majoration donne lieu à paiement.

Les heures de repos compensateur prennent la forme, en accord avec l'employeur, de réduction d'horaire ou de congé supplémentaire. Leur date est fixée d'un commun accord.

2. Conformément à l'article B 313 de la présente convention, la durée quotidienne maximale de travail effectif des salariés occupés aux travaux de vendanges, quelle que soit leur affiliation aux régimes de protection sociale (sécurité sociale ou MSA), peut être portée à 12 heures. L'UMC en informe préalablement la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

3. Le repos hebdomadaire des salariés occupés aux travaux de vendanges, quelle que soit leur affiliation aux régimes de protection sociale (sécurité sociale ou MSA), peut leur être attribué par roulement pendant la période officielle des vendanges.

Pendant cette période, leur repos peut être également suspendu dans les conditions prévues à l'article L. 714-1 V du code rural et de la pêche maritime. Dans ce cas, ils bénéficient d'un repos compensateur, d'une durée égale au repos supprimé, qui est pris dans la semaine de travail suivant la fin des travaux de vendanges.

4. Pendant la période officielle des vendanges, il peut être dérogé à la durée légale minimale de repos quotidien des salariés occupés aux travaux de vendanges, quelle que soit leur affiliation aux régimes de protection sociale (sécurité sociale ou MSA). Cette dérogation ne peut avoir pour effet de réduire la durée de ce repos en dessous de 9 heures. Le repos non pris donne lieu à l'attribution d'un repos d'une durée équivalente.

Accord tripartite du 27 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE**  
**(9 juillet 1985)**

(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,  
*Journal officiel* du 28 juin 1986)

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2011**  
**RELATIF AU DÉPART À LA RETRAITE**

NOR : ASET1150998M  
IDCC : 1384

Entre :

L'UMC,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CGT Champagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le tableau applicable aux salariés quittant l'entreprise en qualité d'ouvrier ou d'employé (art. B 26.2 de la convention collective du champagne) est modifié comme suit avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Allocation de départ en retraite ou en préretraite (suite).

Tableau applicable aux salariés quittant  
l'entreprise en qualité d'employé ou d'ouvrier

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	MONTANT de l'allocation
Inférieure à 2 ans	Néant
De 2 ans à moins de 5 ans	½ mois
De 5 ans à moins de 10 ans	1 mois
De 10 ans à moins de 40 ans	1,5 mois + 1/10 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	MONTANT de l'allocation
A partir de 40 ans	5 mois + 1/10 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 40 ans d'ancienneté

L'allocation de départ ne pourra en aucun cas être supérieure à 5,5 mois.

Accord tripartite du 1<sup>er</sup> juillet 2011 (remplace 19 mai 1981).

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110310-000811

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---