

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2011/51 DU 14 JANVIER 2012**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 51.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/51

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) :</b> adhésion par lettre du 15 décembre 2011 de la FSPBA CGT à l'accord du 11 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle .....	3
<b>Bois (industries) :</b> accord du 12 mai 2011 relatif à la commission de validation des accords collectifs .....	4
<b>Bois (industries) :</b> accord du 5 juillet 2011 relatif à l'égalité professionnelle et salariale .....	12
<b>Bâtiment (Limousin [ETAM]) :</b> accord du 25 novembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	18
<b>Bâtiment (Limousin [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> accord du 25 novembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 .....	20
<b>Bâtiment (Limousin [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> accord du 25 novembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012 .....	22
<b>Bâtiment (Limousin [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> accord du 25 novembre 2011 relatif aux primes conventionnelles et d'outillage pour l'année 2012 .....	24
<b>Papiers-cartons (production et transformation) :</b> avenant n° 2 du 14 octobre 2011 à l'accord du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail .....	27
<b>Papiers-cartons (production et transformation) :</b> avenant n° 5 du 14 octobre 2011 à l'accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> octobre 2011.....	29
<b>Papiers-cartons (transformation) :</b> avenant n° 30 du 14 octobre 2011 relatif aux primes de nuit .....	32
<b>Papiers-cartons (production) :</b> avenant n° 31 du 14 octobre 2011 relatif aux primes de nuit .....	33

Brochure n° 3110

**Convention collective nationale**

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

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 DÉCEMBRE 2011  
DE LA FSPBA CGT À L'ACCORD DU 11 JUILLET 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151571M  
IDCC : 2247

---

Montreuil, le 15 décembre 2011

*La fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance, case 537, 263, rue de Paris, 93515 Montreuil Cedex, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Notre fédération a pris la décision d'adhérer à l'accord de la branche des entreprises de courtage et d'assurances et/ou de réassurances du 8 juillet 2011, portant sur le financement de la formation du personnel relevant des entreprises adhérant à l'AGEFOS-PME.

Notre fédération a aussi pris la décision d'adhérer au protocole d'accord du 11 juillet 2011 sur le fonctionnement de la section paritaire professionnelle de cette branche.

Je vous communique la copie des courriers adressés à la chambre syndicale des courtiers d'assurances, aux organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGC, FO, AGEFOS-PME) et au conseil des prud'hommes de Paris.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sentiments distingués.

*Le secrétaire général.*

**Accord professionnel**  
**INDUSTRIES ET IMPORTATION DU BOIS**

---

ACCORD DU 12 MAI 2011  
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS

NOR : ASET1151558M

**PRÉAMBULE**

Les organisations signataires considèrent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs, ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs, au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

L'information de la décision d'ouvrir une négociation dans ce cadre doit être communiquée par l'employeur à chaque organisation syndicale représentative.

Cette information, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, est adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique avec demande d'avis de réception.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent dans l'annexe I du présent accord.

Les accords collectifs conclus dans le cadre de l'article L. 2232-21 précité du code du travail ne peuvent prévoir que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, les mesures mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du travail ne peuvent pas être mises en œuvre par ces accords collectifs.

La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE	
	NAPE	NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois .....	5907	51.5E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail.....	4801	20.1A
Fabrication de parquets et lambris en lames.....	4803	20.1A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux.....	4803	20.3Z
Moulures, baguettes.....	4803	20.3Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés .....	4804	20.2Z
Production de charbon de bois .....		24.1G
Panneaux de fibragglos .....	4804	26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés .....	4804	20.1A
Application de traitement des bois .....	4804	20.1B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) .....	4805	20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage.....	4805	20.4Z
Palettes.....	4805	20.4Z
Tourets.....	4805	20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes).....	4807	20.5A
Fibres de bois .....	4807	20.1A
Farine de bois .....	4807	20.1A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping .....	5402	36.4Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes) .....	5402	36.4Z
Fabrication d'articles en liège .....	5408	20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège .....	5907	51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège .....	6422	51.4S

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

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

### COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

## Article 2

### *Rôle de la commission paritaire de validation*

En application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, les signataires décident de mettre en place une commission paritaire dont le rôle est de valider les accords collectifs. La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.



### **Article 3**

#### *Champ de compétence*

La commission paritaire de validation de la branche des industries du bois et de l'importation des bois est compétente pour examiner les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, situées dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

### **Article 4**

#### *Composition de la commission paritaire de validation*

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- le collège des salariés, composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- le collège des employeurs, composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les représentants suppléants peuvent siéger à la commission mais ils n'ont pas de voix délibératives.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

### **Article 5**

#### *Autorisation d'absence*

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 10 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission. L'indemnisation des frais de déplacement est celle retenue dans le cadre des réunions prévues par l'AFNCIB.

### **Article 6**

#### *Siège de la commission paritaire de validation*

Le siège de la commission est situé à la fédération nationale du bois située 6, rue François-I<sup>er</sup>, 75008 Paris. Il pourra être transféré et, en cas de transfert, les membres de la commission seront informés de la nouvelle adresse.

### **Article 7**

#### *Secrétariat de la commission paritaire de validation*

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation et de la vérification du contenu du dossier.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission.

## **Article 8**

### *Présidence de la commission paritaire de validation*

La commission élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collègue.

Le vice-président préside les réunions en cas d'empêchement du président.

## **Article 9**

### *Organisation des réunions*

La commission paritaire de validation se réunit à la même date que la commission paritaire, dans la continuité de cette dernière. La convocation doit être envoyée aux membres de la commission au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue est annulée.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation. Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats. Il est ensuite passé au vote à main levée des membres présents ou représentés.

## **TITRE II**

## **PROCÉDURE DE VALIDATION**

## **Article 10**

### *Saisine de la commission paritaire de validation*

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

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation.

Cette lettre est accompagnée d'un dossier envoyé par courrier électronique avec les pièces en format PDF comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (dont les coordonnées figurent dans l'annexe I), sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord).

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet, à la date de la réunion de la commission, ne pourra faire l'objet d'un examen.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par messagerie électronique ou par courrier, à chacun de ses membres et aux fédérations (une adresse mail supplémentaire), préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments.

## **Article 11**

### *Décisions de la commission paritaire de validation*

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

Chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés) ;

Chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Exemple : 3 représentants employeurs et 5 représentants salariés. Chaque collège dispose de  $3 \times 5$  soit 15 voix. Chaque représentant salarié dispose de 3 voix et chaque représentant employeur dispose de 5 voix.

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

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

Elle peut aussi faire le constat qu'elle n'a pas pu se prononcer en cas d'égalité de voix.

La commission rend une décision d'irrecevabilité lorsque l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission ;

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein de la commission.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Ce procès-verbal est établi par le secrétariat à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par le président et le vice-président de la commission.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception du dossier complet et de la demande de validation y afférente, l'accord est réputé validé.

## **Article 12**

### *Notification des décisions de la commission paritaire de validation*

La décision explicite (de validation, d'irrecevabilité, de rejet ou d'impossibilité de se prononcer) de la commission est notifiée par son secrétariat, sous forme d'un procès-verbal, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La notification s'effectue à l'adresse qui a été communiquée à la commission lors de sa saisine.

## **TITRE III**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

## **Article 13**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

## **Article 14**

### *Adhésion*

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

## **Article 15**

### *Dénonciation, révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 12 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FNB ;  
GPFFB ;  
FNSL ;  
SNPCBCF ;  
SEI ;  
FFT ;  
FNIB ;  
UNFFB ;  
FABOMU ;  
UFFEP ;  
FNIMTMB ;  
FNMIAMB ;

GIFAP ;  
CB ;  
SNIELB ;  
SNFMF ;  
SNAPB ;  
FIFAS ;  
SISP ;  
FBT.

**Syndicats de salariés :**

FBBPCC CGT-FO ;  
BATIMAT-TP CFTC ;  
FNCB CFDT.

## ANNEXE I

### COORDONNÉES DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES SALARIÉS DES INDUSTRIES DU BOIS ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

---

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, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10, tél. : 01 42 01 30 00.

Adresse de messagerie : fjourdin@wanadoo.fr

FNCB CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, tél. : 01 56 41 55 60.

Adresse de messagerie : fncb@cfdt.fr

FIBOPA CFE-CGC, 53-63, rue du Rocher, 75008 Paris, tél. : 01 55 30 13 33.

BATIMAT-TP-CFTC, 251, rue du faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, tél. : 01 44 85 73 46.

Adresse de messagerie : fede.batimattpcftc@noos.fr

FNSCBA CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil, tél. : 01 48 18 81 61.

Adresse de messagerie : outking59@hotmail.com

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation.

**Accord professionnel**  
**INDUSTRIES ET IMPORTATION DU BOIS**

ACCORD DU 5 JUILLET 2011  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE

NOR : ASET1151561M

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE	
	NAPE	NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; les dites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois .....	5907	51.5E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail.....	4801	20.1A
Fabrication de parquets et lambris en lames.....	4803	20.1A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux.....	4803	20.3Z
Moulures, baguettes.....	4803	20.3Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés .....	4804	20.2Z
Production de charbon de bois .....		24.1G
Panneaux de fibragglos .....	4804	26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés .....	4804	20.1A
Application de traitement des bois .....	4804	20.1B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) .....	4805	20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage.....	4805	20.4Z
Palettes.....	4805	20.4Z
Tourets.....	4805/	20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes).....	4807	20.5A
Fibres de bois .....	4807	20.1A
Farine de bois .....	4807	20.1A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping .....	5402	36.4Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes) .....	5402	36.4Z
Fabrication d'articles en liège .....	5408	20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège .....	5907	51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège .....	6422	51.4S

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

## Article 2

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

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

Les organisations signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés concernés soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. En application de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble



comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Le principe d'égalité porte non seulement sur le salaire de base mais aussi sur tous les autres avantages, primes, accessoires payés en espèces ou en nature, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

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

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

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

### **Article 3**

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

Les partenaires sociaux conviennent de réaliser un état des lieux d'ici au premier trimestre 2013 sur l'égalité professionnelle et salariale par le comité paritaire de pilotage de l'observatoire des industries du bois et l'importation des bois.

### **Article 4**

#### *Emploi. – Recrutement*

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès aux emplois. Toutefois, les effectifs très réduits des entreprises et/ou la nature de certains travaux peuvent constituer encore des freins à la mixité des emplois.

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

### **Article 5**

#### *Formation*

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

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

Les organisations signataires veilleront à ce que les actions de la CPNE aient notamment pour but, dès la scolarité, de promouvoir les possibilités d'emplois et d'évolution professionnelle au sein des différents secteurs des industries du bois et l'importation des bois.

Il sera également encouragé toute communication, action pour démontrer la mixité réelle de l'emploi et des métiers. Il importe en matière d'orientation scolaire et professionnelle de lever les préjugés qui peuvent demeurer sur une prétendue impossibilité pour les femmes de tenir certains emplois du fait de certains facteurs.

Afin de favoriser l'intégration des femmes dans les secteurs des industries du bois et l'importation des bois, les organisations signataires confient à la CPNE pour la mise en œuvre, d'élaborer tout document, guides, affiches... et toute action permettant de lever les discriminations et freins de toute nature y compris psychologiques tant auprès des employeurs que des salariés sur les métiers et responsabilités dits masculins, accueil des femmes, relation hiérarchique, reconnaissance des compétences apportées par les femmes dans l'encadrement, la technicité, l'organisation.

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

Les employeurs seront sensibilisés aux enjeux, intérêts de la mixité et du développement de la formation notamment dans des contextes démographiques, l'évolution des métiers et des compétences.

Un bilan sur les évolutions constatées en matière de formation initiale et continue sera effectué tous les 2 ans. Les partenaires sociaux souhaitent tendre vers une meilleure proportionnalité entre les femmes formées et l'effectif qu'elles représentent dans les industries du bois et l'importation des bois.

## **Article 6**

### *Conciliation vie professionnelle – vie familiale*

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

Les signataires demandent aux employeurs de prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 7**

### *Bilan*

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de procéder à un bilan de l'accord, au plus tard, à l'issue d'une période de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Ils prennent l'engagement de se réunir pour examiner les actions à mettre en œuvre en vue de réduire les éventuelles inégalités constatées.

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

## **Article 9**

### *Dénonciation, révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

## **Article 10**

### *Dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 5 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FNB ;  
GPFFB ;  
FNSL ;  
SNPCBCF ;  
SEI ;  
FFT ;  
FNIB ;  
UNFFB ;  
FABOMU ;  
UFFEP ;  
FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

GIFAP ;

CB ;

SNIELB ;

SNFMF ;

SNAPB ;

FIFAS ;

SISP ;

FBT.

**Syndicats de salariés :**

FBBPCC CGT-FO ;

BATIMAT-TP CFTC.

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1151564M

IDCC : 2609

Entre :

La fédération du bâtiment région Limousin ;

La CAPEB Limousin ;

La fédération régionale des SCOP du bâtiment du Limousin,

D'une part, et

L'URCB CFDT du Limousin ;

La CGT-FO bâtiment du Limousin ;

La CFE-CGC bâtiment de la région Limousin,

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 afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Limousin.

**Article 2**

Les parties signataires du présent accord ont fixé, pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Limousin comme indiqué dans le tableau ci-après.

## **Barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012**

*(En euros.)*

NIVEAU	MONTANT
A	1 450,27
B	1 540,10
C	1 604,27
D	1 740,00
E	1 885,00
F	2 160,00
G	2 470,59
H	2 823,52

### **Article 3**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 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 Limoges.

### **Article 4**

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

Fait à Limoges, le 25 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012  
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1151565M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La fédération du bâtiment région Limousin ;

La CAPEB Limousin ;

La fédération régionale des SCOP du bâtiment du Limousin,

D'une part, et

L'URCB CFDT Limousin ;

La CGT-FO du bâtiment Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'accord national, signé le 12 février 2002, relatif à la durée légale du travail pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Limousin se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Limousin.

## Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minima des ouvriers du bâtiment de la région Limousin comme indiqué dans le tableau ci-après :

### **Barème applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2012** **(Base 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année)**

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal	TAUX horaire minimal
Ouvriers d'exécution :				
– position 1	I	150	1 401,61	9,24
– position 2		170	1 478,97	9,75
Ouvriers professionnels	II	185	1 560,96	10,29
Compagnons professionnels :				
– position 1	III	210	1 689,36	11,14
– position 2		230	1 794,56	11,83
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :				
– position 1	IV	250	1 919,86	12,66
– position 2		270	2 028,16	13,37

## Article 3

Tout salarié embauché au coefficient 150 ne pourra être maintenu dans cette position que pendant une période n'excédant pas 6 mois.

## Article 4

L'article de l'avenant n° 15 du 9 octobre 1972 demeure valable en ce qu'il précise que le salaire de l'ouvrier ne devra jamais être inférieur à un taux fixé à 0,01 € au-dessus du Smic.

## Article 6

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Limoges, le 25 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012  
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1151567M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La fédération du bâtiment région Limousin ;

La CAPEB Limousin ;

La fédération régionale des SCOP du bâtiment du Limousin,

D'une part, et

L'URCB CFDT Limousin ;

La CGT-FO du bâtiment Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 1.31 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990, les montants des petits déplacements, pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, applicables dans la région Limousin, sont modifiés ainsi qu'il suit :

Indemnité de repas au 1<sup>er</sup> janvier 2012 : sous-zones 1A, 1B et autres zones : 10,32 €.

Il est rappelé que l'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

*Au 1<sup>er</sup> janvier 2012*

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ TRANSPORT	INDEMNITÉ TRAJET
1A	0,70	0,70
1B	1,55	1,57
2	4,73	3,24
3	7,86	4,62
4	11,02	6,01
5	14,16	7,42

## **Article 2**

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article 3**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Limoges, le 25 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX PRIMES CONVENTIONNELLES ET D'OUTILLAGE  
POUR L'ANNÉE 2012  
(LIMOUSIN)  
NOR : ASET1151569M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La fédération du bâtiment région Limousin ;

La CAPEB Limousin ;

La fédération régionale des SCOP du bâtiment du Limousin,

D'une part, et

L'URCB CFDT Limousin ;

La CGT-FO du bâtiment Limousin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 1.31 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990, les montants des primes conventionnelles, pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, applicables dans la région Limousin, sont modifiés ainsi qu'il suit.

L'exercice normal du métier ne peut donner lieu à l'attribution d'aucune prime particulière.

Seuls les travaux occasionnels, tels que définis ci-dessous, présentant des conditions d'insalubrité, de pénibilité ou de nuisances particulières seront indemnisés aux taux prévus.

### 1. Travaux de fumisterie

- a) Travaux occasionnels de ramonage : 0,71 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- b) Travaux occasionnels de démontage ou piquage de chaudière, travaux effectués dans les fours occasionnels, foyers, conduits et gaines de cheminées : 0,71 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### 2. Travaux en hauteur, dans l'eau, au marteau-piqueur

- a) Montage et démontage occasionnels d'échafaudages volants, d'échafaudages de pied, de grues, de sapines à une hauteur supérieure à 10 mètres au bord du vide, mesurés à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol : 1,45 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- b) Travaux occasionnels sur échafaudages volants ou nacelles : 0,71 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- c) Travaux occasionnels à la corde à nœuds : 1,09 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- d) Travaux occasionnels sans échafaudages à plus de 10 mètres au bord du vide, mesurés à partir de la surface de réception ou, à défaut, du sol : 0,71 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- e) Travaux occasionnels dans plus de 10 cm d'eau : 0,71 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- f) Utilisation pendant plus d'une heure d'un marteau-piqueur ou d'un brise-béton : 1,09 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### 3. Pénibilité due aux conditions d'insalubrité, d'ambiance ou de nuisance

- a) Utilisation occasionnelle pendant une durée supérieure à 4 heures de produits soumis à la législation fixant les conditions d'emballage ou d'étiquetage des substances et préparations dangereuses : 0,71 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- b) Utilisation occasionnelle pendant une durée supérieure à 4 heures de matières caustiques, irritantes ou corrosives : 0,71 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- c) Travaux effectués pendant une durée supérieure à 4 heures dans des vapeurs d'acide : 0,71 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- d) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des fosses d'aisances après vidange : 0,71 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- e) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des puits ou fouilles en tranchées dont le diamètre est inférieur à 2 mètres et la profondeur supérieure à 8 mètres : 0,71 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- f) Travaux pendant une durée supérieure à 4 heures dans des locaux où la température à l'intérieur est supérieure à 45 degrés ou bien supérieure à 35 degrés et accusant une différence de 20 degrés par rapport à la température extérieure : 0,71 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- g) Travaux exécutés avec port de casque et lance thermique : 0,71 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- h) Travaux de projection de béton à la lance : 0,71 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- i) Travaux de carottage et sciage de béton : 0,71 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### Article 2

En ce qui concerne la prime d'outillage, l'assiette forfaitaire horaire est fixée à 10,32 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Article 3**

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et feront l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Limoges, le 25 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET CELLULOSES**  
**(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**  
**(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE CELLULOSES**  
**(OEDTAM)**

---

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET INDUSTRIES CONNEXES**  
**(OEDTAM)**

---

AVENANT N° 2 DU 14 OCTOBRE 2011  
À L'ACCORD DU 18 JUIN 2010  
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL  
NOR : ASET1151563M

Entre :  
L'UNIPAS,  
D'une part, et  
La CFTC ;

La FPC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

*Indemnisation des périodes d'astreintes*

Les compensations financières forfaitaires prévues par l'article 3 du chapitre I<sup>er</sup> de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, à :

- 15,27 € par période de 24 heures ;
- 106,89 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Fait à Paris, le 14 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET CELLULOSES**  
**(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**  
**(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE CELLULOSES**  
**(OEDTAM)**

---

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET INDUSTRIES CONNEXES**  
**(OEDTAM)**

---

AVENANT N° 5 DU 14 OCTOBRE 2011  
À L'ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2006  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2011  
NOR : ASET1151562M

Entre :  
L'UNIPAS,  
D'une part, et  
La CFTC ;



La FPC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

#### *Salaires mensuels minima conventionnels des OETAM*

Les salaires mensuels minima conventionnels des OETAM visés à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
I	1	125	1 365
	2	130	1 391
	3	135	1 413
II	1	140	1 438
	2	150	1 462
	3	160	1 486
III	1	170	1 519
	2	185	1 551
	3	195	1 584
IV	1	215	1 726
	2	235	1 869
	3	260	2 025
V	1	285	2 205
	2	315	2 429
	3	350	2 686

### **Article 2**

#### *Valeur du point 100 ingénieurs et cadres*

La valeur du point 100 ingénieurs et cadres visée à l'article 2 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est portée à 809 € à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011.

### **Article 3**

#### *Garanties annuelles de rémunération*

Les garanties annuelles de rémunération visées à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisées comme suit pour l'année 2011 :

- 16 905 € pour les salariés ressortissant du champ d'application des conventions collectives OETAM ;
- 24 986 € pour les salariés ressortissant du champ d'application des conventions collectives ingénieurs et cadres.

#### **Article 4**

##### *Champ d'application*

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- de la convention collective nationale des OETAM de la production des papiers-cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- de la convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers-cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons et des industries connexes du 21 décembre 1972.

#### **Article 5**

##### *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Fait à Paris, le 14 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale  
IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET INDUSTRIES CONNEXES  
(OEDTAM)**

AVENANT N° 30 DU 14 OCTOBRE 2011

RELATIF AUX PRIMES DE NUIT

NOR : ASET1151559M

IDCC : 1495

Entre :

L'UNIPAS,

D'une part, et

La CFTC ;

La CGT-FO papier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Prime de panier de nuit*

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,09 € à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011.

**Article 2**

*Avantage pécuniaire de nuit*

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle « Ouvriers », à l'article 11 de l'annexe catégorielle « Employés » et à l'article 16 de l'annexe catégorielle « Techniciens et agents de maîtrise » est fixée à 633 € à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011.

**Article 3**

*Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que la convention collective.

Fait à Paris, le 14 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale  
IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE CELLULOSES  
(OEDTAM)**

AVENANT N° 31 DU 14 OCTOBRE 2011

RELATIF AUX PRIMES DE NUIT

NOR : ASET1151560M  
IDCC : 1492

Entre :

L'UNIPAS,

D'une part, et

La CFTC ;

La CGT-FO papier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Prime de panier de nuit*

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,09 € à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011.

**Article 2**

*Avantage pécuniaire de nuit*

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle « Ouvriers », à l'article 11 de l'annexe catégorielle « Employés » et à l'article 16 de l'annexe catégorielle « Techniciens et agents de maîtrise » est fixée à 633 € à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011.

**Article 3**

*Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que la convention collective.

Fait à Paris, le 14 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110510-001211

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---