

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/2 DU 4 FÉVRIER 2012

	<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.....	105

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/2

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Architecture (Bourgogne) : accord du 21 novembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2012.....	4
Architecture (Bretagne) : accord du 15 novembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2012.....	6
Architecture (Champagne-Ardenne) : accord du 14 novembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2012	8
Architecture (Haute-Normandie) : accord du 14 novembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2012	10
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 18 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle	12
Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers]) : accord du 28 novembre 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....	14
Bâtiment (Seine-et-Marne [ouvriers]) : accord du 28 novembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012.....	16
Bâtiment (Seine-et-Marne [ETAM]) : accord du 28 novembre 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....	18
Chaussure (industrie) : avenant du 17 novembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA	20
Electriques et gazières (industries) : accord du 20 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	24
Electriques et gazières (industries) : accord du 20 décembre 2011 relatif aux primes et aux indemnités au 1 ^{er} janvier 2012.....	38
Imprimerie (labour et industries graphiques) : accord du 5 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance	40
Jeux, jouets (industries) : avenant n° 54 du 2 décembre 2011 relatif au départ en retraite ..	47
Jeux, jouets (industries) : avenant n° 55 du 2 décembre 2011 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	49
Manutention ferroviaire et travaux connexes : accord du 13 décembre 2011 relatif au financement du FPSPP.....	51
Métallurgie (Allier) : accord du 9 décembre 2011 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de panier pour l'année 2011	54

Métallurgie (Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme) : accord du 9 décembre 2011 relatif aux taux effectifs garantis au 1^{er} janvier 2011.....	56
Métallurgie (Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme) : accord du 9 décembre 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} janvier 2012	59
Métallurgie (Côtes-d'Armor) : accord du 18 novembre 2011 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2011	62
Métallurgie (Côtes-d'Armor) : accord du 18 novembre 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2011	65
Métallurgie (Drôme-Ardèche) : avenant n° 53 du 18 novembre 2011 relatif aux rémunérations des apprentis	68
Mutualité : accord du 9 novembre 2011 relatif à la politique salariale pour l'année 2012.....	70
Pétrole (industrie) : accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2012	73
Pompes funèbres : avenant du 19 octobre 2011 à l'accord du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle	76
Pompes funèbres : accord du 15 décembre 2011 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	78
Télécommunications : accord du 29 novembre 2011 relatif au financement du FPSPP	80
Tourisme (organismes) : accord du 28 novembre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012.....	82
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 53 du 22 novembre 2011 relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2012.....	84
Transport aérien : accord du 13 décembre 2011 relatif aux modalités de financement du FPSPP	86
Transport aérien : adhésion par lettre du 21 décembre 2011 de la SCARA à l'accord du 13 décembre 2011 relatif au financement du FPSPP	89
Transports routiers : avenant n° 1 du 28 novembre 2011 à l'accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité	90
Travaux publics (cadres) : accord du 25 novembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	92
Travaux publics (cadres) : accord du 2 novembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	94
Universités et instituts catholiques : accord du 18 novembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA.....	96
Zone d'animation culturelle et touristique (Marseille) : accord du 2 novembre 2011 relatif à la dérogation du repos dominical	99

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2011

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2012
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1250037M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSEA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 7,18 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2012, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à 1 530 € minimum.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Dijon, le 21 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2012
(BRETAGNE)
NOR : ASET1250038M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNSCBA CGT ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 7,14 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2012, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Rennes, le 15 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2012
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1250040M
IDCC : 2332

Entre :

L'UNSEA,

D'une part, et

La CFTC BATIMAT-TP ;

La FG FO BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 7,06 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2012, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Reims, le 14 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2012
(HAUTE-NORMANDIE)

NOR : ASET1250041M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSEA,

D'une part, et

La CFTC BATIMAT-TP ;

La FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la commission paritaire régionale à 7,20 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2012, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Rouen, le 14 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 18 OCTOBRE 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250036M
IDCC : 2247

Entre :

La CSCA ;

D'une part, et

Le SNECAA CFE-CGC ;

La FEC FO ;

Le SN2A CFTC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Les parties signataires du présent avenant décident de modifier les articles 1^{er} et 5 de l'annexe VIII de la convention collective des cabinets de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, de la façon suivante :

Annexe VIII « Règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) » :

« Article 1^{er}

Composition de la commission

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communiquera à la délégation des employeurs, dès l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la CPNEFP ; chaque liste comportera au maximum 5 noms.

Les organisations syndicales notifieront à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Les listes des organisations syndicales sont établies parmi leurs responsables statutaires et parmi les membres du personnel des entreprises de courtage.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la CPNEFP dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter à chaque réunion de la CPNEFP au maximum par 3 personnes de sa liste ; il ne peut y avoir par organisation syndicale plus d'un salarié d'une même entreprise de courtage lors de chaque séance.

Le nombre maximum de représentants des organisations patronales sera égal au nombre de représentants syndicaux. »

« Article 5

Réunions préparatoires

Au titre de sa participation à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), chaque salarié – mandaté par son organisation syndicale représentative au plan national, pour participer à ladite commission – bénéficie d'une journée de réunion préparatoire par réunion de la CPNEFP. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pris par le ministre du travail. A défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Fait à Paris, le 18 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

Conventions collectives régionales

BÂTIMENT

IDCC : 1740. – **Ouvriers**

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres**
(Région parisienne)

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(SEINE-ET-MARNE)

NOR : ASET1250058M

IDCC : 1740

Entre :

La FBTP 77 ;

La CAPEB 77 ;

La FPSCOP du BTP ;

La CSEE 77,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par de décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part ;

Et dans le respect des dispositions de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment d'Ile-de-France du 28 juin 1993 ;

Ainsi que du protocole d'accord seine-et-marnais formant avenant à la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment du 28 juin 1993 réactualisant et se substituant à la convention collective seine-et-marnaise des ouvriers du bâtiment de 1956, signé le 31 mai 1995,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, réunies en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 28 novembre 2011, ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 2

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé la revalorisation du barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour le département de Seine-et-Marne comme suit :

Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires) au 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	MONTANT
Niveau I Ouvrier d'exécution :		
– position 1	150	1 410
– position 2	170	1 430
Niveau II Ouvrier professionnel	185	1 460
Niveau III Compagnon professionnel :		
– position 1	210	1 593
– position 2	230	1 732
Niveau IV Maître ouvrier ou chef d'équipe :		
– position 1	250	1 880
– position 2	270	2 022

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier, texte original signé des parties, à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Article 4

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

Fait à Dammarie-les-Lys, le 28 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

Conventions collectives régionales

BÂTIMENT

IDCC : 1740. – **Ouvriers**

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres**
(Région parisienne)

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2011

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012

(SEINE-ET-MARNE)

NOR : ASET1250060M

IDCC : 1740

Entre :

La FBTP 77 ;

La CAPEB 77 ;

La FPSCOP du BTP ;

La CSEE 77,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

réunis en commission paritaire à Melun le 28 novembre 2011, il a été convenu de revaloriser les indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers du bâtiment de Seine-et-Marne.

Article 1^{er}

Indemnités de frais de transport

A compter du 1^{er} janvier 2012, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- zone 1 A : 1,34 € ;
- zone 1 B : 1,80 € ;
- zone 2 : 2,47 € ;
- zone 3 : 4,02 € ;
- zone 4 : 5,15 € ;
- zone 5 : 6,70 € ;
- zone 6 : 8,03 €.

Article 2

Indemnités de trajet

A compter du 1^{er} janvier 2012, le montant journalier correspondant à chacune des zones est le suivant :

- zone 1 A : 0,57 € ;
- zone 1 B : 1,80 € ;
- zone 2 : 2,73 € ;
- zone 3 : 4,17 € ;
- zone 4 : 4,89 € ;
- zone 5 : 6,33 € ;
- zone 6 : 7,21 €.

Article 3

Indemnité de repas

Le montant journalier est de 9,30 € à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 4

Dépôt et extension

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier, texte original signé des parties, à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

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

Fait à Dammarie-les-Lys, le 28 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

**ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(SEINE-ET-MARNE)**

NOR : ASET1250061M
IDCC : 2609

Entre :

La FBTP 77 ;

La CAPEB 77 ;

La FPSCOP du BTP ;

La CSEE 77,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

réunis en commission paritaire à Dammarie-les-Lys le 28 novembre 2011, il a été fixé le barème de salaires minimaux des ETAM comme suit, en application et conformément aux articles 3.2.1 et 3.2.2 de la convention collective nationale du 12 juillet 2006 et l'accord national du 26 septembre 2007, relatif à la classification des emplois des employés techniciens et agents de maîtrise du bâtiment.

Article 1^{er}

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM du bâtiment, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour le département de Seine-et-Marne, comme suit, au 1^{er} janvier 2012 :

(En euros.)

ÉCHELON	MONTANT
A	1 430
B	1 500

ÉCHELON	MONTANT
C	1 600
D	1 820
E	2 020
F	2 334
G	2 560
H	2 794

Article 2

Les dispositions ci-dessus sont conclues sous réserve de mesures législatives ou réglementaires non contraires.

Article 3

Conformément au décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (*Journal officiel* du 20 mai 2006) modifiant la procédure du dépôt des accords collectifs, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par courrier sous format papier, texte original signé des parties, à la direction des relations du travail, ainsi que d'une version sur support électronique.

Fait à Dammarie-les-Lys, le 28 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

AVENANT DU 17 NOVEMBRE 2011
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA

NOR : ASET1250034M
IDCC : 1580

Aux termes de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui a redéfini les critères d'agrément des organismes paritaires collecteurs agréés, il a été décidé, avec les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création du FORTHAC, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, dans le cadre du protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011.

Le présent avenant a ainsi pour objet de désigner l'OPCA compétent dans la branche, de mettre à jour les dispositions relatives à la participation financière des entreprises et à la prise en charge financière de l'OPCA.

Article 1^{er}

Les huitième, neuvième et dixième alinéas de l'article 12, relatif à la période de professionnalisation, sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« La prise en charge financière de l'OPCA pourra porter sur tout ou partie des coûts relatifs aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans le cadre de la période de professionnalisation. Cette prise en charge s'effectuera sur une base forfaitaire horaire fixée à 15 €. Elle pourra être majorée par la section professionnelle paritaire (SPP) de l'industrie de la chaussure sur proposition de la CPNEFP de l'industrie de la chaussure pour les formations permettant d'obtenir un diplôme, un certificat de qualification professionnelle, un titre à finalité professionnelle ou par décision de la CPNEFP de l'industrie de la chaussure.

La durée minimale des actions faisant l'objet d'une prise en charge financière par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation, hors les actions de bilans de compétences, celles liées à la validation des acquis ou les périodes concernant les salariés âgés d'au moins 45 ans pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée, est de :

- 20 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;
- 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés. »

Considérant la professionnalisation des salariés de la branche de l'industrie de la chaussure comme prioritaire, les parties signataires invitent l'OPCA de la branche à consacrer une part significative du fonds de professionnalisation de 0,5 % au financement d'actions au titre de la période de

professionnalisation, et à rechercher les financements complémentaires pouvant être mobilisés, en particulier auprès de l'Etat et du FPSPP. »

Le dernier alinéa de l'article 13, relatif au tutorat, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les coûts de formation des tuteurs, ainsi que ceux liés à l'exercice de la fonction tutorale, seront pris en charge par OPCALIA, dans les limites fixées par les textes réglementaires. »

Article 2

Les dispositions des articles 16, 17 et 18 de l'accord du 22 septembre 2004 sur la formation professionnelle sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 16.1

Financement de la formation

Entreprises d'au moins 10 salariés

Conformément aux dispositions légales, les employeurs occupant au moins 10 salariés doivent effectuer avant le 1^{er} mars de chaque année un versement correspondant à :

- 0,20 % des rémunérations versées l'année précédente, au titre du congé individuel de formation, à verser au FONGECIF ;
- 0,50 % des rémunérations versées l'année précédente, ou 0,15 % pour les entreprises de 10 à 20 salariés, à verser à OPCALIA, au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,90 % des rémunérations versées l'année précédente, au titre du plan de formation et des autres dépenses.

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent effectuer avant le 1^{er} mars de chaque année un versement correspondant à 0,55 % des rémunérations versées l'année précédente, dont 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation.

Cette participation est à verser intégralement à OPCALIA, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche de l'industrie de la chaussure.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application à celles prévues par le code du travail lorsqu'en raison de l'accroissement de leur effectif les entreprises atteignent ou dépassent les seuils de 10 ou de 20 salariés.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions financières sont déterminées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, sur la base des propositions émises par la section professionnelle paritaire de l'industrie de la chaussure, sur les suggestions de la CPNEFP de l'industrie de la chaussure.

Article 16.2

Obligation conventionnelle

Pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2012, c'est-à-dire les collectes 2013 et 2014 pour les contributions dues au titre des années 2012 et 2013, sur la contribution de 0,9 % due au titre du plan de formation par les entreprises occupant au moins 10 salariés, 0,4 % de cette contribution est à verser obligatoirement à OPCALIA, afin de financer :

- la contribution due au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans la limite de 13 % de la contribution globale de 0,9 % versée au titre du plan de formation ;
- les actions liées au droit individuel à la formation (DIF) ;

- les actions prioritaires définies paritairement selon des modalités précisées par la section professionnelle paritaire (SPP) de l'industrie de la chaussure sur proposition de la CPNEFP de l'industrie de la chaussure ;
- les actions de formation au titre des objectifs et priorités définies à l'article 4 du présent accord (accord du 22 septembre 2004 sur la formation professionnelle).

En ce qui concerne les entreprises faisant partie de la section "plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés", les modalités de mise en œuvre de cette contribution et toutes orientations utiles font l'objet de propositions par la CPNEFP de l'industrie de la chaussure en direction de la section professionnelle paritaire (SPP) de l'industrie de la chaussure.

Les parties signataires examinent, au moins une fois par an, les éléments financiers qui leur seront remis par la section professionnelle paritaire (SPP) de l'industrie de la chaussure. Les dispositions relatives à la contribution pourront être adaptées.

Article 17

Désignation de l'OPCA de la branche et création d'une section professionnelle paritaire

Désignation de l'OPCA

Les organisations signataires de l'accord du 20 décembre 1994 portant création du FORTHAC, organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile, ont décidé, dans le cadre d'un protocole d'accord paritaire signé le 3 novembre 2010, confirmé par l'accord paritaire conclu le 28 juin 2011, d'un rapprochement avec l'OPCA OPCALIA, en rappelant leur volonté de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés de leurs différentes professions.

Dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, soulignant notamment le souci de concilier les différentes approches et attentes respectives, les parties signataires du présent accord décident de désigner OPCALIA comme l'OPCA de la branche chaussure.

Son champ d'application est celui de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants.

Création d'une section professionnelle paritaire

Confirmant les termes de l'accord du 28 juin 2011, les parties signataires entendent constituer une section paritaire interbranches spécifique au sein d'OPCALIA, dont le champ d'application est celui de l'ensemble des branches dudit accord.

Le rôle de cette section professionnelle paritaire (SPP) est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées, en particulier de l'accord du 22 septembre 2004 modifié par l'avenant du 17 novembre 2011 pour l'industrie de la chaussure, et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives qui lui sont imparties par les statuts d'OPCALIA et des textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de la SPP seront menés en étroite interaction avec la CPNEFP de l'industrie de la chaussure.

Article 18

Observatoire des métiers

Les signataires du présent accord conviennent de poursuivre les travaux de l'observatoire des métiers de la branche, dans le cadre de l'observatoire des métiers de la mode, des textiles et du cuir commun à plusieurs branches.

Le rôle de cet observatoire, à compétence nationale, est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études et outils concrets et utiles, en particulier à destination des entreprises et des salariés de l'industrie de la chaussure, et d'anticiper les évolutions en cours ou à atteindre pour certains métiers.

La CPNEFP de la branche assure le rôle de comité de pilotage de l'observatoire pour la branche de l'industrie de la chaussure. A ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de l'observatoire, d'en assurer le suivi et, à partir de l'ensemble des données fournies sur les métiers, de déterminer les suites à donner.

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein, est assuré par l'OPCA de la branche dans le cadre des textes en vigueur. Les modalités de fonctionnement sont arrêtées par la CPNEFP de l'industrie de la chaussure, en lien avec la section professionnelle paritaire d'OPCALIA dont relève la branche. »

Article 3

Dans l'ensemble du texte de l'accord du 22 septembre 2004, le terme « FORTHAC » est supprimé et remplacé par « OPCALIA ».

Article 4

Date d'application et durée de l'avenant

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2012, pour une durée indéterminée.

Toutefois, les dispositions relatives à l'obligation conventionnelle prévues à l'article 16.2 sont conclues pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2012. Elles cesseront de s'appliquer de plein droit le 31 décembre 2013.

Article 5

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. A l'issue d'un délai de 15 jours, il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Fait à Paris, le 17 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;
CSNB ;
CSNPO.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
CTH FO ;
SNCP CFE-CGC ;
FCMTE CFTC ;
FTHC CGT.

Brochure n° 3368

Accords professionnels
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1250050M

PRÉAMBULE

L'égalité professionnelle est un thème transverse à toutes les politiques de la branche.

Les signataires du présent accord considèrent que la branche des industries électriques et gazières a un rôle important à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle et dans la lutte contre les distorsions induites par des phénomènes qui dépassent le cadre des entreprises de la branche : orientation scolaire – dissymétrie dans le partage des responsabilités familiales et de ce qu'elles engendrent tant en matière de répartition des tâches ménagères et familiales que du temps parental – représentations socioculturelles et assignations de rôles stéréotypés.

Considérant que l'examen du passé montre qu'il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité, les signataires réaffirment la nécessité d'être proactifs pour corriger les inégalités et faire évoluer les stéréotypes et préjugés présents dans la société et dans les entreprises.

A cet égard le contexte d'allongement de la durée de la vie professionnelle, lié à l'évolution de la réglementation en matière de retraites, doit inciter plus encore au volontarisme dans cette démarche.

Une mixité renforcée constituera pour la branche des industries électriques et gazières un facteur de performance, d'innovation, d'enrichissement collectif et de cohésion sociale et sera un véritable atout.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 février 2000 qui a ouvert, pour les industries électriques et gazières, un champ de négociation collective de branche.

Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, venue renforcer la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ainsi que de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale et l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et enfin la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

Il s'inspire également de préconisations issues du premier rapport préparatoire de Brigitte Grésy à la concertation sur l'égalité professionnelle et du second rapport en date de juin 2011 relatif à l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales (<http://www.sgeieg.asso.fr/>).

Le retour d'expérience du précédent accord a mis en évidence un certain nombre de progrès réalisés, mais aussi d'écueils et les efforts sont à poursuivre pour ancrer l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les modes de fonctionnement de la branche.

Au-delà d'une mesure précise à travers le rapport annuel de situation comparée, l'accord de branche doit constituer le socle commun de référence pour toutes les entreprises qui la composent.

L'objectif de cet accord est de supprimer tout écart salarial conformément à la loi sur l'égalité salariale.

Il vise également à garantir et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes de la branche sur l'ensemble des champs privilégiés cités ci-dessous.

Pour ce faire, les signataires du présent accord privilégient les 5 champs suivants :

- l'évolution des mentalités ;
- la mixité des emplois et des recrutements ;
- les parcours professionnels notamment à travers l'accès à la formation ;
- l'égalité salariale ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les entreprises de plus de 50 salariés établissent un rapport annuel d'entreprise sur la base de la trame commune validée au niveau du rapport de branche. Le rapport annuel de l'année N – 1 est présenté en comité d'entreprise de préférence au cours du 1^{er} semestre de l'année N. Pour Les entreprises multi-établissements, le rapport structuré selon les mêmes domaines que le rapport d'entreprise est présenté dans chaque établissement et au comité central.

Les entreprises s'engagent également à décliner l'accord de branche lors de leur négociation d'entreprise et à agir pour corriger toute inégalité constatée à l'occasion de l'examen du rapport annuel d'entreprise.

1. Nécessaire évolution des mentalités

1.1. Lutter contre les stéréotypes

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes constituent un frein important à l'évolution des mentalités et participent des inégalités de traitement en matière de :

- développement de la mixité des emplois « les femmes ne sont pas faites pour... » ;
- parcours professionnel « on ne peut pas nommer une femme à ce poste là... » ;
- rémunération « son mari gagne très bien sa vie elle n'a pas besoin d'être augmentée... » ;
- équilibre des temps de vie « elle a des enfants en bas âge, elle n'est pas assez disponible... ».

Les stéréotypes jouent également un rôle important en matière de « sexisme ordinaire », défini comme l'ensemble des attitudes de condescendance, de dénigrement ou d'obstruction utilisés par les hommes dans leurs relations avec les femmes (cf. « Petit traité contre le sexisme ordinaire » de Brigitte Grévy). Enfin, les stéréotypes jouent un rôle important dans les violences faites aux femmes, et la négation des phénomènes de harcèlement sexuel.

Les signataires de l'accord définissent 3 actions pour faire durablement évoluer ces représentations :

1.1.1. Mise en œuvre d'actions de sensibilisation destinées à prendre conscience de l'existence de stéréotypes pour mieux s'en détacher

Les stéréotypes sont des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles d'une personne ou d'un groupe basées sur une simplification abusive de traits de caractère réels ou supposés.

Ex. : « les femmes sont plus faites pour les études littéraires que scientifiques ».

Un certain nombre de stéréotypes existent vis-à-vis de la population féminine et portent préjudice à un traitement égalitaire.

A l'instar de ce qui a été présenté lors du colloque sur l'égalité professionnelle femmes/hommes organisé par la branche des industries électriques et gazières le 22 mars 2011, les entreprises devront mettre en place des actions de sensibilisation dans le cadre de groupes mixtes visant à des prises de conscience partagées de l'existence de stéréotypes femmes/hommes et de leurs impacts sur le positionnement des femmes au sein des entreprises et de la branche.

Populations prioritaires : managers. – RH. – Partenaires sociaux

1.1.2. Réalisation d'un kit de communication sur les stéréotypes pouvant faire l'objet d'une diffusion très large

Dans le but d'élargir la sensibilisation à tous les salariés, un kit de communication sera réalisé au sein du groupe de suivi de l'accord. Il comprendra :

- un quiz sur les stéréotypes ;
- des réponses commentées ;
- une explication du concept de « menace du stéréotype » et de ses effets.

L'objectif est d'élaborer ce kit au plus tard fin du 1^{er} semestre 2012. Les modalités de diffusion seront discutées en groupe de suivi (cf. paragraphe 6.2 « Mise en œuvre de l'accord »).

1.1.3. Attention particulière à ne pas entretenir ou relayer des stéréotypes dans toute forme de communication émanant de la branche

A cet effet, l'ensemble des écrits devra faire l'objet d'une vigilance particulière avant publication, pour éviter de véhiculer implicitement ou explicitement des stéréotypes (texte d'accord, publication d'emplois, journal, témoignages...).

L'ensemble des groupes de suivi et négociateurs impliqués au sein des travaux de la branche des IEG sera sensibilisé à cette question.

1.2. Diffusion d'une communication spécifique sur le congé de paternité et ses modalités pratiques

Les taux d'utilisation du congé de paternité laissent à penser qu'il reste insuffisamment connu des pères et futurs pères, mais aussi qu'il subsiste des réticences ou des freins à faire valoir ce droit. Sa pleine utilisation s'inscrit dans l'évolution nécessaire du partage de la parentalité entre hommes et femmes (cf. paragraphe 5.3).

Une communication et une valorisation du congé paternité seront faites au niveau de la branche. Les modalités pratiques et les contenus de cette communication seront définis en groupe de suivi de l'accord au 1^{er} semestre 2012.

1.3. Communication sur le contenu de l'accord

Cette communication repose sur des actions complémentaires. Les signataires s'engagent à concevoir une plaquette présentant les engagements de l'accord diffusée par les entreprises de la branche dans les 6 mois suivant la signature du présent accord.

D'autre part, les employeurs s'engagent à mettre en place des actions de promotion de cet accord de branche au sein de leur entreprise.

1.4. Prise en compte de la dimension égalité professionnelle dans les négociations de branche

L'égalité professionnelle doit être prise en compte dans les négociations de branche quels que soient les sujets traités.

Au-delà du suivi des indicateurs du rapport de branche sur l'égalité professionnelle, tous les indicateurs des bilans quantitatifs présentés au niveau de la branche devront être sexués.

1.5. Mixité des délégations patronales et syndicales

En continuité avec l'accord précédent, la mixité est systématiquement recherchée dans les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, quel que soit le thème de travail, tant du côté des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales.

1.6. Formation des managers

Les entreprises de la branche sont incitées à former leur management aux questions de diversité et en particulier à les sensibiliser à la question de l'égalité professionnelle.

Elles sont invitées à organiser des réunions de sensibilisation pour présenter, commenter et analyser le rapport de situation comparée de branche, compléter le cas échéant du rapport d'entreprise et décider des actions à mettre en place.

Elles incluent cette démarche dans leur accord d'entreprise égalité professionnelle et veillent à la bonne mise en œuvre des recommandations dispensées lors de ces actions de formation/sensibilisation.

1.7. Formation des représentants du personnel

Les groupements d'employeurs, les fédérations syndicales et les entreprises pourront mettre en place des actions de sensibilisation auprès de leurs représentants.

2. Mixité des emplois et des recrutements

Au sein de la branche (cf. rapport de situation comparée 2010), les femmes sont concentrées dans les domaines « tertiaire » et « commercial » et beaucoup moins présentes dans les domaines « techniques ». Cela est la conséquence d'orientations scolaires et professionnelles aujourd'hui encore fortement marquées par les stéréotypes.

Les modes de travail et de fonctionnement des hommes et des femmes sont sources de richesse et de performance, en conséquence le renforcement de la mixité dans tous les métiers doit contribuer à dynamiser le fonctionnement des entreprises du secteur des industries électriques et gazières. Afin de tendre vers une plus grande mixité dans les emplois, les signataires du présent accord choisissent de travailler sur 5 champs prioritaires :

- l'information et la communication sur les métiers de la branche ;
- le recrutement et la mobilité interne ;
- la mise à disposition d'études sur la mixité des emplois ;
- la mise en œuvre de communication interne dans les entreprises ;
- les conditions de travail dans les entreprises.

2.1. Information et communication sur les métiers de la branche

Les signataires réaffirment la nécessité de promouvoir les métiers techniques auprès des jeunes filles, en amont de leur sortie du système scolaire, et ainsi aider les entreprises à accroître la mixité dans ces emplois encore très masculinisés.

Afin de donner corps à cette orientation, l'observatoire des métiers de la branche étudiera les partenariats à monter avec l'éducation nationale et les ministères concernés. Ses objectifs consisteront en 2012 à mettre à la disposition des entreprises des outils facilitant leurs actions en matière :

- de mise en place de conventions dans le but de favoriser l'orientation des filles dans des métiers de la branche des industries électriques et gazières fortement masculinisés et réciproquement ;

- de communication lors de forums métiers ; journées portes ouvertes... ;
- d'informations des collégien(ne)s dans le cadre des stages découverte professionnelle destinés aux classes de 3^e et des lycéen(ne)s dans le cadre des « forums métiers » ;
- de partenariats avec des lycées professionnels, des associations ou réseaux de femmes.

L'observatoire des métiers étudiera et mettra en œuvre les formes de communication les plus adaptées vis-à-vis de l'enseignement pour faire connaître les métiers de la branche des industries électriques et gazières à partir des études réalisées et promouvoir leur accessibilité à l'ensemble des élèves indépendamment de leur sexe.

A chaque réunion de la commission de suivi de l'accord égalité professionnelle femmes/hommes, un représentant désigné par l'observatoire des métiers sera convié afin de rendre compte des actions engagées au sein de son instance au service de ces objectifs. Dans le cadre du bilan des actions, présenté annuellement à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), un focus sera fait sur les actions en matière d'égalité professionnelle. Ces mêmes travaux seront présentés au comité de suivi de l'accord égalité professionnelle femmes/hommes.

2.2. Recrutement et mobilité interne

Le recrutement est un des leviers favorisant une plus grande mixité des emplois.

La branche professionnelle des industries électriques et gazières s'engage à accroître la proportion de femmes dans ses effectifs sur la durée de l'accord.

Les entreprises de la branche s'engagent à respecter une proportion de femmes dans leurs recrutements supérieure ou égale à la proportion de femmes sortant des formations de l'éducation nationale les intéressant.

A cet effet, les taux femmes/hommes de sortie de ces formations sont mis en ligne et mis à jour sur le site du secrétariat des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières (www.sgeieg.asso.fr).

Une attention particulière est portée à la rédaction des publications d'emploi afin de ne pas renforcer des stéréotypes sur les métiers ou sur des caractéristiques supposées (disponibilité, mobilité). Toute terminologie sexuée est prohibée.

Les entreprises de la branche doivent mettre en place des processus de sélection garantissant l'absence de discrimination et inscriront à cet effet des actions de contrôles du processus de recrutement.

Les cabinets de recrutement utilisés par les entreprises devront respecter les enjeux de la non-discrimination. Les cahiers des charges des appels d'offres intégreront une dimension relative à la non-discrimination.

La mixité des équipes est une opportunité pour la branche de s'enrichir et doit être recherchée en particulier là où les déséquilibres femmes/hommes sont patents.

Dans le cadre des processus de recrutement internes et externes, l'attention des recruteurs sera attirée sur la nécessité de proposer pour le choix final, des présélections représentatives de la mixité. Dans le cadre de leur démarche prospective et d'éventuels besoins sur des emplois techniques, les entreprises sont incitées à ouvrir des possibilités de reconversion vers des métiers techniques à des candidates volontaires.

Tous les dispositifs de formation, de professionnalisation et de communication doivent être activés afin de faciliter les passerelles entre métiers notamment lors des entretiens de mi-carrière (immersion, période de professionnalisation, VAE et autres formations développant le potentiel, communication sur les métiers, témoignages...).

2.3. Mise à disposition d'études sur la mixité des emplois

Les entreprises doivent être aidées dans leur démarche de recherche de mixité des emplois par la mise à disposition d'études relatives à :

- l'analyse des stéréotypes ;
- la mise en évidence des avantages économiques et sociaux de la mixité dans les emplois ;
- l'amélioration des performances des entreprises « mixtes » ;
- la parité ;
- la mixité à l'école (orientations scolaires, répartition par filière, par type de diplômes...) ;
- les écarts de trajectoires professionnelles entre filières sous l'angle de la mixité.

A cet égard toute étude ou évènement portant sur la mixité publiée par des organismes ou associations faisant référence – observatoire sur la responsabilité sociétale de entreprises (ORSE), laboratoire de l'égalité, centre de développement de l'OCDE, observatoire des inégalités, observatoire de la parité entre les hommes et les femmes, service des droits des femmes et de l'égalité...) – sera mise en ligne sur le site du secrétariat des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières et fera l'objet d'une information du groupe de suivi de l'accord.

Les principales études réalisées seront mises en ligne dans les 3 mois suivant la signature de cet accord, une veille permettant une mise à jour trimestrielle sera organisée.

La faisabilité d'études sur les familles professionnelles tertiaires sera abordée dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers.

2.4. Communication interne dans les entreprises

Les entreprises doivent apporter un soin particulier à leur communication interne pour valoriser les métiers faiblement féminisés auprès des femmes et réciproquement (par exemple, l'iconographie des supports de communication : internet, intranet...).

2.5. Conditions de travail dans les entreprises

Dans le cadre de l'évolution et de l'amélioration des techniques, des outils, de l'aménagement des locaux, de l'adaptation des dotations vestimentaires et des équipements de protection individuels, la dimension égalité professionnelle doit être systématiquement prise en compte.

3. Parcours professionnels

L'exercice de la parentalité peut contribuer à ralentir l'évolution de carrière de certaines femmes. En conséquence il est nécessaire de leur proposer de faire un bilan à l'occasion d'un entretien « point carrière » où seront notamment abordées les questions de parcours professionnel et de développement des compétences. Ce bilan sera proposé en priorité aux femmes dans la tranche d'âge 40 à 45 ans. En cas de ralentissement avéré des actions correctrices seront engagées.

3.1. Accès aux postes à responsabilités et aux équipes de direction

Afin d'augmenter le nombre de femmes exerçant des postes à responsabilité et notamment au sein des équipes de direction, les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des actions permettant d'identifier et de lever les différents obstacles en portant une attention particulière aux femmes en milieu de carrière. A cet égard, les entretiens de jalonnement de carrière mis en place dans différentes entreprises peuvent contribuer à cet objectif. Leur contenu doit aborder les questions d'élargissement et de développement des compétences à travers l'ensemble des modalités de formation envisageables (stages, VAE, DIF...).

Les démarches d'accompagnement individuel, de constitution de réseaux de femmes, de parrainage qui participent au décroisement et au recul des plafonds de verre sont encouragées.

Un suivi particulier de l'évolution de la répartition hommes/femmes dans les postes de cadre supérieur et de cadre dirigeant sera mis en place afin de s'assurer de sa progression.

3.2. Parcours professionnels dans la filière tertiaire

A l'instar de ce qui a été initialisé dans les filières techniques par différentes entreprises, il convient de donner une meilleure visibilité sur les fonctions tertiaires afin de promouvoir des parcours professionnels plus transverses et favoriser des déroulements de carrière.

3.3. Formation

3.3.1. Parcours accompagnés

Les entreprises doivent aussi identifier les différents plafonds de verre et mettre en place des actions pour accompagner et promouvoir les changements de collège.

Les dispositifs de formation/professionnalisation appropriés seront déployés par les entreprises afin de garantir la réussite des démarches promotionnelles.

Les études de l'observatoire des métiers de la branche et les travaux de la commission paritaire nationale pour l'emploi, servent de base de mise en place de passerelles entre certains métiers du tertiaire en décroissance et les métiers techniques sur la base du volontariat.

Dans le cas de dispositifs de formation/professionnalisation intégrant un jury de sélection, les entreprises doivent être attentives à sa composition afin de garantir l'égalité de traitement.

3.3.2. Faciliter l'accès à la formation

L'évolution des pratiques de formations, plus courtes et modulaires est de nature à contribuer à favoriser la participation plus importante des femmes aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation constitue un frein pour les femmes et pour tous ceux qui doivent assumer des charges de famille. La décentralisation de certaines actions de formation, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation utilisant les nouvelles technologies, peuvent permettre de limiter ces difficultés.

L'accès à la formation est facilité par la mise en œuvre des dispositions d'aide à la gestion de la parentalité.

Les entreprises sont encouragées à étudier des modalités d'aide de nature à favoriser la participation aux actions de formation qui impliquent des contraintes de déplacement particulières.

3.4. Accompagnement des congés liés à la parentalité

La durée des congés parentaux sera prise en compte en totalité, dans la limite de 3 ans, au titre de l'ancienneté. Au-delà, la durée des congés parentaux continuera à être prise en compte pour moitié au titre de l'ancienneté ⁽¹⁾. Les entreprises s'engagent à mettre en place des dispositifs d'accompagnement des congés liés à la parentalité, permettant aux intéressé(e)s de garder un lien avec leur équipe de travail et de prévoir une reprise de leur activité professionnelle dans de bonnes conditions, en prenant en compte, autant que faire se peut, les contraintes familiales temporaires et/ou permanentes qui se sont créées à l'occasion de ce congé.

Les managers peuvent utiliser utilement le support figurant en annexe II, en amont du départ et en aval de la reprise pour conduire l'entretien.

Par ailleurs le « guide du manager de proximité en entreprise sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale » édité par l'observatoire de la parentalité en entreprise est mis en ligne sur le site du SGE et sera présenté au groupe de suivi de l'accord.

(1) Sans préjudice des évolutions réglementaires du régime spécial de retraite des industries électriques et gazières.

Ainsi, les entretiens avant le départ en congé, entretiens pour préparer le retour, les bilans professionnels, sont des mesures dont la généralisation est préconisée dans les entreprises afin que les agents concernés puissent reprendre leur parcours professionnel dans les meilleures conditions.

Lors de ces entretiens de reprise une attention particulière sera portée aux salariés qui n'auraient pas eu accès à la formation depuis plus de 3 ans. En cohérence avec le projet professionnel les formations « développement du potentiel » seront privilégiées.

3.5. Temps partiel

Le choix du temps partiel qui constitue un équilibre différent entre vie professionnelle et vie personnelle, ne doit être en aucun cas être considéré comme un moindre engagement vis-à-vis de l'entreprise.

Le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière tant pour les femmes que pour les hommes. Les entreprises de la branche s'engagent à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

4. Egalité salariale

Conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche s'engagent à mesurer annuellement les rémunérations fixes, variables et complémentaires des femmes et des hommes afin de détecter tout écart salarial injustifié entre hommes et femmes à compétences et niveaux de responsabilité équivalents et engager les actions correctrices nécessaires.

S'agissant des écarts en termes de rémunérations complémentaires (indemnités liées à la résidence, à l'horaire ou à la fonction), leur résorption est étroitement corrélée au développement de la mixité dans les métiers techniques.

Les entreprises s'engagent à prendre des mesures de rattrapage adaptées en cas d'écarts constatés. Chaque entreprise déclinera dans ses négociations (dans son accord d'entreprise quand il existe), les actions qu'elle juge les plus appropriées à sa spécificité et aux éventuels écarts constatés pour atteindre cet objectif prioritaire.

La branche est consciente qu'il existe des écarts liés aux différences de représentativité entre hommes et femmes au sein des structures hiérarchiques. Les actions évoquées au chapitre 3 du présent accord contribueront à la résorption de ces écarts.

4.1. Mesure des écarts

Pour mesurer les écarts, la méthode de calcul déjà utilisée pour construire le rapport de situation comparée de la branche est confirmée :

- pour la rémunération principale : la variable utilisée pour mesurer les écarts est le salaire par niveau d'emploi en équivalent temps plein (ETP) en ayant neutralisé l'ancienneté et la majoration résidentielle (cf. annexe sur les indicateurs) ;
- pour la rémunération variable : il s'agit de comparer le pourcentage par rapport à la rémunération principale attribué aux hommes et aux femmes ;
- pour les rémunérations complémentaires : elles sont présentées par collège dans le rapport de situation comparée et peuvent faire l'objet d'analyses par famille professionnelle dans les entreprises.

4.2. Neutralisation des périodes de maternité, d'adoption et de congés de paternité pour les augmentations individuelles au choix, les rémunérations variables individuelles et les déroulements de carrière

Dans l'esprit de l'application de la loi du 23 mars 2006 et pour aller plus loin, les périodes de congé de maternité, d'adoption et de paternité ne doivent avoir aucune conséquence négative sur les augmentations individuelles, les rémunérations variables individuelles et l'évolution de carrière des salariés concernés.

5. Articulation vie professionnelle-vie personnelle

La recherche d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est un facteur d'amélioration de la performance des salariés et de meilleure qualité de vie au travail.

Cette recherche est de nature à favoriser la remise en cause des représentations stéréotypées d'une répartition « naturelle » des rôles dans l'exercice de la responsabilité familiale et doit permettre aux pères d'exercer pleinement leur parentalité. Par ailleurs elle est de nature à rééquilibrer le modèle de la disponibilité totale et de la survalorisation du présentéisme et à favoriser en cela la qualité de vie au travail.

La branche incite les entreprises à développer des actions permettant une articulation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en s'engageant sur deux pistes d'action :

- l'organisation du travail ;
- les aides à la gestion de la parentalité.

5.1. Organisation du travail

L'utilisation des nouvelles technologies (e-learning, visio conférences, accès à distance au réseau de l'entreprise) est recherchée afin de permettre aux salariés de pouvoir être formés ou assister à des réunions sans avoir obligatoirement à se déplacer.

Les entreprises doivent veiller à organiser les réunions sur des plages horaires préservant les équilibres des temps de vie en dehors des heures de travail. Les dispositions retenues dans les accords d'entreprise de la branche doivent favoriser une meilleure maîtrise des rythmes de travail et un meilleur contrôle de la charge de travail.

5.2. Aides à la gestion de la parentalité

Les entreprises communiqueront sur les différents dispositifs existant en leur sein.

Elles pourront, en fonction de leur contexte, développer des initiatives complémentaires pour faciliter l'articulation des temps de vie (conciergerie, solutions pour la garde d'enfants, CESU...). Les dispositions de la DP 17-39, concernant l'autorisation d'absence aux parents d'enfants malades, sont étendues à tous les pères.

5.3. Congé de paternité

L'ensemble des entreprises de la branche appliquent le maintien du salaire intégral pendant le congé de paternité conformément au décret n° 2002-718 du 2 mai 2002 portant modification de l'article 22 du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

La prise du congé de paternité ne doit avoir aucune influence sur l'attribution des jours de disponibilité.

6. Dispositions finales

6.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

6.2. Mise en œuvre de l'accord

A l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

L'accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord de branche est réalisé annuellement en commission paritaire de branche (CPB).

Dans les 6 mois suivant la signature du présent accord, un groupe de suivi est constitué avec les signataires de l'accord, dans la continuité du groupe de travail paritaire, notamment pour préparer le rapport annuel de branche et sa restitution en CPB et pour mettre en œuvre les actions de niveau branche prévues dans cet accord. Ce groupe se réunit a minima 2 fois par an pour suivre la mise en œuvre du présent accord. Il est constitué des représentants des employeurs et de 2 représentants par organisation syndicale signataire.

6.3. Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

6.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à partir de la date de son entrée en vigueur.

Avant l'arrivée du terme des 3 ans, les signataires établiront un bilan d'ensemble des progrès réalisés et pourront décider de renouveler le présent accord.

A défaut de renouvellement effectué avant l'expiration du délai de 3 ans, l'accord cessera de produire de plein droit ses effets à l'échéance de ce terme.

6.5. Dépôt et affichage

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

6.6. Révision

A la demande d'un groupement d'employeurs ou d'une ou de plusieurs fédérations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;
UNEMIG.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
CFE-CGC ;
CMTE CFTC ;
FNME CGT ;
FNEM FO.

ANNEXE I

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE DES HOMMES ET DES FEMMES

La branche professionnelle des industries électriques et gazières produit chaque année un rapport de situation comparée sur la base de la consolidation des rapports transmis par les entreprises de plus de 50 salariés relevant de la branche.

Ce rapport est renseigné par chaque entreprise à partir d'une maquette homogène et unique définie et approuvée par le groupe de suivi de l'accord. Ce rapport inclut un volet qualitatif.

Toute évolution de ce rapport fera l'objet d'un examen approfondi au sein du groupe de suivi de l'accord afin d'en valider sa pertinence et sa faisabilité.

Principe de présentation :

Tous les indicateurs sont présentés en distinguant :

- hommes/femmes ;
- salariés statutaires et non statutaires ;
- collègues exécution/maîtrise/cadre/cadres supérieurs (U)/cadres dirigeants (HC) ;
- temps complet et temps partiel.

Les indicateurs sont présentés sous réserve des possibilités des SI d'entreprise.

I. – Indicateurs légaux

1. Conditions générales d'emploi

Effectifs :

- répartition par type de contrat de travail ;
- répartition par âge.

Durée et organisation du travail :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;
- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week end...

Données sur les congés :

- nombre et type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les embauches et les départs :

- répartition des embauches par type de contrat de travail ;
- répartition des départs par motif : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, mise à la retraite d'office.

Positionnement dans l'entreprise : répartition des effectifs par collège.

Promotions :

- répartition des promotions (en GF) au regard des effectifs du collège ;
- nombre de promotions suite à une formation.

2. Rémunérations

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne mensuelle ;
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

3. Formation

- la participation aux actions de formation ;
- la répartition par type d'action : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;
- le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

4. Conditions de travail

- nombre d'agents exposés à des risques professionnels ;
- nombre d'agents exposés à une pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

5. Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Congés :

- existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
- nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

6. Organisation du temps de travail dans l'entreprise

Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle :

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

Services de proximité :

- participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ;
- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille ;
- implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature.

II. – Indicateurs conventionnels permettant de suivre les actions spécifiques de la branche

Effectifs : nombre d'agents par filière.

Egalité salariale :

- nombre d'agents par NR ;
- nombre de NR (avancement au choix) au 1^{er} janvier par collègue ;
- temps de passage moyen par NR (en mois) ;
- taux d'écart de rémunération principale par niveau d'emploi, en ayant neutralisé l'ancienneté et la majoration résidentielle ;
- taux d'agents ayant perçu une rémunération de la performance sur le nombre d'agents éligibles à une rémunération de la performance ;
- taux de rémunération de la performance par rapport à la rémunération principale ;
- taux des rémunérations complémentaires par rapport à la rémunération principale par famille professionnelle ;
- nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption ayant eu un avancement sur le nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption.

Parcours professionnel : temps de passage moyen par GF.

Formation professionnelle :

- nombre d’heures de formation et nombre d’heures travaillées ;
- nombre d’agents n’ayant pas bénéficié d’une formation depuis plus de 3 ans.

Articulation des temps de vie :

- nombre d’agents ayant pris un congé de maternité ;
- nombre d’agents ayant pris un congé de paternité et sa durée moyenne/nombre de pères ayant eu 1 enfant dans l’année.

ANNEXE II
GUIDE D'ENTRETIEN MANAGER/SALARIÉ(E)
EN PRÉVISION D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ, D'ADOPTION OU PARENTAL

Nom, prénom du ou de la salarié(e) :

Entreprise :

Direction :

Service :

Entretien réalisé par :

Fonction :

Date de l'entretien :

Entretien en 2 exemplaires (salarié, dossier du salarié)

Avant le départ en congé :

Nature du congé : Maternité ☐ Adoption ☐ Parental ☐

Date prévisionnelle du congé :

Emploi occupé avant le départ :

Aménagements d'horaires, de postes, place de parking ... souhaités durant la grossesse :

.....
.....
.....

Durant la période d'absence, je souhaite rester informé(e) des évolutions de mon entreprise,
de ma direction, de mon service : oui ☐ non ☐

Si oui, préciser une adresse mail :

Conditions de retour après le congé :

Date prévisionnelle de retour :

Aménagements d'horaires, de temps de travail, formation ... souhaités :

.....
.....
.....

Commentaires du salarié :

.....
.....
.....

Signature responsable

Signature salarié(e)

Brochure n° 3368

Accords professionnels
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX PRIMES ET AUX INDEMNITÉS AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250048M

PRÉAMBULE

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 161-1 du code de l'énergie concerne les montants des primes, indemnités et remboursements de frais en vigueur.

Article 1^{er}

Primes et indemnités assises sur le SNB

Les primes et indemnités dont la base de calcul est le salaire national de base (SNB) évoluent en même temps que celui-ci et dans les mêmes proportions.

La valeur du SNB applicable du 1^{er} octobre 2011 au 31 décembre 2011 ayant été portée à 488,40 €, puis à compter du 1^{er} janvier 2012 à 494,75 € par l'accord de branche « Mesures salariales 2012 » du 24 novembre 2011, ces primes et indemnités sont majorées en conséquence.

Article 2

Autres primes et indemnités

Le montant de certaines primes et indemnités évolue en fonction de la variation d'indices INSEE au 1^{er} janvier 2012.

S'agissant des « frais de restauration », les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice INSEE entre l'année 2010 et l'année 2011, soit une augmentation de 1,82 % du montant 2011.

Par ailleurs, s'agissant de la prime de panier, et conformément à l'accord relatif aux primes et indemnités au 1^{er} janvier 2010, sa valeur se voit appliquer la même évolution que celle des frais de restauration.

S'agissant de l'indemnité mensuelle pour charge de famille, les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice INSEE entre l'année 2010 et l'année 2011, soit une augmentation de 2,24 %.

Enfin, s'agissant des frais d'hôtel, leur valeur est augmentée de 2,87 % au 1^{er} janvier 2012 par rapport à sa valeur applicable au 1^{er} janvier 2011 compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE hôtellerie.

Article 3

Dispositions finales

3.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

3.2. Mise en œuvre de l'accord

A l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

3.3. Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

3.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2012, dans l'attente d'une négociation sur la Pers 793. Il cessera de produire tout effet de plein droit à cette date.

3.5. Dépôt et affichage

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;
UNEMIG.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3138

Convention collective nationale
IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250063M

IDCC : 184

Article 1^{er}

Equilibre du régime conventionnel

1. Cotisations. – Taux d'appel

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2. Clause d'examen annuel

La commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnel non cadres.

Les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations et ce tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2

*Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance
procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010*

1. Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 26 février 2010 reste applicable en l'état pour l'année 2012 (principe de gratuité et modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la commission paritaire afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3

Modifications statutaires

Les membres de la commission paritaire approuvent les modifications des règlements de la CARPILIG-P ci-dessous mentionnées.

Présentation des différentes modifications du règlement

Modification du titre I^{er} « Dispositions générales » :

ANCIEN TEXTE

Article 10

Commission de recours gracieux

Les litiges et réclamations concernant l'application du présent règlement devront être portés à la connaissance du service prévoyance de la CARPILIG-P.

En cas de désaccord persistant, ils devront être adressés, par écrit, à la commission de recours gracieux de la CARPILIG-P, qui statuera sur la recevabilité des demandes, conformément à l'article 27.1 des statuts.

NOUVEAU TEXTE

« Article 10

Réclamations. – Commission de recours gracieux. – Médiateur

Les litiges et réclamations concernant l'application du présent règlement devront être portés à la connaissance du service prévoyance de la CARPILIG-P à l'adresse suivante : groupe Lourmel, CARPILIG-P, 108, rue de Lourmel, 75718 Paris Cedex 15.

En cas de désaccord persistant, ils devront être adressés par écrit, à la commission de recours gracieux de la CARPILIG-P qui statuera sur la recevabilité des demandes, conformément à l'article 27.1 des statuts.

Après épuisement des procédures internes de traitement des réclamations décrites dans les alinéas 1 et 2 du présent article, et en cas de désaccord toujours persistant, il est possible de saisir par courrier le médiateur du CTIP (centre techniques des institutions de prévoyance) qui étudiera le dossier et rendra son avis en toute indépendance (le médiateur du CTIP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris). »

Modification du titre III « Invalidité » :

ANCIEN TEXTE

Article 26

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations fixées en fonction du salaire est égal à la moyenne des 12 derniers mois ayant donné lieu à cotisations précédant immédiatement celui au cours duquel s'est produit la cessation d'activité pour mise en invalidité.

Si le participant cotise à l'institution depuis moins de 12 mois avant la date d'arrêt de travail précédant la mise en invalidité, la rémunération prise en considération est la moyenne mensuelle des salaires déclarés à l'institution entre la date de son affiliation et son arrêt de travail.

Si le participant a repris une activité en mi-temps thérapeutique, la rémunération prise en considération se basera sur les salaires perçus pendant cette période et revalorisés conformément aux dispositions de l'alinéa 1 du présent article.

NOUVEAU TEXTE

« Article 26

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations fixées en fonction du salaire est égal à la moyenne des 12 derniers mois ayant donné lieu à cotisations précédant immédiatement l'arrêt de travail qui a entraîné la mise en invalidité.

Si le dernier salaire connu est antérieur à la mise en invalidité, il subira une revalorisation décidée annuellement par le conseil d'administration.

Si le participant cotise à l'institution depuis moins de 12 mois avant la date d'arrêt de travail précédant la mise en invalidité, la rémunération prise en considération est la moyenne mensuelle des salaires déclarés à l'institution entre la date de son affiliation et son arrêt de travail. »

ANCIEN TEXTE

Article 27

Montant de la pension d'invalidité

27.1. Pour les salariés non cadres et les agents de maîtrise non bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension d'invalidité est égale, sous déduction du montant de celle versée par la sécurité sociale, à 95 % du salaire net de référence revalorisé tel que défini à l'article 26 ci-dessus dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Elle ne sera, en aucun cas, supérieure à 35 % du salaire net de référence, calculé sur la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Si le dernier salaire connu est très antérieur à la mise en invalidité, il subira une revalorisation en fonction de celle obtenue par les salariés de la profession.

27.2. Pour les salariés cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension versée est égale à 35 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 23, dans la limite d'un plafond de la sécurité sociale.

Pour les salariés cadres et assimilés percevant une rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale et dont le dernier salaire connu est très antérieur à la mise en invalidité, le salaire de référence subira une revalorisation en fonction de celle obtenue par les salariés de la profession. Le cumul de la prestation reçue de la sécurité sociale et de la CARPILIG-P ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du salaire net revalorisé.

27.3. Dans le cas où le salarié cadre ou non cadre perçoit un complément versé par un autre organisme de prévoyance, ou Pôle emploi le montant de la pension d'invalidité versé par la CARPILIG-P sera réduit en conséquence.

NOUVEAU TEXTE

« Article 27

Montant de la pension d'invalidité

27.1. Pour les salariés non cadres et les agents de maîtrise non bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension d'invalidité est égale, sous déduction du montant de celle versée par la sécurité sociale, à 95 % du salaire net de référence revalorisé tel que défini à l'article 26 ci-dessus dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Elle ne sera, en aucun cas, supérieure à 35 % du salaire net de référence, calculé sur la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

27.2. Pour les salariés cadres et agents de maîtrise bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, la pension versée est égale à 35 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 23, dans la limite d'un plafond de la sécurité sociale.

Le cumul de la prestation reçue de la sécurité sociale et de la CARPILIG-P ne peut, en aucun moment, excéder 100 % du salaire net revalorisé.

Dans le cas où le salarié cadre ou non cadre perçoit un complément versé par un autre organisme de prévoyance, Pôle emploi ou dans le cadre d'une activité professionnelle, le montant de la pension d'invalidité versé par la CARPILIG-P sera réduit en conséquence. »

NOUVELLES DISPOSITIONS

Les parties conviennent d'intégrer le titre suivant dans le règlement.

« TITRE VII

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 63

Dispositions générales

Dans le cadre du régime conventionnel défini par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance pour le personnel de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 3 juillet 1967, il est prévu de constituer une provision pour égalisation, une provision pour participation aux excédents et une réserve de fluctuation de la sinistralité.

Article 64

1. Comptes de résultats

1.1. Compte de résultats technique "Prévoyance conventionnelle"

Ce compte présente les éléments suivants issus du régime de prévoyance conventionnelle :

Au crédit :

- les cotisations prévoyance encaissées au cours de l'exercice considéré, nettes d'annulations, de cessions en réassurance et de taxes ;
- les cotisations prévoyance à encaisser au titre de l'exercice considéré, nettes d'annulations, de cessions en réassurance et de taxes ;
- les provisions pour sinistres à régler et les provisions pour sinistres inconnus au 31 décembre de l'exercice précédent y compris les frais de gestion correspondants. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;
- les provisions mathématiques y compris les frais de gestion correspondants aux sinistres en cours au 31 décembre de l'exercice précédent Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;
- les intérêts techniques sur les provisions mathématiques calculés sur la moyenne des provisions mathématiques nettes de réassurance à l'ouverture et à la clôture de l'exercice considéré ;
- les commissions de réassurances reçues.

Au débit :

- les prestations prévoyance nettes de réassurance payées au cours de l'exercice considéré ;
- les frais de gestion sur cotisations ;
- les provisions pour sinistres à régler et les provisions pour sinistres inconnus au 31 décembre de l'exercice considéré y compris les frais de gestion correspondants. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;

- les provisions mathématiques des sinistres en cours de service au 31 décembre de l'exercice considéré y compris les frais de gestion correspondants. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;
- les cotisations prévoyance à encaisser au titre des exercices précédents nettes de taxes ;
- les commissions de réassurance versées.

1.2. Compte de résultats financiers "Prévoyance conventionnelle"

Ce compte comprend les éléments suivants issus du régime de prévoyance conventionnelle :

Au crédit :

- les cotisations prévoyance encaissées au cours de l'exercice considéré, nettes d'annulations, de cessions en réassurance et de taxes ;
- les cotisations prévoyance à encaisser au titre de l'exercice considéré, nettes d'annulations, de cessions en réassurance et de taxes ;
- les provisions pour sinistres à régler et les provisions pour sinistres inconnus au 31 décembre de l'exercice précédent y compris les frais de gestion correspondants. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;
- les provisions mathématiques y compris les frais de gestion correspondants aux sinistres en cours au 31 décembre de l'exercice précédent. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;
- les produits financiers sur les provisions mathématiques calculés sur la moyenne des provisions mathématiques nettes de réassurance à l'ouverture et à la clôture de l'exercice considéré, au taux de rendement des placements de l'institution tel que défini par l'article A931-10-17 du code de la sécurité sociale ;
- les commissions de réassurance reçues ;
- les éventuelles reprises sur la provision pour participation aux excédents.

Au débit :

- les prestations prévoyance nettes de réassurance payées au cours de l'exercice considéré ;
- les frais de gestion sur cotisations ;
- les provisions pour sinistres à régler et les provisions pour sinistres inconnus au 31 décembre de l'exercice considéré y compris les frais de gestion correspondants. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;
- les provisions mathématiques des sinistres en cours de service au 31 décembre de l'exercice considéré y compris les frais de gestion correspondants. Ces provisions s'entendent nettes de réassurance ;
- les cotisations prévoyance à encaisser au titre des exercices précédents nettes de taxes ;
- les commissions de réassurance versées.

1.3. Solde global

Il correspond à la somme algébrique :

- du compte de résultats financier prévoyance conventionnelle ;
- du report éventuel du solde global débiteur de l'exercice précédent diminué de l'éventuelle reprise sur la provision pour égalisation, majoré d'intérêts débiteurs calculés au taux de rendement des placements de l'institution tel que défini par l'article A931-10-17 du code de la sécurité sociale.

Article 65

Provision pour égalisation (PEG)

Lorsque le solde du compte technique, déterminé conformément aux dispositions de l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts est créditeur, 75 % de ce solde est attribué à la constitution de la PEG.

Le montant total atteint par la provision ne peut pour chaque exercice excéder un pourcentage de primes nettes d'annulation et de cession en réassurance tel que prévu au II de l'article susvisé.

Lorsque le solde du compte technique est débiteur, le montant du débit est prélevé sur la provision pour égalisation sur les dotations les plus anciennes dans la limite de son montant.

Les dotations annuelles qui n'ont pu être utilisées dans un délai de 10 ans sont reportées au bénéfice imposable de la 11^e année suivant celle de leur comptabilisation.

En cas de transfert de tout ou partie du portefeuille de contrats, la provision correspondant aux risques cédés est également transférée.

Article 66

Provision pour participation aux excédents (PPAE)

Le niveau d'alimentation de la provision est décidé annuellement par le conseil d'administration.

La dotation ne peut excéder 90 % du solde global, sous déduction de la dotation à la provision pour égalisation.

La PPAE est, par ailleurs, automatiquement alimentée par :

- les intérêts financiers de la PEG et de la PPAE, calculés sur la base du taux de rendement des placements de l'institution tel que défini par l'article A931-10-17 du code de la sécurité sociale appliqués aux montants desdites provisions à l'ouverture de l'exercice considéré ;
- les éventuelles sommes de la PEG qui viendraient du fait du dépassement ultérieur de certains seuils excéder les limites fixées à l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts.

La PPAE appartient à la masse indivise des participants. A ce titre, l'institution ne peut utiliser les sommes portées au crédit de cette provision pour couvrir ses propres engagements.

Elle doit être utilisée au profit des participants dans un délai de 8 ans après chaque alimentation.

Elle est utilisée en priorité au financement de la revalorisation des prestations au-delà de la revalorisation prévue par le présent règlement.

Outre cette revalorisation des prestations, la provision pour participation aux excédents peut être distribuée dans le délai de 8 ans selon d'autres modalités. De telles modalités de distribution, qui relèvent d'une décision de la commission paritaire de prévoyance sur proposition du conseil d'administration, peuvent prendre les formes suivantes :

- amélioration des garanties nées du présent règlement en faveur des participants ;
- prise en charge d'une fraction des cotisations.

En cas de résiliation du contrat, la provision pour participation aux excédents est transférée au nouvel assureur après apurement des opérations de l'exercice et au plus tard dans les 6 mois suivant la clôture définitive des comptes.

Article 67

Réserve de fluctuation de la sinistralité

Une réserve de fluctuation de la sinistralité est créée. Elle est dotée par affectation de fonds propres. Cette modalité de dotation relève d'une décision de la commission paritaire de prévoyance sur proposition du conseil d'administration.

Sur cette réserve, il sera procédé à l'imputation du solde des résultats débiteurs du compte technique, une fois la provision pour égalisation totalement consommée.

En cas de résiliation des conventions, le solde de la réserve de fluctuation de la sinistralité déterminée après arrêté des comptes du dernier exercice sera mis à la disposition de la profession. Il pourra à la demande de celle-ci être transféré au nouvel assureur. »

Article 4

Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2012.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSNRBD ;
UNIC ;
CSNP ;
FSCOP de la communication ;
GMI.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3130

Convention collective nationale
IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES

AVENANT N° 54 DU 2 DÉCEMBRE 2011

RELATIF AU DÉPART EN RETRAITE

NOR : ASET1250047M
IDCC : 1607

Entre :

La FJP,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La FG FO ;

La FCMTM CFE-CGC ;

La fédération CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant annule et remplace l'article IV-13 intitulé « Départ en retraite » de l'avenant n° 33 du 10 juin 2009.

Article 1^{er}

CHAPITRE IV

CONTRAT DE TRAVAIL

« Article IV-13

Départ en retraite

Le salarié qui part volontairement à la retraite, après en avoir informé par écrit son employeur, en respectant la durée de préavis conventionnelle, recevra une indemnité d'un montant égal à :

- 1/3 mois du salaire de référence pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans ;
- 1/2 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 5 ans jusqu'à 10 ans ;
- 1 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 10 ans jusqu'à 15 ans ;
- 1 mois 1/2 du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 15 ans jusqu'à 20 ans ;

- 2 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 20 ans jusqu'à 30 ans ;
- 2 mois 1/2 du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 30 ans.

Ladite indemnité est majorée de 35 % pour les ingénieurs et cadres ayant au moins 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

De plus, ladite indemnité est majorée, sous réserve de répondre aux conditions suivantes, de :

- 10 % pour un salarié qui avise l'employeur de son départ en retraite 1 an à l'avance ;
- 5 % pour un salarié qui avise l'employeur de son départ en retraite 6 mois à l'avance.

Il ne s'agit en aucun cas d'un délai de prévenance et si le départ en retraite ne se réalise pas dans les conditions mentionnées ci-dessus, lesdites majorations ne s'appliquent pas. »

Article 2

Il sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration.

Fait à Paris, le 2 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 55 DU 2 DÉCEMBRE 2011

RELATIF AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1250049M
IDCC : 1607

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation professionnelle reste l'une des priorités de la branche puisque c'est un des moyens de mettre en concordance les besoins d'évolution nécessaires aux salariés et aux entreprises.

Ils rappellent qu'en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondantes à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Ce pourcentage sera fixé chaque année par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national interprofessionnel.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises appliquant la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes sont versées à l'OPCA de la branche.

Les partenaires sociaux soulignent que le choix de la répartition de ladite contribution a été effectué en tenant compte des spécificités de la branche, notamment celle résultant de l'activité saisonnière.

Les signataires du présent accord, constituant le 47^e avenant à la ladite convention collective, conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Règles d'imputation pour l'année 2011

La somme globale due par les entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leurs contributions au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie à parts différenciées et donc s'imputera à hauteur de :

- 45 % au titre du plan de formation ;
- 55 % au titre de la professionnalisation.

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une année.

Article 3

Les entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord.

Article 4

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Article 5

Dépôt. – Extension

Il sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Paris, le 7 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FJP.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FG FO ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3170

Convention collective nationale
IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP

NOR : ASET1250051M
IDCC : 538

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont prévu que, par négociation de branche, les partenaires sociaux préciseraient les modalités de financement des actions du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (art. L. 6332-19 du code du travail).

Concernant le financement du FPSPP, les textes prévoient qu'un pourcentage de la contribution sur les obligations légales formation professionnelle continue des employeurs sera affecté, par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), compris entre 5 % et 13 %.

Par avenant du 5 octobre 2009 à l'ANI du 7 janvier 2009, les partenaires sociaux ont précisé que : « Les accords de branche et collectifs conclus entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interprofessionnel déterminent pour chaque OPCA la répartition de cette contribution entre les participations des entreprises au titre de la professionnalisation et celles au titre du plan de formation. » C'est dans cet objectif que les organisations signataires de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes ont prévu pour l'année 2012 les dispositions qui suivent.

Article 1^{er}

*Contexte et conditions de mise en œuvre des modalités de financement
du fonds de sécurisation des parcours professionnels*

Les parties signataires affirment leur attachement à la maîtrise des fonds de la formation par les partenaires sociaux au sein de la branche et des entreprises rechercheront les voies et moyens de conserver la gouvernance et la maîtrise de l'utilisation des ressources affectées à la formation.

Les parties signataires constatent qu'actuellement l'utilisation des fonds alloués à la professionnalisation n'est pas optimisée et que par ailleurs, par tradition, l'insertion professionnelle des jeunes dans le secteur est réalisée par le biais de l'apprentissage. Par ailleurs, elles rappellent qu'elles ont lancé dans le cadre de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle la recherche de modalités adaptées aux salariés de la branche en matière de certification des compétences professionnelles (CQP). Dans ce cadre elles seront amenées à réfléchir à la construction de

méthodes et d'outils permettant au salariés de se former via des périodes ou parcours de professionnalisation réalistes et adaptés aux conditions de gestion de l'emploi et de développement des compétences au sein des entreprises et établissements du secteur. A ce titre les réflexions porteront en 2012 notamment sur :

- l'aide à la construction de périodes de professionnalisation ;
- la définition des socles de base de connaissances ;
- l'aide à la construction d'actions de formation à la préparation opérationnelles à l'emploi (POE).

Considérant l'évolution à venir en lien avec la volonté de développement de la formation et du renforcement de son impact sur la professionnalisation des salariés, les parties signataires conviennent de se réunir à partir d'octobre 2012 pour réexaminer les dispositions faisant l'objet du présent accord.

Article 2

Modalités de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dispose des ressources suivantes :

- les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés ;
- les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Pour la branche manutention ferroviaire et travaux connexes, les sommes visées aux 1° et 2° sont versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par l'intermédiaire de OPCALIA.

Article 2.1

Entreprises de moins de 10 salariés

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont imputées sur la section « professionnalisation ».

Article 2.2

Entreprises de plus de 10 salariés

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de plus de 10 salariés sont imputées sur la section « professionnalisation ».

Article 3

Durée de l'accord. – Application

Le présent accord est conclu à durée déterminée, son échéance est fixée au 31 décembre 2012. Il entre en application au 1^{er} janvier 2012.

Article 4

Dépôt de l'accord. – Extension

Le présent accord sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 13 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

SMTC CGT ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC.

Convention collective départementale
IDCC : 898. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Allier)
(21 juillet 1976)

(Etendue par arrêté du 17 octobre 1978,
Journal officiel du 17 novembre 1978)

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET À LA PRIME DE PANIER POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1250066M
IDCC : 898

Entre :
L'UIMM Allier ;
L'UIMM Auvergne,

D'une part, et

La CFDT ;
La CFTC ;
La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter de l'année 2011, les taux effectifs garantis annuels établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE ANNUEL
I	1	140	16 449
	2	145	16 549
	3	155	16 649
II	1	170	16 749
	2	180	16 849
	3	190	16 949

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE ANNUEL
III	1	215	17 377
	2	225	18 003
	3	240	18 972
IV	1	255	19 890
	2	270	20 910
	3	285	22 032
V	1	305	23 613
	2	335	25 821
	3	365	28 458
	3	395	30 447

Ces taux effectifs garantis annuels constituant une garantie distincte de celle visée par l'accord du 13 juin 1980 n'ont pas à supporter la majoration de 5 % ou 7 % prévue par ledit accord.

Article 2

Ces taux effectifs garantis annuels s'appliquent dans les conditions définies à l'article 1^{er} de l'avenant n° 15 du 24 janvier 1995 introduisant les nouvelles dispositions de l'article 47, paragraphe *a*, dans la convention collective du 21 juillet 1976.

Article 3

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

A compter du 1^{er} janvier 2012, la valeur du point servant à la fixation du barème des rémunérations minimales hiérarchiques prévue à l'article 1^{er} de l'avenant n° 15 du 24 janvier 1995 introduisant les nouvelles dispositions de l'article 47, paragraphe *b*, de la convention collective du 21 juillet 1976, est fixée par le présent accord à 4,750 € pour un horaire de 151, 67 heures par mois.

Article 5

L'indemnité de panier prévue à l'article 35 de la convention collective est fixée à 7,52 € à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 6

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensables au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 7

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

Fait à Thiers, le 9 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1627. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
ET DES CONSTRUCTIONS MÉCANIQUES
(Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme)
(17 janvier 1992)

(Bulletin officiel n° 1992-11 bis)
(Etendue par arrêté du 7 octobre 1992,
Journal officiel du 16 octobre 1992)

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1250043M
IDCC : 1627

Entre :

L'UIMM Centre et Sud Auvergne ;
L'UIMM Auvergne,

D'une part, et

La CFDT Clermont-Riom-Issoire ;
La CFE-CGC Puy-de-Dôme ;
La CFTC Puy-de-Dôme ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 6 *bis* de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 17 janvier 1992, et en fonction de la durée légale du travail de 151,67 heures par mois, il est institué un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, du 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992.

Le présent barème est applicable à compter du 1^{er} janvier 2011. Il inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG
I	1	140	16,449
	2	145	16,549
	3	155	16,649

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG
II	1	170	16,749
	2	180	16,849
	3	190	16,949
III	1	215	17,377
	2	225	18,003
	3	240	18,972
IV	1	255	19,890
	2	270	20,910
	3	285	22,032
V	1	305	23,613
	2	335	25,821
	3	365	28,458
	3	395	30,447

Article 2

Dépôt

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

Fait à Thiers, le 9 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuels applicable au 1^{er} janvier 2011

(Base 151,67 heures par mois)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	140	16 449
	2	145	16 549
	3	155	16 649
II	1	170	16 749
	2	180	16 849
	3	190	16 949
III	1	215	17 377
	2	225	18 003
	3	240	18 972
IV	1	255	19 890
	2	270	20 910
	3	285	22 032
V	1	305	23 613
	2	335	25 821
	3	365	28 458
	3	395	30 447

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts des salaires, à l'exception des sommes ayant un caractère de remboursement de frais, de la prime d'ancienneté, des primes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation, des majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres, ainsi que de celles pour heures supplémentaires.

Le présent barème inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Il ne constituera pas la base de calcul des primes d'ancienneté prévues par l'article 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme, ces primes d'ancienneté demeurant calculées sur la base des salaires minimaux hiérarchiques.

Convention collective départementale

**IDCC : 1627. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
ET DES CONSTRUCTIONS MÉCANIQUES
(Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme)
(17 janvier 1992)**

(Bulletin officiel n° 1992-11 bis)

(Etendue par arrêté du 7 octobre 1992,
Journal officiel du 16 octobre 1992)

**ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
AU 1^{ER} JANVIER 2012**

NOR : ASET1250044M

IDCC : 1627

Entre :

L'UIMM Centre et Sud Auvergne ;

L'UIMM Auvergne,

D'une part, et

La CFTC Puy-de-Dôme ;

La CFE-CGC Puy-de-Dôme ;

La CFDT Clermont-Riom-Issoire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 17 janvier 1992, et en fonction de la durée légale du travail de 151,67 heures par mois, le barème des salaires minimaux hiérarchiques est fixé sur la base d'une valeur de point de 4,75 €, appliquée aux coefficients de l'annexe III de ladite convention.

Les salaires minimaux hiérarchiques doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 2

Les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques, et les agents de maîtrise d'atelier d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

La présente valeur de point inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 5

Dépôt

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

Fait à Thiers, le 9 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires minimaux hiérarchiques

Valeur du point : 4,75 € pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les salaires minimaux hiérarchiques doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADM. et techniciens	AGENTS de maîtrise	OUVRIERS (majoration de 5 %)	AGENTS de maîtrise d'atelier (majoration de 7 %)
I	1	140	665,00	–	O1 698,25	–
	2	145	688,75	–	O2 723,19	–
	3	155	736,25	–	O3 773,06	–
II	1	170	807,50	–	P1 847,88	–
	2	180	855,00	–	– –	–
	3	190	902,50	–	P2 947,63	–
III	1	215	1 021,25	1 021,25	P3 1 072,31	AM1 1 092,74
	2	225	1 068,75	–	– –	– –
	3	240	1 140,00	1 140,00	TA1 1 197,00	AM2 1 219,80
IV	1	255	1 211,25	1 211,25	TA2 1 271,81	AM3 1 296,04
	2	270	1 282,50	–	TA3 1 346,63	– –
	3	285	1 353,75	1 353,75	TA4 1 421,44	AM4 1 448,51
V	1	305	1 448,75	1 448,75	– –	AM5 1 550,16
	2	335	1 591,25	1 591,25	– –	AM6 1 702,64
	3	365	1 733,75	1 733,75	– –	AM7 1 855,11
	3	395	1 876,25	1 876,25	– –	2 007,59

Indemnité de transport (cf. art. 15 ⁽¹⁾) (calculée sur la base du coefficient 140, administratifs et techniciens) :

1,5 % (5 à 9 km) : 9,98 € ;

1,9 % (9 à 12 km) : 12,64 € ;

2,5 % (12 à 18 km) : 16,63 € ;

3,5 % (+ 18 km) : 23,28 €.

Prime de départ en congé (cf. art. 22 ⁽¹⁾) : 69 €.

Indemnité de panier (cf. art. 14 ⁽¹⁾) : 6,58 € (calculée sur la base du coefficient 140, administratifs et techniciens).

(1) De la convention collective territoriale du 17 janvier 1992 modifiée.

Convention collective

**IDCC : 1634. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Côtes-d'Armor)
(5 avril 1991)**

(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)
(Etendue par arrêté du 11 mars 1992,
Journal officiel du 24 mars 1992)

**ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS
POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1250052M
IDCC : 1634

Entre :

L'UIMM Côtes-d'Armor,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'accord du 5 avril 1991 portant création d'un barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) annexé à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, le barème de TEGA applicable à partir de l'année 2011 est fixé en annexe au présent avenant.

Article 2

Les modalités d'application de ces TEGA sont celles définies par l'accord départemental susvisé du 5 avril 1991.

Article 3

Aucune rémunération ne pourra être inférieure au taux horaire du Smic en vigueur au moment de la conclusion et pendant l'application du présent accord.

Article 4

Les dispositions du présent accord demeureront applicables tant qu'un nouvel accord territorial ne sera pas conclu sur le même objet des taux effectifs garantis annuels.

Article 5

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie des Côtes-d'Armor (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Saint-Brieuc, le 18 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) pour 2011

(Base 151,67 heures de travail mensuel)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA
I	1	140	16 600
	2	145	16 650
	3	155	16 800
II	1	170	16 920
	2	180	17 053
	3	190	17 430
III	1	215	17 909
	2	225	18 087
	3	240	18 775
IV	1	255	19 478
	2	270	20 563
	3	285	21 577
V	1	305	22 938
	2	335	24 976
	3	365	27 156
	3	395	29 347

Convention collective

**IDCC : 1634. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Côtes-d'Armor)
(5 avril 1991)**

(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)
(Etendue par arrêté du 11 mars 1992,
Journal officiel du 24 mars 1992)

**ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**

AU 1^{ER} JUILLET 2011

NOR : ASET1250053M
IDCC : 1634

Entre :

L'UIMM Côtes-d'Armor,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des accords nationaux de la métallurgie du 13 juillet 1983 et du 17 janvier 1991 relatifs à la fixation des rémunérations minimales hiérarchiques, la valeur du point mensuel minimum est fixée à 4,49 € à compter du 1^{er} décembre 2011.

Article 2

Les ouvriers bénéficieront d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 4

Le barème reproduit ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques des personnels mensuels de la métallurgie des Côtes-d'Armor servent pour le calcul de la prime d'ancienneté et des accessoires prévus par la convention collective départementale de la métallurgie.

Article 6

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Saint-Brieuc, le 18 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) au 1^{er} décembre 2011

(Base 151,67 heures de travail mensuel)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADM. et techniciens	OUVRIERS (majoration de 5 % incluse)	AGENTS de maîtrise	AGENTS de maîtrise (majoration de 7 % incluse)
I	1	140	628,60	660,03		
	2	145	651,05	683,60		
	3	155	695,95	730,75		
II	1	170	763,30	801,47		
	2	180	808,20			
	3	190	853,10	895,76		
III	1	215	965,35	1 013,62	965,35	1 039,92
	2	225	1 010,25			
	3	240	1 077,60	1 131,48	1 077,60	1 153,03
IV	1	255	1 144,95	1 202,20	1 144,95	1 225,10
	2	270	1 212,30	1 272,92		
	3	285	1 279,65	1 343,63	1 279,65	1 369,23
V	1	305	1 369,45		1 369,45	1 465,31
	2	335	1 504,15		1 504,15	1 609,44
	3	365	1 638,85		1 638,85	1 753,57
		395	1 773,55			

Ce barème doit être adapté, le cas échéant, à l'horaire de travail effectivement pratiqué.

Convention collective

**IDCC : 1867. – MÉTALLURGIE
(Drôme et Ardèche)
(24 novembre 1994)**

(Bulletin officiel n° 1995-1 bis)
(Etendue par arrêté du 26 décembre 1995,
Journal officiel du 6 janvier 1996)

**AVENANT N° 53 DU 18 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS DES APPRENTIS**

NOR : ASET1250062M
IDCC : 1867

PRÉAMBULE

L'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie a réuni dans un seul accord l'ensemble des dispositions de ce domaine.

Dans la dynamique de renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, il a été proposé et accepté une amélioration des garanties de rémunération applicables aux contrats en alternance.

La convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche dispose, dans ses articles 52.2 à 52.5, de mentions spécifiques et complexes sur la rémunération des apprentis.

Dans un souci de simplification, la nouvelle grille de rémunération des apprentis prévue par l'accord du 1^{er} juillet 2011 est intégrée dans la convention collective métallurgie Drôme-Ardèche.

Article 1^{er}

Rémunérations des apprentis

L'article 52.2 sera désormais rédigé comme suit :

« En application des dispositions conventionnelles de la métallurgie et par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans
 - a) 35 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat.
 - b) 45 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat.
 - c) 55 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat.
2. Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus
 - a) 55 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat.
 - b) 65 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat.
 - c) 80 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage. »

Article 2

Rémunérations minimales

L'article 52.3 sera désormais rédigé comme suit :

« La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du Smic, déterminé par l'article 52.2, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 27.2 de l'accord national de la métallurgie relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie signé le 1^{er} juillet 2011. »

Article 3

Congé pour examen

L'article 52.4 sera désormais rédigé comme suit :

« Un jour de congé payé supplémentaire sera accordé aux candidats à l'examen la veille dudit examen. »

Article 4

Articles supprimés

Les articles 52.5 et 52.6 sont supprimés.

Article 5

Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Valence, le 18 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Drôme et Ardèche.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2011
RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250057M

IDCC : 2128

PRÉAMBULE

La politique salariale de la branche au titre de l'année 2012 a fait l'objet d'une négociation qui s'est déroulée les 20 octobre et 9 novembre 2011.

Les parties signataires, ayant pris en compte les préoccupations des salariés et le contexte économique des entreprises de la branche, ont conclu le présent accord. Elles rappellent qu'en application des principes posés par la convention collective nationale du 31 janvier 2000, la négociation de branche ne constitue pas le seul facteur d'évolution des rémunérations des salariés des organismes mutualistes. A ce titre, les décisions prises par la branche doivent inciter au dialogue social et à la négociation au sein des organismes dans le cadre de la gestion d'une politique globale de rémunération intégrant tant les augmentations collectives que les mécanismes de progression individuels.

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2012, les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) sont établies conformément au tableau joint en annexe.

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2012, la valeur du point est fixée à 7,89 €.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2012. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère de l'emploi et des affaires sociales. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 9 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UGEM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC.

ANNEXE

Montants des rémunérations minimales annuelles garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT 2011	MONTANT 2012	AUGMENTATION (en %)
E1	16 841,81	17 027,07	1,1
E2	17 257,37	17 447,20	1,1
E3	17 894,82	18 091,66	1,1
E4	18 695,40	18 901,05	1,1
T1	20 538,34	20 764,26	1,1
T2	23 660,31	23 920,57	1,1
C1	25 806,04	26 089,91	1,1
C2	34 952,61	35 337,09	1,1
C3	42 466,93	42 934,07	1,1
C4	61 661,99	62 340,27	1,1
D	25 806,04	26 089,91	1,1

La valeur du point pour l'année 2012 est fixée à 7,89 €, soit une augmentation de 1,1 %.

Brochure n° 3001

Convention collective nationale
IDCC : 1388. – INDUSTRIE DU PÉTROLE

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250033M
IDCC : 1388

Entre :

L'UFIP,

D'une part, et

La CMTE CFTC ;

La FCE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2012 :

- la valeur du point mensuel de base est portée à 8,5297 €, soit une augmentation de 2 % ;
- la majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,2147 € par point, soit une augmentation de 2 % de cette majoration conventionnelle ;
- la surmajoration conventionnelle est calculée, pour les coefficients inférieurs ou égaux au coefficient 200, par point de différence entre le coefficient 215 et le coefficient de l'intéressé sur la base de 2,4204 € par point.

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2012, la ressource minimale annuelle garantie (RMAG), toutes primes et gratifications comprises à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 20 000 € pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

Article 3

L'UFIP s'engage à recommander à ses adhérents, en fonction de leur spécificité et selon des modalités à définir au niveau des entreprises :

- de majorer de 1,1 % au titre de 2012 les salaires de base mensuels toutes primes exclues sur la partie du salaire inférieure ou égale à 7 500 € ;
- de comparer, pour chaque salarié, sur l'ensemble de la période comprenant l'année en cours et les deux années antérieures, l'évolution du salaire réel avec le relèvement des salaires réels recom-

mandé par l'UFIP ; pour les années où l'UFIP n'aurait pas formulé de recommandations en la matière, le terme de référence à utiliser serait le relèvement des salaires minima hiérarchiques de branche ;

- pour le cas où cette comparaison serait défavorable au salarié, d'examiner les conditions pour procéder à un ajustement ;
- pour le cas où cet ajustement ne serait pas jugé opportun par l'employeur, d'explicitier les raisons ayant conduit à cette situation au salarié qui en ferait la demande, puis de communiquer aux instances représentatives du personnel qui le solliciteraient le pourcentage de salariés de chaque collège ayant reçu ces explications.

Article 4

Dans la perspective de permettre à chaque salarié de la branche une évolution de carrière répondant à ses aspirations professionnelles et à ses qualifications – initiales et/ou acquises par la formation professionnelle et l'expérience –, l'UFIP recommande à ses adhérents de favoriser les promotions internes d'un collège vers le collège supérieur, et notamment les promotions du collège agents de maîtrise vers les classifications cadres de la branche.

En application de l'esprit et de la lettre du protocole d'accord du 5 mars 1993 relatif aux classifications, titre II, section 2, « ingénieurs et cadres », l'UFIP recommande la mise en œuvre des promotions vers la classification cadres dès lors que les techniciens et agents de maîtrise concernés ont acquis une compétence reconnue équivalente à celle d'un cadre et remplissent effectivement une fonction de cadre ; ces promotions doivent bénéficier aussi bien aux personnels détenant un commandement hiérarchique qu'aux personnels « spécialistes » remplissant des fonctions d'étude, d'expertise ou de conseil.

L'absence de mobilité géographique ne doit pas constituer un frein à la promotion vers la classification cadres « spécialistes » des techniciens et agents de maîtrise remplissant les conditions fixées au précédent alinéa.

L'UFIP recommande à ses adhérents d'explicitier aux instances représentatives du personnel ces politiques de promotion et de les informer régulièrement de leur mise en œuvre.

Article 5

Après examen par les parties signataires des statistiques salariales comparées hommes/femmes fournies par l'UFIP dans le cadre de la préparation de cette négociation salariale de branche, l'UFIP recommande à ses adhérents, dans le courant de l'année 2012 :

- d'analyser les salaires effectifs notamment par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale hommes/femmes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale hommes/femmes, ou, le cas échéant, de supprimer les écarts de rémunération qui viendraient à être constatés entre les femmes et les hommes.

Article 6

a) Pour les départs en retraite intervenant entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2013, l'indemnité de fin de carrière visée à l'article 313 *a* de la CCNIP est portée de 3 mois à 6 mois des derniers appointements du salarié, dans les conditions et sous les réserves fixées par les alinéas *b* et *c* du présent article.

b) Pour les salariés dont la première date possible de liquidation de la retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est égale ou antérieure au 31 mars 2012, la majoration de 3 mois de

l'indemnité de fin de carrière est acquise sous réserve que soient remplies les deux conditions suivantes :

1. Le départ en retraite du salarié intervient au plus tard le 1^{er} juillet 2012.
2. Le salarié informe son employeur de son départ en retraite au moins 3 mois avant la date de ce départ.

Si, à la date de son départ en retraite, le salarié présente une ancienneté révolue dans l'entreprise inférieure à 10 ans, la majoration d'indemnité de fin de carrière est ramenée à 1,5 mois de ses derniers appointements.

c) Pour les salariés dont la première date possible de liquidation de la retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale est postérieure au 31 mars 2012, la majoration de 3 mois de l'indemnité de fin de carrière est acquise sous réserve que soient remplies les deux conditions suivantes :

- le départ en retraite du salarié intervient au plus tard 3 mois après la première date possible de liquidation de la retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale ;
- le salarié informe son employeur de son départ en retraite au plus tard à la date la plus lointaine entre d'une part le 31 mars 2012 et d'autre part la date précédant de 6 mois le jour de son départ.

Si, à la date de son départ en retraite, le salarié présente une ancienneté révolue dans l'entreprise inférieure à 10 ans, la majoration d'indemnité de fin de carrière est ramenée à 1,5 mois de ses derniers appointements.

Article 7

L'UFIP s'engage à organiser avec les organisations syndicales représentatives des salariés, dans le courant du premier semestre 2012, une réunion d'échange de vues portant sur un socle conventionnel de couverture prévoyance, sur le développement de carrière des femmes et sur les conditions relatives à la deuxième partie de carrière.

Article 8

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par l'UFIP, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

La notification déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Article 9

Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 10

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions des articles du présent accord, à l'exception de celles des articles 3, 4 et 5, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 23 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3269

Convention collective nationale
IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES

AVENANT DU 19 OCTOBRE 2011
À L'ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 1994
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250035M
IDCC : 759

PRÉAMBULE

L'accord paritaire du 20 décembre 1994 modifié par l'avenant du 8 décembre 1995 étendu par arrêté du 12 février 1996 a désigné l'OPCIB devenu OPCALIA comme organisme collecteur des fonds formation des entreprises relevant de la convention collective des pompes funèbres.

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

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

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu l'accord du 20 décembre 1994 étendu, modifié par l'avenant du 8 décembre 1995 étendu par arrêté du 12 février 1996 désignant l'OPCIB devenu OPCALIA comme organisme collecteur de la branche des services funéraires,

il a été fait et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Les parties signataires décident de maintenir OPCALIA comme organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle pour les entreprises relevant de la convention collective pompes funèbres, sous la condition suspensive de l'agrément par l'Etat d'OPCALIA.

Article 2

Dépôt. – Extension et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et sera déposé au ministère du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 19 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat de salariés :

INTERCO CFDT.

Brochure n° 3269

Convention collective nationale
IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1250059M

IDCC : 759

PRÉAMBULE

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Pour l'année 2012, un arrêté du ministère du travail, de l'emploi et de la santé en date du 22 novembre 2011 a fixé le taux de la contribution à 10 %.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Un accord de branche du 14 décembre 2010 étendu par arrêté du 17 mai 2011 a fixé, pour l'année 2011, les modalités de répartition de la contribution versée au fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels, par les entreprises sous convention collective pompes funèbres.

Le présent accord a pour objet de reconduire, pour une durée de 1 an à compter du 1^{er} janvier 2012, les modalités de répartition fixées par l'accord du 14 décembre 2010.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Article 2

Modalités de répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

La répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est fixée, pour l'année 2011, comme suit :

Au titre du CIF : les entreprises assujetties au financement du CIF verseront, par l'intermédiaire, de leur OPACIF une contribution de 10 % du montant de 0,2 % de leur masse salariale, en application des dispositions légales et réglementaires.

Au titre du dispositif de professionnalisation et du plan de formation : la répartition de la contribution des entreprises, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), fixé par arrêté en application des alinéas 1° et 2° de l'article L. 6332-19 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, est fixée comme suit :

La contribution totale de l'entreprise au titre du dispositif de professionnalisation et du plan de formation, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, (FPSPP) s'imputera à hauteur de :

- 55 % sur la participation de l'employeur au titre de la professionnalisation ;
- 45 % sur la participation de l'employeur au titre du plan de formation.

Ces deux participations seront appelées par OPCALIA.

Article 3

Date d'application. – Dépôt

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012, pour une durée déterminée de 1 an.

Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et fera l'objet d'un dépôt au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-1 du code du travail.

Il pourra être révisé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 30 de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Fait à Paris, le 15 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFPF ;

CPFM.

Syndicats de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT.

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2011
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP

NOR : ASET1250054M
IDCC : 2148

Le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) a proposé, pour 2012, de fixer à 10 % le pourcentage de la contribution sur les obligations légales à la formation professionnelle continue des employeurs qui sera affecté en 2012 par l'intermédiaire des organismes paritaires agréés, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Ce taux doit être confirmé par décret à paraître avant fin décembre 2011.

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 6332-19 du code du travail, un accord de branche peut répartir le montant du pourcentage appliqué au titre du plan de formation et de la professionnalisation pour le versement des sommes affectées au FPSPP.

La professionnalisation, au travers les contrats et les périodes de professionnalisation, connaît une progression constante dans la branche sans toutefois avoir encore atteint les limites de financement possibles au niveau de la branche.

Les signataires du présent accord décident, en conséquence, de faire porter l'effort de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prioritairement sur les fonds affectés à la professionnalisation et conviennent de répartir la contribution 2012 due au FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, dans les conditions suivantes.

Article 1^{er}

Entreprises de 10 salariés et plus

Pour 2012, les entreprises employant 10 salariés et plus seront redevables, au travers d'OPCALIA, d'une contribution au FPSPP égale à 10 % de 1,4 % de leur masse salariale soit une contribution de 0,14 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur de 1/3 sur le plan de formation et de 2/3 sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à OPCALIA par les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ d'application de la convention collective des Télécoms se répartit comme suit :

- une contribution de 0,50 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,093 % de la masse salariale affectée au FPSPP ;

- une contribution minimale de 0,15 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant la contribution de 0,047 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

Article 2

Entreprises de moins de 10 salariés

Pour 2012, les entreprises employant moins de 10 salariés seront redevables, au travers d'OPCALIA, d'une contribution au FPSPP égale à 10 % de 0,55 % de leur masse salariale, soit une contribution de 0,055 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur de 1/3 de sur le plan de formation et 2/3 sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à OPCALIA par les entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ d'application de la convention collective des Télécoms se répartit comme suit :

- une contribution de 0,15 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,037 % affectée au FPSPP ;
- une contribution de 0,40 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant une contribution de 0,018 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

Article 3

Entrée en application

Les dispositions du présent accord entreront en application au 1^{er} janvier 2012, dans le cadre réglementaire de l'application de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret prévu à l'article L. 6332-18 3^e du code du travail fixant le pourcentage affecté au FPSPP.

Article 4

Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2012 et prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 29 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNETEL-RST.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT FO ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3175

Convention collective nationale
IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2011
RELATIF À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250046M

IDCC : 1909

Entre :

La FNOTSI ;

La FNGF ;

La FNCRT ;

Le RN2D,

D'une part, et

L'UNECTOIR ;

La CSFV CFTC ;

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

Le SNEPAT CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est portée à 1,115 € (soit une augmentation de 0,5 %) au 1^{er} janvier 2012 et à 1,121 € (soit une augmentation de 0,5 %) au 1^{er} juillet 2012.

Article 2

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations dans le courant du 1^{er} trimestre 2012 portant sur la politique globale de rémunération :

- ancienneté ;
- qualification ;
- minimum conventionnel ;
- valeur du point.

Dans le cas où cette négociation aboutirait avant le 30 juin 2012, la valeur du point serait portée à 1,126 €, soit une augmentation de 1 % au lieu des 0,5 % prévus au 1^{er} juillet 2012.

Fait à Paris, le 28 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

AVENANT N° 53 DU 22 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250067M
IDCC : 1316

Indépendamment des évolutions du Smic, les partenaires sociaux se sont entendus pour que les augmentations des niveaux B à G soient de 1 % dès le 1^{er} janvier 2012 et de 0,6 % à partir du 1^{er} juillet de cette même année. Sur ces bases, les minima applicables seront ceux des articles qui suivent. Dans un souci de clarté, les résultats des calculs sont arrondis à l'euro supérieur.

Article 1^{er}

Les montants des salaires minima des niveaux A1 à G sont les suivants dès le 1^{er} janvier 2012 :

- niveau A1 : 1 394 € ;
- niveau A2 : 1 417 € ;
- niveau B : 1 434 € ;
- niveau C : 1 478 € ;
- niveau D : 1 631 € ;
- niveau E : 1 865 € ;
- niveau F : 2 173 € ;
- niveau G : 2 710 €.

Article 2

Les montants des salaires minima des niveaux A1 à G sont les suivants dès le 1^{er} juillet 2012 :

- niveau A1 : 1 394 € ;
- niveau A2 : 1 417 € ;
- niveau B : 1 443 € ;
- niveau C : 1 487 € ;
- niveau D : 1 641 € ;
- niveau E : 1 877 € ;
- niveau F : 2 187 € ;
- niveau G : 2 727 €.

Cet avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 22 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GSOTF ;
SATPS ;
CAP France ;
CNEA-UNODESC.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
CGT-FO ;
CSFV CFTC ;
FFASS CFE-CGC.

Brochure n° 3177

Convention collective nationale

IDCC : 275. – **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Brochure n° 3223

Convention collective nationale

IDCC : 1475. – **TRANSPORT AÉRIEN**
(Navigant technique)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX MODALITÉS DE FINANCEMENT DU FPSPP

NOR : ASET1250039M

PRÉAMBULE

Les parties souhaitent préalablement rappeler que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont prévu que, par négociation de branche, les partenaires sociaux précisaient notamment les modalités de financement des actions du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) (art. L. 6332-19 du code du travail).

C'est ainsi que les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs se sont réunies afin de négocier un accord relatif aux modalités de financement du FPSPP pour 2012.

Les signataires rappellent les engagements suivants déjà retenus dans l'accord sur le financement du FPSPP pour 2011 :

1. Disposer d'une capacité financière suffisante pour pouvoir répondre aux enjeux de formation du transport aérien.
2. Tenir compte des possibilités offertes aux entreprises du transport aérien de financer les actions prioritaires sur les fonds mutualisés au niveau interprofessionnel.

Les partenaires sociaux sont attachés à ces principes qu'ils souhaitent inscrire dans la durée.

Au vu du bilan 2011 présenté en SPP le 5 décembre 2011, et compte tenu de la situation très préoccupante des entreprises du transport aérien, les signataires décident d'affecter la contribution au FPSPP dans les conditions suivantes.

Article 1^{er}

Modalités de financement du FPSPP pour 2012

Le pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation obligatoire des entreprises à la formation professionnelle est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Pour la collecte 2012, le pourcentage assis sur les salaires 2011 est fixé à 10 %, par arrêté du 22 novembre 2011.

Article 1.1

Entreprises de moins de 10 salariés

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont imputées sur les fonds collectés par OPCALIA au titre de la professionnalisation et du plan de formation de façon proportionnelle.

Article 1.2

Entreprises de 10 salariés et plus

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de plus de 10 salariés sont imputées sur les fonds de la professionnalisation.

Un bilan sera fait à la fin du troisième trimestre 2012 sur l'utilisation des fonds de la professionnalisation du transport aérien.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises définies par l'accord du 9 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle continue dans le secteur du transport aérien, étendu par arrêté du 27 juillet 2005, et complété par l'avenant du 18 octobre 2007 étendu par arrêté du 10 décembre 2008.

Article 3

Dépôt

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4

Durée et bilan

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2012. Après cette date, le présent texte ne produira plus d'effets.

Un bilan de cet accord sera établi au cours du dernier trimestre 2012 afin de préparer la négociation d'un nouvel accord pour 2013.

En cas de modification des hypothèses sur lesquelles est fondé le présent accord ou des textes régissant le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires conviennent de se revoir pour étudier les conséquences de ces modifications sur le présent accord.

Fait à Paris, le 13 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNAM.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNEMA CFE-CGC ;

FGT CFTC.

Brochure n° 3177

Convention collective nationale
IDCC : 275. – **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Brochure n° 3223

Convention collective nationale
IDCC : 1475. – **TRANSPORT AÉRIEN**
(Navigant technique)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 21 DÉCEMBRE 2011
DE LA SCARA À L'ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP
NOR : ASET1250042M

Le syndicat des compagnies aériennes autonomes (SCARA), 22, rue Bérard, 75014 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Paris, le 21 décembre 2011.

Madame, Monsieur,

Je vous prie de trouver par cette lettre la décision du SCARA d'adhérer volontairement à l'accord du 13 décembre 2011 relatif aux modalités de financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour 2012 et qui a été signé par la CFE-CGC, la CFTC transport, la FGTE CFDT, la FEETS-FO et la FNAM pour le transport aérien.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3085

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

AVENANT N° 1 DU 28 NOVEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 30 MAI 2011 RELATIF AUX CONGÉS DE FIN D'ACTIVITÉ

NOR : ASET1250045M
IDCC : 16

Le 30 mai 2011, les partenaires sociaux ont conclu un accord portant adaptation des dispositions relatives aux congés de fin d'activité.

Afin de tenir compte de certaines situations particulières, ils ont prévu des dispositions spécifiques, notamment pour les conducteurs et convoyeurs qui pouvaient bénéficier des mesures relatives au départ anticipé à la retraite dit « pour carrière longue ».

Le présent avenant a pour objet de mieux articuler les dispositifs des régimes de congés de fin d'activité et pour carrière longue.

Article 1^{er}

Modification du point 2.2 B de l'article 2
« Age d'entrée dans les régimes à compter du 1^{er} juillet 2011 »

Les dispositions du point B de l'article 2.2. « Cas particuliers » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« B. – Les conducteurs et les convoyeurs âgés de 55 à 57 ans susceptibles de bénéficier des mesures relatives au départ anticipé à la retraite communément appelé “pour carrière longue” dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires.

Ils peuvent être pris en charge par les régimes des congés de fin d'activité 5 ans au maximum avant la date à laquelle ils remplissent les conditions pour prétendre à leur pension d'assurance vieillesse à taux plein dans le cadre du dispositif “carrière longue”.

Les conducteurs et convoyeurs concernés par le dispositif susvisé cessent, à la veille de cette date, de percevoir les prestations des congés de fin d'activité versées par le FONGECFA transport et l'AGECFA voyageurs. Cette mesure est d'application automatique. »

Le reste sans changement.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur dès sa signature.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFT,
TLF ;
OTRE ;
UNOSTRA.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;
FGT CFTC ;
FNCR ;
SNATT CFE-CGC.

Brochure n° 3005-IV

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

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1250064M

IDCC : 2409

Entre :

La FNTF ;

La FNSCOP-BTP,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La CFDT ;

La FG FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2011, les valeurs des minima annuels des positions de la classification des cadres des travaux publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 1^{er} juin 2004 sont les suivantes :

A1 : 25 593 € ;

A2 : 27 755 € ;

B1 : 32 965 € ;

B2 : 35 018 € ;

B3 : 36 618 € ;

B4 : 39 447 € ;

C1 : 41 445 € ;

C2 : 48 627 €.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 10 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

A1 : 28 152 € ;

A2 : 30 530 € ;

B1 : 36 261 € ;

B2 : 38 520 € ;

B3 : 40 280 € ;

B4 : 43 392 € ;

C1 : 45 590 € ;

C2 : 53 490 €.

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 25 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-IV

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

ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250065M
IDCC : 2409

Entre :

La FNTP ;

La FNSCOP-BTP,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2012, les valeurs des minima annuels des positions de la classification des cadres des travaux publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 1^{er} juin 2004 sont les suivantes :

A1 : 26 182 € ;

A2 : 28 391 € ;

B1 : 33 727 € ;

B2 : 35 655 € ;

B3 : 37 273 € ;

B4 : 40 164 € ;

C1 : 42 091 € ;

C2 : 49 209 €.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 10 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

A1 : 28 800 € ;

A2 : 31 230 € ;

B1 : 37 100 € ;
B2 : 39 220 € ;
B3 : 41 000 € ;
B4 : 44 180 € ;
C1 : 46 300 € ;
C2 : 54 130 €.

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 2 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3308

Convention collective nationale

IDCC : 2270. – UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2011
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA

NOR : ASET1250056M
IDCC : 2270

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord prennent acte :

- de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;
- de la modification, par le décret du 22 septembre 2010 pris en application de la loi du 24 novembre 2009, du seuil de collecte nécessaire pour qu'un organisme collecteur paritaire agréé puisse obtenir l'agrément des pouvoirs publics ;
- de la disparition à l'échéance du 31 décembre 2011 de l'OPCA EFP, du fait du relèvement du seuil de collecte.

En application des dispositions législatives et réglementaires susvisées, les parties conviennent, en conséquence, de se réunir afin de désigner un OPCA et d'adhérer à la section paritaire professionnelle (SPP) de l'enseignement privé qui sera constituée.

Les parties signataires rappellent que l'OPCA EFP a été un acteur essentiel du système de formation professionnelle au sein de la branche professionnelle de l'union des établissements d'enseignement supérieur catholique.

L'OPCA EFP a accompagné depuis sa création la mise en œuvre de la politique de formation de la branche de l'union des établissements d'enseignement supérieur catholique. Suivant les directives des organes paritaires de ce secteur, il a développé des outils nécessaires à une gestion appropriée des fonds de la formation professionnelle notamment en direction des TPE/PME qui composent la majorité des employeurs adhérents à l'OPCA EFP.

L'OPCA EFP a, en outre, développé un véritable service de conseil et d'ingénierie en matière de formation professionnelle.

Les parties affirment par la présente leur souhait de conserver ces savoir-faire acquis par l'OPCA EFP à travers, d'une part, la constitution d'une SPP de l'enseignement privé et, d'autre part, la création d'un service dédié qui, sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA et dans le respect des délibérations et orientations fixées par la SPP de l'enseignement privé, assure les missions de collecte, de gestion, d'information, de conseil et d'ingénierie.

Les parties à cet accord rappellent que la présente désignation doit permettre :

- le développement de la politique de formation définie et déjà menée par la branche de l'union des établissements d'enseignement supérieur catholique et déterminée par ses instances paritaires compétentes ;

- le financement optimal de cette politique et l'accès à des ressources complémentaires ;
- l'association effective du secteur dans les projets globaux ou intersectoriels menés par l'OPCA qui sera rejoint.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne :

- les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement, les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 8542 Z et 8559 A et B ;
- les personnels salariés de ces établissements.

Article 2

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires désignent OPCALIA comme OPCA de la branche de l'union des établissements d'enseignement supérieur catholique.

A compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises relevant de l'accord de branche du 12 juillet 2006 relatif à la formation professionnelle des universités et instituts catholiques de France révisé en date du 22 juin 2010 verseront à OPCALIA les contributions obligatoires (professionnalisation et versement FPSPP) au titre de la formation professionnelle continue précédemment versées à l'OPCA EFP.

Article 3

Adhésion à une section paritaire professionnelle. – Création d'un service dédié

Les signataires du présent accord assortissent la présente désignation à la création au sein d'OPCALIA de la section paritaire professionnelle (SPP) de l'enseignement privé à laquelle ils adhéreront ainsi que la création d'un service dédié qui, sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA et dans le respect des délibérations et orientations fixées par la SPP de l'enseignement privé, assure les missions de collecte, de gestion, d'information, de conseil et d'ingénierie.

Article 4

Modalité de dépôt et d'extension

Le présent accord sera déposé auprès de l'administration par la partie la plus diligente, qui mettra en œuvre les procédures nécessaires à son extension.

Article 5

Révision et durée du présent accord

Le présent accord peut être révisé dans les conditions légales relatives à la révision des accords de branche.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée s'échelonnant jusqu'au terme de l'accord triennal de branche sur la formation professionnelle des universités et instituts catholiques de France du 22 juin 2010.

Fait à Paris, le 18 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AEUC.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

FNECFP FO ;

SNEC CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

SNPEFP CGT ;

SUD.

Accord interprofessionnel
ZONE D'ANIMATION CULTURELLE ET TOURISTIQUE
(Marseille)

ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2011
RELATIF À LA DÉROGATION DU REPOS DOMINICAL
NOR : ASET1250068M

Sachant :

- que le classement de la ville de Marseille en qualité de capitale européenne de la culture en 2013 va entraîner un facteur d'animation et de vie et la visite de nombreux touristes, notamment dans le centre de la ville ;
- que tout au long de l'année 2013 de nombreuses manifestations auront lieu et animeront tout le territoire de Marseille ;
- que ce développement de l'activité permettra de relancer la fréquentation dans le centre de la ville de Marseille avec des visiteurs issus de nombreux pays, générant ainsi une activité économique et commerciale intense ;
- que la fermeture le dimanche de certains commerces préjudicie gravement à l'animation commerciale du périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille, aux entreprises et établissements et à leur clientèle marseillaise et touristique, d'autant plus qu'aucun arrêté préfectoral de fermeture le dimanche n'est applicable aux communes avoisinantes déclarées touristiques ;
- que pour la rentabilité des commerces installés et s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille, il est apparu nécessaire et indispensable que l'activité s'y déroule également le dimanche ;
- que l'ouverture des commerces le dimanche pourrait faire dudit périmètre un espace privilégié et pérenne et entraîner le développement de l'emploi.

Considérant :

- que les organisations syndicales représentatives des salariés réaffirment leur opposition au travail du dimanche mais souhaitent prendre en compte la spécificité du périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille ;
- que les organisations syndicales représentatives des employeurs, sauf cas spécifique ou légal et à la condition que les critères en vigueur soient respectés, défendent le principe du repos dominical et sont attachées au principe de la fermeture des entreprises le dimanche ;
- que la loi n° 2009-974 du 10 août 2009 ne prévoit aucune contrepartie pour les salariés travaillant le dimanche dans une entreprise, un établissement ou une structure de vente au détail situés dans des communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle ;
- que, dans l'esprit de l'accord sur l'ouverture du dimanche à plan de campagne en date du 27 novembre 2009, les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations syndicales représentatives des employeurs souhaitent définir également des contreparties pour

les salariés travaillant le dimanche sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille ;

- que l'attribution du repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche cause d'importantes perturbations sur le plan de l'organisation et l'harmonisation de la vie familiale ;
- que, dans ces conditions, les parties signataires conviennent d'accorder aux salariés concernés, quels que soient leur catégorie et leur statut, des garanties et des compensations salariales afin de faire cesser les disparités de situation qui pourraient exister à ce jour,

il a été convenu ce qui suit pour le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille :

Article 1^{er}

Le présent accord concerne et s'applique au périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille conformément aux dispositions de la loi n° 2009-974 du 10 août 2009 et dont la délimitation est établie par l'arrêté préfectoral du 10 juin 1998 et par la délibération du conseil municipal de Marseille du 27 janvier 1997.

Article 2

Le présent accord concerne et s'applique à toute entreprise, établissement, commerce ou structure de vente au détail non alimentaire tel que visé expressément par l'article L. 3132-25 du code du travail et installé ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille tel que visé à l'article 1^{er} du présent accord.

L'activité de vente au détail non alimentaire consiste, selon la définition de l'INSEE, à « vendre des marchandises dans l'état où elles sont achetées (ou après transformations mineures) généralement à une clientèle de particuliers, quelles que soient les quantités vendues. Outre la vente, cette activité de commerce de détail peut aussi recouvrir la livraison et l'installation chez le client (de meubles ou d'électroménager, par exemple) ».

Article 3

Tout salarié, quels que soient son statut, sa fonction, l'effectif de l'entreprise, de l'établissement, du commerce ou de la structure de vente au détail non alimentaire, et de quelque branche professionnelle que ce soit, amené à travailler le dimanche dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-25 du code du travail, devra bénéficier des garanties ou des compensations telles que stipulées ci-après.

Article 4

Tout salarié d'une entreprise, d'un établissement ou d'une structure de commerce de détail de l'ameublement, quels que soient son statut, sa fonction, et l'effectif de ladite entreprise, dudit établissement, commerce ou structure, amené à travailler le dimanche dans le cadre des dérogations légales conformément aux articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail devra bénéficier des garanties ou des compensations telles que stipulées ci-après.

Article 5

En conséquence, les dispositions du présent accord sont indissociables et ne sauraient être appréciées séparément.

Une entreprise, un établissement, un commerce ou une structure de vente au détail non alimentaire installé ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille ne pourra dénoncer un accord collectif, un usage ou un contrat de travail prévoyant des avantages plus favorables pour les salariés travaillant le dimanche, pour se placer dans le champ d'application du présent accord.

Article 6

Les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail non alimentaire installés ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille s'engagent à ne créer aucune discrimination entre le salarié amené à travailler le dimanche et les autres salariés, notamment lors de la rédaction du contrat de travail ou avenants les liant à leur employeur, à l'exception des avantages directement liés au travail du dimanche.

Les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail non alimentaires installés ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille s'engagent également à ne procéder à aucune discrimination entre le salarié amené à travailler le dimanche et les autres salariés, notamment en matière d'évolution de carrière, de formation ou de rémunération, à l'exception des avantages directement liés au travail du dimanche.

Article 7

Les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail non alimentaires installés ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille s'engagent à limiter le recours à des contrats de travail à durée déterminée et à des contrats de travail temporaire et à privilégier le recours au contrat de travail à durée indéterminée pour travailler le dimanche.

Article 8

Les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail non alimentaires installés ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille s'engagent à favoriser l'embauche des publics en difficulté et des personnes handicapées.

Article 9

Les salariés, quels que soient leur statut, leur fonction et l'effectif de leur entreprise, de leur établissement, de leur commerce ou de leur structure de vente au détail non alimentaire, ayant travaillé le dimanche bénéficieront de contreparties, en plus de la rémunération de leurs heures travaillées ce jour-là, majorée des pourcentages prévus pour les heures supplémentaires suivant les cas prévus par la loi, les conventions collectives, les accords collectifs et les contrats de travail. En conséquence, les contreparties en majoration de salaires et les contreparties en repos compensateur fixées par le présent accord pour le travail du dimanche ne peuvent en aucun cas se substituer à toute autre majoration de salaires ou contreparties, quelle que soit sa nature.

Article 10

Les contreparties prévues à l'article 9 du présent accord sont, au choix de l'employeur, compte tenu des nécessités de fonctionnement et des contraintes économiques de l'entreprise, de l'établissement ou de la structure de vente au détail, fixées comme suit :

- soit une majoration de salaires ;
- soit un repos compensateur.

La contrepartie en majoration de salaires variera en fonction des dimanches travaillés visés à l'article 11 et à l'article 12 du présent accord.

Article 11

La contrepartie en majoration de salaires prévue à l'article 10 du présent accord est fixée comme suit :

- du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013 à 30 % du Smic horaire en vigueur ;
- pour chaque heure travaillée, les dimanches précisés expressément ci-dessous :
 - le premier dimanche suivant l'ouverture des soldes d'hiver ;
 - le premier dimanche suivant l'ouverture des soldes d'été ;

- le dimanche précédant le dimanche de la fête des mères ;
- le dimanche précédant le dimanche de la fête des pères ;
- les dimanches compris dans la période du 15 juillet au 15 août inclus ;
- le dimanche précédant la date de la rentrée des classes ;
- le dimanche suivant la date de la rentrée des classes ;
- les dimanches du mois de décembre.

Article 12

La contrepartie en majoration de salaires prévue à l'article 10 du présent accord est fixée comme suit :

- du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013 à 15 % du Smic horaire en vigueur ;
- pour chaque heure travaillée, les dimanches non visés expressément par l'article 10 du présent accord.

Article 13

La contrepartie en repos compensateur prévue à l'article 10 du présent accord est fixée du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013 sous la forme d'un repos compensateur équivalant aux heures de travail effectuées le dimanche.

La prise du repos compensateur équivalent sera fixée par l'employeur en fonction des nécessités d'organisation des entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail non alimentaire.

Sauf circonstance exceptionnelle, la prise du repos demeure la règle. Celui-ci devra être pris avant un délai de 2 ans commençant à courir à compter du 1^{er} janvier de l'année civile qui suit l'année d'acquisition desdits repos.

Au-delà du délai susvisé et en cas de non-prise effective dudit, ou desdits repos, ce dernier, ou ces derniers seront capitalisés.

Les repos compensateurs restent acquis au salarié quelle que soit leur date de prise effective.

En cas de départ du salarié, à son initiative ou à l'initiative de l'employeur, ou en cas de mutation du salarié au sein d'un établissement habituellement fermé le dimanche, le repos compensateur non pris donnera lieu à rémunération, sur la base du taux journalier du salaire de base.

Article 14

Les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard à la fin du deuxième trimestre 2013 pour négocier les contreparties prévues à l'article 10 du présent accord applicables à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 15

Chaque salarié amené à travailler le dimanche peut à tout moment demander, par écrit, à bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas le travail le dimanche dans le même établissement, commerce ou structure de vente au détail non alimentaire. Les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail non alimentaire installés ou s'installant sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille s'engagent à respecter les dispositions de l'article 6 du présent accord.

Article 16

Chaque salarié volontaire pourra bénéficier s'il le souhaite d'un certain nombre de dimanches de repos par année civile, sous condition que l'entreprise, l'établissement, le commerce ou la structure de vente au détail non alimentaire ouvre au moins 40 dimanches sur l'année civile.

Ces dimanches devront être pris par roulement en fonction des nécessités d'organisation de l'entreprise, de l'établissement, du commerce, ou de la structure de vente au détail non alimentaire, après accord avec l'employeur.

Ce nombre de dimanches varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, l'établissement, le commerce ou la structure de vente au détail non alimentaire :

- de 1 à 5 salariés : 6 dimanches (hors congés payés) ;
- de 6 à 10 salariés : 8 dimanches (hors congés payés) ;
- de 11 à 49 salariés : 12 dimanches (hors congés payés) ;
- 50 salariés et plus : 15 dimanches (hors congés payés).

Les seuils d'effectifs ci-dessus s'apprécient en équivalent salariés temps plein.

Pour tenir compte des contraintes d'organisation des entreprises, des établissements, des commerces ou des structures de vente au détail non alimentaires, les salariés devront formuler leur demande par écrit sous réserve de respecter un délai de préavis de 1 mois.

Article 17

En vue de la mise en œuvre du présent accord, il sera constitué un groupe de travail composé de l'ensemble des parties signataires.

Ce groupe de travail se réunira au moins une fois par an et sera informé des difficultés provenant de l'application du présent accord.

Il pourra être également réuni en cas d'urgence à la demande d'une des parties signataires dans un délai maximum de 1 mois.

Il aura également pour mission de veiller à la mise en œuvre des mesures nécessaires à la bonne accessibilité par les transports publics du périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille, à la sécurité des personnes et des biens, et à l'animation dudit périmètre, en liaison avec les collectivités publiques concernées et les services compétents de l'Etat.

Article 18

Les parties signataires du présent accord renoncent à exercer tout recours pour en contester la validité.

Néanmoins, les parties signataires se réservent la possibilité de demander la révision du présent accord si de nouvelles dispositions, applicables dans ce domaine ou si l'évolution de l'activité au sein du périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille, le rendent indispensables.

Article 19

L'UPE 13 en tant que partie signataire s'engage à diffuser le présent accord auprès de toutes les entreprises, établissements, commerces ou structures de vente au détail non alimentaires concernés installés sur le périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille et à les sensibiliser quant au respect des dispositions du présent accord.

Article 20

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et concerne et s'applique au périmètre de la zone d'animation culturelle et touristique de la ville de Marseille tel que visé à l'article 1^{er} du présent accord.

Il ne prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2012 qu'à la condition que le préfet des Bouches-du-Rhône annule les arrêtés suivants :

- l'arrêté n° 2-25 du 12 juillet 2002 réglementant la fermeture au public le dimanche des commerces de cycles, motos, accessoires de sports et des loisirs implantés sur la commune de Marseille ;

- l'arrêté n° 2-26 du 12 juillet 2002 réglementant la fermeture au public le dimanche des commerces de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie implantés sur la commune de Marseille ;
- l'arrêté n° 2-27 du 12 juillet 2002 réglementant la fermeture au public le dimanche des commerces de bazar, quincaillerie, droguerie implantés sur la commune de Marseille ;
- l'arrêté n° 2-28 du 12 juillet 2002 réglementant la fermeture au public le dimanche des commerces d'habillement, chaussures, maroquinerie, marchands de laine, parapluies, prêt-à-porter hommes-femmes-enfants implantés sur la commune de Marseille.

Fait à Marseille, le 2 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME 13 ;

UPE 13 ;

MEDEF 13.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION,
DE LA PÊCHE, DE LA RURALITÉ
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/2

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Arboriculture (Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée) : avenant n° 11 du 15 mars 2011	107
Exploitations agricoles (Landes) : avenant n° 1 du 23 novembre 2011 à l'accord du 15 octobre 2009 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire santé pour les salariés non cadres	109
Exploitations et entreprises agricoles (Alsace) : avenant n° 8 du 30 juin 2011	110
Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre, Yonne) : avenant n° 41 du 25 mars 2011 relatif à la couverture santé en cas de suspension du contrat de travail des salariés non cadres	112
Exploitations horticoles et pépinières (Meurthe-et-Moselle) : avenant n° 86 du 31 mars 2011	114

Convention collective

IDCC : 8526. – **ARBORICULTURE FRUITIÈRE**
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

AVENANT N° 11 DU 15 MARS 2011

NOR : AGRS1297009M
IDCC : 8526

Entre :

La fédération des producteurs de fruits de l'Ouest,

D'une part, et,

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective relative au barème des rémunérations est modifiée comme suit à compter du 1^{er} avril 2011 :

(En euros.)

EMPLOI	CODE	SALAIRES HORAIRES ET MENSUELS (base de 151,67 heures)	
Niveau I	011	9	1 365,03
Niveau II	021	9,01	1 366,54
Niveau III, échelon 1	031	9,13	1 384,75
Niveau III, échelon 2	032	9,18	1 392,33
Niveau IV, échelon 1	041	9,36	1 419,63
Niveau IV, échelon 2	042	9,46	1 434,80
Contremaître	050	9,69	1 469,68
Chef de culture	060	14,26	2 162,81
Directeur d'exploitation	070	17,45	2 646,64

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 22 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9401. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Landes)
(10 juillet 2006)**

(Etendue par arrêté du 22 août 2007,
Journal officiel du 2 septembre 2007)

AVENANT N° 1 DU 23 NOVEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 15 OCTOBRE 2009 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ POUR LES SALARIÉS NON CADRES

NOR : *AGRS1297007M*
IDCC : *9401*

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Landes ;

La fédération des syndicats agricoles CGA MODEF des Landes ;

La fédération départementale des CUMA des Landes ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes,

D'une part, et

La FNAF CGT, section agriculture ;

Le SGA CFDT des Landes ;

La FGTA FO, section agriculture,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 4 « Bénéficiaires » de l'accord collectif du 15 octobre 2009 est complété comme suit :

« Cas particulier : les garanties frais de santé s'appliquent sans condition d'ancienneté, pour les salariés nouvellement embauchés dans les 3 mois qui suivent leur départ d'une entreprise visée par la même convention collective et dans laquelle ils bénéficiaient déjà des garanties du présent accord. »

Article 2

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2012.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord collectif du 15 octobre 2009.

Fait à Mont-de-Marsan, le 23 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8422. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Alsace)**

(14 février 2008)

(Etendue par arrêté du 16 mars 2009,
Journal officiel du 25 mars 2009)

AVENANT N° 8 DU 30 JUIN 2011

NOR : *AGRS1297010M*
IDCC : *8422*

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Bas-Rhin ;
La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Haut-Rhin ;
Le syndicat des pépiniéristes-viticoles d'Alsace ;
La fédération des syndicats de maraîchers d'Alsace ;
L'association des viticulteurs d'Alsace ;
L'association des fermes-auberges du Bas-Rhin ;
L'association des fermes-auberges du Haut-Rhin ;
Le syndicat des horticulteurs du Bas-Rhin ;
Le syndicat des horticulteurs du Haut-Rhin ;
Le syndicat des pépiniéristes d'Alsace ;
Les entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin ;
Les entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin ;
La COOP de France Alsace, section CUMA,

D'une part, et

L'UR CFTC Alsace ;
L'UR CGT Alsace ;
L'UD CGT-FO Haut-Rhin ;
Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 45 « Congés pour événements familiaux » de la convention collective sont modifiées comme suit.

« Des congés exceptionnels rémunérés seront accordés aux salariés dans les circonstances suivantes :

- mariage ou pacs de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage ou pacs d'un enfant : 1 jour ;
- assistance aux obsèques :
 - d'un enfant, d'un conjoint, d'un concubin ou d'un pacsé : 3 jours ;
 - d'un parent : 3 jours ;
 - d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent : 1 jour ;
 - d'un grand-parent et arrière-grand-parent : 1 jour ;
- naissance ou adoption : 3 jours.

Ne pourront être, dans ce cas, considérés comme jours de congé que les jours ouvrés.

La rémunération due au titre de ces congés exceptionnels sera calculée sur la base de la durée habituelle de travail du salarié.

Il ne sera pas tenu compte des heures de travail ainsi rémunérées dans le calcul des heures supplémentaires. »

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2011.

Article 3

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

Fait à Strasbourg, le 30 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)**

(Etendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

**AVENANT N° 41 DU 25 MARS 2011
RELATIF À LA COUVERTURE SANTÉ EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL
DES SALARIÉS NON CADRES**

NOR : AGRS1297006M
IDCC : 8262

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne ;

La fédération régionale des entreprises de travaux agricoles et ruraux ;

La fédération régionale des CUMA,

D'une part, et

L'UR CFDT de Bourgogne ;

L'UR CFTC de Bourgogne ;

L'UR CFE-CGC de Bourgogne ;

L'UR CGT-FO de Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le *a* du point 3 de l'article 7 de l'annexe IV de la convention collective instaurant un régime de complémentaire santé au bénéfice des salariés non cadres est modifié comme suit :

« *a*) Suspension du contrat de travail pour maladie, accident ou maternité :

L'affiliation du salarié au régime est maintenue à compter du début de l'arrêt total et continu du travail. Ce maintien s'effectue tant que dure l'arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident. En revanche, pour tout mois civil complet d'arrêt pour maladie, accident ou maternité, les cotisations obligatoires liées au régime ne sont dues ni par l'employeur, ni par le salarié. Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au régime optionnel s'il a fait le choix de s'y affilier. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en un exemplaire à l'unité territoriale de la DIRECCTE de Côte-d'Or, à Dijon.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 25 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9542. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Meurthe-et-Moselle)
(19 juin 1969)

(Etendue par arrêté du 4 juillet 1972,
Journal officiel du 25 août 1972)

AVENANT N° 86 DU 31 MARS 2011

NOR : AGRS1297008M
IDCC : 9542

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépinières du département de la Meurthe-et-Moselle

D'une part, et

L'UD CFDT de Meurthe-et-Moselle ;

L'UD CFTC de Meurthe-et-Moselle ;

L'UD CGT-FO de Meurthe-et-Moselle ;

L'UD CGT de Meurthe-et-Moselle ;

L'UD CFE-CGC de Meurthe-et-Moselle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 12 de la convention collective « Classifications des emplois » sont abrogées et remplacées par :

« Article 12

Classification des emplois ouvriers et employés

Les salariés des exploitations visées dans la présente convention sont classés en catégories définies et affectées de positions hiérarchiques, comme il est dit ci-après :

Niveau I. – Agents de production. – Employés

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et professionnelles.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Après 8 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise et dans le même emploi, le travailleur passe automatiquement au niveau I, échelon 2.

Exemples (non limitatifs)

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	MARAÎCHER
Saisonniers sans qualification Emplois d'exécutants Savoir tontiner/faire des mottes	Saisonniers sans qualification Emplois d'exécutants

Echelon 2

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.

Exemples (non limitatifs)

EMPLOI DE BUREAU
Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise (standard-saisie) Aptitude à l'emploi du matériel courant de bureautique sanctionnée éventuellement par un diplôme Connaissance d'un logiciel de traitement de texte

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	MARAÎCHER
Plantation Récolte manuelle Pose manuelle d'arceaux Pose de film plastique Conditionnement, manutention, chargement Taille courante Conduite de petits engins (motoculteur)	Mise en place des cultures Taille, effeuillage, récolte Conditionnement, manutention

Niveau II. – Agents techniques spécialisés. – Employés spécialisés

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et une rapidité d'exécution compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan de l'économie de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de l'environnement.

Exemples (non limitatifs)

EMPLOI DE BUREAU	
Services liés à la gestion de l'entreprise Responsabilité de leur bonne réalisation Travaux de comptabilité de base (saisie)	
PÉPINIÈRE HORTICULTURE	MARAÎCHER
Connaissance de quelques plantes courantes Chauffeur de tracteur qui attelle et dételle ses outils et exécute des travaux sans effectuer les réglages fins Conduite de chariot élévateur Traitements phytosanitaires sans préparation Taille de formation Eboutonnage de chrysanthème Participer aux tris des plants Tuteurage Bouturage-greffage-semis les plus simples Faire des mélanges terreux Arroser correctement	Taille sur chariot électrique Traitements phytosanitaires sans préparation Conduite de chariot élévateur Chauffeur de tracteur

Emploi correspondant au référentiel CAPA sous réserve de 1 an d'expérience.

Echelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un supérieur hiérarchique. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge, et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

La rapidité d'exécution doit être d'un bon niveau.

Exemples (non limitatifs)

EMPLOI DE BUREAU	
Services élaborés et réalisés à partir de directives générales Bonnes connaissances professionnelles Personnel possédant un diplôme d'une école professionnelle ou des connaissances équivalentes	
PÉPINIÈRE HORTICULTURE	MARAÎCHER
Chauffeur de tracteur qui règle ses outils avec précision, détecte les anomalies et les pannes Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance Irrigation et fertilisation avec directives Travaux de bureau : saisie Toutes tailles Tendages de formation Multiplications plus complexes Connaissance des végétaux courants de quelques variétés fruitières, présents sur l'entreprise	Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance Irrigation et fertilisation avec directives

Echelon 1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. Il est capable d'encadrer une équipe occasionnellement. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les ravageurs, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Emploi correspondant au référentiel BEPA avec 1 an d'expérience.

Exemples (non limitatifs)

EMPLOI DE BUREAU	
Parfaite maîtrise des services et du matériel utilisé pour leur accomplissement Responsable de la qualité de son travail Connaissance de l'environnement informatique Secrétaire confirmé	
PÉPINIÈRE HORTICULTURE	MARAÎCHER
Chauffeur de tracteur qui, en totale autonomie, organise et exécute les travaux de récolte mécanisée et les traitements phytosanitaires Entretien courant du matériel : graissage, vidange, pièce d'usure. Organiser et participer effectivement au chargement et déchargement Chauffeur de poids lourd Toutes multiplications (greffage, bouturage...) Connaissance de tous les végétaux et variétés fruitières et savoir les localiser Recevoir les clients Travaux de bureau Enregistrer et préparer les commandes et en assurer la livraison	Taille avec initiative et sans surveillance Chauffeur de poids lourds (livraison) Entretien courant du matériel (graissage, vidange, pièce d'usure) Traitements phytosanitaires avec préparation Travaux de bureau (enregistrer et préparer les commandes et en assurer la livraison)

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements intervenant lors de l'exécution du travail.

Exemples (non limitatifs)

EMPLOI DE BUREAU	
Employé de bureau, chargé également des écritures administratives et comptables (compte de résultat et bilan)	
PÉPINIÈRE HORTICULTURE	MARAÎCHER
<p>Chauffeur de tracteur qui, à partir d'objectifs précis et d'exigences de résultats, exécute en totale autonomie les semis</p> <p>Fertilisation, irrigation, traitement mécanique</p> <p>Maintenance de matériel : capable de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer</p> <p>Repérage des maladies sur végétaux</p> <p>Savoir effectuer un relevé de plantes correct</p> <p>Préparation des bouillies</p> <p>Il sait faire respecter les règles de sécurité</p> <p>Négociier selon les directives reçues, facturer et encaisser.</p> <p>Travaux de bureau</p>	<p>Fertilisation, irrigation</p> <p>Chaufferie, surveillance</p> <p>Travaux de bureau</p>

Niveau IV. – Agents techniques hautement qualifiés

Echelon 1

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Il exige des connaissances et de l'expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier l'état des cultures, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Exemples (non limitatifs)

EMPLOI DE BUREAU	
<p>Secrétaire de direction</p> <p>Comptable</p>	
PÉPINIÈRE HORTICULTURE	MARAÎCHER
<p>Responsable d'un chantier :</p> <ul style="list-style-type: none"> – culture – conditionnement – expédition <p>Travaux de bureau</p>	<p>Responsable d'un chantier :</p> <ul style="list-style-type: none"> – culture – conditionnement – expédition <p>Travaux de bureau</p>

Emploi correspondant au référentiel bac pro.

Echelon 2

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille et rend compte immédiatement, à son supérieur, en cas de non-respect des consignes de sécurité.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

V. – Classification des ouvriers et employés

CLASSIFICATION EXISTANTE		NOUVELLE CLASSIFICATION	
Niveau	Echelon	Niveau	Echelon
1	1	I	1
	2		2
2	1	II	1
	2		2
3	1	III	1
	2		2
4	1	IV	1
	2		2

Article 2

En application de l'accord collectif national du 23 avril 2008, il est créé une classification des techniciens, agents de maîtrise et des cadres.

L'article 2 de l'avenant n° 2 du 17 février 1970 « classification des emplois » est abrogé. Il est créé un article 13 à la convention collective libellé comme suit :

« Article 13

Classifications des emplois de techniciens, agents de maîtrise et cadres

I. – Techniciens. – Agents de maîtrise

Niveau I

Echelon 1

Technicien :

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus. Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

Il participe, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Echelon 2

Agents de maîtrise :

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Technicien :

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau II

Technicien :

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacité techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ces capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction.

Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

II. – Cadres

La classification des emplois de cadres est établie comme suit.

Niveau I

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute des travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir ce poste, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Niveau II

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

III. – Classification des TAM et cadres

CLASSIFICATION EXISTANTE	NOUVELLE CLASSIFICATION
Inexistant	TAM niveau I, échelon 1
Chef d'équipe (cadre du 3 ^e groupe), 190	TAM niveau I, échelon 2
Contremaître (cadre du 3 ^e groupe), 225	TAM niveau II
Cadre du 2 ^e groupe, 280	Cadres niveau I
Cadre du 1 ^{er} groupe, 350	Cadres niveau II

Article 3

L'article 5 de l'avenant n° 2 du 17 février 1970, libellé « Prime dite d'intéressement » est abrogé.

Il devient l'article 13 *bis* de la convention collective.

« Article 13 *bis*

Prime annuelle des TAM et cadres

Une prime annuelle sera allouée aux TAM niveau II et aux cadres. Elle sera librement débattue entre les parties. Toutefois le montant de cette prime annuelle ne pourra être inférieur à 1 mois de salaire brut.

La prime annuelle accordée aux TAM niveau I, échelon 2 (dénommé chef d'équipe dans l'ancienne classification) ne pourra être inférieure à 1/2 mois de salaire brut. »

Article 4

Il est créé un article 13 *ter* dont le libellé est le suivant :

« Article 13 *ter*

*Conditions générales d'exécution applicables
aux articles 12 et 13 de la convention collective*

Quel que soit le niveau de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification.

La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau des connaissances requises pour tenir l'emploi.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération et de l'ensemble des garanties liées au contrat de travail dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification éventuelle du coefficient y afférent ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage acquis. »

Article 5

Les salaires horaires sont révisables en principe une fois par an au cours du mois de janvier.

A la demande de l'une des organisations signataires, la commission mixte peut se réunir à nouveau au cours de l'année en vue de réviser lesdits salaires.

Article 6

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2011.

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Lorraine.

Fait à Laxou, le 31 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120020-000112

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
