

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/4 DU 18 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.....	156

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/4

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Architecture (entreprises [Auvergne])</b> : accord du 25 novembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2012.....	4
<b>Architecture (entreprises [Franche-Comté])</b> : accord du 23 novembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2012.....	6
<b>Architecture (entreprises [Limousin])</b> : accord du 6 décembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2012.....	8
<b>Architecture (entreprises [Poitou-Charentes])</b> : accord du 5 décembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2012.....	9
<b>Architecture (entreprises [Rhône-Alpes])</b> : accord du 6 décembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	10
<b>Banque</b> : accord du 3 novembre 2011 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences .....	12
<b>Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés])</b> : accord du 19 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2012.....	36
<b>Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés])</b> : accord du 19 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 et au 1 <sup>er</sup> juillet 2012 ..	38
<b>Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : accord du 19 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2012.....	41
<b>Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : accord du 19 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 et au 1 <sup>er</sup> juillet 2012 ..	43
<b>Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 19 décembre 2011 relatif à l'indemnité spécifique de maître d'apprentissage au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	46
<b>Bâtiment (Auvergne [ETAM])</b> : accord du 19 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 et au 1 <sup>er</sup> juillet 2012.....	48
<b>Bâtiment (Champagne-Ardenne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés])</b> : accord du 12 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	50
<b>Bâtiment (Champagne-Ardenne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : accord du 12 octobre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	52

<b>Bâtiment (Champagne-Ardenne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) :</b> accord du 12 octobre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2012	54
<b>Bâtiment (Champagne-Ardenne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) :</b> accord du 12 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	56
<b>Carrières et matériaux, ciments, tuiles et briques, céramiques (industries) :</b> accord du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle .....	58
<b>Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) :</b> avenant du 8 novembre 2011 portant modification au processus de certification professionnelle .....	76
<b>Chimie (industries) :</b> accord du 7 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle .....	78
<b>Commissaires-priseurs judiciaires :</b> avenant du 9 novembre 2011 modifiant l'annexe à la convention collective relative à la prévoyance.....	79
<b>Cordonnerie :</b> avenant n° 27 du 10 juin 2011 relatif à la prévoyance.....	96
<b>Eaux et boissons sans alcool (production) :</b> avenant n° 6 du 26 octobre 2011 relatif aux régimes de prévoyance .....	98
<b>Eaux et boissons sans alcool (production) :</b> avenant « Salaires » n° 29 du 1 <sup>er</sup> no- vembre 2011 .....	99
<b>Maroquinerie (industries) :</b> accord du 10 novembre 2011 portant création d'une commis- sion paritaire de validation.....	101
<b>Métallurgie (Maine-et-Loire) :</b> avenant du 9 décembre 2011 relatif aux RMH, TEGA et à la prime de panier pour l'année 2012 .....	105
<b>Métallurgie (Midi-Pyrénées) :</b> accord du 7 décembre 2011 relatif aux taux effectifs garantis ..	112
<b>Métallurgie (Seine-et-Marne) :</b> accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1 <sup>er</sup> janvier 2012.....	113
<b>Métallurgie (Somme) :</b> avenant n° 3 du 6 décembre 2011 relatif aux salaires et à la prime de panier .....	119
<b>Pharmacie d'officine (cadres) :</b> accord du 8 décembre 2011 relatif à la prévoyance.....	121
<b>Sanitaire (sociale et médico-sociale) :</b> accord n° 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif au fonds de formation UNIFAF .....	127
<b>Sanitaire (sociale et médico-sociale) :</b> avenant n° 1 du 8 novembre 2011 à l'accord n° 2011-05 du 9 septembre 2011 relatif au fonds de formation UNIFAF .....	140
<b>Travaux publics (Auvergne [ETAM]) :</b> accord du 22 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 .....	143
<b>Travaux publics (Auvergne [ouvriers]) :</b> accord du 22 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 .....	145
<b>Travaux publics (Auvergne [ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 22 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012.....	147
<b>Travaux publics (Poitou-Charentes [ETAM]) :</b> accord du 15 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	149
<b>Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers]) :</b> accord du 15 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	151
<b>Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 15 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012 .....	153

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2011

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
(AUVERGNE)

NOR : ASET1250138M

IDCC : 2332

---

Entre :

L'UNSCA,

D'une part, et

La FNSCBA CGT ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La fédération BATIMAT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,20 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> 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 Clermont-Ferrand, le 25 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2011

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1250137M

IDCC : 2332

---

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,18 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> 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 Besançon, le 23 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
(LIMOUSIN)  
NOR : ASET1250141M  
IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,42 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> 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 Limoges, le 6 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

---

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1250139M  
IDCC : 2332

---

Entre :  
L'UNSFSA,

D'une part, et  
La CFE-CGC BTP,

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

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

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,03 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1<sup>er</sup> 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 Niort, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

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

---

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1250140M  
IDCC : 2332

---

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB SYNPAU CFTD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les valeurs du point (VP) sont fixées par la CPR à 7,25 € pour les départements 01, 38, 69, 73, 74 et à 7,16 € pour les départements 07, 26, 42, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour la durée légale hebdomadaire du travail.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront 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 Lyon, le 6 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2120. – BANQUE**

---

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2011

RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1250112M

IDCC : 2120

---

PRÉAMBULE

La profession bancaire a connu et pourrait connaître encore de profonds changements tant d'ordre économiques que technologiques ou encore réglementaires.

C'est dans ce contexte de mutations que les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont souhaité organiser la négociation sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences afin de pouvoir mieux anticiper, appréhender et gérer les évolutions tant quantitatives que qualitatives des ressources humaines des entreprises de la branche.

C'est ainsi que cet accord instaure au niveau de la branche professionnelle deux indicateurs clés en matière de GPEC : les emplois sensibles et les métiers en tension.

La notion d'emploi sensible va permettre d'identifier et de suivre tout emploi présentant de fortes variations soit en termes d'effectifs et donc purement quantitatives (à la hausse ou à la baisse) soit en termes d'activités exercées et de compétences mises en œuvre dans une approche qualitative.

Quant aux métiers en tension, cette appellation recouvre les métiers présentant de réelles difficultés de recrutement.

Par ailleurs, l'accord facilite la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche notamment en apportant de la visibilité sur la nature et la périodicité des entretiens entre salariés et employeurs tout en précisant leur finalité. A ce titre, il précise les apports décidés par les partenaires sociaux qui s'inscrivent dans une démarche de GPEC.

En entreprise, cette approche prévisionnelle des emplois et des compétences contribue à l'élaboration et à la mise œuvre de pratiques de ressources humaines appropriées, par exemple, en matière de recrutement ou de reclassement, de mobilité géographique ou fonctionnelle, d'accompagnement du changement, de formation professionnelle... Elle apporte de ce fait aux salariés, par la visibilité qu'elle donne, la possibilité d'orienter et de piloter leur évolution professionnelle et d'être ainsi acteurs de leur parcours professionnel.

Pour accompagner les entreprises dans leur démarche de GPEC, la branche professionnelle a un rôle significatif à jouer :

- recueillir toutes données susceptibles d'appuyer les entreprises, les salariés et les instances représentatives du personnel dans la mise en œuvre de cette démarche ;
- optimiser le rôle des acteurs de la branche et enrichir les différents accords et dispositifs conçus par les partenaires sociaux depuis quelques années ;

- mettre à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants, toutes informations favorisant la pratique de la GPEC ;
- construire des outils, plus particulièrement à destination des PME et TPE, invitant ces entreprises à mettre en œuvre une politique de GPEC – sachant que les entreprises de moins de 300 salariés représentent près des 3/4 des adhérents.

Le présent accord s'inscrit tout naturellement dans le cadre des dispositions nationales, inter-professionnelles et conventionnelles actuelles relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à la formation professionnelle et plus particulièrement des moyens et outils déjà existant dans la profession.

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

### DÉFINITION ET FINALITÉ DE LA GPEC

La GPEC a pour objet de faciliter l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences tant pour les salariés que pour les entreprises.

En effet, elle permet d'anticiper les transformations prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques probables, au regard des stratégies des entreprises – c'est-à-dire ses projets d'évolution et de développement.

Cette démarche, propre à la GPEC, doit contribuer à mieux anticiper les effets, en termes d'emplois et de compétences, de profonds changements. Elle participe ainsi favorablement au maintien et au développement de l'emploi dans les entreprises de la branche.

Elle constitue de ce fait un dispositif essentiel dans la sécurisation des parcours professionnels.

La GPEC procure tout à la fois :

- aux entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en termes d'emplois et de compétences leur permettant de préserver et de développer leur compétitivité ;
- aux salariés, un moyen de gérer leur parcours professionnel avec une meilleure visibilité sur leurs possibilités d'évolutions professionnelles, notamment en leur permettant de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle.

Pour optimiser l'efficacité d'une démarche de GPEC d'entreprise, les parties signataires soulignent l'utilité et la pertinence de l'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique avec les institutions représentatives du personnel en lien avec la stratégie économique définie par l'entreprise. Ces échanges de vue sur les projets d'évolution et de développement de l'entreprise, dont le choix et la mise en œuvre sont et demeurent la prérogative du chef d'entreprise, concourent à la bonne compréhension dans l'entreprise de l'articulation entre les enjeux économiques et les engagements en termes d'évolution des emplois et des compétences.

A l'occasion de la négociation triennale sur la GPEC, les partenaires sociaux doivent examiner notamment, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie d'entreprise, telle que définie précédemment. Sont précisées, par exemple, la nature des informations transmises, la périodicité des réunions sans préjudice des attributions économiques dévolues au comité d'entreprise notamment sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises à s'inscrire dans une démarche active de GPEC et apportent leurs concours aux entreprises et salariés en, d'une part, mobilisant les outils et les institutions existant de la branche professionnelle et, d'autre part, en déclinant de nouveaux indicateurs ou dispositifs.



### RECUEILLIR AU NIVEAU DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE LES DONNÉES NÉCESSAIRES À LA DÉMARCHE DE GPEC

La branche recueille toutes les données susceptibles d'appuyer les entreprises, les salariés et leurs représentants dans la mise en œuvre de cette démarche (données existantes ou à appréhender).

La branche dispose ainsi des informations nécessaires pour permettre une vue d'ensemble et dégager des pistes de réflexion en matière d'emploi et de compétence. En fonction des indicateurs, les données sont produites sur 3 ou 5 ans, voire sur une durée plus longue, sous réserve de leurs disponibilités ; la périodicité retenue est fonction de sa pertinence.

Partant des rapports déjà établis par la branche, un inventaire de l'existant est dressé, et les éléments disponibles utiles à cette problématique et ceux éventuellement manquants sont identifiés.

Les données sont recueillies auprès des entreprises de la branche mais également du secteur d'activité. Les services publics notamment de l'emploi et de la formation sont, en outre, consultés voire sollicités.

La collecte de certaines informations, par exemple concernant l'emploi, est effectuée, dans la mesure du possible, aux niveaux régional et national et auprès de contributeurs européens.

En tant que de besoin, l'observatoire intègre les études et réflexions européennes sur l'évolution de l'emploi dans le secteur bancaire.

L'AFB, après avoir recueilli les informations auprès des entités concernées – entreprises relevant du champ d'application de la CCB, entreprises du champ d'activité bancaire ou financier, acteurs publics – produit les enquêtes et rapports nécessaires. Par ailleurs, l'observatoire réalise des études, éventuellement à la demande de la CPNE, prend contact tout particulièrement avec les acteurs locaux et accède à des bases de données, en lien avec la problématique de la GPEC.

Les données observées portent sur les items suivants :

- les effectifs, afin d'en assurer le suivi et la gestion dans une approche à la fois quantitative et qualitative. Certaines données peuvent être appréhendées par métier repère ;
- les emplois/les métiers repères/les familles de métiers, dans le but de déterminer les caractéristiques et d'anticiper les évolutions de ces emplois, le présent accord instaure les indicateurs d'emplois sensibles et de métiers en tension.

Il est donc nécessaire de recenser les métiers sensibles et en tension, d'identifier les métiers avec des effectifs en progression, les métiers avec des effectifs en diminution, les métiers avec d'importantes évolutions de compétences.

Par ailleurs, cet accord prévoit de travailler sur des passerelles emplois/métiers et à la faisabilité d'un référentiel emplois/métiers ;

- les compétences, de façon à identifier les compétences nécessaires et les compétences clés. L'identification des compétences nécessaires requises concerne en premier lieu, les métiers repères soumis à des évolutions significatives. La notion de compétence professionnelle est appréhendée à travers la réalisation d'un acte et d'une mise en situation professionnelle ;
- la formation, pour avoir une vue d'ensemble de l'effort de formation des entreprises et suivre les actions de professionnalisation en vue d'adapter les compétences aux besoins de l'entreprise. A travers les pratiques des banques, sont répertoriés les grands axes de formation illustrés notamment dans leur plan de formation, les formations diplômantes, les parcours de « formation métier », les formations accompagnement-mobilité, les parcours de reconversion, les actions de tutorat, les périodes de professionnalisation ;
- les projets et parcours professionnels, en recensant les bonnes pratiques des entreprises à travers des exemples de parcours professionnels et de mesures d'accompagnement mises en œuvre en cas de mobilité fonctionnelle ou géographique. Sont identifiés les outils à la main des salariés

et les dispositifs et pratiques d'entreprises en matière de VAE, DIF, CIF, passeport orientation-formation, bilan de compétences, entretien de gestion de carrière, outils de mobilité interne dans l'entreprise ou le groupe (bourse de l'emploi, dispositif de mobilité professionnelle/géographique interne, parcours d'intégration...), le regroupement des métiers par familles professionnelles par filières, les passerelles métiers ;

- des segments de populations salariées (notamment les seniors) en vue d'appréhender les dispositifs utilisés et d'en préciser la finalité ; sont énumérés les outils et les mesures mis en œuvre pour, notamment, faciliter le transfert de compétences, l'aménagement du temps de travail, la gestion des parcours (missions de conseil ou d'expertise...) ;
- l'articulation vie professionnelle-vie personnelle (familiale et santé) afin d'une part d'aider les salariés à concilier vie professionnelle et vie personnelle et d'autre part de connaître l'expérience ainsi acquise ; sont référencés les dispositifs et les mesures adoptés tels que les divers congés possibles, les modalités d'aménagement du temps de travail, la pratique d'entretiens avant et pendant l'absence, mais également avant la reprise d'activité. Ces entretiens permettent notamment, et si le salarié le souhaite, d'apprécier l'expérience éventuellement acquise à titre personnel ;
- l'articulation vie professionnelle-responsabilités syndicales pour accompagner les salariés dans l'exercice de leurs responsabilités syndicales et leur permettre de concilier vie professionnelle et engagement syndical ; les outils et dispositifs mis en œuvre sont identifiés ainsi que les pratiques permettant de prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats. Ces dispositions peuvent être mises en œuvre pendant la durée du mandat comme en fin d'exercice. Les salariés concernés peuvent demander à faire ainsi valider leurs acquis.

Certains indicateurs peuvent être déclinés par genre, en fonction de la pertinence de l'étude.

### CHAPITRE III

#### ACTUALISER DANS UNE DÉMARCHE DE GPEC LES DIFFÉRENTS ACCORDS ET OUTILS CONÇUS PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

Le présent accord vise à compléter les modalités et dispositions déjà actées notamment dans la CCB du 10 janvier 2000, l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, l'accord du 9 juillet 2008 sur « les seniors », l'accord du 10 juin 2011 sur la formation professionnelle et son avenant du 3 novembre 2011.

#### 3.1. Apports sur les outils individuels et collectifs

##### 3.1.1. Outils individuels

##### Entretiens

Par le présent accord, la branche professionnelle distingue deux natures d'entretiens :

- un entretien d'évaluation professionnelle, qui a lieu au moins 1 fois tous les 2 ans, pour apprécier les performances du salarié et les besoins de formation, qui notamment en découlent. Cet entretien s'adresse à l'ensemble des salariés y compris le personnel détaché ;
- un entretien de gestion de carrière, qui a lieu tous les 5 ans, sur la situation et les possibilités d'évolution professionnelle, les compétences, les besoins de formation, quel que soit le motif donnant lieu à cet entretien (par exemple à l'occasion d'un retour de maternité ou d'une longue absence, de la 2<sup>e</sup> partie de carrière d'un salarié, d'un changement d'emploi ou encore à la demande du salarié...).

Lorsque cet entretien est mis en œuvre suite à une longue absence du poste de travail, celui-ci, dans la mesure du possible, est effectué avant la date de retour afin d'examiner les modalités de la reprise d'activité.

L'entretien de gestion de carrière est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'employeur.

Les salariés sont informés de la nature et des modalités de déroulement des entretiens.

### Bilan de compétences

Outre les salariés déjà visés par l'accord du 10 juin 2011 sur la formation professionnelle, les salariés occupant un emploi sensible avec des effectifs en forte diminution ou pour lequel les compétences requises sont en forte évolution peuvent, en cas de refus de prise en charge par un FONGE-CIF, demander à leur employeur de suivre un bilan de compétences au titre du DIF.

### VAE

La branche recense les demandes de VAE individuelles et collectives effectuées dans les entreprises. Les entreprises ont la responsabilité d'informer leurs salariés sur les dispositifs existant selon des modalités qui leur sont propres.

### Passeport orientation et formation

Les entreprises s'engagent à aider les salariés, qui le souhaiteraient, dont le poste de travail va être supprimé et appelés à une mobilité fonctionnelle ou occupant un emploi sensible avec des effectifs en forte diminution, dans l'élaboration de leur passeport orientation et formation. Un exemple de modèle de passeport sera mis en ligne sur le site de l'observatoire. Les entreprises informent leurs salariés de ces dispositions selon des modalités qui leur sont propres.

### DIF

Pour les salariés occupant un emploi sensible du fait de fortes variations de compétences, il est possible d'accoler leur DIF aux actions du plan de formation à savoir utiliser des heures de DIF soit en amont soit en aval de ces actions ; les heures pouvant être effectuées sur ou en dehors du temps de travail.

### Périodes de professionnalisation

Peuvent accéder aux périodes de professionnalisation les salariés occupant soit un emploi sensible du fait de fortes variations de compétences soit un emploi avec des effectifs en nette diminution.

### 3.1.2. Outils collectifs

#### Métiers repères

La branche veille à son actualisation en fonction des évolutions structurelles, organisationnelles, technologiques.

#### Référentiel métier

Un référentiel métier est élaboré en s'appuyant sur le guide des métiers de la banque édité par la FBF et sur les études métiers déjà existantes et à venir de l'observatoire (notamment le référentiel des métiers cadres dans le secteur bancaire).

#### Recueil de données (rapports annuels)

Les rapports établis par l'AFB servent de supports de base pour extraire les données relevant de la GPEC et identifier celles à élaborer éventuellement, en tenant compte des possibilités des systèmes d'information.

#### Etudes périodiques et spécifiques

L'observatoire effectue chaque année un recensement et une étude des métiers sensibles ou en tension, des métiers clés et des compétences requises. Tous les 3 ans, une étude sur l'aspect prévisionnel des emplois et des compétences est réalisée. Le comité de pilotage de l'observatoire et la CPNE peuvent décider d'études spécifiques notamment en fonction des données observées.

Les critères d'âge et de genre sont pris en compte dans les études en tant que de besoin.

## Socle de compétences

Les études métiers réalisées par l'observatoire comportent un volet compétences.

### Formations bancaires diplômantes ou certifiantes

La profession bancaire est attachée à ces formations qui permettent d'intégrer ce secteur professionnel et également d'y évoluer.

La profession s'engage à conserver et à développer ce type de formation afin de permettre notamment aux salariés de disposer d'outils d'accompagnement des parcours professionnels et d'évolution de carrière.

### CQP

L'accord formation de juin 2011 comporte un projet de conception de CQP sur les capacités pédagogiques. Le bon déroulement de ce projet et sa mise en œuvre effective permettra de tirer des enseignements sur l'élaboration de CQP au niveau de la branche professionnelle.

### Accompagnement de la mobilité

La branche réalise un recueil des dispositifs d'entreprises (modalités et outils RH).

### Equilibre vie personnelle-vie professionnelle

La branche identifie les dispositifs d'entreprises. Si le salarié le souhaite, l'entreprise peut faire un relevé des activités/missions exercées à titre personnel.

### Equilibre engagement syndical-vie professionnelle

Il est procédé à un recensement des dispositifs d'entreprises (par exemple les dispositifs de VAE mis en œuvre pour reconnaître le parcours syndical) pour concilier la vie professionnelle et la carrière syndicale (maintien de l'employabilité...) et prendre en compte l'expérience acquise.

La branche professionnelle va prendre en charge l'organisation et le financement d'une session de formation permettant d'obtenir une certification des connaissances économiques et sociales pour les salariés ayant un mandat syndical au niveau de la branche. Un bilan de cette formation sera réalisé afin de pouvoir apprécier la portée de cette action.

## CHAPITRE IV

### OPTIMISER LE RÔLE DES ACTEURS DE LA BRANCHE

Les intervenants de la branche professionnelle, en tant qu'acteurs de la GPEC sont tout naturellement l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la banque, la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et l'organisme paritaire collecteur agréé au niveau de la branche au titre de la formation professionnelle continue.

### CPNE

La GPEC recouvre déjà certains des rôles actuels de la CPNE et le présent accord prévoit que cette instance :

- assure le suivi des dispositions prises ;
- formule des propositions, des demandes d'études ou d'analyse et peut saisir le comité de pilotage de l'observatoire ;
- a la capacité de réviser les prises en charge décidées par l'accord formation (en lien avec les publics prioritaires de l'OPCA) en fonction des études réalisées par l'observatoire notamment sur les métiers sensibles ;
- s'attache à faire connaître les mesures et dispositifs proposés.

## Observatoire des métiers

Les missions de l'observatoire figurant dans l'accord formation du 8 juillet 2005 (l'intégralité de l'article 5 et une partie de l'article 4) sont intégrées au présent accord sur la GPEC, à savoir :

L'observatoire procède notamment :

- à l'analyse du passé et du présent permettant d'éclairer le futur ;
- à la constitution et au suivi de bases de données périodiques quantitatives sur les effectifs, sur les caractéristiques démographiques des salariés (âges, niveaux de formation initiale, métiers-repères, sexes, anciennetés...) et sur la formation continue ;
- à la veille prospective sur les facteurs d'évolution de l'emploi (données structurelles, marché de l'emploi, démographie...) ;
- à l'analyse des différents métiers et de leurs évolutions ;
- aux études concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ;
- aux comparaisons au sein du monde bancaire au niveau national et européen ;
- à l'information de la profession comme précisé à l'article 4 de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques du 10 juin 2011.

L'observatoire s'assure de la représentativité des données d'études eu égard, notamment, à la taille des établissements (grandes entreprises, PME, TPE...).

Les missions de l'observatoire comportent :

- des études ponctuelles ou récurrentes, qu'il pilote avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes compétents choisis en tenant compte des recommandations du comité de pilotage ;
- des études spécifiques sur certains métiers ou certaines populations ;
- l'organisation de groupes de travail et/ou d'études.

Indépendamment des missions qui lui sont déjà dévolues, l'observatoire :

- intègre à ses travaux les nouvelles notions d'emploi (métiers sensibles ou, en tension) ;
- systématise l'approche compétences lors des études métiers ;
- prend en compte la dimension prévisionnelle emploi/compétence ;
- travaille la dimension régionale (contact avec les COPIRE, les instances paritaires régionales de Pôle emploi) et européenne ;
- vise à élargir le périmètre de ses études au secteur bancaire voire financier et si nécessaire à des observatoires d'autres branches professionnelles.

La section paritaire professionnelle banques (SPP Banques) de l'OPCA de branche :

La SPP Banques propose au conseil d'administration d'OPCABAIA la prise en charge du financement des aides au diagnostic de GPEC, pour les PME/TPE.

## CHAPITRE V

### METTRE EN PLACE ET FAIRE CONNAÎTRE AUX PME ET TPE DES OUTILS ET DISPOSITIFS INVITANT CES ENTREPRISES À S'INSCRIRE DANS UNE DÉMARCHE DE GPEC

La branche professionnelle s'engage à informer et à accompagner les entreprises de moins de 300 salariés qui souhaitent s'inscrire dans une démarche de GPEC.

Ainsi, par l'accord conclu le 26 mai 2009, en application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, les partenaires sociaux ont, dans son article 5 et l'annexe II, d'ores et déjà acté un certain nombre de mesures à l'égard des PME et TPE.

## Outils et dispositifs de la GPEC adaptés aux PME

Des exemples d'indicateurs (voir annexe I), sur une période de 3 ans portant sur :

- l'emploi :
  - le suivi des effectifs par catégorie professionnelle, par sexe, par type de contrat, par niveau de classification, par classe d'ancienneté dans l'entreprise ;
  - la pyramide des âges, par tranche d'âge ;
  - le suivi du temps partiel ;
  - les embauches ;
  - les mobilités ;
  - les départs ;
- la formation professionnelle :
  - le plan de formation ;
  - le CIF ;
  - le DIF ;
  - les périodes de professionnalisation ;
- les métiers :
  - la répartition des effectifs par grandes familles de métiers ;
  - les pyramides des âges par grandes familles de métiers ;
  - les embauches par grandes familles de métiers ;
  - les départs par grandes familles de métiers.

Quelques éléments pouvant illustrer un modèle de support d'entretien d'évaluation professionnelle (voir annexe II) :

- caractéristiques du salarié ;
- fonction/poste occupé (description) ;
- plan d'action (exercice précédent et à venir) ;
- plan de développement personnel ;
- actions de formation demandées.

En outre, l'accord du 10 juin 2011 et son avenant du 3 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques prévoient que OPCABAIA, sur proposition de la SPP Banques peut prendre en charge les coûts de diagnostic de GPEC des PME/TPE sachant que les modalités de prise en charge seront déterminées par la CPNE.

En matière d'information, quelle que soit leur taille, tous les adhérents ont un égal accès au site de l'observatoire et à l'extranet de la branche professionnelle.

## CHAPITRE VI

### MODALITÉS DE L'ACCORD

#### 6.1. Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans afin de faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord et notamment du dispositif de formation proposé par la branche dans la rubrique « équilibre engagement syndical-vie professionnelle ». Ils pourront, le cas échéant, le réviser en fonction du bilan réalisé.

#### 6.2. Champ d'application et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1er de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 99-99Z et 66-19B.

L'extension du présent accord est demandée au ministre chargé du travail.

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Paris, le 3 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

AFB.

**Syndicats de salariés :**

FEC CGT-FO ;

CFTC banques ;

FBA CFDT.

# ANNEXE I

## OUTILS DE LA GPEC

### Exemple d'indicateurs

La population cadres comprend les hors classes pour tous les indicateurs figurant dans le support « les outils de la GPEC ».

### Effectifs (CDI inscrits) par catégorie

Evolution des effectifs sur 3 ans (années N – 1, N – 2, N – 3)

Répartition par catégorie en nombre

	2007	2008	2009	$\Delta$ 2009/2007 (en %)
Techniciens				
Cadres				
Total				

### Evolution de la répartition des effectifs (CDI inscrits) par sexe

Répartition par catégorie en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Techniciens			100			100			100
Cadres			100			100			100
Dont hors classe			100			100			100
Total			100			100			100

### Evolution de la structure des effectifs (CDI inscrits) par catégorie

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Techniciens									
Cadres									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100



## Répartition des effectifs totaux par type de contrat \*

### Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
C en alternance (1)									
CDD									
CDI									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(1) Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. * Hors auxiliaires vacances.									

### Structure par catégorie en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
C en alternance (1)			100			100			100
CDD			100			100			100
CDI			100			100			100
Total			100			100	100	100	100
(1) Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. * Hors auxiliaires vacances.									

## Répartition des effectifs (CDI inscrits) par niveau

### Répartition en pourcentage et en nombre

	2007	2008	2009	$\Delta$ 2009/2007 (en %)
A				
B				
C				
D				
E				
F				
G				
Techniciens				
H				
I				
J				
K				
Cadres				
Hors classes				
Total	100	100	100	
Total en nombre				

**Structure des effectifs (CDI inscrits) par classe d'âge  
au 31 décembre 2009**

Structure en pourcentage

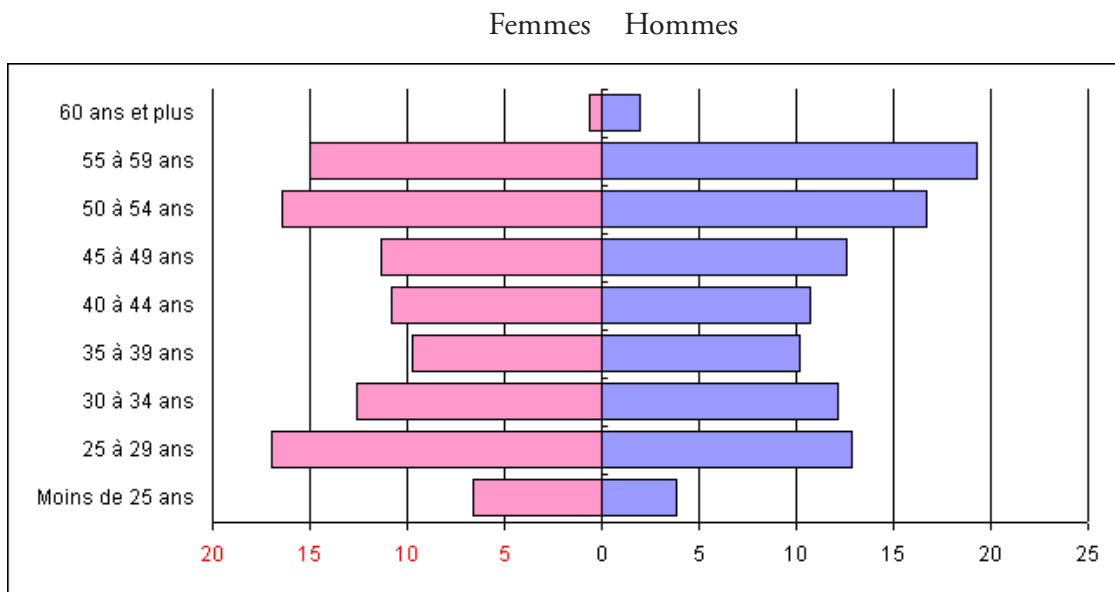
	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
< 25 ans									
25 à 34 ans									
35 à 44 ans									
45 à 54 ans									
55 à 59 ans									
60 ans et plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Age moyen									

## Structure des effectifs par classe d'ancienneté

Structure en pourcentage

	2007				2008				2009			
	Techniciens		Cadres		Techniciens		Cadres		Techniciens		Cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
< 25 ans												
25 à 29 ans												
30 à 34 ans												
35 à 39 ans												
40 à 44 ans												
45 à 49 ans												
50 à 54 ans												
55 à 59 ans												
60 ans et plus												
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Age moyen												

## Pyramide des effectifs (CDI inscrits) hommes/femmes par tranches d'âge en 2009



## Evolution de la part du temps partiel par catégorie

Effectif (CDI inscrits) à temps partiel/effectif (CDI inscrits) par catégorie

	TEMPS PARTIEL 2007 (en pourcentage)			TEMPS PARTIEL 2008 (en pourcentage)			TEMPS PARTIEL 2009 (en pourcentage)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Techniciens									
Cadres									
Total									

## Evolution des embauches

Répartition par catégorie en nombre

	EMBAUCHES 2007			EMBAUCHES 2008			EMBAUCHES 2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
Apprentis									
Contrats de professionnalisation									
CDD (1)									
CDI									
Total									
(1) Hors auxiliaires vacances.									

## Evolution du taux d'embauche

(Total des embauches CDI année N/Effectif CDI année N – 1)

TAUX D'EMBAUCHE EN 2007			TAUX D'EMBAUCHE EN 2008			TAUX D'EMBAUCHE EN 2009		
Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total

TAUX D'EMBAUCHE EN 2007				TAUX D'EMBAUCHE EN 2008				TAUX D'EMBAUCHE EN 2009			
Techniciens	Cadres			Techniciens	Cadres			Techniciens	Cadres		
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	

## Evolution de la structure des embauches par classe d'âge

### Structure en pourcentage

	EMBAUCHES 2007			EMBAUCHES 2008			EMBAUCHES 2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
< 25 ans									
25 ans à 29 ans									
30 ans à 34 ans									
35 ans à 39 ans									
40 ans à 44 ans									
45 ans à 49 ans									
50 ans et plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

## Structure des embauches par diplôme de l'enseignement général et par genre

### Structure en pourcentage

2007	TECHNICIENS			CADRES			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< Bac									
Bac ou bac + 1									
Bac + 2 ou + 3									
Bac + 4 ou plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

### Structure en pourcentage

2008	TECHNICIENS			CADRES			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< Bac									
Bac ou bac + 1									
Bac + 2 ou + 3									
Bac + 4 ou plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

### Structure en pourcentage

2009	TECHNICIENS			CADRES			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< Bac									
Bac ou bac + 1									
Bac + 2 ou + 3									
Bac + 4 ou plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**Mobilités au sein de l'entreprise**  
**Fonctionnelles et/ou géographiques y compris à l'international**  
**au 31 décembre 2009**

Répartition par catégorie en nombre

TECHNICIENS	CADRES	TOTAL

**Mobilités intra-groupe (y compris à l'international)**  
**au 31 décembre 2009**

Répartition par catégorie en nombre

	TECHNICIENS	CADRES	TOTAL
Mobilités entrantes <sup>(1)</sup>			
Mobilités sortantes <sup>(2)</sup>			
(1) Mobilités provenant du groupe vers l'entreprise. (2) Mobilités de l'entreprise vers d'autres entités du groupe.			

**Structure des départs par motif**

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
Départs des CDD									
Départs des CDI									
Départs/ ruptures en cours de période d'essai									
Démissions									
Départs et mises à la retraite									
Licenciements économiques									
Licenciements pour autres causes									
Ruptures conventionnelles									
Décès									
Transferts <sup>(1)</sup>									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(1) Mobilités internes entre entités d'un groupe avec rupture ou transfert du contrat de travail.									

### Evolution du taux de départ (tous motifs confondus)

(total des départs CDI année N/effectif CDI année N – 1)

Structure en pourcentage

TAUX DE DÉPART EN 2007			TAUX DE DÉPART EN 2008			TAUX DE DÉPART EN 2009		
Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total

### Evolution du taux de départ (hors départs et mises à la retraite)

(total des départs CDI année N/effectif CDI année N – 1)

Structure en pourcentage

TAUX DE DÉPART EN 2007			TAUX DE DÉPART EN 2008			TAUX DE DÉPART EN 2009		
Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total

### Plan de formation

Part des salariés formés par rapport aux effectifs de la catégorie

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Ensemble	Techniciens	Cadres	Ensemble	Techniciens	Cadres	Ensemble
Dont part des salariés ayant 45 ans et plus									

Nombre d'heures de formation rémunérées par l'employeur, par salarié formé

	2007			2008			2009		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Techniciens									
Cadres									
Ensemble									

### CIF, DIF et périodes de professionnalisation

CIF : nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation

	2007	2008	2009
Techniciens			
Cadres			
Ensemble			



## DIF

	2007	2008	2009
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du DIF			

	2007	2008	2009
Nombre d'heures consommées au titre du DIF			

## Période de professionnalisation

	2007	2008	2009
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation			
Dont nombre de salariés ayant 45 ans et plus			

## Répartition des effectifs (CDI inscrits) par grandes familles de métiers<sup>(1)</sup>

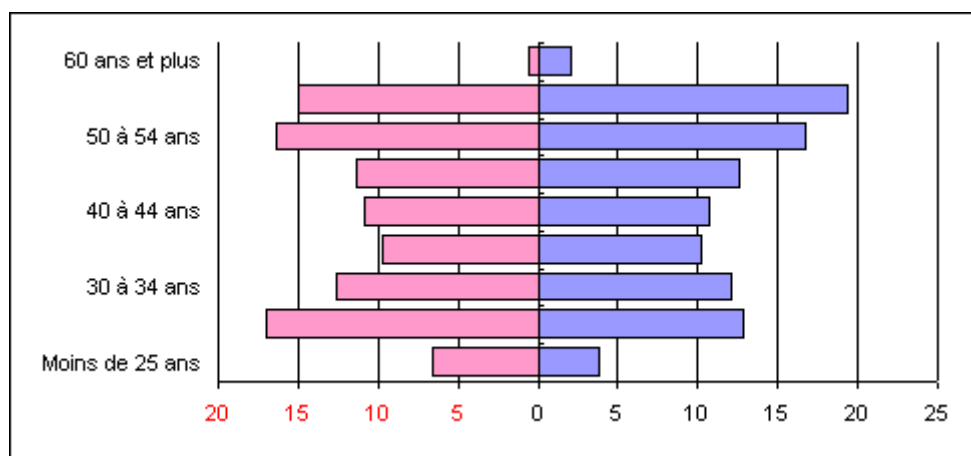
### Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
Force de vente									
Traitement des opérations									
Supports									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

## Pyramide des effectifs (CDI inscrits) hommes/femmes par grandes familles de métiers<sup>(1)</sup> en 2009

Force de vente

Femmes    Hommes

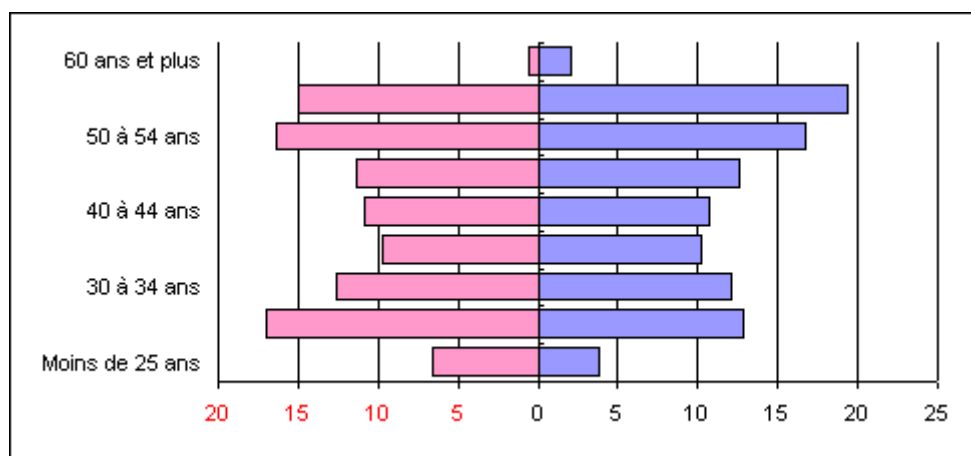


(1) Cf. base de données sociales de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque (annexe II).

**Pyramide des effectifs (CDI inscrits) hommes/femmes  
par grandes familles de métiers<sup>(1)</sup> en 2009**

Traitement des opérations

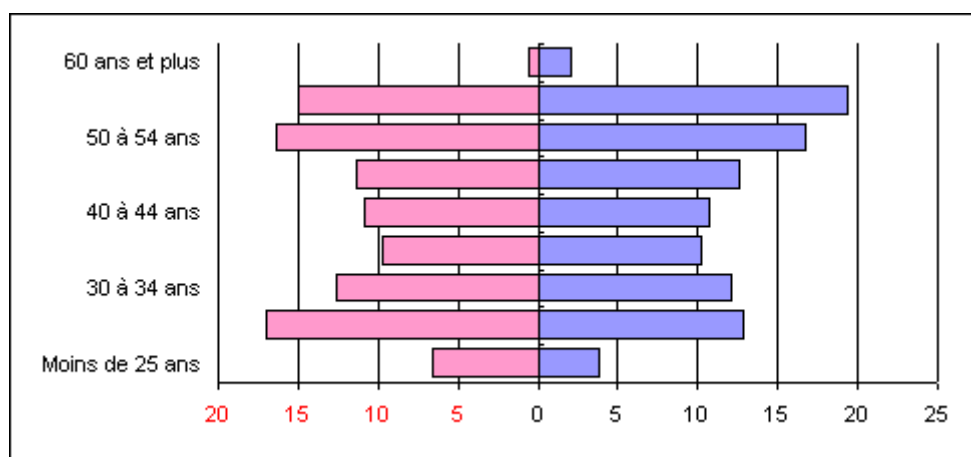
Femmes Hommes



**Pyramide des effectifs (CDI inscrits) hommes/femmes  
par grandes familles de métiers<sup>(1)</sup> en 2009**

Supports

Femmes Hommes



**Répartition des embauches en CDI par grandes familles de métiers<sup>(1)</sup>**

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
Force de vente									
Traitement des opérations									
Supports									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(1) Cf. Base de données sociales de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque (annexe II).

## Répartition des départs en CDI par grandes familles de métiers<sup>(1)</sup>

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
Force de vente									
Traitement des opérations									
Supports									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(1) Cf. base de données sociales de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque (annexe II).

## ANNEXE II

### CLASSEMENT DES MÉTIERS REPÈRES PAR GRANDE FAMILLE DE MÉTIERS

#### **Convention collective 2000. Métiers repères au 1<sup>er</sup> janvier 2011**

Force de vente	Chargé d'accueil et services à la clientèle Chargé de clientèle particuliers Chargé de clientèle professionnels Chargé de clientèle entreprises Conseiller en patrimoine Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail)
Banque de financement et d'investissement	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers Opérateur de marché
Traitement des opérations	Gestionnaire de back-office Spécialiste des opérations bancaires Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires Responsable informatique/organisation/qualité Informaticien/chargé de qualité
Supports	Contrôleur périodique/permanent Analyste risques Juriste/fiscaliste Technicien ressources humaines Spécialiste/responsable ressources humaines Technicien logistique/immobilier Gestionnaire administratif/secrétaire Gestionnaire marketing/communication Spécialiste/responsable marketing/communication Contrôleur de gestion Technicien comptabilité/finances Spécialiste/responsable comptabilité/finances Responsable/animateur d'unité ou expert logistique

## ANNEXE III

---

Nom de l'entreprise :

A titre illustratif, les quelques éléments indiqués ci-dessous sont susceptibles d'être repris dans un support d'entretien d'évaluation professionnelle.

Entretien pour l'année/la période :

### 1. Caractéristiques du salarié

Nom :

Prénom :

Identifiant/matricule :

Date d'entrée groupe/entreprise :

Service/département/direction actuel(le) :

Date d'arrivée service/département/direction actuel(le) :

Libellé de fonction ou de poste :

Depuis le :

Niveau de classification :

### 2. Fonction ou poste occupé

Joindre éventuellement la copie de la fiche de fonction/de poste

Sinon merci de préciser :

La finalité de la fonction ou du poste :

Les missions principales :

La mission d'animation/d'encadrement d'équipe (si activité exercée) :

Les compétences requises pour tenir la fonction ou le poste :

Autres éléments pouvant caractériser la fonction ou le poste :

### 3. Plan d'action personnel

*Exercice précédent*

Rappel des objectifs fixés :

Résultats obtenus/réalisations :

Appréciation du responsable :

Commentaires éventuels de l'intéressé(e) (par exemple moyens mis en œuvre...) :

*Exercice à venir*

Objectifs fixés :

Résultats/réalisations attendus :

Observations éventuelles de l'intéressé(e) (par exemple, moyens à mettre œuvre...) :

#### 4. Plan de développement personnel

Domaines de compétences à développer :

- pour tenir la fonction actuelle :
- pour évoluer vers d'autres fonctions :

Souhaits d'évolution professionnelle (demandes de changement de fonction, de mobilité professionnelle/géographique) :

#### 5. Actions de formation demandées, par la hiérarchie, par l'intéressé(e)

Synthèse du responsable :

Commentaires de l'intéressé(e) :

Nom et prénom du/des responsable(s) :

Fonction du/des responsable(s)

Signature du/des responsable(s) :

Signature de l'intéressé(e) :

Date de l'entretien :

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2011

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
(AUVERGNE)

NOR : ASET1250133M  
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Auvergne ;

La FLBA SCOP BTP ;

La CAPEB Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO BTP ;

La CFDT Auvergne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre VIII chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 12 février 1991 et 15 décembre 1992) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 19 décembre 2011. Il a été fixé, par accord, le barème des indemnités de repas et de petits déplacements pour la région Auvergne (application de l'article 8.18 de la convention collective nationale) :

Indemnité de repas : 9,06 €.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 10 km)	0,71	0,60
1B (0 à 10 km)	1,63	1,31

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
2 (10 à 20 km)	4,81	2,57
3 (20 à 30 km)	7,59	3,73
4 (30 à 40 km)	10,50	4,72
5 (40 à 50 km)	13,25	6,17

### **Article 2**

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Article 3**

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 19 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012 ET AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012  
(AUVERGNE)

NOR : ASET1250131M  
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Auvergne ;

La FLBA SCOP BTP ;

La CAPEB Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO BTP ;

La CFDT Auvergne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 19 décembre 2011. Il a été décidé, par accord, d'augmenter les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

**Article 2**

Les parties signataires ont arrêté au 1<sup>er</sup> janvier 2012 la partie fixe à 394,02 € et la valeur du point à 6,06 € sauf la position 150 qui est établie à 1 399 €.

Elles ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 399,00	9,223
– position 2	170	1 424,22	9,39
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 515,12	9,99
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 666,62	10,99
– position 2	230	1 787,82	11,79
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	1 909,02	12,59
– position 2	270	2 030,22	13,39

### Article 3

Les parties signataires ont arrêté au 1<sup>er</sup> juillet 2012 la partie fixe à 395,60 € et la valeur du point à 6,08 € sauf la position 150 qui est établie à 1 404,60 €.

Elles ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 404,60	9,26
– position 2	170	1 429,20	9,42
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 520,40	10,02
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 672,40	11,03
– position 2	230	1 794,00	11,83
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	1 915,60	12,63
– position 2	270	2 037,20	13,43

#### **Article 4**

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 19 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
(AUVERGNE)  
NOR : ASET1250134M  
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Auvergne ;

La FLBA SCOP BTP ;

La CAPEB Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO BTP ;

La CFDT Auvergne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre VIII, chapitre I, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 19 décembre 2011. Il a été fixé, par accord, le barème des indemnités de repas et de petits déplacements pour la région Auvergne (application de l'article 8.18 de la convention collective nationale) :

Indemnité de repas : 9,06 €.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 10 km)	0,71	0,60
1B (0 à 10 km)	1,63	1,31
2 (10 à 20 km)	4,81	2,57

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
3 (20 à 30 km)	7,59	3,73
4 (30 à 40 km)	10,50	4,72
5 (40 à 50 km)	13,25	6,17

## **Article 2**

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article 3**

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 19 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

**ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012 ET AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012  
(AUVERGNE)**

NOR : ASET1250132M

IDCC : 1597

Entre :

La FFB Auvergne ;

La FLBA SCOP BTP ;

La CAPEB Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO BTP ;

La CFDT Auvergne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 19 décembre 2011. Il a été décidé, par accord, d'augmenter les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

**Article 2**

Les parties signataires ont arrêté au 1<sup>er</sup> janvier 2012 la partie fixe à 394,02 € et la valeur du point à 6,06 € sauf la position 150 qui est établie à 1 399 €.

Elles ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 399,00	9,223
– position 2	170	1 424,22	9,39
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 515,12	9,99
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 666,62	10,99
– position 2	230	1 787,82	11,79
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	1 909,02	12,59
– position 2	270	2 030,22	13,39

### Article 3

Les parties signataires ont arrêté au 1<sup>er</sup> juillet 2012 la partie fixe à 395,60 € et la valeur du point à 6,08 € sauf la position 150 qui est établie à 1 404,60 €.

Elles ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 404,60	9,26
– position 2	170	1 429,20	9,42
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 520,40	10,02
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 672,40	11,03
– position 2	230	1 794,00	11,83
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	1 915,60	12,63
– position 2	270	2 037,20	13,43

#### **Article 4**

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 19 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF À L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
(AUVERGNE)  
NOR : ASET1250129M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La CAPEB Auvergne ;

La FFB Auvergne ;

La FLB SCOP BTP Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO BTP ;

La CFE-CGC BTP ;

La CFDT Auvergne,

D'autre part,

Vu l'article 3 de l'accord paritaire national du 13 juillet 2004 relatif à la formation, la certification, la charte et l'indemnisation des maîtres d'apprentissage dans le BTP modifié par l'avenant n° 1 du 13 novembre 2008,

il a été convenu les mesures ci-dessous pour les maîtres d'apprentissage titulaire du titre de maître d'apprentissage confirmé dans les entreprises du bâtiment d'Auvergne visées et non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, lors de la réunion du 19 décembre 2011 rassemblant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

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

L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par le salarié titulaire du titre de maître d'apprentissage confirmé ouvre droit au versement d'une indemnité spécifique définie dans l'article ci-dessous et ce pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné ou des apprentis concernés.

### **Article 2**

Le montant de cette indemnité est fixée à 240 € pour tous les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les modalités de versement de cette indemnité sont déterminées de la manière suivante :

- 120 €, au plus tard à la date du premier anniversaire de la signature du contrat ;
- 120 €, au plus tard à l'issue du contrat ;
- 60 € supplémentaires, au plus tard à l'issue du contrat si l'apprenti s'est présenté à l'ensemble des épreuves concourant au diplôme.

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, ou en cas de départ du maître d'apprentissage confirmé de l'entreprise, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué pro rata temporis de la durée de la mission.

### **Article 3**

Cet accord pourra être négocié annuellement.

### **Article 4**

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 19 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2011

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012 ET AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012

(AUVERGNE)

NOR : ASET1250130M

IDCC : 2609

Entre :

La CAPEB Auvergne ;

La FFB Auvergne ;

La FLB SCOP BTP Auvergne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 425,97
B	1 514,23

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
C	1 623,01
D	1 770,27
E	1 952,24
F	2 166,82
G	2 419,27
H	2 734,82

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 431,67
B	1 520,29
C	1 629,50
D	1 777,35
E	1 960,05
F	2 175,49
G	2 428,95
H	2 745,76

### **Article 2**

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Fait à Clermont-Ferrand, le 19 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 12 OCTOBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1250121M  
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Champagne-Ardenne ;

La CAPEB Champagne-Ardenne ;

La FNSCOP BTP ;

La FFIE Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La SFR FO BTP ;

L'UR CFTC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la grille des minima ouvriers est établie comme suit :

Le coefficient 150 est fixé à 1 405 €.

Le coefficient 170 est fixé à 1 415 €.

Les coefficients 185, 210, 230, 250 et 270 résultent de l'application d'une partie fixe de 211 € et d'une valeur du point de 6,74 €.

Ce qui donne la grille ci-dessous :

Partie fixe : 211 € ; valeur du point : 6,74 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
150	1 405
170	1 415

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
185	1 457,90
210	1 626,40
230	1 761,20
250	1 896,00
270	2 030,80

### **Article 2**

Le présent accord, rédigé en dix exemplaires, sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

### **Article 3**

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

Fait à Chaumont, le 12 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

**ACCORD DU 12 OCTOBRE 2011**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**  
**(CHAMPAGNE-ARDENNE)**

NOR : ASET1250124M  
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Champagne-Ardenne ;

La CAPEB Champagne-Ardenne ;

La FFIE Champagne-Ardenne ;

La FNSCOP BTP,

D'une part, et

L'UR construction et bois CFDT ;

L'UR CFTC BTP ;

La SFR CGT-FO,

D'autre part,

Vu la convention collective régionale du 14 juin 2006, dans ses articles 2.6 « Indemnité de petits déplacements », 2.3 « Prime pour travaux occasionnels » et 2.4 « Outillage »,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre VIII, Chapitre I<sup>er</sup>, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment, non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 12 octobre 2011. Il a été convenu ce qui suit, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
1A (0 à 5 km)	1,42	1,08
1B (5 à 10 km)	2,10	1,67

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
2 (10 à 20 km)	3,83	2,79
3 (20 à 30 km)	6,10	4,05
4 (30 à 40 km)	7,90	5,00
5 (40 à 50 km)	9,85	7,38

Indemnité de repas : 8,90 €.

L'indemnité de repas est due quelle que soit la zone dans les conditions prévues à l'article 2.6.5 de la convention collective régionale.

### **Article 2**

Il est également convenu ce qui suit au 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

Prime d'outillage : 8,50 € par mois.

Prime horaire pour travaux occasionnels : 0,80 €/heure.

### **Article 3**

Le présent accord sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au moins une fois par an pour étudier les revalorisations des différentes indemnités et primes prévues aux articles 1<sup>er</sup> et 2 dudit accord.

### **Article 4**

Le présent accord, rédigé en dix exemplaires, sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Fait à Chaumont, le 12 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

**ACCORD DU 12 OCTOBRE 2011**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**  
**(CHAMPAGNE-ARDENNE)**

NOR : ASET1250123M  
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Champagne-Ardenne ;

La CAPEB Champagne-Ardenne ;

La FFIE Champagne-Ardenne ;

La FNSCOP BTP,

D'une part, et

L'UR construction et bois CFDT ;

L'UR CFTC BTP ;

La SFR CGT-FO,

D'autre part,

Vu la convention collective régionale du 14 juin 2006, dans ses articles 2.6 « Indemnité de petits déplacements », 2.3 « Prime pour travaux occasionnels » et 2.4 « Outillage »,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup>, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment, visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 12 octobre 2011. Il a été convenu ce qui suit, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
1A (0 à 5 km)	1,42	1,08
1B (5 à 10 km)	2,10	1,67

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE TRAJET
2 (10 à 20 km)	3,83	2,79
3 (20 à 30 km)	6,10	4,05
4 (30 à 40 km)	7,90	5,00
5 (40 à 50 km)	9,85	7,38

Indemnité de repas : 8,90 €.

L'indemnité de repas est due quelle que soit la zone dans les conditions prévues à l'article 2-6-5 de la convention collective régionale.

### **Article 2**

Il est également convenu ce qui suit au 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

Prime d'outillage : 8,50 € par mois.

Prime horaire pour travaux occasionnels : 0,80 €/heure.

### **Article 3**

Le présent accord sera effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au moins une fois par an pour étudier les revalorisations des différentes indemnités et primes prévues aux articles 1er et 2 dudit accord.

### **Article 4**

Le présent accord, rédigé en dix exemplaires, sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Fait à Chaumont, le 12 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

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

ACCORD DU 12 OCTOBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1250122M  
IDCC : 1597

Entre :

La FFIE Champagne-Ardenne ;

La CAPEB Champagne-Ardenne ;

La FNSCOP BTP ;

La FFB Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CFTC BTP ;

La SFR FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la grille des minima ouvriers est établie comme suit :

- le coefficient 150 est fixé à 1 405 € ;
- le coefficient 170 est fixé à 1 415 € ;
- les coefficients 185, 210, 230, 250 et 270 résultent de l'application d'une partie fixe de 211 € et d'une valeur du point de 6,74 €.

Ce qui donne la grille ci-dessous :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimum
150	1 405,00
170	1 415,00
185	1 457,90

COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimum
210	1 626,40
230	1 761,20
250	1 896,00
270	2 030,80

### **Article 2**

Le présent accord, rédigé en 10 exemplaires, sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

### **Article 3**

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

Fait à Chaumont, le 12 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

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

IDCC : 87. – **Ouvriers**  
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**  
IDCC : 211. – **Cadres**

---

Brochure n° 3086

Convention collective nationale  
IDCC : 1170. – **INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**

---

Brochure n° 3238

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

---

Brochure n° 3280

Conventions collectives nationales  
et accords nationaux  
**INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**  
IDCC : 832. – **Ouvriers**  
IDCC : 833. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**  
IDCC : 363. – **Cadres**

---

ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2011  
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1250128M

PRÉAMBULE

Les objectifs généraux définis par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 modifiée par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, visant à accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, ont conduit les parties signataires à se rapprocher afin

de définir ensemble les dispositions à mettre en œuvre au sein de leurs branches respectives pour répondre à ces objectifs.

Ce rapprochement s'est effectué dans un premier temps par un accord national du 29 juin 2010, dans lequel les partenaires sociaux des matériaux pour la construction et l'industrie ci-dessus mentionnés, se sont regroupés au sein d'un OPCA interbranches. Cet OPCA interbranches, dénommé OPCA 3+, comprend également les partenaires sociaux des industries de l'ameublement et du bois, ainsi que ceux de l'intersecteur des papiers cartons. La mission principale de cet OPCA 3+ est d'assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles tout en respectant les spécificités sectorielles, au sein de sections professionnelles dévolues à chaque branche composante de l'OPCA 3+.

Afin de mettre en œuvre les missions de l'OPCA 3+ nécessitant une relation directe avec les entreprises, a été créée par l'article 7 de l'accord précité, une association technique de gestion et service de proximité appelée AG 3+.

Faisant suite à la signature de cet accord national du 29 juin 2010, les parties signataires ont décidé, par accord national interbranches spécifique aux matériaux pour la construction et l'industrie en date du 15 septembre 2010, que les entreprises entrant dans le champ d'application dudit accord devront verser à l'OPCA 3+ les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées par l'accord précité.

Considérant l'intérêt qui s'attache à ce que les dispositifs de formation dans les branches, ainsi que les dispositions qui les régissent, soient aussi homogènes que possible pour atteindre leur pleine efficacité, les partenaires sociaux des branches carrières et matériaux de construction, industries céramiques, tuiles et briques et industrie cimentière et chaux, ont convenu de mener une négociation paritaire interbranches en vue d'aboutir à un accord interbranches.

Les parties signataires représentant le secteur des matériaux pour la construction et l'industrie rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution de carrière, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Elles considèrent que les mesures définies par le présent accord, sans préjudice des dispositions existantes relatives au congé individuel de formation, doivent permettre de poursuivre la politique de formation mise en place dans les branches professionnelles, tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle qu'en faveur des salariés déjà en activité dans les entreprises, des demandeurs d'emploi et bénéficiaires des minima sociaux, et de répondre ainsi aux objectifs qu'elles se sont donnés, à savoir :

- permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du droit individuel à la formation ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- poursuivre les actions menées en faveur des petites et moyennes entreprises afin d'encourager et promouvoir le développement de la formation professionnelle dans ces entreprises.

En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit.

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

### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

#### 1.1. Mise en place de l'observatoire

Les entreprises seront accompagnées, dans la définition de leurs politiques de formation envers leurs salariés et dans l'élaboration de leurs projets professionnels par un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Cet observatoire est créé entre les secteurs d'activités constituant l'OPCA 3+ visé dans le préambule du présent accord.

Les conditions de participation des secteurs d'activités signataires du présent accord, ainsi que le rôle et les modalités de fonctionnement de cet observatoire sont définis aux articles 1.2 à 1.4 ci-dessous.

#### 1.2. Mission de l'observatoire

L'observatoire a pour mission, sous le contrôle de chacune des CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi) :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation dans les branches professionnelles concernées ;
- de mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

#### 1.3. Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de chacune des CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Les modalités de participation aux réunions sont celles relatives aux CPNE de chacune des branches.

Pour ce qui la concerne, chaque CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux, et décide de la diffusion des informations.

Les travaux sont réalisés par l'AG 3+ agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle, ou les déléguer, à la demande d'une fédération professionnelle, à l'un de ses chargés de mission observatoire.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de chaque CPNE des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

#### 1.4. Financement de l'observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution à la professionnalisation des sections professionnelles de l'OPCA 3+, pour chacune en ce qui les concerne.

Il est possible pour la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ d'acter annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens partagés, notamment les études statistiques et prospectives.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l'observatoire, pour ce qui est des travaux et études demandés par les CNPE des branches qui constituent la section professionnelle des « matériaux pour la construction et l'industrie », est déterminé chaque année par ladite section professionnelle.

L'observatoire pourra bénéficier de financements complémentaires mutualisés, issus de la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCA 3+ et l'Etat.

## Article 2

### *Droit individuel à la formation professionnelle*

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

Se référant à l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et à la loi du 24 novembre 2009 ayant modifié la loi précitée du 4 mai 2004, elles confirment que tout salarié des branches professionnelles entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficie d'un droit individuel à la formation selon les conditions suivantes.

#### 2.1. Salariés bénéficiaires et durée de la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du même droit calculé *pro rata temporis*, après 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF.

Le droit individuel à la formation a pris effet pour la première fois à l'issue des 12 mois suivant la publication de la loi du 4 mai 2004, soit le 1<sup>er</sup> juin 2005.

#### 2.2. Mise en œuvre et exercice du DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### 2.3. Nature des actions de formation

Les formations suivies par le salarié doivent relever de l'une des catégories suivantes :

- actions de promotion ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications



de la convention collective nationale de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au code du travail.

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue ou sur la contribution de 0,50 % versée au titre du financement des périodes de professionnalisation lorsque l'action de formation répond aux critères définis à l'article 4 du présent accord.

#### 2.4. Désaccord sur le choix de l'action de formation

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail.

#### 2.5. Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail et portabilité du DIF

##### 2.5.1. Utilisation du DIF au moment de la rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises et non utilisées, multipliée par le montant forfaitaire déterminé par décret, peut permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

##### 2.5.2. Portabilité du DIF, après la rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute lourde ou à l'échéance d'un contrat à durée déterminée ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié peut mobiliser la somme correspondant au solde du nombre des heures acquises au titre du DIF et non utilisées multipliée par le montant forfaitaire déterminé par décret :

- soit auprès de son nouvel employeur : la demande doit être présentée pendant les deux premières années d'exécution du contrat de travail pour une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Lorsque l'employeur est d'accord sur cette formation, elle se déroule pendant le temps de travail. La formation est alors prise en charge par l'OPCA dont relève le nouvel employeur sur la base du montant du forfait défini par décret. En cas de désaccord sur l'action de formation, l'action se déroule hors temps de travail, l'allocation de formation n'est alors pas due ;
- soit pendant la période de prise en charge de la personne au titre de l'assurance chômage : la mise en œuvre de la formation se fait en concertation avec l'administration en charge de l'ac-

compagnement du demandeur d'emploi. Le montant de la formation est alors pris en charge par l'OPCA 3+, sur la base du forfait déterminé par voie réglementaire.

### Article 3

#### *Contrat de professionnalisation*

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt qui s'attache au développement du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, tel qu'institué par l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et à la loi du 24 novembre 2009.

En complément des dispositions légales et conventionnelles existantes, elles décident les dispositions suivantes.

#### 3.1. Personnes éligibles au contrat de professionnalisation

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec tout jeune de 16 à 25 ans pour lui permettre de compléter sa formation initiale, ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

#### 3.2. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail, et en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, soit :

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;
- lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

#### 3.3. Durée de la formation

La durée pendant laquelle doivent être menées les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- soit a pour objet l'obtention d'un CQP validé par la CPNE, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;
- soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

### 3.4. Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces taux sont majorés de 10 points si le salarié est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel.

Une majoration de 5 points est également accordée à l'issue des premiers 12 mois, lorsque la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

### 3.5. Détermination des financements prioritaires par la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+

3.5.1. Dans la limite des fonds affectés chaque année par l'OPCA 3+ sur la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie », celle-ci envisagera un financement prioritaire pour tout contrat de professionnalisation conclu :

- soit en vue de l'obtention d'un CQP validé par la CPNE de la branche professionnelle, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par la branche ;
- soit pour l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance, ou de qualité, sécurité, environnement ;
- soit pour l'exercice d'un emploi autre relevant d'une filière professionnelle reconnue prioritaire par la CPNE d'une branche professionnelle, ou relevant d'un dispositif de formation promotionnelle reconnu par accord collectif dans l'industrie cimentière.

3.5.2. Les sommes restant disponibles peuvent être affectées aux contrats de professionnalisation ne répondant pas aux critères visés ci-dessus, sur proposition de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+.

### 3.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge par la section professionnelle « matériaux de construction pour l'industrie » de l'OPCA 3+

La participation financière de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ à chaque contrat y ouvrant droit, comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe I au présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+, conformément à l'avis de chacune des CPNE des branches concernées.

## Article 4

### *Période de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, en leur permettant de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification. Elle a vocation à s'appliquer également aux bénéficiaires du contrat unique d'insertion sous contrat à durée indéterminée ou déterminée.

Les modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation dans les branches entrant dans le champ d'application professionnel du présent accord sont définies ci-après.

#### 4.1. Salariés pouvant bénéficier d'une période de professionnalisation

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de leur employeur :

- les salariés de tous niveaux dont la qualification est insuffisamment adaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles ;
- les salariés qui suivent une action de formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- les salariés ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ainsi que les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les travailleurs handicapés et les salariés victimes d'une maladie professionnelle nécessitant une mesure de reclassement dans un autre poste ;
- les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

#### 4.2. Objet de la période de professionnalisation

Les parties signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- soit d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP validé par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;
- soit de participer à une action de formation propre à permettre aux salariés de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leurs compétences, et de répondre ainsi au besoin d'adaptation et de développement des entreprises.

A cet effet, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent répondre à un ou plusieurs des objets suivants :

- permettre l'accès à des formations diplômantes ou qualifiantes ;
- acquérir une préformation ou une qualification nouvelle ;
- faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
- élargir le champ professionnel d'activité ;
- favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers, à l'évolution des technologies et aux mutations d'activité ;
- faciliter l'intégration et l'adaptation des salariés accédant à de nouvelles fonctions ou à des fonctions liées à une promotion.

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNE de la branche le soin d'adapter, réviser ou actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elles rappellent que la période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience pour assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

#### 4.3. Durée des actions de formation

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur 12 mois, cette durée incluant éventuellement la durée nécessaire à la validation des acquis de l'expérience. Toutefois, cette durée peut être inférieure si la formation est réalisée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un CQP, ou dans le cadre d'une action de formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière.

Pour les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion, la durée de la formation doit être au minimum de 80 heures en application de l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

4.4. Participation financière de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » aux actions de formation menées dans le cadre de la période de professionnalisation

4.4.1. Les actions de formation liées à la période de professionnalisation, telles que définies par le présent chapitre, sont financées :

- pour partie, par la contribution de 0,5 % versée à l'OPCA 3+ par les entreprises de 20 salariés et plus, et la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 20 salariés ;
- pour partie, sur le plan de formation des entreprises d'au moins 10 salariés.

4.4.2. Dans la limite des fonds affectés chaque année par l'OPCA 3+ sur la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie », celle-ci envisagera un financement prioritaire envers les actions de formation menées :

- en vue de l'obtention d'un CQP validé par la CPNE de la branche, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par la branche, ou d'une qualification supérieure dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- en faveur des salariés les moins qualifiés, relevant d'un niveau de classification professionnelle défini par la CPNE de la branche professionnelle ;
- dans des filières professionnelles ou des domaines reconnus prioritaires par la CPNE de la branche professionnelle ;
- en faveur des salariés accédant à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou de cadre.

4.4.3. Les sommes restant disponibles peuvent être affectées aux périodes de professionnalisation ne répondant pas aux critères visés ci-dessus, sur proposition de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ .

4.4.4. La prise en charge financière par la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe I au présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, par décision du conseil d'administration de l'OPCA 3+, sur proposition de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » après avis des CPNE des branches constituant la section. Ce dernier définit également les conditions dans lesquelles certaines actions peuvent être plafonnées en prenant notamment en compte la nature, le nombre d'heures de formation, ou le coût de ces actions.

4.4.5 Les demandes de prise en charge financière sont présentées par les entreprises au moins un mois avant le début des actions de formation, selon un formulaire tenu à leur disposition par la section professionnelle « matériaux de construction pour l'industrie » de l'OPCA 3+.

Ces demandes sont instruites selon les critères définis par le présent article 4.

En cas d'insuffisance financière, le conseil d'administration de l'OPCA 3+ assure les arbitrages nécessaires, en liaison avec la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+.

#### 4.5. Commission paritaire de période de professionnalisation

Il est institué une commission paritaire de période de professionnalisation chargée, sous l'autorité de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+, d'examiner et de statuer sur les demandes de prise en charge financière des actions de formation réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation. Elle décide de l'acceptation, totale ou partielle, ou du refus de la prise en charge financière des demandes conformément aux critères définis par le présent article 4. Elle rend compte régulièrement de sa mission à la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+.

Elle est composée de 4 membres titulaires, dont 2 représentants du collège « employeurs » et 2 représentants du collège « salariés », désignés, en son sein, par la section professionnelle des « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+, pour une durée de 2 ans.

La section professionnelle désigne également 4 membres suppléants, 2 pour le collège « employeurs » et 2 pour le collège « salariés », étant précisé que les membres suppléants ne participent aux réunions qu'en cas de besoin, pour remplacer un membre titulaire, temporairement absent.

### Article 5

#### *Tutorat*

##### 5.1. Désignation et mission du tuteur

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, l'entreprise porte une attention toute particulière au choix du tuteur. Conformément à l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont elle assure le tutorat. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celle-ci, le tuteur bénéficie d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique. A l'issue de sa mission, le tuteur en rend compte à son employeur.

Le tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés, tous contrats confondus.

Lorsque l'employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

Une réflexion sur la fonction tutorale sera menée au sein de chaque CPNE de branche.



## 5.2. Dispositions financières

Les parties signataires conviennent que les actions de formation à la fonction tutorale éventuellement mises en œuvre dans les conditions visées à l'article 5.1, ainsi que les coûts liés à l'exercice de cette fonction tutorale, sont pris en charge dans les conditions définies par la réglementation et par le conseil d'administration l'OPCA 3+, sur proposition de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie ».

### Article 6

#### *Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle*

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

A cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit individuel à la formation.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNE de la branche professionnelle concernée.

### Article 7

#### *Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises*

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les structures et les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises.

Ceci implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aides à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de production de compétence.

A cet effet, il appartient à l'OPCA 3+ de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, par tous moyens appropriés, des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Rentrent ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA 3+ le fait de :

- contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés aux PME TPE, tels que par exemple :
  - l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ;
  - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;
  - l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés ;
  - l'aide à l'ingénierie d'actions de type GPEC.

## Article 8

### *Dispositifs relatifs à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle*

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatives à l'entretien professionnel, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience, au bilan d'étape professionnel et au passeport formation.

Elles conviennent de compléter ultérieurement, en tant que de besoin, au sein de chaque branche professionnelle, les mesures qu'il y aura lieu éventuellement de prendre pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessous développées, pour tenir compte éventuellement d'un accord interprofessionnel complémentaire, sans préjudice de l'application des dispositions conventionnelles existantes relatives à la validation des acquis de l'expérience.

#### 8.1. Entretien professionnel

Tout salarié justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel.

Cet entretien peut se dérouler à la demande du salarié ou de l'employeur.

Il doit permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins identifiés de l'entreprise.

A cette occasion peuvent être définies des actions de formation pouvant se dérouler dans le cadre d'une période de professionnalisation, d'une action de validation des acquis de l'expérience, d'un bilan de compétence ou encore d'une demande au titre du DIF, dans les conditions prévues au présent accord.

Par ailleurs, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental, le salarié pourra demander à son employeur un entretien afin de faire le point sur les conditions de sa reprise d'activité, de ses besoins éventuels en formation et de son évolution professionnelle.

Les modalités de déroulement de ces entretiens sont définies au sein de chaque entreprise.

#### 8.2. Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation.



Les actions permettant au salarié de faire valider ses acquis de l'expérience doivent avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle validé par la CPNE de la branche, ainsi que d'une qualification supérieure dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière.

### 8.3. Bilan d'étape professionnel et passeport formation

8.3.1. Tout salarié doit être informé qu'ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il peut demander à bénéficier d'un bilan d'étape professionnel. Cette information doit être faite au moment de l'embauche. Ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans à sa demande.

A partir d'un diagnostic réalisé en commun avec l'employeur, ce bilan doit permettre :

- au salarié, d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences ;
- à l'employeur, de déterminer les objectifs de formation.

8.3.2. Tout salarié peut, sur la base d'un modèle élaboré par les partenaires sociaux mis en ligne sur le site [www.passeportformation.eu](http://www.passeportformation.eu), établir son passeport formation.

Le passeport formation, qui appartient en propre au salarié et qui est sous sa responsabilité, permet d'identifier et de faire certifier les compétences, les connaissances, les aptitudes professionnelles acquises par la formation initiale ou continue, ou du fait de l'expérience professionnelle, susceptibles d'aider à l'orientation professionnelle.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formation en entreprise ;
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNE de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- les activités tutorales exercées.

## Article 9

### *Dispositions relatives à la collecte des contributions de formation par l'OPCA 3+*

#### 9.1. Contributions des entreprises occupant moins de 10 salariés

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N – 1, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'OPCA 3+ les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue pour les employeurs occupant moins de 10 salariés, soit :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- et un versement au moins égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

#### 9.2. Contributions des entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N – 1, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'OPCA 3+ les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue pour les employeurs occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés, soit :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- et un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

### 9.3. Contribution des entreprises occupant 20 salariés et plus

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N – 1, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'OPCA 3+ les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue pour les employeurs occupant 20 salariés et plus, soit :

- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

### 9.4 Prise en charge par la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ des dépenses de fonctionnement des CFA

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, la section professionnelle des « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA des industries de carrières et matériaux et de la céramique.

A cet effet, la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ peut affecter chaque année à ces CFA une partie des sommes recueillies au titre de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 20 salariés et, au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 20 salariés.

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

La CPNE des branches professionnelles concernées établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les CFA.

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

Avant la décision de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ d'affecter les fonds aux CFA, la CPNE examine les avis du conseil de perfectionnement des CFA. La section professionnelle prend sa décision sur proposition de la CPNE, sur avis du conseil de perfectionnement des CFA.

Chaque année, la CPNE est informée des réalisations et de l'emploi des fonds affectés l'année précédente.

Il lui est en outre présenté, au même moment, un rapport relatif aux conditions de mise en œuvre des présentes dispositions.

## Article 10

### *Dispositions diverses*

#### 10.1. Champ d'application

Entrent également dans le champ d'application du présent accord les entreprises procédant à l'extraction et la préparation de silice pour l'industrie.

La liste des activités entrant ainsi dans le champ d'application du présent accord est définie en annexe II dudit accord.

Le présent accord abroge et remplace les dispositions de l'accord interbranches du 21 juin 2004.

#### 10.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les dispositions de l'accord du 21 juin 2004 continueront toutefois à s'appliquer aux périodes et contrats de professionnalisation engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### 10.3. Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

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

### 10.4. Bilan d'application

Il est convenu qu'à l'issue d'un délai de 3 ans après son entrée en vigueur, un bilan d'application des dispositions du présent accord sera établi au sein de chaque CPNE de branche, en fonction notamment des données recueillies par l'observatoire.

### 10.5. Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

### 10.6. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Fait à Paris, le 15 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UNICEM ;  
FFTB ;  
SFIC ;  
CICF ;  
UPC.

#### **Syndicats de salariés :**

FNCB CFDT ;  
BATIMAT-TP CFTC ;  
FG FO ;  
SICMA et SCAMIC CFE-CGC ;  
FNSCBA CGT.

## ANNEXE I

### CONTRATS ET PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

---

#### **Détermination des forfaits financiers de prise en charge par l'OPCA 3+**

1. Conformément à l'article 3.6 de l'accord interbranches du 15 septembre 2011, les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA 3+ des contrats de professionnalisation sont fixés aux montants suivants :

- 25 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ou d'un diplôme défini comme prioritaire par les CPNE des branches, ou d'un titre professionnel mis en place par la branche, ou dans le cadre d'un dispositif de formation promotionnelle reconnu par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- 15 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation externe ;
- 12 €, dans la limite du coût réel, les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation interne ;
- 10 €, dans la limite du coût réel pour les autres contrats.

2. Conformément à l'article 4.4.4 de l'accord interbranches du 15 septembre 2011, les forfaits horaires de prise en charge par des périodes de professionnalisation sont fixés aux montants suivants, sauf exception validée par la CPNE de la branche après avis de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ :

- 25 € pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou de cadre ;
- 12 € pour les autres actions de formation.

Fait à Paris, le 15 septembre 2011.

## ANNEXE II

### LISTE RÉCAPITULATIVE DES ACTIVITÉS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD INTERBRANCHES

---

I. – Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

#### Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

#### Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

#### Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

II. – Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

#### Classe 15. – Matériaux de construction et de céramique

Groupe 15.11 : industries françaises de produits réfractaires :

15.11.1 : briques, dalles et pièces analogues, réfractaires.

15.11.2 : produits réfractaires divers en céramique.

15.11.3 : mortiers réfractaires.

Groupe 15.12 : industries françaises du carreau céramique :

15.12.04 : carreaux en grès ou en terre commune.

15.12.05 : carreaux en faïence.

15.12.06 : carreaux en céramique de style mosaïque.

Groupe 15.12 : industries françaises de céramique sanitaire :

15.12.01 : appareils sanitaires en céramique.

Groupe 15.13 : industries françaises de la poterie :

15.12.03 : articles divers en céramique pour usages techniques.

15.13.03 : vaisselle de ménage en grès ou en terre commune.

15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique.

Groupe 15.13 : industries françaises de la porcelaine :

15.13.01 : vaisselle de ménage en porcelaine.

15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique.

Groupe 15.13 : industries françaises de la céramique, table et ornementation :

15.13.02 : vaisselle de ménage en faïence.

15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique (faïence d'art, y compris articles funéraires) ;

Groupe 15.04 : producteurs de matières premières pour la céramique et la verrerie :

15.04.01 : pâtes et émaux céramiques.

15.04.02. : argiles.

15.04.03 : terres réfractaires.

Groupe 15.04 : industries françaises du kaolin :

15.04.01 : kaolin.

Groupe 15.04 : industries françaises du feldspath :

15.04.04 : feldspath.

III. – Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Groupe 15.06 : fabrication de ciments : fabrication de ciment portland, de ciments de laitier, de ciments alumineux et de ciments prompts.

Groupe 15.06 : extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux.

Groupe 15.05 : fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées (groupe 15.06) et leur appartenant.

Sont également expressément visés les sièges sociaux, stations de broyage, d'ensachage, dépôts de vente, agences, laboratoires et centres de recherche des établissements ci-dessus.

IV. – Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 :

26.3Z. Fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite.

26.4A. Fabrication de briques.

26.4B. Fabrication de tuiles.

26.4C. Fabrication de produits divers en terre cuite.

26.8C. Fabrication d'argiles expansées.

V. – Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 :

026.5C. Fabrication de chaux.

Fait à Paris, le 15 septembre 2011.

Brochure n° 3081

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

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

---

ACCORD DU 8 NOVEMBRE 2011

PORTANT MODIFICATION AU PROCESSUS DE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250142M

IDCC : 87, 135, 211

---

Entre :

L'UNICEM,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO matériaux ;

La FNSC CGT ;

Le SICMA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le paragraphe du processus de certification professionnelle se rapportant aux critères d'attribution des CQP et à la délibération du jury est modifié comme suit :

« Critères d'attribution des CQP et délibération

Les critères d'attribution se caractérisent par le poids respectif de chaque évaluation et la délibération du jury.

Par domaine d'activité, la note globale est constituée à :

- 20 % par l'évaluation du tuteur ;
- 30 % par l'évaluation du formateur ;
- 50 % par l'évaluation du jury.

La note finale du CQP est la moyenne arithmétique des notes par domaines.

Le CQP est attribué si la note finale est supérieure ou égale à 12/20 et si chaque note globale par domaine est supérieure ou égale à 10/20.

En cas de non attribution du CQP, le candidat s'il le souhaite, garde le bénéfice des notes globales par domaines d'activités supérieures ou égales à 10/20 en vue d'une nouvelle présentation devant le jury dans un délai de 5 ans.

Le jury délibère de façon souveraine sur tous les cas où les notes sont à la limite de ces moyennes. Il peut en outre décider de souligner les excellents résultats par une mention "félicitations", qui apparaît dans la lettre d'accompagnement de la remise du titre. »

**Délibération de la commission paritaire nationale de l'emploi en date du 8 novembre 2011 relative au processus de certification professionnelle, dans les industries de carrières et matériaux de construction**

La CPNE des industries de carrières et matériaux de construction, après en avoir débattu entre ses membres lors d'une réunion paritaire en date du 8 novembre 2011 décide de réviser le dispositif de certification professionnelle et d'obtention d'un CQP par la voie de la formation et par la validation des acquis de l'expérience, mis en œuvre par une précédente délibération du 21 mai 2008.

La CPNE décide ainsi de modifier les critères de délibération du jury en raison d'un dysfonctionnement constaté et reconnu, tel qu'il lui a été présenté en séance.

L'adaptation du dispositif fait l'objet d'un paragraphe annexé à la présente délibération. Ce paragraphe abroge et remplace les dispositions antérieures relatives aux critères d'attribution des CQP et à la délibération.

Il est entendu que tout nouveau cas de dysfonctionnement reconnu et porté à la connaissance des membres de la CPNE pourra faire l'objet d'une révision en tant que de besoin.

Fait à Paris, le 8 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3108

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

---

**ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**  
NOR : ASET1250104M  
IDCC : 44

Les parties signataires conviennent, pour la contribution FPSPP 2011, et uniquement pour celle-ci, conformément à la réglementation en vigueur, de substituer à la répartition selon le même pourcentage entre la professionnalisation et le plan de formation, une répartition équivalente des sommes en montant, ceci sans modifier pour autant le total reversé au FPSPP.

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 7 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

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

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO chimie ;  
FCMTE CFTC ;  
CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3363

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2785. – COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

---

AVENANT DU 9 NOVEMBRE 2011  
MODIFIANT L'ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE  
RELATIVE À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250126M  
IDCC : 2785

La chambre nationale des commissaires-priseurs judiciaires, le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques et les organisations syndicales de salariés représentatives décident de mettre en œuvre un régime de prévoyance pour les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

Les organismes gestionnaires qui mettent en œuvre le présent régime sont soumis aux dispositions du code des assurances et du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Sont retenues les garanties suivantes :

- décès ;
- frais d'obsèques ;
- rente éducation ;
- rente de conjoint ;
- incapacité temporaire ;
- incapacité permanente totale ou partielle ;
- invalidité ;
- rente perte d'autonomie temporaire.

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

*Champ d'application*

Cet accord professionnel a pour objet d'instituer un régime obligatoire et indivisible, généralisé à tous les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires agissant sous la forme de sociétés commerciales.

**Article 2**

*Bénéficiaires*

Sont bénéficiaires tous les salariés inscrits à l'effectif quelle que soit la nature du contrat de travail, présents au travail, en congé parental, en congé maternité ou en arrêt de travail pour cause de

maladie ou accident du travail au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance. On entend par bénéficiaires :

1. Les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, y compris ceux qui remplissent les conditions d'ancienneté requises mais qui n'ont pas d'ouverture de droit au titre des prestations en espèces de la sécurité sociale car ils ne peuvent justifier d'au moins 200 heures de travail.
2. Les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la souscription.
3. Les salariés mis en arrêt maladie à la date de signature de l'accord.
4. Les anciens salariés âgés de moins de 60 ans s'ils souscrivent dans les 6 mois qui suivent la rupture ou le terme du contrat de travail, sous réserve du paiement de la cotisation globale.
5. Les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, âgées de moins de 60 ans, si elles adhèrent dans les 6 mois du décès au régime de prévoyance, sous réserve du paiement de la cotisation globale.

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

### GARANTIES EN CAS DE DÉCÈS

#### Article 3

##### *Décès, quelle qu'en soit la cause*

Versement d'un capital aux bénéficiaires de l'assuré décédé, égal à 300 % du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11. Toutefois, le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 70 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

En cas de décès intervenant après une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salaire annuel brut servant de calcul au capital est revalorisé sur la base de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès.

##### 3.1. Décès par accident du travail ou maladie professionnelle

En cas de décès par accident du travail ou maladie professionnelle, reconnus comme tels par la sécurité sociale, le capital défini à l'article 3 est majoré de 25 %.

Le capital ne peut être inférieur, quelle que soit la nature du contrat de travail, à 88 % du plafond annuel de la sécurité sociale. La revalorisation de ce capital minimum est indexée sur l'évolution du plafond de la sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Il n'y a pas d'ancienneté requise en cas de décès suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

##### 3.2. Bénéficiaires du capital

Sauf stipulation contraire écrite, valable au jour du décès, le bénéfice du capital garanti en cas de décès de l'assuré est dévolu au conjoint dans les liens du mariage ou au concubin ou à l'ayant droit du Pacs ou à défaut aux héritiers de l'assuré.

Si l'assuré désire que le capital ne soit pas attribué selon la clause ci-dessus, il doit en faire la déclaration, par lettre recommandée avec avis de réception, au gestionnaire désigné en annexe.

Le changement de bénéficiaire ne prend effet qu'à la date à laquelle l'assureur gestionnaire du régime a reçu notification de ce changement.

##### 3.3. Double effet en cas de décès du conjoint

Si après le décès d'un salarié, laissant un ou plusieurs enfants à charge y compris les enfants à naître, le conjoint vient lui-même à décéder avant l'âge de 60 ans ou son départ à la retraite, le régime de prévoyance verse, à parts égales, à chaque enfant à charge au sens fiscal, issu du mariage

avec l'assuré décédé, un nouveau capital, dont le montant exprimé en pourcentage du salaire est défini à l'article 3.

Si le décès de l'assuré et de son conjoint provenant d'une même cause accidentelle indépendante de leur volonté surviennent l'un et l'autre au plus tard dans les 48 heures qui suivent le fait accidentel, les dispositions du paragraphe ci-dessus s'appliquent.

### 3.4. Versement du capital décès

Sur production d'un certificat de décès et après vérification de la clause bénéficiaire, un acompte équivalent à 50 % est versé immédiatement à l'ayant droit.

### 3.5. Temps partiels

Pour les salariés à temps partiel, le calcul des prestations définies est celui de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

## Article 4

### *Frais d'obsèques*

En cas de décès de l'assuré, les frais d'obsèques sont remboursés à la personne qui aura acquitté ces frais ou à l'organisme indiqué par la personne en charge des obsèques dans la limite de deux plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Le remboursement des frais d'obsèques se cumule avec le versement du capital décès.

En outre, une participation complémentaire aux frais d'obsèques de 762 € est versée au conjoint ou au concubin, dès réception du certificat de décès.

## Article 5

### *Rente éducation*

En cas de décès de l'assuré, une rente éducation, dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel brut de référence tel que défini à l'article 11, est versée pour chaque enfant à charge au sens fiscal, dans la limite :

- du 18<sup>e</sup> anniversaire ;
- du 26<sup>e</sup> anniversaire s'il poursuit des études supérieures ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21<sup>e</sup> anniversaire, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

### 5.1. Montant de la rente

Pour l'ensemble des assurés :

- 8 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de moins de 8 ans ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 8 à 15 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut de référence par enfant âgé de 16 ans révolus ou 26 ans si poursuite d'études.

### 5.2. Paiement de la rente

La rente est versée d'avance chaque mois.

### 5.3. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

### 5.4. Temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

## **Article 6**

### *Rente de conjoint survivant*

En cas de décès du salarié laissant un conjoint ou un concubin, il est versé à l'ayant droit survivant une rente viagère et une rente temporaire.

#### 6.1. Montant de la rente

La rente viagère est égale à 10 % et la rente temporaire de 15 % du salaire annuel de référence tel que défini à l'article 11.

#### 6.2. Durée de versement de la rente

La rente viagère est versée de la date du décès de l'assuré à celle du conjoint survivant.

La rente temporaire est versée jusqu'à la liquidation de la retraite du conjoint survivant.

#### 6.3. Paiement de la rente

Elle est versée d'avance chaque mois.

#### 6.4. Revalorisation de la rente

La rente est revalorisée conformément aux dispositions des articles 12 et 12.1.

#### 6.5. Temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

## **CHAPITRE II**

### **GARANTIES EN CAS D'ARRÊT POUR MALADIE OU ACCIDENT**

## **Article 7**

### *Incapacité temporaire de travail*

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident entraînant le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, le régime de prévoyance verse des indemnités complémentaires.

Dès lors qu'ils remplissent les conditions requises, les salariés travaillant moins de 200 heures par trimestre et n'ayant pas d'ouverture de droit au titre des prestations de la sécurité sociale bénéficient des droits au titre du régime de prévoyance dans les mêmes conditions que les autres salariés.

#### 7.1. Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une indemnité journalière complémentaire à celle de la sécurité sociale à l'expiration de la période de maintien du salaire prévue par la convention collective.

#### 7.2. Montant des prestations

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé de manière à garantir, y compris l'éventuel salaire partiel :

- 30 % du salaire brut TA ;
- 80 % du salaire brut TB et TC.

Cette indemnité est majorée par le complément familial.

#### 7.3. Complément familial

Une indemnité complémentaire est versée au salarié ayant des enfants à charge, sans toutefois que la somme des versements ne puisse excéder la rémunération mensuelle brute du salarié qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le versement du complément familial de 5 % s'effectue par enfant à charge.

Ce complément familial s'ajoute également au salaire défini par la convention collective lorsque le salarié a épuisé son droit au maintien intégral du salaire versé par l'employeur.

#### 7.4. Durée de versement

Les indemnités complémentaires sont versées tant que les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale et en cas de longue maladie au maximum de 1 095 jours. En tout état de cause, le versement cesse à la date de liquidation de la pension de retraite par la sécurité sociale.

#### 7.5. Revalorisation

Les prestations complémentaires sont revalorisées conformément aux dispositions de l'article 12.

#### 7.6. Paiement

##### 1. Cas où le contrat de travail est maintenu :

Il appartient à l'employeur d'établir mensuellement à terme échu le bulletin de paie correspondant au versement des prestations nettes, d'effectuer les différents précomptes.

##### 2. Cas où le contrat de travail est rompu :

Les prestations garanties par le régime de prévoyance, n'ayant plus le caractère de salaire, sont exclues de l'assiette des cotisations de la sécurité sociale. Elles sont payées directement par l'organisme de prévoyance au bénéficiaire qui en assure la déclaration auprès de l'administration fiscale.

En cas de versement en ALD, conformément aux dispositions de l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale, par décision de la caisse primaire d'assurance maladie, les prestations ci-dessus ne sont pas imposables.

### CHAPITRE III

#### INCAPACITÉ PERMANENTE TOTALE OU PARTIELLE

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, ouvre droit au versement d'une rente trimestrielle viagère versée par le gestionnaire du régime de prévoyance. Cette garantie est distincte de l'invalidité.

### Article 8

#### *Conditions*

Le salarié doit être victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle qui ne lui permet plus d'accomplir le métier pour lequel il a été embauché. Le reclassement du salarié dans une autre activité de l'entreprise ne lui fait pas perdre le bénéfice de la garantie. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

#### 8.1. Date d'effet

Le régime de prévoyance verse une rente trimestrielle, sans condition d'ancienneté, dès le versement d'une rente par la sécurité sociale.

#### 8.2. Montant de la rente

Le montant de la rente versé par l'assureur est de :

- 10 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est d'au moins égal à 20 % ;
- 20 % du salaire annuel brut de référence lorsque le taux d'incapacité retenu par la sécurité sociale est supérieur à 20 % mais inférieur à 50 % ;
- 30 % du salaire annuel de référence lorsque le taux d'incapacité est supérieur à 50 %.

L'incapacité permanente, d'un taux supérieur à 80 %, donne lieu, en outre, au versement anticipé des garanties en cas de décès.

### 8.3. Durée de la rente

Le service de la rente prend fin à la cessation de l'incapacité permanente totale ou partielle, et au plus tard à la cessation du versement de la rente d'incapacité par la sécurité sociale.

### 8.4. Paiement de la rente

La rente est versée d'avance chaque trimestre civil. Elle est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

### 8.5. Complément familial

Dès lors qu'un salarié a un ou plusieurs enfants à charge et qu'il ne perçoit pas la totalité de son salaire, il reçoit un complément familial égal à 5 % du salaire annuel brut de référence. Ce complément est payé directement au bénéficiaire par l'organisme gestionnaire.

### 8.6. Rente perte d'autonomie temporaire

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant, et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.

Les 5 actes de la vie courante sont :

1. Boire et manger.
2. Se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher.
3. Se déplacer dans le logement.
4. Se laver.
5. Aller aux toilettes.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

### 8.7. Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable d'avance directement au bénéficiaire.

### 8.8. Durée du versement

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie, et au plus tard à la cessation du versement de la rente visée à l'article 8.2.

### 8.9. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

En cas d'invalidité permanente totale ou partielle entraînant le versement d'une rente par la sécurité sociale, l'assuré bénéficie d'une rente complémentaire en pourcentage du salaire annuel brut de référence.

#### **Article 9**

##### *Date d'effet*

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire intervient dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale. La pension d'invalidité se substitue à l'indemnité journalière perçue au titre de l'incapacité temporaire.

##### 9.1. Montant de la prestation

Le montant de la rente en pourcentage du salaire annuel brut de référence, tel que défini à l'article 11, varie selon la catégorie d'invalidité reconnue par la sécurité sociale. Elle est égale à :

- 1<sup>re</sup> catégorie : 15 % ;
- 2<sup>e</sup> catégorie : 25 % ;
- 3<sup>e</sup> catégorie : 35 %.

Cette rente est versée en complément de celle de la sécurité sociale. Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

##### 9.2. Durée du versement

La rente cesse d'être versée à la cessation de l'état d'invalidité.

##### 9.3. Paiement

La rente complémentaire est versée trimestriellement à terme échu.

##### 9.4. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

##### 9.5. Invalidité totale et définitive

Le classement par la sécurité sociale en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avant la date de liquidation de la pension de retraite par la sécurité sociale permet à l'assuré de bénéficier, par anticipation du capital décès, des rentes éducation et de conjoint.

##### 9.6. Rente perte d'autonomie temporaire

La garantie a pour objet le versement d'une rente perte d'autonomie lorsque le salarié est victime, par suite d'un accident ou d'une maladie, d'une perte d'autonomie qui nécessite l'assistance d'une tierce personne pour les actes quotidiens de la vie. Cette rente est versée uniquement aux salariés classés par la sécurité sociale en 3<sup>e</sup> catégorie d'invalidité.

Le montant de la rente est de 15 % du salaire annuel de référence.

Lorsque le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il est classé en invalidité, il perçoit cette rente sans toutefois qu'elle puisse cumuler avec celle versée précédemment pour une incapacité permanente.

Sur simple demande, l'organisme gestionnaire envoie un questionnaire à faire compléter par le médecin traitant et à retourner sous pli confidentiel au service médical.

Par perte d'autonomie, on entend l'impossibilité d'exercer seul, même de façon partielle, au moins 3 des 5 actes de la vie courante.



Les 5 actes de la vie courante sont :

1. Boire et manger.
2. Se lever, s'habiller et se déshabiller, se coucher.
3. Se déplacer dans le logement.
4. Se laver.
5. Aller aux toilettes.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de calcul des prestations définies est celle de l'équivalent du salaire à temps complet reconstitué.

La rente perte d'autonomie s'ajoute à une éventuelle allocation perte d'autonomie.

#### 9.7. Durée

Le service de la rente prend fin à la cessation de la perte d'autonomie, et au plus tard à la cessation du versement de la rente d'invalidité.

#### 9.8. Paiement de la rente

La rente mensuelle est payable trimestriellement d'avance directement au bénéficiaire.

#### 9.9. Revalorisation

La rente est revalorisée conformément aux dispositions de l'article 12.

### CHAPITRE V

#### FONDS COLLECTIF DE RENTE POUR SOUTIEN SCOLAIRE

Garanties supprimées à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

### CHAPITRE VI

#### SITUATIONS PARTICULIÈRES

##### 10.4. Rechutes

En cas de rechute d'une affection ou d'un accident suite à une reprise du travail dans un délai de 3 mois, le salarié bénéficie des garanties du régime de prévoyance dès le premier jour de son arrêt.

##### 10.5. Maternité

En cas de maladie ou d'accident survenu pendant le congé maternité entraînant une non-reprise du travail à l'issue du congé, les garanties du présent régime sont maintenues.

##### 10.6. Chômage

A tout salarié en chômage total bénéficiant des allocations pour perte d'emploi, les garanties du régime restent acquises sous réserve de verser les cotisations correspondant au présent régime.

Pour l'application des dispositions des articles 3, 5, 6, de celles des chapitres III et IV, la base de calcul est le salaire de référence perçu au cours des 12 derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel a eu lieu le départ de la société. Pour l'application des articles 7 et 8, la rémunération garantie est limitée au montant de l'allocation mensuelle de chômage.

##### 10.7. Congé parental

Pendant la durée du congé parental, les garanties du présent régime sont maintenues.

##### 10.8. Suicide

En cas de suicide, les garanties du régime s'appliquent au terme de 2 ans d'affiliation, de date à date.

## 10.9. Etat de guerre

En cas de guerre mettant en cause l'Etat français, les garanties ne peuvent avoir effet que dans les conditions déterminées par la législation sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

### CHAPITRE VII

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### **Article 11**

##### *Salaire annuel brut de référence*

Le salaire annuel brut de référence est établi à partir des rémunérations brutes y compris les primes, gratifications et 13<sup>e</sup> mois perçus au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès dans la limite de la tranche C.

Définitions :

La tranche A (TA ou TI).

La tranche B/C (TB/C ou T2/3) comprise entre le plafond TA de la sécurité sociale et 8 fois ce plafond.

Pour les anciens salariés ou les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, il est établi à partir du salaire perçu au cours des 12 derniers mois d'activité ou du décès précédant le mois au cours duquel a lieu le départ de l'étude ou de la société commerciale de vente volontaire aux enchères publiques.

Pour les salariés à temps partiel, l'assiette de la cotisation est celle du salaire à temps complet reconstitué conformément aux dispositions de la présente convention relatives au temps partiel.

#### **Article 12**

##### *Revalorisation des prestations*

Les prestations garanties sont revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année selon le même pourcentage d'augmentation que celui du plafond de la sécurité sociale.

Les prestations en cours de paiement, dont le fait générateur est survenu antérieurement à la date du 1<sup>er</sup> janvier, sont revalorisées au premier versement des prestations du premier trimestre.

### 12.1. Décès

Si le décès survient alors que le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire ou d'invalidité, les prestations garanties sont déterminées en fonction de sa situation de famille lors du décès et de la rémunération brute annuelle du salarié à la date de l'arrêt de travail, revalorisée en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale entre la date de l'arrêt et celle du décès.

#### **Article 13**

##### *Notion d'enfant à charge*

Sont considérés comme enfants à la charge du participant, tous les enfants légitimes, reconnus, naturels adoptifs ou recueillis ou à naître, au sens de la législation fiscale.

### CHAPITRE VIII

#### GESTION DU RÉGIME

Tous les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective doivent souscrire un contrat d'adhésion auprès de l'organisme gestionnaire désigné en annexe I.

Une convention de gestion est conclue entre les organismes assureurs et les membres de la commission mixte paritaire, signataires de l'accord de prévoyance.

## **Article 14**

### *Obligation d'adhérer*

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques doivent obligatoirement adhérer auprès de l'organisme désigné pour assurer la mutualisation des risques conformément aux dispositions des articles L. 911-1, L. 912 et L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ professionnel du présent accord, dont l'une des catégories de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord, sont tenues de souscrire les garanties du présent accord pour cette dernière catégorie auprès de l'organisme de prévoyance, désigné à l'annexe I.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires entrant dans le champ d'application du présent accord professionnel, dont l'ensemble de leur personnel bénéficie déjà d'un régime de prévoyance à la date de signature du présent accord sont tenus de souscrire les garanties du présent accord pour l'ensemble de leur personnel auprès de l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I.

En tout état de cause, toutes les études de commissaires-priseurs judiciaires et toutes les sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques entrant dans le champ d'application de l'accord professionnel portant création d'un régime de prévoyance doivent adhérer, pour les garanties du présent accord, à l'organisme de prévoyance désigné à l'annexe I au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2003.

Par un contrat d'adhésion et une convention de gestion, l'organisme mutualisateur précise les procédures administratives et financières pour simplifier la mise en œuvre du régime.

Les études de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés commerciales de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques tiennent à la disposition du gestionnaire toutes les pièces comptables de nature à justifier les éléments servant de base tant au calcul des cotisations qu'à celui des prestations.

## **Article 15**

### *Réserve d'égalisation*

Un fonds dit « de réserve d'égalisation » est créé. La réserve d'égalisation reçoit la participation aux excédents du régime et des produits financiers sur les provisions.

Aucun tiers – notamment actionnaire d'une société d'assurance, réassureur, courtier, agent général – ne peut recevoir un quelconque pourcentage de la participation aux excédents du régime et des produits financiers.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, ce fonds de réserve est alimenté à hauteur de 40 % des cotisations brutes de réassurance du régime, par 75 % des excédents bruts de réassurance du régime et des produits financiers constatés au jour de la signature du présent accord.

Les excédents du régime et les produits financiers sont versés au plus tard dans le mois qui suit la fin de l'exercice.

Le gestionnaire présente le compte de participation aux excédents du régime.

Le fonds d'égalisation alimente en tant que de besoin le fonds collectif de rente pour soutien scolaire et le fonds de revalorisation.

La réserve d'égalisation appartient au régime.

## **Article 16**

### *Gestion de la cotisation*

Le taux de cotisation défini par l'accord constitue la contrepartie des risques couverts par le régime. Cette cotisation est globale. Sur chaque risque il est affecté un pourcentage de la cotisation globale. Le taux des cotisations et sa répartition sont définis à l'annexe II du présent accord.

Au vu du rapport annuel, la commission paritaire de surveillance du régime peut modifier le pourcentage affecté sur chaque risque s'il s'avère que le taux de couverture d'un risque est inférieur à 0,85 ou s'il est supérieur à 0,95.

Pour assurer l'organisation et le suivi du régime auprès des salariés et des entreprises, les organisations signataires perçoivent en dédommagement des frais 1 % à répartir par capital du montant de la cotisation annuelle totale nette de réassurance.

## **Article 17**

### *Rapport annuel*

A la fin de chaque exercice et au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'arrêté des comptes, l'organisme gestionnaire désigné établit un rapport à l'intention de la commission paritaire de surveillance du régime.

Ce rapport porte sur tous les éléments d'ordre démographique, économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de l'application du présent accord. L'organisme gestionnaire présente et commente les comptes de résultat et le bilan du régime conformes aux dispositions de l'article L. 932-24-1 du code de la sécurité sociale.

Chacune des garanties fait l'objet d'une observation sur le ratio cotisation/prestation.

L'organisme gestionnaire présente un compte de résultat détaillé de chaque garantie, conforme aux obligations légales.

Des tableaux comparatifs, d'une année sur l'autre, permettant d'apprécier l'évolution du régime, risque par risque, sont insérés dans le rapport annuel. Les garanties couvrant les accidents du travail, l'incapacité permanente ou partielle ainsi que l'invalidité sont présentés avec la nature du handicap.

L'organisme modifie, à la demande de la commission paritaire de surveillance, la présentation du rapport annuel.

Chaque adhérent est destinataire du rapport annuel, lequel doit être également remis aux délégués du personnel.

## **Article 18**

### *Bilan d'application*

Les parties signataires se réunissent pour faire le bilan d'application du régime au plus tard dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

En fonction des possibilités résultant des différents constats, bilans et analyses, les partenaires sociaux proposent à la commission paritaire et à l'organisme gestionnaire, l'adaptation ou l'amélioration des prestations existantes, voire la création de garanties nouvelles.

Si un déséquilibre venait à se produire dans le rapport prestations/cotisations nécessitant le réajustement du taux de cotisation, les signataires du présent accord, réunis en commission paritaire, décident, en concertation avec l'organisme gestionnaire, du nouveau taux de cotisation.

## **Article 19**

### *Réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques*

Au vu du bilan d'application et dans un délai maximum de 3 ans d'application, les signataires du présent accord peuvent décider, après un appel d'offres, de transférer le contrat à un nouvel organisme mutualisateur des risques pour assurer les garanties du régime.

#### **19.1. Transfert du contrat**

En cas de transfert du contrat de prévoyance à un nouvel organisme, l'organisme qui perd la gestion du contrat assure les prestations en cours de service y compris le capital décès.

L'organisme qui perd la gestion des risques assure les revalorisations des prestations en cours, conformément aux dispositions de l'article 12.

Le nouvel organisme doit accepter, selon les conditions de l'appel d'offres, le maintien du contrat selon les modalités définies au présent accord durant 3 ans.

La réserve d'égalisation et le fonds collectif de rente pour soutien scolaire sont transférés au nouvel organisme qui en assure la gestion.

Le fonds de revalorisation demeure propriété de l'organisme gestionnaire qui perd la gestion du régime. Cet organisme assure les revalorisations des prestations en cours de service et le paiement des garanties décès.

## **Article 20**

### *Frais de gestion*

Les frais de gestion par risque ne doivent pas être supérieurs à ceux recommandés par le CTIP.

En tout état de cause, les frais de gestion doivent être justifiés par l'organisme gestionnaire et ne peuvent être supérieurs :

- de 7 % pour la garantie décès ;
- de 7,5 % pour le service des rentes ;
- de 8 % pour les prestations complémentaires de l'incapacité temporaire.

Ces frais de gestions s'imputent sur la cotisation nette de réassurance.

## **Article 21**

### *Cessation des garanties*

Les garanties cessent au plus tard au moment de la liquidation de la retraite à l'exception des rentes viagères, sous condition suspensive, des rentes en cours de versement notamment la rente éducation ainsi que celle servie par le fonds collectif de rente pour soutien scolaire.

Les personnes garanties peuvent toutefois souscrire dans les 6 mois de la liquidation de la retraite un contrat individuel en contrepartie du paiement global de la cotisation conformément aux dispositions de la loi Evin et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

L'adhésion, à titre individuel, des bénéficiaires des points 4 et 5 de l'article 2 proroge les garanties tant que ceux-ci versent les cotisations.

## **Article 22**

### *Risques exclus*

La mutilation volontaire.

Les blessures ou lésions provenant de rixes, d'insurrection sauf dans le cas où le participant n'y prendrait pas part directement ou s'il est en état de légitime défense.

Les blessures provenant de faits de guerre dans la mesure où ces risques sont exclus par la législation en vigueur.

## **Article 23**

### *Information du salarié*

Une notice d'information, élaborée par l'organisme gestionnaire en concertation avec les signataires de l'accord collectif portant création d'un régime de prévoyance, est remise par les offices de commissaires-priseurs judiciaires et les sociétés de ventes volontaires à tous les salariés. Si une modification des garanties du régime intervient, une notice complémentaire est remise aux salariés.

Le contrat de travail et le bulletin de salaire mentionnent les coordonnées de l'organisme gestionnaire du régime. En cas de rupture du contrat de travail, il doit être mentionné sur la lettre de licenciement ou le certificat de travail que le salarié peut bénéficier du maintien de la couverture des risques garantis par le présent régime ainsi que les conditions de souscription auprès de l'institution de prévoyance.

## **Article 24**

### *Prescription*

Les délais de prescription prévus en matière de prestations sont ceux mentionnés à l'article L. 221-11 du code de la mutualité. Toutefois cette prescription ne court pas pour les offices de commissaires-priseurs judiciaires ou les sociétés de ventes volontaires qui se seraient exonérés des obligations résultant du présent accord.

## **CHAPITRE IX**

### **COMMISSION PARITAIRE DE SURVEILLANCE**

Il est institué une commission paritaire de surveillance du régime de prévoyance des salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires.

## **Article 25**

### *Composition*

La commission est composée des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord à raison d'un titulaire et d'un suppléant et d'un nombre égal de membres désignés par la chambre nationale des commissaires-priseurs et le syndicat des maisons de ventes volontaires aux enchères publiques.

La désignation d'un salarié d'un office de commissaires-priseurs judiciaires ou d'une société de ventes volontaires emporte autorisation d'absence rémunérée.

Un président et un secrétaire sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance par chacun des collèges.

## **Article 26**

### *Attributions*

La commission dispose d'une délégation permanente du conseil d'administration de l'organisme gestionnaire, lui conférant un pouvoir de décision autonome, notamment :

- en matière de suivi et de contrôle du régime ;
- en matière de répartition des cotisations sur chaque risque, dans le respect du taux global ;
- en matière d'action sociale ;
- d'interprétation et d'application du texte de l'accord ;
- par l'examen des litiges résultant de cette application ;
- du contrôle des opérations administratives et financières ;
- de la gestion du fonds d'action sociale lorsqu'il existe ;
- d'information complémentaire sur le fonctionnement du régime.

La commission paritaire de surveillance se réunit au moins une fois par an et sur saisine d'un salarié sur l'application de l'accord, sur convocation de son président ou de son secrétaire. En outre, la commission se réunit pour recevoir le rapport d'activité, les comptes de résultat et le bilan du régime.

## **Article 27**

### *Logistique*

La préparation et la tenue des réunions de la commission paritaire de surveillance sont à la charge intégrale des gestionnaires.

Les frais exposés par ses membres, à l'occasion de leurs travaux, sont remboursés par le gestionnaire dès la désignation de l'organisme mutualisateur des risques du présent régime.

En outre, chacune des organisations signataires – chambre nationale des commissaires-priseurs, syndicat des maisons de ventes volontaires ou organisations syndicales de salariés – participe à l'information de la mise en place d'une couverture sociale par des insertions dans leurs publications professionnelles.

Le gestionnaire met à la disposition le typon de l'insertion. Ces insertions sont facturées au gestionnaire.

## **Article 28**

### *Formation*

Les formations effectuées avec le concours du gestionnaire du régime, dans le cadre du lancement du régime et de son suivi, sont à la charge du gestionnaire à raison de 1 jour annuel par organisation signataire de l'accord.

## **CHAPITRE X**

### **FONDS DE SOLIDARITÉ**

(À EFFET AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012)

A effet du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de solidarité.

#### **10.1. Objet du fonds de solidarité**

Le fonds de solidarité a pour objet, notamment, d'apporter une aide financière aux bénéficiaires du régime de prévoyance, ou anciens bénéficiaires retraités qui, du fait de leur état de santé, ont dû faire face à des dépenses exceptionnelles pour aménager leur domicile ou dans d'autres cas de secours, à l'appréciation de la commission paritaire de surveillance qui gère le fonds.

#### **10.2. Fonctionnement du fonds de solidarité**

Le fonds de solidarité est géré par la commission paritaire de surveillance (CPS).

La CPS examine les dossiers et demande les éventuelles pièces justificatives.

Les aides financières sont accordées dans la limite des sommes disponibles dans le fonds de solidarité.

Les partenaires sociaux ont décidé de faire un point d'étape au cours de l'exercice 2016 pour apprécier le maintien ou non de ce fonds en fonction des demandes qui auront été formulées depuis sa création.

En cas de suppression du fonds de solidarité, les sommes présentes dans le fonds seront réaffectées au crédit du compte de résultat, au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice suivant.

#### **10.3. Financement du fonds de solidarité**

Le fonds de solidarité est financé au moyen d'une cotisation égale à 0,01 % de la masse salariale.

Fait à Paris, le 9 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SYMEV ;

CNCPJ ;

SNCPJ.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

SPCPSVV CFE-CGC.



ANNEXE I  
GESTIONNAIRES DU RÉGIME

---

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, la gestion du régime de prévoyance des offices de commissaires-priseurs judiciaires et des sociétés de ventes volontaires est assurée par la MACIF mutualité prévoyance collective. Mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité immatriculé sous le n° 779 558 501.

## ANNEXE II

### COTISATIONS

---

La loi portant réforme des retraites (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010) a reporté l'âge de départ légal à la retraite de 60 à 62 ans. Cette modification législative a pour conséquence d'allonger de 2 ans la durée de couverture des salariés en situation d'incapacité de travail ou d'invalidité et, par conséquent, la durée de service des prestations.

Pour faire face à ce nouvel engagement, l'organisme gestionnaire est amené à constituer un provisionnement supplémentaire de 2 ans. Si le contrat d'assurance est résilié pendant cette période transitoire, il est prévu le versement d'une indemnité de résiliation par les entreprises adhérentes au présent accord de prévoyance.

Au vu du résultat créditeur, au 31 décembre 2010, du compte de résultat du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont demandé à l'organisme gestionnaire (MACIF mutualité) de provisionner l'intégralité du différentiel de provision au 31 décembre 2011.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les cotisations sont portées de 1,65 % de la tranche A à 1,77 % de la tranche A et de 1,65 % des tranches B et C à 1,77 % des tranches B et C sur le salaire annuel de référence sont déterminées comme suit :

Pour la tranche A :

- 1,61 % pour l'employeur ;
- 0,16 % pour le salarié.

Pour la tranche B et C : 1,77 %.

La cotisation de la tranche B et C est répartie comme suit :

- 0,53 % pour l'employeur ;
- 1,24 % pour le salarié.

.

Brochure n° 3015

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1561. – CORDONNERIE MULTISERVICE**

AVENANT N° 27 DU 10 JUIN 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250106M

IDCC : 1561

Entre :

La fédération française de la cordonnerie et du multiservice ;

Le syndicat des réparateurs industriels de la chaussure,

D'une part, et

La fédération chimie, mines, textile et énergie CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaires cuirs et peaux CFE-CGC ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale du textile, habillement et cuir CGT ;

La fédération générale de la pharmacie FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'objet du présent avenant est d'adapter l'accord afférent à la prévoyance aux dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Ainsi, le recul progressif de l'âge de départ à la retraite pour les carrières complètes a une incidence directe sur la durée de versement des prestations accordées par le contrat de prévoyance. Aux termes de l'article 26 de la loi susmentionnée, les provisions techniques couvrant le versement des prestations en cas d'incapacité ou d'invalidité devront augmenter au plus tard jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite du bénéficiaire, prorogeant de ce fait la couverture en cas de décès jusqu'à cette date.

Les mesures qui suivent ont pour but d'organiser les conditions de financement pour les entreprises relevant du régime de prévoyance de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice.

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

*Financement de la mesure*

Pour financer ces nouvelles provisions, le taux de cotisation pour le risque incapacité-invalidité sera fixé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 à :

– 0,58 % TA + 1,27 % TB pour les salariés cadres ;

– 0,51 % TA + 1,20 % TB pour les salariés non cadres.

Ainsi le taux global du régime de prévoyance sera porté à :

– 2,08 % TA + 2,77 % TB pour les salariés cadres ;

– 1,05 % TA + 1,74 % TB pour les salariés non cadres.

La répartition est la suivante :

(En pourcentage.)

Risques garantis	CADRES			NON-CADRES		
	Total	Part patronale	Part salariale	Total	Part patronale	Part patronale
Capital décès	1,35 TA/TB	1,35 TA/TB	0	0,39 TA/TB	0,234 TA/TB	0,156 TA/TB
Rente éducation	0,15 TA/TB	0,15 TA/TB	0	0,15 TA/TB	0,10 TA/TB	0,05 TA/TB
Incapacité, invalidité	0,58 TA	0,348 TA	0,232 TA	0,51 TA	0,306 TA	0,204 TA
	1,27 TB	0,762 TB	0,508 TB	1,20 TB	0,72 TB	0,48 TB

Le taux de cotisation global inclut, pour les cadres, l'obligation de cotisation patronale de 1,50 % sur la tranche A prévue par la convention collective du 14 mars 1947.

## Article 2

*Conséquences de la sortie d'une entreprise du groupe assuré  
ou de la dénonciation de la désignation pendant la période transitoire*

En cas de résiliation pendant la période transitoire de constitution des provisions mathématiques se terminant le 31 décembre 2015, le paiement d'une indemnité sera dû pour les assurés en arrêt de travail ou en invalidité au 31 décembre 2010 et dont la prestation est toujours en cours de service à la date de résiliation.

## Article 3

*Conséquences sur l'entrée d'une entreprise dans le groupe assuré*

Si une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective décidait de rejoindre l'institution désignée, elle devra s'assurer, auprès de l'assureur qu'elle quitte, que les prestations nées ou à naître sont intégralement provisionnées. A défaut, elle serait amenée à constituer les provisions auprès de l'assureur désigné.

## Article 4

*Dates d'effet*

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les dispositions de la loi étant d'ordre public, les dispositions des articles 2 et 3 du présent avenant entrent en vigueur immédiatement.

## Article 5

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

## Article 6

Les parties signataires demandent au ministre du travail d'étendre le présent accord.

Fait à Paris, le 10 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1513. – ACTIVITÉS DE PRODUCTION**  
**DES EAUX EMBOUTEILLÉES,**  
**DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES**  
**SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

---

**AVENANT N° 6 DU 26 OCTOBRE 2011**  
**RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1250136M  
IDCC : 1513

---

**PRÉAMBULE**

ISICA prévoyance est tenu de respecter, pour le régime professionnel de prévoyance les règles de provision qui s'imposent, du fait de l'allongement des carrières, au-delà de 60 ans. Est demandée une augmentation de cotisation temporaire afin de compenser l'obligation de provision dans les régimes incapacité invalidité qui se trouvent pénalisés de ce fait pour les arrêts indemnisés au moment de l'entrée en vigueur de ladite réforme. Les partenaires sociaux ont satisfait à cette demande au nom de l'équilibre du régime.

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

*Cotisation supplémentaire*

La cotisation définie à ce titre est répartie à parité entre employeur et salarié, soit 0,045 et 0,045 au titre de l'incapacité et de l'invalidité, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2015. Cette cotisation supplémentaire, qui cessera d'être due en tout état de cause au 31 décembre 2015, pourra faire l'objet d'une nouvelle négociation.

Fait à Paris, le 26 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNECE ;  
CSEM ;  
SNBR ;  
SES ;  
ABF.

**Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;  
FNASPS CFTC ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FGTA FO.

Brochure n° 3247

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1513. – ACTIVITÉS DE PRODUCTION**  
**DES EAUX EMBOUTEILLÉES,**  
**DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES**  
**SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

---

AVENANT « SALAIRES » N° 29 DU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2011

NOR : ASET1250135M  
IDCC : 1513

---

Entre :

La fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

La chambre syndicale des eaux minérales ;

Le syndicat des boissons rafraîchissantes ;

Le syndicat des eaux de sources ;

L'association des brasseurs de France,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CGC ;

La FGA CFDT ;

La FNASPS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989.

Il constitue la 29<sup>e</sup> actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

**Article 2**

*Salaires minima conventionnels*

Les salaires minima conventionnels seront augmentés de 0,5 % au 1<sup>er</sup> novembre 2011 :

+ 0,3 % au titre de 2011 ;

+ 0,2 % au titre du premier trimestre 2012.

Grille au 1<sup>er</sup> novembre 2011

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM
I	1	1 393,82
	2	1 402,20
	3	1 451,46
II	1	1 491,42
	2	1 531,85
	3	1 572,15
III	1	1 626,12
	2	1 665,74
	3	1 707,30
IV	1	1 815,62
	2	1 869,75
V	1	2 005,00
	2	2 059,14
	3	2 113,31
VI	1	2 248,48
	2	2 356,74
	3	2 519,17
VII	1	2 708,41
	2	2 897,77
	3	3 087,15
VIII	1	3 330,62
	2	3 574,12
	3	4 020,58

### Article 3

#### *Publicité*

Le présent avenant proposé le 26 octobre 2011 à toutes les organisations syndicales représentatives sera notifié aux non signataires.

La date de notification fera courir le délai de 15 jours permettant une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant sera déposé, conformément à la loi, à la DDTEFP de Paris.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE**

ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2011  
PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION  
NOR : ASET1250105M

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation des règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche dépourvues de délégué syndical.

**1. Champ d'application**

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques, sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case, pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables, sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte habits ;
- sacs dames, fillettes ;



- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents ;
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case.

Cette liste est non exhaustive.

## 2. Missions de la commission

En application des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

## 3. Saisine de la commission

La saisine de la commission s'effectue par l'entreprise ou à défaut par la partie signataire la plus diligente par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la commission.

Sont jointes à la saisine et à l'accord d'entreprise les pièces suivantes :

- copie des courriers informant les organisations syndicales de l'ouverture des négociations ;
- copie du formulaire Cerfa, procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ;
- copie de l'extrait du compte rendu de la réunion des représentants du personnel à l'occasion de laquelle l'accord soumis à validation a été approuvé ;
- copie s'il y a lieu du ou des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

## 4. Organisation de la commission

### A. – Composition

La commission est composée d'un collège employeurs et d'un collège salariés :

Collège salariés :

Il comprend un représentant titulaire, et un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Le suppléant participera à la réunion pour remplacer le titulaire absent ;

Collège employeurs :

Il comprend un nombre égal de représentant titulaires et suppléants désignés par la commission patronale de la fédération française de la maroquinerie. Participent à la commission les membres titulaires et en cas d'absence les membres suppléants.

Pour assurer l'équilibre des voix entre les deux collèges, il est convenu que la commission ne peut valablement délibérer que si, au sein de chaque collège, la représentation est de 3/5. Sous réserve de ce quorum, le nombre de voix de chacun des deux collèges sera considéré comme égal, nonobstant toute différence en terme de nombre de représentants.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leur représentant ainsi que toute modification.

#### B. – Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la fédération française de la maroquinerie, 16, rue Martel, Paris 10<sup>e</sup>, qui en assure le secrétariat ou à toute nouvelle adresse en cas de changement du siège de la FFM.

Le secrétariat :

- assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires et les communique aux membres de la commission ;
- accuse réception du dossier par lettre simple et vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues au paragraphe 3 du présent accord ;
- demande, en cas de dossier incomplet, à la partie signataire qui a sollicité la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes et, dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission, commence à courir à réception des pièces manquantes ;
- convoque, au moins 15 jours calendaires avant la date de la commission, les membres titulaires et, le cas échéant, les suppléants et transmet la liste des accords qui seront examinés en séance et les dossiers correspondants aux membres participants ;
- établit, pour chaque réunion de la commission, la feuille de présence qui devra être signée par les membres présents ;
- rédige les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission ;
- notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord d'entreprise soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

#### 5. Fonctionnement de la commission

La commission doit se réunir et se prononcer sur la validité de l'accord qui lui est soumis dans les 4 mois suivant la réception du dossier complet de l'accord.

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés au sein de chaque collège. A défaut, un deuxième vote est organisé qui requiert la majorité simple de l'ensemble des voix des membres présents de la commission.

Si aucune majorité ne se dégage, l'accord n'est pas validé.

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine (la date de la saisine à considérer est la date de la réception de la dernière pièce du dossier complet). A défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

## 6. Dépôt des accords

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité compétente par l'entreprise, accompagnés de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission.

## 7. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord conclu pour une durée indéterminée entreront en vigueur à compter de sa date de signature.

## 8. Publication et extension

Le présent accord 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 10 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FFM.

### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

THC CGT.

**Convention collective**

**IDCC : 1902. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,  
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Maine-et-Loire)  
(21 décembre 1995)**

*(Bulletin officiel n° 1996-3 bis)*  
(Etendue par arrêté du 2 juillet 1996,  
*Journal officiel* du 30 juillet 1996)

**AVENANT DU 9 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX RMH, TEGA ET À LA PRIME DE PANIER POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250086M  
IDCC : 1902

Entre :

L'IUMM Maine-et-Loire,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'USM FO ;

L'UD CFDT métaux 49,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

La valeur du point servant au calcul du barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) mentionnées au II de l'article 8 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective est fixée à 5 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ; ledit barème ainsi que le tableau des primes d'ancienneté qui en découle figurent en annexe I au présent avenant.

Le barème ci-dessus mentionné des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et le tableau des primes d'ancienneté qui en découle sont établis pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

**Article 2**

*Taux effectifs garantis annuels*

Le barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionné au I de l'article 8 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective, figure en annexe II au présent

avenant. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) prend effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) est établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

### **Article 3**

#### *Indemnité de panier*

Le taux de l'indemnité de panier mentionnée au 2 de l'article 18 des « Dispositions particulières aux mensuels » de la convention collective est fixé à 5,40 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Article 4**

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionnés aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du présent avenant, comprennent les compensations pécuniaires résultant de l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### **Article 5**

Le présent avenant à la convention collective du 21 décembre 1995, établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

### **Article 6**

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie signataire la plus diligente, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Angers, le 9 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

---

### **Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles et des primes mensuelles d'ancienneté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012**

Calculs effectués pour une durée mensuelle de travail correspondant à la durée légale du travail de 35 heures par semaine.

Majoration ouvriers : 5 %.

Majoration AM d'ateliers : 7 %.

Valeur du point : 5 €.

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

*Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	700,00	21,00	28,00	35,00	42,00	49,00	56,00	63,00	70,00	77,00	84,00	91,00	98,00	105,00
	2	145	725,00	21,75	29,00	36,25	43,50	50,75	58,00	65,25	72,50	79,75	87,00	94,25	101,50	108,75
	3	155	775,00	23,25	31,00	38,75	46,50	54,25	62,00	69,75	77,50	85,25	93,00	100,75	108,50	116,25
II	1	170	850,00	25,50	34,00	42,50	51,00	59,50	68,00	76,50	85,00	93,50	102,00	110,50	119,00	127,50
	2	180	900,00	27,00	36,00	45,00	54,00	63,00	72,00	81,00	90,00	99,00	108,00	117,00	126,00	135,00
	3	190	950,00	28,50	38,00	47,50	57,00	66,50	76,00	85,50	95,00	104,50	114,00	123,50	133,00	142,50
III	1	215	1 075,00	32,25	43,00	53,75	64,50	75,25	86,00	96,75	107,50	118,25	129,00	139,75	150,50	161,25
	2	225	1 125,00	33,75	45,00	56,25	67,50	78,75	90,00	101,25	112,50	123,75	135,00	146,25	157,50	168,75
	3	240	1 200,00	36,00	48,00	60,00	72,00	84,00	96,00	108,00	120,00	132,00	144,00	156,00	168,00	180,00
IV	1	255	1 275,00	38,25	51,00	63,75	76,50	89,25	102,00	114,75	127,50	140,25	153,00	165,75	178,50	191,25
	2	270	1 350,00	40,50	54,00	67,50	81,00	94,50	108,00	121,50	135,00	148,50	162,00	175,50	189,00	202,50
	3	285	1 425,00	42,75	57,00	71,25	85,50	99,75	114,00	128,25	142,50	156,75	171,00	185,25	199,50	213,75
V	1	305	1 525,00	45,75	61,00	76,25	91,50	106,75	122,00	137,25	152,50	167,75	183,00	198,25	213,50	228,75
	2	335	1 675,00	50,25	67,00	83,75	100,50	117,25	134,00	150,75	167,50	184,25	201,00	217,75	234,50	251,25
	3	365	1 825,00	54,75	73,00	91,25	109,50	127,75	146,00	164,25	182,50	200,75	219,00	237,25	255,50	273,75
	3	395	1 975,00	59,25	79,00	98,75	118,50	138,25	158,00	177,75	197,50	217,25	237,00	256,75	276,50	296,25

*Ouvriers*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	735,00	22,05	29,40	36,75	44,10	51,45	58,80	66,15	73,50	80,85	88,20	95,55	102,90	110,25
	2	145	761,25	22,84	30,45	38,06	45,68	53,29	60,90	68,51	76,13	83,74	91,35	98,96	106,58	114,19
	3	155	813,75	24,41	32,55	40,69	48,83	56,96	65,10	73,24	81,38	89,51	97,65	105,79	113,93	122,06
II	1	170	892,50	26,78	35,70	44,63	53,55	62,48	71,40	80,33	89,25	98,18	107,10	116,03	124,95	133,88
	3	190	997,50	29,93	39,90	49,88	59,85	69,83	79,80	89,78	99,75	109,73	119,70	129,68	139,65	149,63
III	1	215	1 128,75	33,86	45,15	56,44	67,73	79,01	90,30	101,59	112,88	124,16	135,45	146,74	158,03	169,31
	3	240	1 260,00	37,80	50,40	63,00	75,60	88,20	100,80	113,40	126,00	138,60	151,20	163,80	176,40	189,00
IV	1	255	1 338,75	40,16	53,55	66,94	80,33	93,71	107,10	120,49	133,88	147,26	160,65	174,04	187,43	200,81
	2	270	1 417,50	42,53	56,70	70,88	85,05	99,23	113,40	127,58	141,75	155,93	170,10	184,28	198,45	212,63
	3	285	1 496,25	44,89	59,85	74,81	89,78	104,74	119,70	134,66	149,63	164,59	179,55	194,51	209,48	224,44



*Agents de maîtrise d'atelier*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 150,25	34,51	46,01	57,51	69,02	80,52	92,02	103,52	115,03	126,53	138,03	149,53	161,04	172,54
	3	240	1 284,00	38,52	51,36	64,20	77,04	89,88	102,72	115,56	128,40	141,24	154,08	166,92	179,76	192,60
IV	1	255	1 364,25	40,93	54,57	68,21	81,86	95,50	109,14	122,78	136,43	150,07	163,71	177,35	191,00	204,64
	3	285	1 524,75	45,74	60,99	76,24	91,49	106,73	121,98	137,23	152,48	167,72	182,97	198,22	213,47	228,71
V	1	305	1 631,75	48,95	65,27	81,59	97,91	114,22	130,54	146,86	163,18	179,49	195,81	212,13	228,45	244,76
	2	335	1 792,25	53,77	71,69	89,61	107,54	125,46	143,38	161,30	179,23	197,15	215,07	232,99	250,92	268,84
	3	365	1 952,75	58,58	78,11	97,64	117,17	136,69	156,22	175,75	195,28	214,80	234,33	253,86	273,39	292,91
	3	395	2 113,25	63,40	84,53	105,66	126,80	147,93	169,06	190,19	211,33	232,46	253,59	274,72	295,86	316,99

## ANNEXE II

### **Barème des taux effectifs garantis annuels applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012**

Etabli pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA
I	1	140	16 809
	2	145	16 822
	3	155	16 843
II	1	170	17 067
	2	180	17 101
	3	190	17 169
III	1	215	17 410
	2	225	17 721
	3	240	18 711
IV	1	255	19 451
	2	270	20 592
	3	285	21 737
V	1	305	23 196
	2	335	25 477
	3	365	27 733
	3	395	29 878

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 1059. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,**  
**ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**  
**(Midi-Pyrénées)**  
**(21 février 1980)**  
(Etendue par arrêté du 8 juillet 1987,  
*Journal officiel* du 22 juillet 1987)

---

**ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS**  
NOR : ASET1250117M  
IDCC : 1059

---

**PRÉAMBULE**

Compte tenu de l'évolution des données économiques et des modifications intervenues dans certains paramètres, il est convenu de procéder à un ajustement du barème des taux effectifs garantis (TEG) à partir de l'année 2011.

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

Le taux effectif garanti du coefficient 140 est fixé à 16 410 €.

Le taux effectif garanti des autres coefficients reste inchangé.

**Article 2**

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 7 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIMM Midi-Pyrénées.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO.

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 911. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,**  
**CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Seine-et-Marne)**  
**(30 novembre 1976)**

(Etendue par arrêté du 28 février 1980,  
*Journal officiel* du 11 avril 1980)

**ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**

NOR : ASET1250118M  
IDCC : 911

Entre :

L'UIMM Seine-et-Marne,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFDT métallurgie ;

L'USM FO ;

Le SMIDEF CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les taux effectifs garantis annuels sont fixés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, par un barème figurant en annexe du présent avenant, et constituent la rémunération annuelle au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement pour l'horaire considéré.

Ces taux effectifs garantis annuels sont applicables à l'ensemble des catégories de personnes visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Le présent barème est établi respectivement, sur la base de la durée légale du travail actuellement en vigueur, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

**Article 2**

Pour la comparaison annuelle avec ces barèmes, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts perçus par les salariés à l'exception :

– des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;

- des primes d’ancienneté prévues à l’article 13 de l’avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de Seine-et-Marne ;
- des majorations pour travaux pénibles, insalubres découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des primes perçues dans le cadre de l’application des dispositifs légaux d’intéressement ou de participation.

### **Article 3**

La vérification du compte d’un salarié interviendra en fin d’année civile et, en cas de rupture de son contrat de travail ou de départ de l’entreprise en cours d’année, à la fin de son contrat de travail.

### **Article 4**

Les valeurs de ces TEGA seront calculées *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d’année de différents événements tels que :

- changement de classement ;
- départ de l’entreprise en cours d’année ;
- embauche en cours d’année ;
- suspension du contrat de travail.

### **Article 5**

Les TEGA comprennent les compensations pécuniaires dues pour l’ensemble des réductions de la durée du travail.

### **Article 6**

Les barèmes des TEGA ne servent pas de base de calcul aux primes d’ancienneté (art. 13 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de Seine-et-Marne).

### **Article 7**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé à 4,72 €.

### **Article 8**

L’indemnité de panier prévue à l’article 16 de l’avenant « Mensuels » est fixée à 6,95 € à compter 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Article 9**

Le présent avenant, établi conformément à l’article L. 132-10 du code du travail, est fait en nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l’article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Melun, le 16 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.  
Valeur du point : 4,72 €.

#### *Agents de maîtrise d'atelier*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 085,84	32,58	43,43	54,29	65,15	76,01	86,87	97,73	108,58	119,44	130,30	141,16	152,02	162,88
	3	240	1 212,10	36,36	48,48	60,60	72,73	84,85	96,97	109,09	121,21	133,33	145,45	157,57	169,69	181,81
IV	1	255	1 287,85	38,64	51,51	64,39	77,27	90,15	103,03	115,91	128,79	141,66	154,54	167,42	180,30	193,18
	3	285	1 439,36	43,18	57,57	71,97	86,36	100,76	115,15	129,54	143,94	158,33	172,72	187,12	201,51	215,90
V	1	305	1 540,37	46,21	61,61	77,02	92,42	107,83	123,23	138,63	154,04	169,44	184,84	200,25	215,65	231,06
	2	335	1 691,88	50,76	67,68	84,59	101,51	118,43	135,35	152,27	169,19	186,11	203,03	219,94	236,86	253,78
	3	365	1 843,40	55,30	73,74	92,17	110,60	129,04	147,47	165,91	184,34	202,77	221,21	239,64	258,08	276,51
	4	395	1 994,91	59,85	79,80	99,75	119,69	139,64	159,59	179,54	199,49	219,44	239,39	259,34	279,29	299,24

## Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.  
Valeur du point : 4,72 €.

### Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	693,84	20,82	27,75	34,69	41,63	48,57	55,51	62,45	69,38	76,32	83,26	90,20	97,14	104,08
	2	145	718,62	21,56	28,74	35,93	43,12	50,30	57,49	64,68	71,86	79,05	86,23	93,42	100,61	107,79
	3	155	768,18	23,05	30,73	38,41	46,09	53,77	61,45	69,14	76,82	84,50	92,18	99,86	107,55	115,23
II	1	170	842,52	25,28	33,70	42,13	50,55	58,98	67,40	75,83	84,25	92,68	101,10	109,53	117,95	126,38
	2															
	3	190	941,64	28,25	37,67	47,08	56,50	65,91	75,33	84,75	94,16	103,58	113,00	122,41	131,83	141,25
III	1	215	1 065,54	31,97	42,62	53,28	63,93	74,59	85,24	95,90	106,55	117,21	127,86	138,52	149,18	159,83
	2															
	3	240	1 189,44	35,68	47,58	59,47	71,37	83,26	95,16	107,05	118,94	130,84	142,73	154,63	166,52	178,42
IV	1	255	1 263,78	37,91	50,55	63,19	75,83	88,46	101,10	113,74	126,38	139,02	151,65	164,29	176,93	189,57
	2	270	1 338,12	40,14	53,52	66,91	80,29	93,67	107,05	120,43	133,81	147,19	160,57	173,96	187,34	200,72
	3	285	1 412,46	42,37	56,50	70,62	84,75	98,87	113,00	127,12	141,25	155,37	169,50	183,62	197,74	211,87

## Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.  
Valeur du point : 4,72 €.

### *Administratifs et techniciens et agents de maîtrise*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	660,80	19,82	26,43	33,04	39,65	46,26	52,86	59,47	66,08	72,69	79,30	85,90	92,51	99,12
	2	145	684,40	20,53	27,38	34,22	41,06	47,91	54,75	61,60	68,44	75,28	82,13	88,97	95,82	102,66
	3	155	731,60	21,95	29,26	36,58	43,90	51,21	58,53	65,84	73,16	80,48	87,79	95,11	102,42	109,74
II	1	170	802,40	24,07	32,10	40,12	48,14	56,17	64,19	72,22	80,24	88,26	96,29	104,31	112,34	120,36
	2	180	849,60	25,49	33,98	42,48	50,98	59,47	67,97	76,46	84,96	93,46	101,95	110,45	118,94	127,44
	3	190	896,80	26,90	35,87	44,84	53,81	62,78	71,74	80,71	89,68	98,65	107,62	116,58	125,55	134,52
III	1	215	1 014,80	30,44	40,59	50,74	60,89	71,04	81,18	91,33	101,48	111,63	121,78	131,92	142,07	152,22
	2	225	1 062,00	31,86	42,48	53,10	63,72	74,34	84,96	95,58	106,20	116,82	127,44	138,06	148,68	159,30
	3	240	1 132,80	33,98	45,31	56,64	67,97	79,30	90,62	101,95	113,28	124,61	135,94	147,26	158,59	169,92
IV	1	255	1 203,60	36,11	48,14	60,18	72,22	84,25	96,29	108,32	120,36	132,40	144,43	156,47	168,50	180,54
	2	270	1 274,40	38,23	50,98	63,72	76,46	89,21	101,95	114,70	127,44	140,18	152,93	165,67	178,42	191,16
	3	285	1 345,20	40,36	53,81	67,26	80,71	94,16	107,62	121,07	134,52	147,97	161,42	174,88	188,33	201,78
V	1	305	1 439,60	43,19	57,58	71,98	86,38	100,77	115,17	129,56	143,96	158,36	172,75	187,15	201,54	215,94
	2	335	1 581,20	47,44	63,25	79,06	94,87	110,68	126,50	142,31	158,12	173,93	189,74	205,56	221,37	237,18
	3	365	1 722,80	51,68	68,91	86,14	103,37	120,60	137,82	155,05	172,28	189,51	206,74	223,96	241,19	258,42
	4	395	1 864,40	55,93	74,58	93,22	111,86	130,51	149,15	167,80	186,44	205,08	223,73	242,37	261,02	279,66



### Barème des taux effectifs garantis annuels à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Le barème des TEGA base 151 heures 67, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est le suivant :

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	ÉCH.	AGENTS de maîtrise d'atelier		AGENTS de maîtrise		OUVRIERS		ADMIN. et tech.
V	395	3	AM7	33 985	AM7	31 913			31 913
	365	3	AM7	31 445	AM7	29 463			29 463
	335	2	AM6	29 891	AM6	27 143			27 143
	305	1	AM5	26 310	AM5	24 755			24 755
IV	285	3	AM4	24 993	AM4	23 485	TA4	24 636	23 485
	270	2					TA3	23 299	22 217
	255	1	AM3	22 280	AM3	21 012	TA2	21 969	21 012
III	240	3	AM2	21 576	AM2	20 280	TA1	21 267	20 280
	225	2							19 342
	215	1	AM1	19 584	AM1	18 381	P3	19 229	18 381
II	190	3					P2	18 625	17 969
	180	2							17 689
	170	1					P1	17 804	17 432
I	155	3					O3	17 608	17 276
	145	2					O2	17 193	17 062
	140	1					O1	16 865	16 865

**Convention collective**  
**IDCC : 2980. – MÉTALLURGIE**  
**(Somme)**  
**(8 décembre 2010)**

AVENANT N° 3 DU 6 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA PRIME DE PANIER  
AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2011  
NOR : ASET1250120M  
IDCC : 2980

Entre :

L'UIMM 8002,

D'une part, et

La CFDT métaux ;

La CFE-CGC Somme ;

L'USM FO ;

La CFTC Somme,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations effectives annuelles garanties*

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le barème des rémunérations effectives annuelles garanties est fixé, à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2011, pour la durée légale du travail, comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	REAG 2011 (base 151,67 heures)
140	16 410
145	16 639
155	16 649
170	16 665
180	16 676
190	16 925
215	17 124

COEFFICIENT	REAG 2011 (base 151,67 heures)
225	17 598
240	18 437
255	19 181
270	20 052
285	21 151
305	22 750
335	25 000
365	26 800
395	28 940

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles pour la durée légale du travail, les montants dudit barème devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis.

## **Article 2**

### *Valeur du point*

La valeur du point est fixée à 5,22 €, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2011. Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, cette valeur de point permet de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

## **Article 3**

### *Prime de panier*

La prime de panier est fixée à 6,55 €, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2011.

## **Article 4**

### *Dépôt et publicité de l'accord*

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250107M

IDCC : 1996

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment l'article 23 des dispositions générales, l'article 9 des dispositions particulières applicables aux cadres et l'ensemble des dispositions relatives au régime de prévoyance des cadres de l'annexe IV ;

Vu l'accord collectif national étendu du 2 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine, notamment son article 5 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 2 décembre 2009 relatif à la mise en concurrence pour la gestion du régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine ;

Vu l'accord collectif national du 17 mars 2010 portant règlement intérieur du comité de gestion du régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine ;

Vu l'accord collectif national étendu du 1<sup>er</sup> décembre 2010 relatif à l'instauration d'un régime unique de frais de soins de santé en faveur des cadres et assimilés cadres retraités de la pharmacie d'officine ;

Vu l'accord collectif national du 18 avril 2011 portant protocole d'accord relatif à l'organisation d'un appel d'offres en vue de désigner une ou plusieurs entreprises d'assurance chargées d'assurer le régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ;

Vu l'avis de marché publié au Journal officiel de l'Union européenne le 28 avril 2011 sous la référence 2011/S 82-135268 ;

Vu les lettres d'engagement et les dossiers de candidature des organismes assureurs candidats ainsi que les éléments complémentaires à ces dossiers ;

Vu les déclarations de conflits d'intérêt de certains des membres de la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine et la décision prise par cette dernière le 8 septembre 2011 ;

Vu l'audition des candidats, par la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine, le 21 septembre 2011 ;

Vu le rapport de la sous-commission prévoyance de la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine du 11 octobre 2011 ;

Considérant que l'appel d'offres mis en œuvre dans le cadre des dispositions de l'accord collectif national du 18 avril 2011 susvisé a pour objet d'améliorer la qualité de la gestion technique,

financière et administrative du régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine instauré en 1964, par une mise en concurrence des coassureurs mentionnés à l'accord collectif national du 2 décembre 2009 susvisé ;

Considérant que les candidats à cet appel d'offres ont été, préalablement au dépôt de leurs dossiers de candidatures, informés des conditions dans lesquelles celui-ci a été organisé ;

Considérant, enfin, que cet appel d'offres a été organisé sur la base des principes énoncés par la communication interprétative de la Commission européenne relative au droit communautaire applicable aux passations de marchés non soumises ou partiellement soumises aux directives « marchés publics » (n° 2006/C 179/02),

les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent accord, des dispositions suivantes :

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

L'article 9 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est ainsi modifié :

1. Au 1<sup>er</sup> alinéa du 1, les mots : « les risques décès, invalidité, maladie, maternité » sont remplacés par les mots : « d'une part, les risques, décès, invalidité, incapacité de travail et d'autre part, les remboursements de frais de soins de santé. ».

2. Au *a* du 5, les mots : « de conclure avec un ou plusieurs organismes de prévoyance un contrat type définissant les risques garantis, ainsi que le montant des prestations correspondantes » sont remplacés par les mots : « de donner son accord à l'envoi, à chacune des pharmacies d'officine relevant du champ d'application de la présente convention collective, de deux projets de contrats type et notices d'information relatives à ces contrats, élaborés, sous sa seule responsabilité, par l'organisme assureur désigné et garantissant les risques mentionnés au 1 du présent article, les premiers pour signature par les parties contractantes et les secondes pour diffusion auprès de leurs salariés ou anciens salariés cadres ou assimilés et ce, préalablement à leur entrée en vigueur. ».

3. Le *b* du 5 est ainsi rédigé :

« D'instituer un comité de gestion composé de représentants de chacune des organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires ou adhérentes à la présente convention collective nationale chargé, selon les modalités prévues par accord collectif national portant règlement intérieur, de s'assurer du bon fonctionnement du régime et de faire à la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine toute proposition de modification.

Le comité de gestion se réunit au moins 2 fois par an, étant précisé qu'il est obligatoirement tenu chaque année, avant le 30 juin, une réunion consacrée à la présentation, par l'assureur désigné, des résultats techniques et financiers du régime. L'assureur désigné adresse, 15 jours au plus tard avant cette réunion, un rapport présentant les résultats du régime auxquels est annexé le compte particulier de résultat de celui-ci. »

4. Le 5 est complété par un *c* ainsi rédigé :

« Chaque année, le comité de gestion se prononce sur les comptes annuels du régime qui doivent être réguliers, sincères et donner une image fidèle de celui-ci ; ces comptes lui sont transmis et présentés par l'organisme assureur désigné.

Aux comptes annuels du régime, l'organisme assureur joint obligatoirement les éléments suivants :

- un état détaillé des adhésions des pharmacies d'officine et des salariés cadres et assimilés affiliés (ensemble des adhésions, adhésions nouvelles de l'exercice passé, radiations) ;
- un état détaillé des impôts, taxes, cotisations sociales ou impositions de toute nature dont il est chargé d'assurer le recouvrement.

Lorsqu'il constate des manquements graves à la mise en œuvre du régime ou aux obligations d'information et d'analyse figurant dans son règlement intérieur ainsi qu'à celles mentionnées aux *b*

et c du présent 5, le comité de gestion peut proposer à la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine de procéder au réexamen du choix de l'organisme assureur désigné. Dans ce cas, il établit un rapport motivé qu'il transmet à la commission paritaire nationale qui est tenue d'inscrire ce point à l'ordre du jour de sa plus prochaine réunion. »

5. Les paragraphes 6 à 8 sont remplacés par les paragraphes 6 et 7 suivants :

« 6. Conformément aux engagements pris par l'organisme assureur désigné, celui-ci assumera la charge intégrale des revalorisations futures des rentes en cours de service à la date d'effet de la désignation. Sauf modification de la législation et de la réglementation applicable aux opérations de prévoyance ou amélioration des garanties du régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine, aucune modification ne sera apportée aux tarifs applicables au cours des trois exercices suivant la date d'effet de la désignation, l'assureur désigné prenant, par conséquent, en charge l'intégralité des prestations prévues par ledit régime.

7. En cas de changement d'organisme assureur, pour quelle que cause que ce soit, l'organisme assureur anciennement désigné transférera à l'organisme assureur nouvellement désigné l'intégralité des fichiers, réserves et provisions techniques constitués selon les délais et modalités fixées par le protocole d'accord mentionné dans l'introduction des dispositions relatives au régime de prévoyance des cadres figurant à l'annexe IV de la présente convention collective nationale. »

6. Les paragraphes 9 et 10 sont renumérotés et deviennent les paragraphes 8 et 9.

## **Article 2**

L'introduction des dispositions relatives au régime de prévoyance des salariés cadres mentionné à l'annexe IV de la convention collective nationale susvisée est ainsi modifiée :

1. Au 3<sup>e</sup> alinéa, les mots : « auquel participent des représentants des coassureurs désignés » sont remplacés par les mots : « auquel participent, sans voix délibérative, les représentants de l'organisme assureur désigné ».

2. Le dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Le régime est assuré par l'IPGM (institution de prévoyance du groupe Mornay), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. La gestion administrative du régime est assurée par l'IPGM ou, sur délégation de celle-ci, par une personne morale dont l'objet social est notamment d'assurer la gestion de garanties sociales complémentaires à la sécurité sociale. Tout projet de changement de la personne morale délégataire de gestion est, préalablement à son entrée en vigueur, porté à la connaissance de la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine par l'assureur désigné. Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention collective ou y ayant adhéré concluront avec l'assureur désigné, dans le mois qui suivra l'arrêté d'extension de l'accord emportant sa désignation, un protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du présent régime et auquel seront notamment annexés les contrats d'assurance type relatifs au présent régime. ».

## **Article 3**

Au dernier alinéa du D « Revalorisation des prestations en cours et traitement de référence » du IV « Arrêts de travail (prestations en espèces) » du régime de prévoyance des cadres mentionné à l'annexe IV de la convention collective nationale susvisée, les mots : « de l'un ou des deux organismes assureurs co-désignés pour assurer la mise en œuvre du régime » sont remplacés par les mots : « de l'organisme assureur désigné pour assurer le régime ».

## **Article 4**

1. Les pharmacies d'officine relevant du champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'adhérer simultanément, d'une part, au contrat type relatif à la couverture des risques, décès, invalidité, incapacité de travail et, d'autre part, au contrat type relatif aux remboursements

de frais de soins de santé qui leur seront adressés par l'organisme assureur désigné, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2012 ou, à défaut, le premier jour du trimestre qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord, si celle-ci lui est postérieure. L'ensemble des salariés cadres et assimilés de chaque pharmacie d'officine est obligatoirement affilié à chacun de ces deux contrats à compter de la même date.

2. Par dérogation aux dispositions du 1 du présent article, les pharmacies d'officine qui, le 1<sup>er</sup> avril 2012 ou, à défaut, le 1<sup>er</sup> jour du trimestre qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord, si celle-ci lui est postérieure, avaient souscrit des contrats assurant la couverture de garanties inférieures à celles prévues par l'annexe IV à la convention collective nationale susvisée sont tenues, au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, de se conformer intégralement aux dispositions du 1 du présent article.

Par garanties inférieures, on entend toute prestation ou remboursement inférieur aux garanties prévues par l'annexe IV à la convention collective nationale susvisée, sans qu'il soit distingué entre d'une part, les risques, décès, invalidité, incapacité de travail et d'autre part, les remboursements de frais de soins de santé. Pour l'application du présent 2, les dispositions relatives au maintien, en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, des garanties prévoyance et frais de santé prévues par les contrats des pharmacies d'officine relevant du présent paragraphe sont toujours considérées comme inférieures au dispositif prévu au IX « Financement de la portabilité des garanties du régime » du régime de prévoyance des cadres de la pharmacie d'officine mentionné à l'annexe IV à la convention collective nationale susvisée, qui mutualise le financement de la portabilité dans la branche.

3. Les pharmacies d'officine qui, le 1<sup>er</sup> avril 2012 ou, à défaut, le premier jour du trimestre qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord, si celle-ci lui est postérieure, n'avaient souscrit aucun contrat assurant la couverture, auprès d'un organisme assureur, de l'ensemble des garanties prévues à l'annexe IV à la convention collective nationale susvisée, sont tenues de se conformer intégralement aux dispositions du 1 du présent article.

4. Pendant la période transitoire prévue au 2 et antérieurement à la date de mise en conformité prévue au 3 du présent article, nonobstant les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les pharmacies d'officine concernées demeurent directement responsables vis-à-vis de leurs salariés cadres et assimilés et des ayants droit de ceux-ci, du versement des prestations et remboursements prévus par l'annexe IV à la convention collective nationale susvisée pour la partie de ces prestations ou remboursements qui, le cas échéant, n'est pas prévue par les contrats qu'elles avaient souscrits ou, intégralement, lorsqu'elles n'avaient souscrit aucun contrat auprès d'un organisme assureur. Toutefois, jusqu'à ce qu'elles se soient conformées aux dispositions du 2 du présent article dans le délai prévu à cet effet, les dispositions des contrats qu'elles avaient antérieurement souscrits relatifs à la mise en œuvre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail demeurent applicables.

5. Les pharmacies d'officine qui, antérieurement au 1<sup>er</sup> avril 2012 ou, à défaut, au premier jour du trimestre qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord, si celle-ci lui est postérieure, avaient souscrit, au profit de leurs salariés cadres et assimilés, les garanties prévues par le régime supplémentaire facultatif (RSF) mentionné à l'annexe IV à la convention collective nationale susvisée, peuvent en conserver le bénéfice auprès de l'organisme assureur désigné à compter, selon les cas, de l'une ou l'autre de ces dates. Elles ne peuvent en aucun cas invoquer les dispositions du 1 du présent article pour dénoncer les avantages supplémentaires qu'elles avaient mis en place.

6. Les anciens salariés cadres et assimilés et leurs ayants droit qui, antérieurement au 1<sup>er</sup> avril 2012 ou, à défaut, au premier jour du trimestre qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord, si celle-ci lui est postérieure, avaient adhéré au régime de remboursements de

frais de soins de santé défini par l'annexe IV à la convention collective nationale susvisée, peuvent en conserver le bénéfice auprès de l'organisme assureur désigné à compter, selon les cas, de l'une ou l'autre de ces dates.

Lorsqu'il adresse, à l'une ou l'autre de ces dates, le contrat relatif aux remboursements de frais de soins de santé, l'organisme assureur désigné est tenu de les informer qu'ils ont la possibilité, dans un délai maximum de 2 mois à compter de leur envoi, d'y mettre un terme par lettre recommandée avec avis de réception. Le courrier adressé par l'organisme assureur désigné comporte obligatoirement l'indication des conséquences que la résiliation éventuelle du contrat peut avoir d'une part sur la poursuite de la couverture, d'autre part sur ses modalités de financement.

7. Il ne peut en aucun cas être dérogé aux dispositions du 1 du présent article au motif que la pharmacie d'officine aurait, antérieurement au 1<sup>er</sup> avril 2012 ou, à défaut, au premier jour du trimestre qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord, si celle-ci lui est postérieure, instauré un régime de prévoyance égal ou supérieur, prestation par prestation ou remboursement par remboursement, au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine défini par l'annexe IV à la convention collective nationale susvisée, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, en souscrivant un ou plusieurs contrats auprès d'un organisme assureur, y compris l'organisme assureur désigné par ladite convention collective. Les pharmacies d'officine qui seraient dans cette situation sont tenues, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013, de se conformer intégralement aux dispositions du 1 du présent article, sans pouvoir invoquer ces dispositions pour dénoncer les avantages supplémentaires qu'elles avaient mis en place.

### **Article 5**

Conformément aux conventions conclues entre, d'une part, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires ou adhérentes à la présente convention collective et, d'autre part, les organismes assureurs mentionnés à l'accord collectif national étendu du 2 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine, ces derniers transfèrent, dans les conditions et délais prévus par ces conventions, les fichiers ainsi que les réserves et provisions techniques relatifs au présent régime à l'organisme assureur nouvellement désigné. Il est rendu compte par les organismes assureurs concernés de ces transferts au comité de gestion mentionné à l'article 9 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée.

### **Article 6**

La présente désignation sera effective lorsque l'organisme assureur désigné aura communiqué à la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine, une déclaration sur l'honneur par laquelle il certifie qu'il satisfait aux conditions posées par le c de l'article 2 du protocole d'accord du 18 avril 2011 susvisé.

### **Article 7**

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires de la convention collective nationale susvisée ou y ayant adhéré concluront avec l'IPGM, dans le mois qui suivra l'arrêté d'extension du présent accord, un protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine auquel seront notamment annexés les contrats d'assurance type relatifs audit régime.

### **Article 8**

Les dispositions du deuxième alinéa du C « Cotisations » du VIII « Contrats proposés aux anciens assurés en vue du maintien des garanties maladie, chirurgie, maternité », du régime de prévoyance des cadres de la pharmacie d'officine mentionné à l'annexe IV de la convention collective nationale



susvisée, ainsi que les deux tableaux qui font suite à cet alinéa sont remplacés par les dispositions suivantes :

« La cotisation annuelle par personne assurée est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2012 à :

**Retraités cadres ou assimilés cadres**

*(En euros.)*

	RPO	RSF
Retraité Conjoint ayant droit d'un retraité ou conjoint d'un retraité décédé	1 036	1 220
Enfant ayant droit ou poursuivant ses études et inscrit au régime de la sécurité sociale étudiant (gratuité à partir du 4 <sup>e</sup> enfant à garantir)	440	518

**Anciens salariés cadres ou assimilés cadres**

*(En euros.)*

	RPO	RSF
Licencié inscrit à Pôle emploi Ancien salarié qui bénéficiait du régime de prévoyance et inscrit à Pôle emploi Pré-retraité Assuré en incapacité de travail ou en invalidité avec rupture du contrat de travail Assuré en congé sans solde, congé parental d'éducation, congé formation, congé sabbatique, convention de reclassement personnalisé, contrat de sécurisation professionnelle Conjoint ayant droit ou conjoint ayant droit d'un salarié décédé	880	1 036
Enfant ayant droit ou poursuivant ses études et inscrit au régime de la sécurité sociale étudiant (gratuité à partir du 4 <sup>e</sup> enfant à garantir)	440	518

**Article 9**

Le présent accord prendra effet à la date de sa signature et sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 8 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FSPF ;

USPO.

**Syndicats de salariés :**

FNP FO ;

FSS CFTC ;

CFE-CGC chimie.

**Accord professionnel**  
**BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE**  
**À BUT NON LUCRATIF**

ACCORD N° 2011-05 DU 9 SEPTEMBRE 2011  
RELATIF AU FONDS DE FORMATION UNIFAF  
NOR : ASET1250119M

Entre :

L'UNIFED,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FFASS CGC ;

La FNAS CGT-FO ;

La FSAS CGT ;

La CGT-FO santé privée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable dans le champ dévolu à la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif défini par l'accord étendu n° 2005-03 du 18 février 2005 et ses avenants n° 1 et n° 2.

**Article 2**

*Pérennisation d'UNIFAF*

Les partenaires sociaux de la branche décident de pérenniser UNIFAF en qualité de fonds d'assurance formation de la branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-7 du code du travail, les signataires demandent l'agrément d'UNIFAF par l'Etat au titre :

- du plan de formation des entreprises (1) de moins de 10 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus ;
- du DIF et de la professionnalisation ;
- du congé individuel de formation.

---

(1) Les termes entreprise et salarié sont définis tels que dans le code du travail.

UNIFAF est également compétent pour gérer les financements que la branche décide de consacrer à la formation et à la professionnalisation des salariés, au-delà des obligations légales.

### **Article 3**

#### *Fonds d'assurance formation*

UNIFAF est un fonds d'assurance formation, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-7 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Missions*

UNIFAF a compétence nationale (métropolitaine et DOM) pour :

- collecter, gérer et redistribuer les fonds destinés à la formation professionnelle et à la professionnalisation des salariés (sauf DOM à ce jour), quels que soient les dispositifs utilisés ;
- mutualiser les fonds pour en optimiser l'utilisation et la répartition entre les établissements adhérents, afin de financer le plus grand nombre d'actions de formation et de professionnalisation pour les salariés de la branche ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- assurer un service de conseil aux salariés en matière d'élaboration de leurs projets de formation tant professionnels que personnels, sur tous les dispositifs permettant d'y concourir, ainsi qu'un conseil aux institutions représentatives du personnel qui en formulent la demande ;
- assurer un service de proximité en priorité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises ;
- prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises ;
- veiller à la qualité de l'offre de formation et des actions réalisées.

UNIFAF intervient également pour mettre en œuvre les politiques définies par la branche et dans le respect des missions des CPNE-FP, DRCPNE-FP et de l'observatoire de branche.

Dans ce cadre, UNIFAF s'attache nationalement et régionalement à développer des partenariats avec les différents acteurs de l'emploi et de la formation pour répondre aux problématiques et besoins de la branche.

Les missions d'UNIFAF sont prioritairement :

1. La mise en œuvre des orientations de la branche et de la CPNE-FP en matière de formation des personnels.
2. Les services rendus aux établissements, dont l'accompagnement et le conseil, dans le cadre des politiques, objectifs et moyens mis en place par la branche.
3. Le conseil aux salariés pour leur permettre d'élaborer un projet professionnel et identifier les moyens pouvant être utilisés pour sa réalisation.
4. La recherche de financements complémentaires, notamment auprès du FPSPP, de l'Etat et des conseils régionaux. UNIFAF s'attachera à nouer des partenariats permettant de démultiplier les possibilités de formation entre autre avec les institutions européennes dans le cadre des cofinancements du FSE, l'Etat dans un contrat d'objectifs et de moyens, les différentes composantes

ministérielles et leurs services déconcentrés en région, les collectivités territoriales, en particulier les conseils régionaux.

5. Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et en région, notamment dans le cadre de partenariats nationaux ou locaux.

6. La prise en charge des coûts de diagnostic dans les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5**

### *Organisation d'UNIFAF*

Le conseil d'administration paritaire comprend 20 administrateurs répartis en deux collèges :

- pour le collège salariés : 10 administrateurs désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives, à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation ;
- pour le collège employeurs : 10 administrateurs désignés par l'UNIFED.

UNIFAF est doté de délégations régionales paritaires (DRP), la composition est identique à celle du conseil d'administration national.

Les DRP ont pour mission :

- la représentation d'UNIFAF en région auprès des établissements et leurs salariés et les relations avec les différents acteurs de la formation professionnelle ;
- la mise en œuvre au niveau régional des orientations de la branche, de la CPNE-FP et de leurs DRCPNE-FP et de l'OPCA en respectant les cadrages nationaux ;
- le déploiement de partenariats régionaux et la recherche de financements complémentaires auprès des services extérieurs de l'Etat et collectivités territoriales notamment ;
- l'identification des formations qui pourraient être considérées comme prioritaires pour les différents dispositifs de formation. Ce travail s'effectue en relation avec les DRCPNE-FP ;
- l'expérimentation de projets innovants en région avec le soutien et l'appui des acteurs locaux de l'emploi et de la formation ;
- la gestion d'enveloppes financières déléguées par le conseil d'administration paritaire d'UNIFAF et la gestion financière du fonds de promotion professionnelle.

## **Article 6**

### *Fonds de promotion professionnelle (FPP) et de sécurisation des parcours professionnels*

La branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif contribue à l'objectif national de faire progresser les salariés d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle en créant notamment le fonds de promotion professionnelle, conformément à l'accord n° 2011-06 et aux suivants. Le FPP a pour objectif le développement de la qualification professionnelle et l'accès à la certification des salariés. Ce fonds de promotion professionnelle prévoit des orientations au niveau national qui sont, pour tout ou partie, déléguées aux délégations régionales paritaires. Le FPP est financé conformément aux dispositions du présent accord, de l'accord n° 2011-06 et des suivants.

## **Article 7**

### *Moyens financiers*

Les ressources d'UNIFAF sont composées :

- des versements libératoires des établissements de la branche ;
- des contributions des établissements prévues par accords de branche ;
- des subventions et cofinancements de toute nature ;
- des revenus de placements financiers ;
- de toute autre ressource autorisée par la réglementation.

La branche consacre à la formation et au développement professionnel des moyens supérieurs à ses strictes obligations financières en matière de formation.

Cet effort particulier doit être consacré à des actions de formation, d'intérêt général pour la branche, à l'accompagnement des établissements dans leur politique de développement des compétences et à l'accompagnement des projets professionnels des salariés. Ces différents niveaux doivent bénéficier de moyens identifiés et garantis.

En effet, depuis 2003-2004, une logique de formation *stricto sensu* a laissé la place à une logique de gestion des compétences des salariés dans l'entreprise. Cette mutation trouve son application concrète dans le cadre du présent accord et de l'accord n° 2011-06 et par les suivants.

Afin de permettre cette évolution, des moyens sont dégagés pour permettre le financement des actions spécifiques de la branche, dans les conditions prévues par l'accord n° 2011-06 et par les suivants.

Enfin, doivent être prises en compte les nouvelles règles en matière de fonctionnement des OPCA, particulièrement en ce qui concerne les frais de gestion et frais de mission.

## Article 8

### *Montant de la contribution à verser à UNIFAF*

Tous les employeurs de la branche sont tenus de contribuer au financement du développement de la formation professionnelle continue et au développement professionnel des salariés, dans les conditions suivantes :

Pour toutes les entreprises : 1,60 % de la masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation.

Cette contribution fait l'objet d'un versement obligatoire à hauteur de 70 % à UNIFAF. Les 30 % complémentaires peuvent être versés à UNIFAF.

Conformément aux dispositions réglementaires (art. R. 6332-47) qui interdisent d'imposer aux établissements un versement total de leur obligation légale à l'OPCA, cette obligation de 70 % se répartit comme suit :

- 0,8 % au titre des obligations légales de financement de la formation professionnelle ; ce sont les 8/9 des 0,9 % de la masse salariale brute annuelle au titre du plan de formation ;
- le complément au titre de l'effort supplémentaire de la branche pour la formation et le développement professionnel.

Cette contribution est gérée en 3 sections, (entreprises de moins de 10 salariés, de 10 à 49 salariés et de 50 salariés et plus) selon le principe de la fongibilité asymétrique des plus importants établissements vers les plus petits, conformément aux dispositions légales.

Pour les entreprises de moins de 20 salariés :

- 0,15 % de la masse salariale brute annuelle au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 1 % de la masse salariale brute annuelle des CDD au titre du CIF-CDD.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- 0,50 % de la masse salariale brute annuelle au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,20 % de la masse salariale brute annuelle au titre du congé individuel de formation ;
- 1 % de la masse salariale brute annuelle des CDD au titre du CIF-CDD.

La contribution de 1,60 % est utilisée par UNIFAF dans les conditions prévues par le présent accord, par l'accord n° 2011-06 et par les suivants.

## Article 9

### *Fonds de promotion professionnelle et fonds d'intervention*

Le fonds de promotion professionnelle (FPP) dispose d'une enveloppe assise sur l'obligation de financement de la formation professionnelle et sur l'effort supplémentaire réalisé par la branche.

Le fonds d'intervention est un outil de la branche.

Il doit prioritairement être un levier pour la construction de partenariats et la mobilisation de cofinancements au profit de la branche. Ses interventions doivent donc être articulées avec les priorités du FPSPP et les priorités des autres intervenants (Etat, collectivités locales, organismes publics ou privés...) dans le champ de la formation professionnelle et de l'emploi.

Le CAP est mandaté pour effectuer annuellement une évaluation de l'utilisation des ressources du fonds d'intervention au regard des objectifs de l'accord de branche.

Dans le cadre de la mise en œuvre des interventions ainsi prévues, il est décidé qu'au moins 50 % des crédits du fonds d'intervention seront mis à la disposition des délégations régionales paritaires par le conseil d'administration paritaire d'UNIFAF.

Cette mise à disposition s'effectue sur présentation par la DRP d'un plan régional d'action incluant les cofinancements obtenus ou envisagés. Ces plans sont élaborés en liaison avec les délégations régionales de la CPNE-FP. Ils ont pour objet :

- à hauteur de 50 % de valoriser les actions innovantes, d'accompagner les établissements présents sur leur territoire et de proposer des actions construites à partir d'un diagnostic territorial ;
- à hauteur de 50 % de permettre, dans le cadre d'un fonds de promotion professionnelle, de disposer de moyens supplémentaires pour contribuer à l'objectif national d'élévation du niveau de qualification des salariés au cours de leur vie professionnelle.

Au terme de la période triennale de l'accord une évaluation sera menée pour vérifier l'adéquation entre les moyens attribués, les attentes et les résultats produits.

La part du fonds d'intervention gérée nationalement (50 %) est consacrée pour moitié au fonds de promotion professionnelle.

Ainsi, le FPP est alimenté par deux sources de financement.

Le montant total des versements destinés à la contribution au FPSPP, au fonds d'intervention et au fonds de promotion professionnelle, incluant les frais de gestion, est égal à 0,27 % de la masse salariale brute annuelle.

Toutefois, l'ensemble des versements des établissements au titre du fonds d'intervention, intégrant le fonds de promotion professionnelle, et des frais de gestion sont plafonnés à 32 000 € par établissement. Ce plafond est révisable par avenant.

Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements, ce plafond s'applique au niveau de chaque établissement.

Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## Article 10

### *Frais de mission d'UNIFAF*

Concernant les frais de mission, désormais distincts des frais de gestion, une négociation de branche déterminera le montant des frais de mission nécessaires pour mettre en œuvre la politique de la branche. Il sera demandé à UNIFAF de conclure avec l'Etat sur cette base la convention d'objectifs et de moyens.

## **Article 11**

### *Statuts et règlement intérieur*

Les statuts d'UNIFAF sont annexés au présent accord dont ils constituent une partie. Ils annulent et remplacent les statuts en vigueur à la date de conclusion du présent accord.

Ils peuvent être révisés sur proposition d'une des organisations signataires du présent accord ou sur proposition motivée du conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Ces propositions sont adressées à l'ensemble des organisations concernées.

En cas de demande d'une révision des statuts d'UNIFAF, une commission paritaire de branche sera réunie dans un délai maximum de 3 mois pour traiter spécifiquement de cette question.

Le règlement intérieur est élaboré par le conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Il porte exclusivement sur le fonctionnement d'UNIFAF et de ses instances. Il n'a pas valeur d'accord collectif et ne peut créer de droits ou d'obligations supplémentaires au présent accord, ni pour les employeurs ni pour les salariés.

Les anciens statuts d'UNIFAF sont abrogés par l'entrée en vigueur du présent accord. Il appartient au conseil d'administration paritaire d'UNIFAF de réviser le règlement intérieur, conformément aux dispositions du présent accord et des nouveaux statuts.

## **Article 12**

### *Décisions du conseil d'administration paritaire*

Afin de favoriser la lisibilité des règles applicables aux établissements et aux salariés, le conseil d'administration paritaire d'UNIFAF actualisera l'ensemble de ses décisions avant la fin de l'année 2012 au regard des nouvelles règles légales et conventionnelles applicables.

## **Article 13**

### *Commission paritaire d'harmonisation*

UNIFAF vérifie lors de ses interventions financières que les règles d'accès aux financements sont remplies et que les priorités et conditions fixées par le présent accord ou en application du présent accord sont respectées.

En cas de refus de financement, le demandeur est informé par écrit du motif du refus qui précise si le refus est fondé sur un motif légal, conventionnel ou tenant aux modalités d'intervention d'UNIFAF ou s'il s'agit d'un manque de ressources financières.

Une commission paritaire d'harmonisation est instituée au sein d'UNIFAF. Elle est composée de 10 administrateurs maximum à raison de 5 administrateurs représentant le collège employeurs et de 5 administrateurs représentant le collège salariés à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation. Les administrateurs peuvent donner pouvoir à un autre membre de la commission appartenant à son collège. Cette commission peut être saisie par un membre du conseil d'administration paritaire, par tout adhérent d'UNIFAF, ou par un membre d'une délégation régionale paritaire, pour traiter des cas de refus de financement à l'exception des dossiers relevant de la compétence de la commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

La commission paritaire d'harmonisation est chargée de veiller à la cohérence des pratiques d'UNIFAF dans l'application des dispositions légales et conventionnelles. Ses décisions sont portées à la connaissance du CAP.



## **Article 14**

### *Modalités de gestion administrative*

Les partenaires sociaux de la branche décident de favoriser la logique de parcours professionnels. Pour ce faire, ils demandent à UNIFAF d'organiser la mise en place de procédures et modalités de gestion des financements qui permettent de favoriser une approche par projet et non par dispositif.

Ainsi, il sera instauré un dossier qui permet à l'établissement ou un salarié de présenter une demande unique de financement même si plusieurs dispositifs sont concernés pour le financement.

UNIFAF dématérialise la gestion administrative des demandes de financement dans un souci de simplification de la gestion de la formation pour les adhérents.

Dans le cadre de sa mission de contrôle du bon usage des financements paritaires, UNIFAF met en place des procédures de vérification des conditions d'accès aux financements qui reposent sur une présomption de bonne foi des demandeurs. Est ainsi privilégié le contrôle *a posteriori* dans le cadre d'une relation de confiance.

Le contrôle *a posteriori* s'exerce suivant des modalités fixées par le conseil d'administration paritaire. Les adhérents sont informés dans le cadre de leurs demandes de financement des modalités de ces contrôles.

## **Article 15**

### *Cadre juridique*

Le présent accord se substitue en totalité à la convention UNIFAF du 14 octobre 2003 modifiée par avenant du 10 novembre 2006 relatif à UNIFAF, ses statuts et son règlement intérieur.

Il se substitue également à toute disposition visant UNIFAF figurant dans un accord qui lui serait antérieur.

## **Article 16**

### *Révision et dénonciation*

Le présent accord est révisable au gré des parties.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

## **Article 17**

### *Agrément et extension*

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

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de l'agrément d'UNIFAF par l'Etat, de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire. Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord de branche relatif à l'OPCA puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Il prendra effet le lendemain de la publication au *Journal officiel* de ces agréments.



Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 9 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

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

#### *Constitution d'UNIFAF*

Le fonds d'assurance formation UNIFAF, créé par accord du 14 octobre 2003 est pérennisé. Il est géré par l'association UNIFAF instaurée par l'assemblée constitutive du 8 septembre 2004. Sont membres de l'association, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation.

### Article 2

#### *Missions*

La mission d'UNIFAF est celle d'un fonds d'assurance formation, telle que prévue à l'article L. 6332-7 du code du travail.

UNIFAF exerce également les missions qui lui sont confiées par les accords conclus au niveau de la branche.

Sa mission générale est le développement de la formation professionnelle et de la professionnalisation des salariés, anciens salariés ou futurs salariés des établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif.

### Article 3

#### *Durée*

La durée de l'association est illimitée. Sa dissolution ne peut être prononcée que par la même voie que sa création : en application d'un accord collectif de branche.

### Article 4

#### *Siège social*

Le siège social de l'association est fixé au 31, rue Anatole-France, 92300 Levallois-Perret. Il peut être modifié à tout moment par son conseil d'administration paritaire.

### Article 5

#### *Conseil d'administration paritaire*

Le conseil d'administration paritaire comprend 20 administrateurs répartis en 2 collèges :

- pour le collège salariés : 10 administrateurs désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives à raison d'un nombre égal de représentants par organisation. Cette composition sera revue au regard des résultats sur la représentativité syndicale et de l'évolution de la législation ;
- pour le collège employeurs : 10 administrateurs désignés par l'UNIFED.

Les administrateurs sont désignés par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs pour une durée indéterminée.

En cas de vacance, l'organisation intéressée pourvoit au remplacement de son représentant.

Le conseil d'administration paritaire désigne parmi ses membres, un bureau paritaire composé d'un président, un président adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint, pour une durée de 2 ans.

Le collège salariés nomme la première année le président et le trésorier-adjoint, qui deviendront respectivement président adjoint et trésorier la deuxième année.

Le collège employeurs nomme la première année le président-adjoint et le trésorier qui deviendront respectivement président et trésorier-adjoint la deuxième année.

A titre dérogatoire et pour l'année 2012 :

- le président et le trésorier adjoint sont désignés par le collège employeurs ;
  - le président adjoint et le trésorier sont désignés par le collège salariés,
- et ce, afin d'assurer la continuité des mandats en cours.

## **Article 6**

### *Réunions du conseil d'administration paritaire*

Le conseil se réunit au moins 6 fois par an sur convocation de son président. Des réunions extraordinaires peuvent être convoquées par la présidence à la demande de la majorité des membres du conseil d'administration paritaire.

## **Article 7**

### *Prise de décision*

Le conseil d'administration paritaire prend ses décisions par accord entre les 2 collèges.

Ces règles seront revues à l'instar de la composition du CAP lors de la mise en place de la représentativité syndicale en tenant compte du poids respectif de chaque organisation syndicale de salariés et ceci au plus tard dans le semestre suivant les résultats.

## **Article 8**

### *Pouvoirs du conseil d'administration paritaire*

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions du fonds d'assurance formation UNIFAF énumérées à l'article 4 de l'accord n° 2011-05.

Toute décision d'engagement d'une action judiciaire en demande devra faire l'objet d'une délibération du conseil d'administration paritaire. Toutefois, en cas d'urgence entre deux réunions du conseil d'administration paritaire, le président et le président adjoint peuvent être autorisés à ester en justice, après consultation par voie électronique des membres du CA.

Le président et le président adjoint peuvent conjointement subdéléguer cette capacité d'ester en justice au directeur général d'UNIFAF.

L'exercice de cette délégation ou de cette subdélégation devra faire l'objet d'un compte rendu lors de la réunion du conseil d'administration paritaire suivant.

Le directeur général de l'OPCA dépend de la présidence paritaire d'UNIFAF. Il a sous son autorité les personnels des services du siège et des régions. Le directeur reçoit par délégation expresse de la présidence paritaire une mission de mise en œuvre de toute action concourant aux objets de l'OPCA ainsi que la gestion administrative, comptable et financière de celui-ci. Il rend compte à la présidence paritaire des missions permanentes et spécifiques qui lui ont été confiées.

## **Article 9**

### *Aide au paritarisme*

Afin de permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés de réaliser leurs missions au titre de la gestion paritaire de la formation professionnelle continue au sein de l'OPCA dénommé UNIFAF, le conseil d'administration paritaire détermine les moyens nécessaires et notamment le montant accordé à chaque collège au titre de l'aide au paritarisme. Cette détermination sera

revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale en tenant compte du poids respectif de chaque organisation.

## **Article 10**

### *Bureau paritaire*

Le bureau se réunit 10 fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande de la majorité de ses membres ou à la majorité des membres du conseil d'administration paritaire.

Le bureau exerce les délégations que lui confie le conseil d'administration paritaire.

Les orientations et décisions exceptionnelles du bureau sont prises à la majorité des membres composant le bureau, lesquels peuvent donner pouvoir à un autre membre du bureau.

## **Article 11**

### *Commissions institutionnelles et groupes de travail paritaires*

Les commissions paritaires institutionnelles d'UNIFAF sont les suivantes :

- commission financière ;
- commission paritaire d'harmonisation ;
- comité d'éthique ;
- commission paritaire nationale de recours gracieux (CPNRG).

La composition des commissions est fixée par le règlement intérieur. Elles ne peuvent compter plus de 10 membres.

Sont membres de la commission financière et de la commission paritaire d'harmonisation les administrateurs du CAP désignés par leurs organisations qui peuvent être accompagnés par des conseillers des organisations en charge des missions d'assistance technique.

Le conseil d'administration paritaire peut créer des groupes de travail paritaires. Le temps passé à ces groupes de travail donne droit à autorisation d'absence avec maintien de salaire.

Sont membres du comité d'éthique, de la CPNRG, des groupes de travail paritaires soit des administrateurs, soit des conseillers techniques.

Au sein de ces commissions paritaires institutionnelles, les orientations sont prises, à la majorité des membres.

La CPNRG et la commission paritaire d'harmonisation ont un pouvoir décisionnel, leurs décisions sont prises par accord entre les 2 collèges.

## **Article 12**

### *Délégations régionales paritaires*

Les délégations régionales paritaires sont composées à l'identique du conseil d'administration paritaire national, soit 10 membres par collège. Leur composition sera revue lors de la mise en place de la représentativité syndicale.

Elles se réunissent au moins 6 fois par an. Elles prennent leurs décisions par accord entre les 2 collèges.

Chaque délégation régionale paritaire est dotée d'un bureau composé d'un président, président adjoint, trésorier et trésorier adjoint. Il se réunit 10 fois par an, une réunion exceptionnelle peut être organisée à la demande de la majorité de ses membres ou à la majorité des membres de la DRP et dans la limite des moyens alloués.

Les membres des délégations régionales paritaires sont désignés par leur organisation. En cas de vacance, l'organisation procède à son remplacement.

La délégation régionale paritaire peut créer des groupes de travail à la majorité de ses membres.

### **Article 13**

#### *Non-cumul de mandats*

En application de l'article L. 6332-2-1, tous les administrateurs titulaires d'un mandat au sein d'UNIFAF leur permettant de participer à des prises de décision sur l'engagement de financements, ne peuvent être salariés ou administrateurs d'un organisme de formation. S'ils sont salariés ou administrateurs d'un établissement de crédit, ils doivent le porter à la connaissance du commissaire aux comptes.

### **Article 14**

#### *Exercice des fonctions d'administrateur*

Pour préparer leur participation aux réunions statutaires et pour s'y rendre, ces représentants bénéficient également des autorisations d'absence suivantes :

- 3 jours pour chaque réunion du conseil d'administration paritaire au niveau national ;
- 2 jours pour chaque bureau national ;
- 2 jours pour chaque réunion plénière de la délégation régionale paritaire.

#### *Règles communes*

Les fonctions d'administrateur ne sont pas rémunérées. Les administrateurs ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour. Ces sommes sont réglées par UNIFAF sur l'enveloppe destinée aux frais du paritarisme.

Le temps passé aux réunions prévues par le présent accord donne lieu à autorisation d'absence et maintien de salaire.

Les convocations aux réunions statutaires sont adressées à leurs employeurs au moins 10 jours avant la date prévue.

### **Article 15**

#### *Conseillers des organisations ayant mission d'assistance technique*

Chaque membre du conseil d'administration paritaire a la possibilité de bénéficier du concours d'un conseiller désigné par son organisation.

Ces conseillers bénéficient des mêmes autorisations d'absence que le membre qu'ils conseillent. Leurs salaires et charges afférentes sont remboursés par chacune des organisations sur demande de l'employeur du conseiller, pour la part correspondant à leur activité pour l'OPCA. Ce remboursement se fait en priorité sur l'enveloppe perçue par chaque organisation, destinée aux frais du paritarisme de l'organisation à laquelle le conseiller appartient.

Les conseillers ne participent pas aux prises de décision du conseil d'administration paritaire.

Les conseillers peuvent participer aux commissions institutionnelles soit en tant que conseiller, soit en tant que membre.

Les conseillers ne peuvent participer aux réunions de bureau ni aux réunions des délégations régionales paritaires prévues par le présent accord.

### **Article 16**

#### *Formation des administrateurs*

Les frais engagés pour les actions de formation des représentants des organisations syndicales (employeurs et salariés) sont financés par l'OPCA dénommé UNIFAF dans le cadre des dispositions prévues par le décret fixant les frais du paritarisme et dans la limite de 5 jours de formation par an.

Ce remboursement s'effectue sur la base d'un forfait fixé par le CAP.

Pour suivre ces formations, les salariés bénéficieront d'autorisations d'absences rémunérées et d'un délai de route par session de formation, dans la limite d'une journée, lorsque le lieu de formation nécessite plus de 3 heures de transport (base SNCF).

### **Article 17**

#### *Ressources et dépenses*

Les ressources d'UNIFAF comprennent les ressources listées dans les accords n° 2011-05 et n° 2011-06 et les suivants, les subventions, les dons et, d'une façon générale, toutes les ressources autorisées par la loi.

Les dépenses d'UNIFAF sont engagées conformément aux modalités fixées par le règlement intérieur.

### **Article 18**

#### *Contrôle interne*

Le conseil d'administration paritaire mettra en place des procédures de contrôle interne permettant de garantir la conformité de l'utilisation des fonds aux règles légales et conventionnelles applicables à UNIFAF.

### **Article 19**

#### *Commissaire aux comptes*

Le conseil d'administration paritaire procédera à la nomination d'un commissaire aux comptes et de son suppléant.

Le conseil d'administration paritaire établira la liste des documents qui devront faire l'objet d'une certification.

### **Article 20**

#### *Règlement intérieur*

Le conseil d'administration paritaire élabore son règlement intérieur qui fixe :

- les compétences du président, président adjoint, trésorier et trésorier adjoint ;
- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration paritaire ;
- les modalités de nomination du directeur et ses pouvoirs ;
- les règles internes de fonctionnement d'UNIFAF ;
- les modalités d'adoption et de modification du règlement intérieur.

Il détermine également le règlement intérieur type des délégations régionales paritaires. Les aménagements du règlement intérieur seront soumis à l'accord du conseil d'administration paritaire.

Les règlements intérieurs du conseil d'administration paritaire et des délégations régionales paritaires ne peuvent instaurer de droits ou d'obligations supplémentaires pour les employeurs et/ou les salariés qui ne seraient prévues par l'accord n° 2011-05 ou les présents statuts.

### **Article 21**

#### *Modification des statuts*

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par avenant à l'accord collectif n° 2011-05.

**Accord professionnel**  
**BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE**  
**À BUT NON LUCRATIF**

AVENANT N° 1 DU 8 NOVEMBRE 2011  
À L'ACCORD N° 2011-05 DU 9 SEPTEMBRE 2011  
RELATIF AU FONDS DE FORMATION UNIFAF  
NOR : ASET1250125M

Entre :

L'UNIFED,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FNAS CGT-FO ;

La FSAS CGT ;

La CGT-FO santé privée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La première phrase de l'article 4 est remplacée par la phrase suivante :

« UNIFAF a compétence nationale (métropolitaine et DOM) pour :

- collecter, gérer et redistribuer les fonds destinés à la formation professionnelle et à la professionnalisation des salariés, quels que soient les dispositifs utilisés. Conformément à la loi Perreti, les cotisations des DOM au titre de la professionnalisation, sont à ce jour, collectées par l'interprofessionnel ; ».

**Article 2**

A la fin de l'article 5 les mots : « et la gestion financière du fonds de promotion professionnelle » sont supprimés.

**Article 3**

L'article 6 de l'accord est intitulé « Parcours professionnels » et ses dispositions sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif contribue à l'objectif national de faire progresser les salariés d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle en confiant à l'OPCA l'instauration et l'opérationnalité de dispositifs le permettant. ».

#### **Article 4**

L'article 9 de l'accord est supprimé.

Les articles suivants sont renumérotés en conséquence.

#### **Article 5**

L'article 9 de l'accord est intitulé « Frais de gestion et de mission d'UNIFAF » et ses dispositions sont remplacées par les suivantes :

« Concernant les frais de gestion et les frais de mission, désormais distincts, leurs montants nécessaires pour mettre en œuvre la politique de la branche seront fixés, dans le respect des textes réglementaires, par le conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. Il sera demandé à UNIFAF de conclure avec l'Etat sur cette base la convention d'objectifs et de moyens. »

#### **Article 6**

Dans le titre de l'annexe, il convient de lire « Annexe à l'accord » et non « Annexe au projet d'accord ».

#### **Article 7**

Au sein du deuxième paragraphe de l'article 15 de l'annexe à l'accord, les termes « en priorité » est supprimé.

A la fin de l'article 15 de l'annexe à l'accord est ajouté le paragraphe suivant :

« Le coût des conseillers techniques s'impute sur la part respective des fonds destinés au financement du paritarisme de chaque organisation, plafonnés dans les conditions fixées par les articles R. 6332-43, R. 6332-44 et R. 6332-103 ainsi que par la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat. »

#### **Article 8**

Le premier paragraphe de l'article 16 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les frais engagés pour les actions de formation des représentants des organisations syndicales (employeurs et salariés) sont financés par l'OPCA dénommé UNIFAF dans la limite des plafonds réglementaires relatifs aux frais du paritarisme et dans la limite de 5 jours de formation par an.

Ce remboursement s'effectue sur la base d'un barème fixé par le conseil d'administration paritaire d'UNIFAF. »

#### **Article 9**

##### *Révision et dénonciation*

Le présent avenant est révisable au gré des parties.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

#### **Article 10**

##### *Agrément et extension*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant est suspendue à l'obtention :

- de l'agrément d'UNIFAF par l'Etat ;
- de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.



Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire. Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'avenant à l'accord de branche relatif à l'OPCA puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Il prendra effet le lendemain de la publication au *Journal officiel* de ces agréments.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le 8 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

---

**ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012**  
**(AUVERGNE)**

NOR : ASET1250113M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Auvergne,

D'une part, et

La CFDT, section construction et bois ;

La CGT-FO BTP ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2012, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
Employés	
A	17 789,63
B	18 894,05
C	20 322,35
D	22 575,67
Techniciens, agents de maîtrise	
E	25 027,05
F	28 051,52

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
G	30 732,79
H	33 415,19

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic en vigueur.

### **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 32 259,25 €.

G : 35 342,71 €.

H : 38 427,47 €.

### **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 4**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Lempdes, le 22 décembre 2011.

(Suivent les signataires.)

Brochure n° 3005-II

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

**ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012**  
**(AUVERGNE)**

NOR : ASET1250116M  
IDCC : 1702

Entre :  
La FRTP Auvergne,  
D'une part, et  
La CFDT, section construction et bois ;  
La CGT-FO BTP,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2012, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	VALEUR annuelle de point	SALAIRE minimum annuel
I	1	100	178,55	17 855,06
	2	110	164,31	18 074,84
II	1	125	149,83	18 728,85
	2	140	149,24	20 894,05
III	1	150	149,24	22 386,59
	2	165	147,41	24 323,66
IV		180	147,41	26 534,63

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic en vigueur.

## **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Lempdes, le 22 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

Brochure n° 3005-III

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

**ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012**  
**(AUVERGNE)**

NOR : ASET1250115M  
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Auvergne,

D'une part, et

La CFDT, section construction et bois ;

La CGT-FO BTP ;

La CGT construction ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Auvergne applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 sont fixés comme suit :

(En euros.)

INDEMNITÉ	ZONE 1 A 0 à 5 km	ZONE 1 B 5 à 10 km	ZONE 2 10 à 20 km	ZONE 3 20 à 30 km	ZONE 4 30 à 40 km	ZONE 5 40 à 50 km
Repas	9,96	9,96	9,96	9,96	9,96	9,96
Trajet	0,76	1,72	2,81	4,31	5,74	7,26

INDEMNITÉ	ZONE 1 A 0 à 5 km	ZONE 1 B 5 à 10 km	ZONE 2 10 à 20 km	ZONE 3 20 à 30 km	ZONE 4 30 à 40 km	ZONE 5 40 à 50 km
Transport	0,74	2,25	4,51	7,50	10,48	13,51

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

### **Article 2**

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Lempdes, le 22 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012  
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1250110M  
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Poitou-Charentes,

D'une part, et

L'UR BATIMAT-TP CFTC Poitou-Charentes ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2012, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
A	17 913
B	18 490
C	20 300
D	21 920
E	23 990
F	26 803
G	29 657
H	31 067



Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel
F	30 823
G	34 105
H	35 727

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 4**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Poitiers.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Poitiers, le 15 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

**ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012**  
**(POITOU-CHARENTES)**

NOR : ASET1250108M  
IDCC : 1702

Entre :  
La FRTP Poitou-Charentes,  
D'une part, et  
L'UR BATIMAT-TP CFTC Poitou-Charentes,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2012, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE minimum annuel (base 35 heures)	VALEUR annuelle de point
I	1	100	17 941	179
	2	110	18 651	170
II	1	125	19 039	152
	2	140	21 223	152
III	1	150	22 737	152
	2	165	24 337	147
IV		180	26 547	147

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Poitiers.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Poitiers, le 15 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

---

Brochure n° 3005-III

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

---

**ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012**  
**(POITOU-CHARENTES)**

NOR : ASET1250109M  
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP Poitou-Charentes,

D'une part, et

L'UR BATIMAT-TP CFTC Poitou-Charentes ;

L'UR de la construction CGT Poitou-Charentes ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Poitou-Charentes applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 sont fixés comme suit :

**1.1. Indemnité de repas**

La valeur de l'indemnité de repas est fixée à 10,70 €.

## 1.2. Indemnité de transport

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ
1A (0 à 5 km)	1,87
1B (5 à 10 km)	3,00
2 (10 à 20 km)	6,00
3 (20 à 30 km)	9,53
4 (30 à 40 km)	13,47
5 (40 à 50 km)	16,81

## 1.3. Indemnité de trajet

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ
1A (0 à 5 km)	1,49
1B (5 à 10 km)	1,82
2 (10 à 20 km)	3,52
3 (20 à 30 km)	5,52
4 (30 à 40 km)	6,57
5 (40 à 50 km)	8,31

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

### Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

### Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Poitiers.

### Article 4

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

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Poitiers, le 15 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

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° 2012/4

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 45 du 20 mai 2011 modifiant la convention.....</b>	<b>158</b>
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 46 du 20 mai 2011 modifiant la convention.....</b>	<b>161</b>
<b>Entreprises du paysage : avenant n° 5 du 16 novembre 2011 modifiant la convention .....</b>	<b>163</b>
<b>Etablissements horticoles et pépinières (Moselle) : avenant n° 35 du 31 mars 2011 abrogeant l'avenant n° 33 du 30 novembre 2010.....</b>	<b>167</b>
<b>Exploitations agricoles (ingénieurs et cadres) : avenant n° 45 du 29 novembre 2011 modifiant la convention.....</b>	<b>176</b>
<b>Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 119 du 10 mars 2011 relatif aux classifications des salariés non cadres, techniciens, agents de maîtrise et cadres .....</b>	<b>197</b>
<b>Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 29 du 11 mars 2011 modifiant la convention..</b>	<b>205</b>
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, haras et CUMA (Orne) : avenant n° 91 du 29 juin 2011 .....</b>	<b>207</b>
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 1 du 5 juillet 2010 à l'accord du 6 février 2007 relatif aux garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente .....</b>	<b>209</b>
<b>Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure) : avenant n° 103 du 18 février 2011 modifiant la convention.....</b>	<b>211</b>



**Convention collective**

**IDCC : 8532. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Bretagne)  
(13 juin 1991)**

(Etendue par arrêté du 16 décembre 1991,  
*Journal officiel* du 31 décembre 1991)

**AVENANT N° 45 DU 20 MAI 2011**

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : *AGRS1297025M*  
IDCC : 8532

Entre :

Les entrepreneurs des territoires, fédération Bretagne ;

Le syndicat des prestataires de services avicoles ;

Le SDETARF des Côtes-d'Armor,

D'une part, et

L'UPRA CFDT ;

La FSCOPA CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans l'article 26 *bis* « Frais de santé pour les salariés non cadres », au paragraphe IV « Les prestations », le tableau des garanties est modifié ainsi qu'il suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

*(En pourcentage de la base de remboursement.)*

GARANTIES ***	MSA **	MUTUALIA	TOTAL
1. Honoraires médicaux			
Consultations, visites, médecins ou spécialistes, y compris actes de chirurgie, actes techniques médicaux	70 %	30 %	100 %
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	60 %	40 %	100 %
Radiographies, électroradiologie	70 %	30 %	100 %

GARANTIES ***	MSA **	MUTUALIA	TOTAL
Analyses, examens de laboratoire	60 %	40 %	100 %
Actes de prévention des contrats responsables	70 %	30 %	100 %
Forfait actes lourds (18 €)	–	100 %	100 %
2. Pharmacie			
Toutes vignettes	15 % à 60 %	85 % à 40 %	100 %
3. Optique			
Forfait équipement verres et montures, lentilles avec ou sans prise en charge du régime obligatoire	60 %	395 % + forfait de 250 € par an	455 % + forfait de 250 € par an
4. Dentaire			
Actes et soins pris en charge par le régime obligatoire	70 %	30 %	100 %
Prothèses dentaires prises en charge par le régime obligatoire	70 %	140 % + forfait de 350 € par an	210 % + forfait de 350 € par an
Orthodontie prise en charge par le régime obligatoire	100 %	150 %	250 %
5. Appareillage			
Fournitures médicales, pansements, petits et gros appareillages, prothèses sauf auditives	60 %	40 %	100 %
Prothèses auditives prises en charge par le régime obligatoire	60 %	395 %	455 %
6. Hospitalisation (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	100 %
Actes de chirurgie et d'anesthésie, autres honoraires	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	100 %
Dépassements d'honoraires hospitaliers	–	150 %	150 %
Chambre particulière (hors maternité)	–	40 € par jour pendant 60 jours, puis 25 €	40 € par jour pendant 60 jours, puis 25 €
Forfait journalier	–	100 (1)	100 (1)
Frais d'accompagnement (de l'enfant de moins de 16 ans)	–	2 % du PMSS * soit 59 € par jour	2 % du PMSS* soit 59 € par jour
7. Maternité (secteur conventionné ou non)			
Frais de soins et de séjour	100 %	–	100 %
Dépassements d'honoraires et chambre particulière (dans la limite des frais engagés et sur justificatifs)	–	1/3 du PMSS * par bénéficiaire et par maternité soit 982 € en 2011	1/3 du PMSS * par bénéficiaire et par maternité soit 982 € en 2011
8. Cures thermales (acceptées par le RO)			
Traitement et honoraires	70 %	–	70 %
Hébergement et transport avec justificatifs	65 %	–	65 %
9. Frais de transport			
Transport pris en charge par le régime obligatoire	65 %	35 %	100 %

GARANTIES ***	MSA **	MUTUALIA	TOTAL
10. Forfait santé  Forfait médecines douces (ostéopathie, chiropractie, étioopathie, acupuncture)	–	50 € par an et par bénéficiaire (25 € × 2 séances)	50 € par an et par bénéficiaire (25 € × 2 séances)
<p>(1) Limité à 60 jours par an et par bénéficiaire pour les séjours en psychiatrie, placement à vie, cures, convalescence, moyens séjours, centre de rééducation, sanatorium et en établissement non conventionné.</p> <p>* PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>** Les taux de remboursement de la sécurité sociale sont mentionnés ci-dessus à titre indicatif et peuvent être modifiés par décision réglementaire ou législative. Les taux indiqués s'appliquent aux tarifs de base de remboursement de sécurité sociale, dans la limite des frais engagés et sous réserve de remboursement par le régime obligatoire.</p> <p>*** Les garanties sont des contrats responsables au sens de l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004. Conformément à la loi, la mutuelle ne prend pas en charge la participation forfaitaire (1 €) ainsi que les franchises et majorations applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2009 en cas de non-respect du parcours de soins.</p> <p>Dans le cadre des actes de plus de 120 € mis en œuvre par des spécialistes, la franchise de 18 € est prise en charge par la mutuelle.</p>			

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 20 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8532. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Bretagne)  
(13 juin 1991)**

(Etendue par arrêté du 16 décembre 1991,  
*Journal officiel* du 31 décembre 1991)

---

**AVENANT N° 46 DU 20 MAI 2011  
MODIFIANT LA CONVENTION**

NOR : *AGRS1297026M*  
IDCC : 8532

Entre :

Les entrepreneurs des territoires, fédération Bretagne ;

Le syndicat des prestataires de services avicoles ;

Le SDETARF des Côtes-d'Armor,

D'une part, et

L'UPRA CFDT ;

La FSCOPA CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 22 « Prime d'ancienneté » est modifié ainsi qu'il suit :

« Une prime d'ancienneté s'ajoutant à la rémunération mensuelle est versée aux salariés dans les conditions suivantes.

Elle est calculée sur l'ensemble de la rémunération correspondant aux heures effectuées. Son taux est fixé à :

- 2 % après 3 ans de service dans l'entreprise ;
- 3 % après 6 ans de service dans l'entreprise ;
- 4 % après 10 ans de service dans l'entreprise ;
- 5 % après 15 ans de service dans l'entreprise. »

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 20 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3617

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE**

**AVENANT N° 5 DU 16 NOVEMBRE 2011**  
**MODIFIANT LA CONVENTION**

NOR : *AGRS1297022M*

IDCC : 7018

Entre :

L'UNEP,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 18 « Complémentaire frais de santé », c « Prestations », sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les pourcentages sont exprimés sur la base des montants pris en référence pour le calcul des remboursements du régime obligatoire.

	REMBOURSEMENTS régime obligatoire	REMBOURSEMENTS régime complémentaire	REMBOURSEMENTS totaux
Hospitalisation			
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR	100 % BR
Forfait hospitalier	0 %	100 % du forfait dès le premier jour	100 % du forfait dès le premier jour
Dépassement d'honoraires hors maternité et psychiatrie	0 %	Remboursement supplémentaire de 220 % BR	Remboursement supplémentaire de 220 % BR
Chambre particulière	0 %	25 € par jour	25 € par jour
Frais accompagnant	0 %	25 € par jour	25 € par jour

	REMBOURSEMENTS régime obligatoire	REMBOURSEMENTS régime complémentaire	REMBOURSEMENTS totaux
Maternité	100 % BR	Remboursement complémentaire des frais de soins et de séjour à concurrence du tiers du PMSS	100 % BR + remboursement complémentaire des frais de soins et de séjour à concurrence du tiers du PMSS
Allocation de naissance (1)			191,63 € par enfant (287,52 € à partir du 3 <sup>e</sup> )
Psychiatrie	80 % BR	20 % BR + un forfait par an et par bénéficiaire à concurrence du tiers du PMSS	100 % BR + un forfait par an et par bénéficiaire à concurrence du tiers du PMSS
Frais médicaux (2)			
Consultation d'un médecin, radiographie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux, analyses	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Fournitures médicales, petit appareillage et pansements	65 % BR	35 % BR	100 % BR
Dépassement d'honoraires	0 %	220 % BR 5 fois par an	220 % BR 5 fois par an
Pharmacie remboursable (2)	15 % à 65 % BR	35 % à 85 % BR	100 % BR
Optique			
Soins et honoraires	70 % BR	390 % BR	460 % BR
Verres ou lentilles acceptées :			
– adulte	65 % BR	Plafond par verre de 80 € à 128 € selon type	65 % BR + plafond par verre
– enfant	65 % BR	Plafond par verre de 80 € à 88 € selon type	65 % BR + plafond par verre
Monture :			
– adulte	65 % BR	3,50 % PMSS	65 % BR + 3,50 % PMSS
– enfant	65 % BR	390 % BR	455 % BR
Lentilles (y compris jetables) Prise en charge refusée	0 %	Plafond de 175 € par an et par bénéficiaire	Plafond de 175 € par an et par bénéficiaire
Dentaire (2)			
Soins et honoraires :			
– conventionné	70 % BR	100 % BR	170 % BR
– non conventionné	70 % BR	100 % BR	170 % BR
Prothèses dentaires :			
– remboursables par régime obligatoire	70 % BR	200 % BR	270 % BR

	REMBOURSEMENTS régime obligatoire	REMBOURSEMENTS régime complémentaire	REMBOURSEMENTS totaux
– non remboursables par régime obligatoire	0 %	Forfait de 215 € par an	Forfait de 215 € par an
– Inlay core (SPR 57/67)	70 % BR	et par bénéficiaire 180 % BR	et par bénéficiaire 250 % BR
Orthodontie :			
– prise en charge acceptée	100 % BR	230 % BR	330 % BR
– prise en charge refusée	0 %	Forfait de 200 € par an et par bénéficiaire	Forfait de 200 € par an et par bénéficiaire
Autres			
Prothèse auditive acceptée	65 % BR	390 % BR	455 % BR
Forfait actes lourds	0 %	100 % BR	100 % BR
BR : base de remboursement du régime de base. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. (1) Y compris pour l'adoption, versée après demande auprès de la MSA sur justificatif. (2) Y compris actes de prévention, selon les conditions prévues dans l'arrêté du 8 juin 2006 fixant la liste des prestations de pré- vention.			

La liste prévue au II de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale comprend les prestations de prévention suivantes :

1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14<sup>e</sup> anniversaire.
2. Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12).
3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.
4. Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351).
5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
  - a) Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
  - b) Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;
  - c) Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
  - d) Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
  - e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).
6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.
7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :
  - a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
  - b) Coqueluche : avant 14 ans ;
  - c) Hépatite B : avant 14 ans ;
  - d) BCG : avant 6 ans ;



e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;

f) *Haemophilus influenzae* B ;

g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire relatif aux contrats dits "responsables", institué par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures.

Les remboursements de la garantie santé sont exprimés en pourcentage des tarifs de la base de remboursement sur lesquels se fonde le régime obligatoire pour le calcul de ses propres remboursements.

En cas de changement des taux de prise en charge du régime de base, ces remboursements peuvent être modifiés.

En l'absence de prise en charge du régime de base, ces mêmes remboursements peuvent aussi être exprimés dans la limite d'un forfait annuel par bénéficiaire.

En tout état de cause, l'addition de remboursements du régime de base et du régime complémentaire ne peut dépasser le montant des frais réellement engagés par le participant. »

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Le texte prendra effet le premier jour du trimestre qui suit sa date d'extension.

Fait à Paris, le 16 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9572. – **ÉTABLISSEMENTS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**  
**(Moselle)**  
**(5 mai 1970)**

(Etendue par arrêté du 7 décembre 1972,  
*Journal officiel* du 7 janvier 1973)

AVENANT N° 35 DU 31 MARS 2011  
ABROGEANT L'AVENANT N° 33 DU 30 NOVEMBRE 2010

NOR : AGRS1297027M

IDCC : 9572

Entre :

Le syndicat départemental des horticulteurs et pépiniéristes de la Moselle,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CFTC ;

L'UD CGT-FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'avenant n° 33 du 30 novembre 2010 est abrogé en sa totalité. Il est remplacé par les dispositions du présent avenant.

**Article 2**

L'article 18 du chapitre I<sup>er</sup> du titre IV de la convention collective « Classification des emplois » est abrogé sauf en ce qui concerne la classification des ouvriers et employés qui demeure fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Il est remplacé par :

« TITRE IV  
CHAPITRE I<sup>er</sup>

CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES OUVRIERS, EMPLOYÉS,  
TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES

Article 18

*Catégories professionnelles. – Définitions et grilles de salaires  
Conditions particulières et générales d'exécution*

Les salariés (hommes ou femmes) des exploitations visées dans la présente convention sont classés en catégories définies et affectées de positions hiérarchiques, comme il est dit ci-après.

I. – 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
Saisonniers sans qualification Emplois d'exécutants Savoir tontiner / faire des mottes

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) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Plantation Récolte manuelle Pose d'arceaux manuelle Pose de film plastique Conditionnement, manutention, chargement Taille courante Conduite de petits engins (motoculteur)	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

II. – Niveau II. – Agents techniques spécialisés,  
employés spécialisés

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, 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) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Connaissance de quelques plantes courantes Chauffeur de tracteur qui attelle et dételles ses outils et exécute des travaux sans effectuer les réglages fins Conduite de chariots élévateurs Traitements phytosanitaires sans préparation Taille de formation Eboutonnage de chrysanthème Participer au tri des plants Tuteurage Bouturage (les plus simples) Greffage (les plus simples) Semis (les plus simples) Faire des mélanges terreux Arroser correctement	Services liés à la gestion de l'entreprise Responsabilité de leur bonne réalisation Travaux de comptabilité de base (saisie)

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) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
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	Services élaborés et réalisés à partir de directives générales Bonnes connaissances professionnelles Personnel possédant un diplôme d'une école professionnelle ou des connaissances équivalentes

### III. – Niveau III. – Agents techniques qualifiés, employés qualifiés 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 du tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

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

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
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 les livraisons	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

## Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1<sup>er</sup> 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) :

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

## IV. – 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) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Responsable d'un chantier : culture, conditionnement, expédition Travaux de bureau	Secrétaire de direction Comptable

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
Manœuvre, coefficient 100	Niveau I, échelon 1
Aide-jardinier, coefficient 120	Niveau I, échelon 2
Ouvrier spécialisé 1 <sup>er</sup> échelon, coefficient 130	Niveau II, échelon 1
Ouvrier spécialisé 2 <sup>e</sup> échelon, coefficient 140	Niveau II, échelon 2
Ouvrier qualifié 1 <sup>er</sup> échelon	Niveau III, échelon 1
Ouvrier et mécanicien d'entretien, coefficient 150	
Ouvrier qualifié 2 <sup>e</sup> échelon, coefficient 160	Niveau III, échelon 2
Agent de surveillance, coefficient 175	Niveau IV, échelon 1
Responsable de travaux, coefficient 185	Niveau IV, échelon 2

#### VI. – Techniciens et agents de maîtrise

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

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

Agent 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 I (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).

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).

## Classification des TAM et cadres

CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION
Inexistante	TAM niveau I, échelon 1
Inexistante	TAM niveau I, échelon 2
Inexistante	TAM niveau II
Inexistante	Cadres niveau I
Inexistante	Cadres niveau II

## IX. – Conditions particulières pour les TAM et les cadres

Les techniciens et agents de maîtrise, niveau I (échelons 1 et 2) restent soumis aux conditions de travail et à la rémunération découlant de la convention collective pour les salariés non cadres.

Il sera alloué une prime annuelle qui ne pourra être inférieure à 1/2 mois de salaire (moyenne des salaires versés en cours d'année) aux TAM niveau I, échelon 2.

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.

## X. – Conditions générales d'exécution

Quel que soit le niveau de l'emploi (ouvriers, employés, TAM et cadres), 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 3**

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 4**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, sauf celles de l'article 2 qui restent applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Lorraine.

Fait à Laxou, le 31 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7517. – INGÉNIEURS ET CADRES**  
**D'EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(2 avril 1952)**

(Etendue par arrêté du 13 octobre 1953,  
*Journal officiel* du 28 octobre 1953)

---

**AVENANT N° 45 DU 29 NOVEMBRE 2011**  
**MODIFIANT LA CONVENTION**

NOR : *AGRS1297024M*  
IDCC : *7517*

---

Entre :

La fédération nationale de la propriété privée rurale ;  
La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles ;  
La fédération nationale du bois ;  
Les entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;  
La CFTC-Agri ;  
La FGTA FO ;  
La FGA CFDT ;  
La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant de révision annule et remplace les dispositions prévues par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 et ses annexes I et II.

Les nouvelles dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 sont les suivantes :

« Entre :

La fédération nationale de la propriété agricole ;  
La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles ;  
La fédération nationale du bois ;  
La fédération nationale entrepreneurs des territoires,

D'une part, et  
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;  
La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;  
La fédération générale agroalimentaire CFDT ;  
La FGTA FO ;  
La fédération CFTC agriculture,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

#### PRÉAMBULE

La présente convention a été conclue en 1952 dans le but d'instituer en faveur des ingénieurs et des cadres des secteurs de la production agricole un régime global de protection sociale permettant de garantir aux intéressés des prestations de retraite et de prévoyance.

Puis, afin de garantir la pérennité du régime de retraite, les partenaires sociaux ont décidé l'intégration des opérations de retraite complémentaire à la compensation AGIRC-ARRCO.

Pour une meilleure lisibilité, et dans un souci de clarification et d'amélioration du régime, les organisations patronales et salariales conviennent de réviser la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises et exploitations agricoles du 2 avril 1952 et de réécrire l'intégralité du texte.

Le caractère professionnel du présent régime permet d'assurer une mutualisation entre les entreprises des secteurs de la production agricole, quelle que soit leur taille respective, étant précisé que le secteur des entreprises des parcs et jardins a dénoncé la présente convention par lettre du 25 novembre 2011. L'unicité, sur tout le territoire, et la mutualisation de ce régime constituent les grands principes régissant la présente convention.

#### TITRE I<sup>er</sup>

##### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

##### *Champ d'application*

Toutes les entreprises et exploitations agricoles dont l'activité relève des fédérations signataires sont tenues d'appliquer la présente convention.

Sont ainsi visées toutes les entreprises et exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient, dont l'activité est définie par le code rural et de la pêche maritime aux articles L. 722-1, 1°, 2° (à l'exception des entreprises des parcs et jardins dont l'activité est définie au 2° de l'article L. 722-2 du même code), 3°, 4° et 6° et L. 722-20, 2°, 3° et 7°.

Demeurent hors champ, en application de l'arrêté d'extension du 19 décembre 1975, les employeurs de salariés et anciens salariés qui avant la généralisation de la retraite complémentaire n'entraient pas dans le champ d'application de la présente convention et qui ont adhéré pour leur personnel d'encadrement avant cette date, soit de leur propre chef, soit en vertu d'un accord collectif, à une institution de retraite complémentaire de cadres mettant en œuvre la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui continuent à adhérer à cette institution pour les catégories de personnel visées par l'acte d'adhésion.

## Article 2

### *Durée, révision et dénonciation*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être révisée et dénoncée conformément aux dispositions légales.

## Article 3

### *Salariés bénéficiaires*

Toutes les entreprises ou exploitations visées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention sont obligatoirement tenues d'adhérer, pour l'ensemble des salariés définis ci-dessous, à l'organisme assureur désigné par les partenaires sociaux pour gérer le présent régime.

Le régime de protection sociale complémentaire institué par la présente convention s'applique obligatoirement, sans condition d'ancienneté, aux salariés qui, d'une part, exercent leurs emplois sur le territoire de la France métropolitaine pour le compte d'une entreprise répondant à la définition de l'article 1<sup>er</sup> et qui, d'autre part, relèvent du régime de retraite complémentaire AGIRC.

La présente convention s'applique également à titre obligatoire aux salariés qui sont détachés hors de France par une entreprise visée à l'article 1<sup>er</sup> et conservent le bénéfice du régime de retraite complémentaire AGIRC.

Dans le cas où les intéressés seraient soumis, sur le territoire où ils exercent leur activité, à un régime de retraite et de prévoyance présentant un caractère obligatoire, la commission nationale paritaire, à la demande de l'entreprise intéressée et après examen de la situation de fait, pourra prévoir des dérogations à l'application de l'alinéa précédent.

En outre, également par voie d'avenant, la commission nationale paritaire fixe les conditions dans lesquelles la présente convention peut s'appliquer à des cadres occupés hors du territoire de la France métropolitaine et qui ne sont pas concernés par les dispositions visées par les deux alinéas précédents.

## Article 4

### *Cotisations*

#### 4.1. Assiette

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 3 de la présente convention, sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

#### 4.2. Taux de cotisations et répartitions

Le présent régime de protection sociale, mis en place par la convention de 1952, comprenait les garanties de retraite complémentaire gérées par l'agriculture désormais confiées aux institutions de retraite complémentaire relevant des fédérations ARRCO et AGIRC. En conséquence, les organisations signataires conviennent que la présente convention fixe les taux de cotisations des garanties de prévoyance, y compris la retraite supplémentaire et l'assurance complémentaire frais de santé.

#### Garantie de retraite complémentaire

Les prestations, les cotisations correspondantes et les modalités de versement sont celles applicables aux régimes ARRCO et AGIRC et définies par lesdits régimes.

A la date du 29 novembre 2011, un taux (hors taux d'appel) de :

- 8 % (tranche A) au titre de la retraite complémentaire ARRCO, répartie à raison de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié (soit 4,96 % à la charge de l'employeur et 3,04 % à la charge du salarié) ;

- 16,24 % (tranches B et C) au titre de la retraite complémentaire AGIRC, répartie à raison de 62,07 % à la charge de l'employeur et 37,93 % à la charge du salarié (soit 10,08 % à la charge de l'employeur et 6,16 % à la charge du salarié).

Les cotisations sont versées aux institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention (la CAMARCA, ou une autre institution désignée par l'ARRCO, et AGRICA retraite AGIRC).

Le régime de protection sociale complémentaire comprend donc désormais la prévoyance, la garantie santé complémentaire et la retraite supplémentaire.

Les organisations signataires conviennent que les résultats de ce régime sont appréciés globalement. Toutefois, ils peuvent par exception décider de réviser une ou plusieurs garanties en fonction des résultats constatés.

S'agissant d'un régime global, la répartition des cotisations entre garanties est donnée à titre indicatif en annexe.

Le taux global du régime est de 4,05 % sur la tranche A et de 3,29 % sur les tranches B et C auquel s'ajoute une cotisation santé forfaitaire.

#### Garanties de prévoyance

Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations de prévoyance définies au titre III de la présente convention est égal à :

- 1,55 % sur la tranche de rémunération inférieure ou égale au plafond des assurances sociales agricoles (tranche A), réparti à raison de 83,87 % à la charge de l'employeur et de 16,13 % à la charge du salarié soit un taux de cotisation respectif de 1,30 % pour l'employeur et de 0,25 % pour le salarié ;
- 2,79 % sur les tranches de rémunération comprises entre le plafond des assurances sociales agricoles et une limite supérieure ou égale à 8 fois ce plafond (tranches B et C) répartis à raison de 62,54 % à la charge de l'employeur et de 37,46 % à la charge du salarié soit un taux de cotisation respectif de 1,745 % pour l'employeur et de 1,045 % pour le salarié.

Concernant le risque incapacité temporaire, la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,49 % sur la tranche A et de 1,10 % sur les tranches B et C.

La garantie correspondant au relais mensualisation est quant à elle à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,23 % sur la tranche A et de 0,50 % sur les tranches B et C.

#### Retraite supplémentaire

Les prestations de retraite supplémentaire définies au titre V de la présente convention sont financées par une cotisation de :

- 2,50 % sur la tranche de rémunération inférieure ou égale au plafond des assurances sociales agricoles (tranche A) répartis à raison de 57,2 % à la charge de l'employeur et de 42,8 % à la charge du salarié, soit des taux de 1,43 % à la charge de l'employeur et 1,07 % à la charge du salarié ;
- 0,50 % sur les tranches de rémunération comprises entre le plafond des assurances sociales agricoles et une limite supérieure ou égale à 8 fois ce plafond (tranches B et C), répartis à raison de 40 % à la charge de l'employeur et de 60 % à la charge du salarié, soit des taux de 0,20 % à la charge de l'employeur et de 0,30 % à la charge du salarié.

## Garantie complémentaire frais de santé

La garantie complémentaire santé prévue au titre IV de la présente convention est financée par une cotisation santé mensuelle de 124 € comprenant les taxes et contributions connues à la date du 29 novembre 2011.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 90,50 €.

Cette cotisation est répartie à raison de 40 % à la charge de l'employeur et de 60 % à la charge du salarié.

Sans préjuger des augmentations nécessaires à l'équilibre technique du régime qui font l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux, la cotisation santé est indexée annuellement à hauteur de 50 % de l'indice national de la consommation médicale totale (moyenne sur les 3 dernières années), sauf décision ponctuelle des partenaires sociaux.

Par avenant des partenaires sociaux, toute nouvelle taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières qui entrerait en vigueur postérieurement à la date du 29 novembre 2011 et dont la récupération ne serait pas interdite, pourra être répercutée sur la présente cotisation.

## Dispenses d'affiliation

Les salariés à temps partiel ou les apprentis peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire frais de santé, et donc de ne bénéficier que partiellement du régime de prévoyance nationale, dès lors que leur cotisation est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération.

La demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois au cours duquel ils acquièrent la qualité de bénéficiaire.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, ou de l'apprenti si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

## Employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié ayant plusieurs employeurs relevant du champ d'application est régi comme suit :

- en ce qui concerne les garanties décès, incapacité temporaire et permanente de travail, le salarié et tous les employeurs cotisent auprès de l'organisme concerné ;
- en ce qui concerne l'assurance complémentaire frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme concerné. Les organisations syndicales signataires décident que cet employeur est celui chez lequel le salarié a acquis le plus d'ancienneté, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

## 4.3. Versement des cotisations

Les cotisations définies au paragraphe 4.2 ci-dessus sont versées à l'organisme assureur désigné à l'article 7.1 pour mettre en œuvre les garanties du présent régime.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

## Article 5

### *Action sociale*

Les ressortissants du régime peuvent prétendre à des aides sociales prises en charge et définies par l'organisme assureur désigné.

## Article 6

### *Commissions paritaires*

#### 6.1. Commission nationale paritaire

La commission nationale paritaire est composée de 4 représentants par organisation syndicale représentative au plan national pour le champ de la présente convention. Le nombre des représentants des fédérations d'employeurs est égal à celui des représentants des organisations syndicales, lequel sera réparti entre les différentes fédérations patronales représentatives.

Le président de la commission nationale paritaire est désigné parmi les représentants des fédérations d'employeurs.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisme assureur désigné.

La commission nationale paritaire fixe, en concertation avec le conseil d'administration de l'organisme assureur désigné, les paramètres nécessaires à la mise en œuvre du régime et prend toutes mesures nécessaires au maintien de l'équilibre dudit régime afin d'en assurer la pérennité.

Elle négocie les éventuelles révisions et adaptations de la présente convention et, en tant que de besoin, fait évoluer le régime.

Elle examine toutes les difficultés d'interprétation ou d'application de la présente convention et prend toutes les mesures nécessaires en la matière.

Elle négocie et conclut la convention de gestion avec l'organisme assureur désigné pour gérer le régime.

#### 6.2. Commission paritaire de suivi

Une commission de suivi comprenant par moitié des représentants des deux parties signataires, est instituée.

Le collège représentant les fédérations signataires d'employeurs désigne au maximum 10 membres titulaires et 10 membres suppléants et le collège représentant les organisations syndicales signataires des salariés désigne au maximum 10 membres titulaires et 10 membres suppléants, soit deux sièges de titulaires et deux sièges de suppléants par organisation syndicale de salariés signataire.

La présidence de la commission paritaire de suivi est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et un représentant du collège des employeurs, par période de 2 ans.

Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisme assureur désigné.

Cette commission paritaire de suivi se réunit, sur convocation du président, à la demande de l'une des organisations signataires et au moins une fois par an. La convocation comporte l'ordre du jour de la réunion.

La commission paritaire de suivi a en charge le suivi de la mise en œuvre du régime de protection sociale complémentaire institué par la présente convention.

Elle examine les comptes du régime dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice et, au plus tard, avant la réunion de l'assemblée générale de l'organisme assureur. L'examen portera notamment sur les cotisations perçues, les prestations versées et les provisions constituées, par secteur d'activité et par risque, pour les secteurs professionnels entrant dans le champ d'application de la convention collective de 1952.



## Article 7

### *Gestion du régime*

#### 7.1. Clause de désignation

La caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles (CPCEA), institution de prévoyance régie par les dispositions de l'article L. 727-2-II du code rural et de la pêche maritime, dont le siège social est situé 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, est désignée pour assurer la gestion du présent régime.

#### 7.2. Convention de gestion

Les modalités de mise en œuvre des garanties prévues par la présente convention font l'objet d'une convention de gestion signée entre l'organisme assureur désigné et les partenaires sociaux.

#### 7.3. Antériorité

Les régimes de retraite ou de prévoyance antérieurs à la présente convention, auxquels sont assimilés les régimes d'épargne ou de constitution de capitaux en cas de vie, demeurent acquis aux intéressés.

La commission nationale paritaire prévue à l'article 6.1 précisera les règles dans lesquelles les charges résultant pour les employeurs et les salariés de la présente convention viendront en déduction des charges résultant, pour chacune des parties, des régimes antérieurs.

## Article 8

### *Clause de réexamen*

Le régime de protection sociale complémentaire mis en œuvre par la convention collective de 1952, modifiée par ses avenants ultérieurs, fera l'objet d'un réexamen dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans, pour permettre à la commission nationale paritaire d'en examiner, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

L'examen de ces résultats, qui se fera au moins 6 mois avant la fin de chaque période quinquennale, portera notamment sur les cotisations perçues, les prestations versées et les provisions constituées, par secteur d'activité et par risque, pour les secteurs professionnels entrant dans le champ d'application de la convention collective de 1952.

En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date, dans l'hypothèse où les partenaires sociaux ne procéderaient pas à la désignation d'un nouvel organisme assureur.

En cas de changement d'organisme assureur, l'organisme concerné transférera au nouvel assureur les provisions de toutes natures liées au régime mis en œuvre par la convention collective de 1952.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement desdites prestations jusqu'à leurs termes.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

## TITRE II

### DISPOSITIONS COMMUNES AUX GARANTIES

#### Article 9

##### *Etendue des garanties*

##### 9.1. Prise d'effet des garanties

L'ensemble des garanties du présent régime prend effet immédiatement pour tous les salariés bénéficiaires.

##### 9.2. Cessation des garanties

Les garanties du présent régime cessent à la rupture du contrat de travail sous réserve :

- du maintien des prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente en cours de service ;
- du maintien de la garantie couvrant le risque décès (capital décès, allocation obsèques et rente éducation) aux bénéficiaires de prestations d'incapacité temporaire ou d'incapacité permanente durant toute la période de versement de celles-ci.

##### 9.3. Suspension du contrat de travail pour maladie

Le bénéfice des garanties de prévoyance et de santé prévues aux titres III et IV est maintenu sans contrepartie de cotisations, pendant la période de suspension du contrat de travail, aux salariés en arrêt de travail pour maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle, pris en charge par les assurances sociales agricoles.

Le salarié et son employeur sont exonérés de toute cotisation de santé et de prévoyance dès le mois civil suivant celui au cours duquel s'est produit l'arrêt de travail et aussi longtemps que l'intéressé ne reprend pas une activité pour tout mois civil entier.

##### 9.4. Autres cas de suspension

Les salariés concernés par un cas de suspension de contrat de travail prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise....) peuvent demander le maintien de la garantie frais de santé visée au titre IV, moyennant le versement complet des parts patronale et salariale de la cotisation correspondante.

#### Article 10

##### *Ayants droit*

Pour le bénéfice des garanties du régime, les ayants droit sont définis comme suit :

Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de droit.

Cocontractant d'un Pacs : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre, la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) avec le (la) salarié(e).

Concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié(e) depuis au moins 2 ans, sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union ou adopté.

Enfants à charge :

Par enfants à charge, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés ou à naître) ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;

- les enfants dont la qualité d’ayant droit du salarié aura été reconnue par le régime de base de sécurité sociale,

dès lors que ces enfants remplissent l’une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 20 ans et, s’ils travaillent, que leur rémunération n’excède pas 55 % du Smic ;
- être âgés de moins de 28 ans, sous réserve qu’ils poursuivent leurs études ou qu’ils soient apprentis ou demandeurs d’emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés ;
- quel que soit leur âge, lorsqu’ils sont invalides au sens de la législation sociale, si l’état d’invalidité a été constaté avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire.

#### Article 11

##### *Exclusions*

Les garanties de prévoyance du titre III ne sont pas accordées dans les cas suivants :

- en cas de guerre ;
- en cas de participation du salarié ou du bénéficiaire à un crime, délit intentionnel, ou rixe sauf légitime défense ;
- en cas de participation à une émeute ou à un acte de terrorisme ;
- en cas de maladies ou d’accidents qui sont le fait volontaire du salarié, autre que le suicide ;
- en cas d’usage de stupéfiants ou de tranquillisants en quantité non prescrite médicalement ;
- en cas de pratique de tout sport à titre professionnel.

Ces exclusions de garantie ne sont pas applicables à la garantie frais de santé du titre IV.

### TITRE III

#### GARANTIES DE PRÉVOYANCE

En contrepartie des cotisations de prévoyance déterminées à l’article 4.2, les salariés visés à l’article 3 bénéficient des garanties ci-après.

#### Article 12

##### *Capital décès*

##### 12.1. Montant et bénéficiaires

En cas de décès d’un salarié, il est versé un capital décès égal à 150 % du salaire brut annuel.

Ce capital est attribué par priorité :

- au(x) bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s), personne(s) physique(s) ;
- à défaut, au conjoint, au cocontractant d’un Pacs ou au concubin ;
- à défaut, aux descendants ;
- à défaut, aux héritiers.

##### 12.2. Salaire de référence

Le salaire annuel brut retenu pour calculer le montant du capital décès est égal à la somme des rémunérations ayant donné lieu à cotisations, au titre des 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l’arrêt de travail pour maladie ou accident.

##### 12.3. Invalidité absolue et définitive

L’invalidité absolue et définitive, définie comme catégorie 3 au sens des assurances sociales agricoles, est assimilée au décès et ouvre droit, à la demande de l’intéressé ou de son représentant légal, après constatation médicale, au paiement par anticipation, entre les mains de l’invalidé ou de son représentant légal, du capital décès.

Ce versement met fin définitivement à l'attribution du capital décès.

### Article 13

#### *Indemnité frais d'obsèques*

En cas de décès de son conjoint, de son cocontractant d'un Pacs ou de son concubin ou d'un enfant à charge, tels que définis à l'article 10, il est versé au salarié, ou à la personne qui a personnellement supporté les frais d'obsèques, une indemnité.

Cette indemnité est égale au montant des frais réellement engagés, limitée à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

### Article 14

#### *Rente d'éducation*

En cas de décès d'un salarié, en activité ou dans l'une des situations de maintien de garanties prévue aux articles 9.2 et 9.3, il est versé à chaque enfant à charge tel que défini à l'article 10 de la présente convention, une rente d'éducation dont le montant annuel est calculé forfaitairement sur 5 000 points.

La valeur du point est fixée annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur. Son montant fait l'objet d'une approbation préalable obligatoire de la commission nationale paritaire. En 2011, la valeur du point est de 0,2783 €.

### Article 15

#### *Incapacité temporaire de travail*

##### 15.1. Montant

Il est attribué des indemnités journalières complémentaires à celles des assurances sociales agricoles à tous les salariés qui sont dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie, de maternité, de maladie professionnelle, d'accident de la vie privée, de trajet ou de travail.

Le montant de l'indemnité journalière est de 25 % de la fraction du salaire brut inférieure ou égale au plafond journalier des assurances sociales agricoles et à 70 % de la fraction du salaire brut supérieure à ce plafond.

Le total des indemnités journalières complémentaires et de celles versées par les assurances sociales agricoles ne devra pas excéder le montant du salaire net.

Cette indemnité est suspendue ou réduite dans les mêmes conditions et proportions que celle versée par les assurances sociales agricoles.

##### 15.2. Service des indemnités journalières

L'indemnité journalière qui est servie en complément des indemnités journalières du régime de base est versée à compter du huitième jour d'arrêt de travail pour cause de maladie ou accident de la vie privée et à compter du premier jour en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité.

Le service de l'indemnité journalière est maintenu tant que l'indemnité journalière du régime de base est servie au salarié.

A la fin de chaque année civile, le conseil d'administration de l'organisme assureur fixe pour l'exercice suivant le coefficient servant à la revalorisation des indemnités journalières. Son montant fait l'objet d'une approbation préalable obligatoire de la commission nationale paritaire.

### 15.3. Salaire de référence

Le traitement servant de base au calcul de l'indemnité journalière correspond à la 90<sup>e</sup> partie du salaire brut habituel perçu au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail augmenté des rémunérations autres que le salaire mensuel, ayant donné lieu à cotisations et retenues *pro rata temporis*.

#### Article 16

##### *Incapacité permanente*

#### 16.1. Montant

Tout salarié, titulaire d'une pension d'invalidité catégorie 2 ou 3 ou bien bénéficiaire d'une rente d'incapacité professionnelle attribuée pour un taux au moins égal à 66,66 % versée au titre des assurances sociales agricoles, bénéficie d'une pension complémentaire versée au titre du présent régime.

Le montant de la pension annuelle est égal à 40 % de la fraction du salaire brut annuel, inférieur ou égal au plafond annuel des assurances sociales agricoles en vigueur et à 90 % de la partie supérieure à ce plafond.

Le total de la pension complémentaire, des prestations du régime de base et des éventuelles fractions de salaires ne devra pas excéder le montant du salaire net.

Le coefficient servant à la revalorisation de la garantie incapacité permanente est fixé chaque année dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 15.2 pour les indemnités journalières.

#### 16.2. Salaire de référence

Le salaire annuel brut retenu pour calculer le montant de la pension complémentaire est égal à la somme des rémunérations ayant donné lieu à cotisation, au titre des 4 derniers trimestres civils ayant précédé l'arrêt de travail pour maladie ou accident.

Ce salaire est revalorisé en fonction du pourcentage d'augmentation du coefficient servant à la revalorisation des prestations entre l'exercice pris en compte pour le calcul du salaire de référence et la date d'effet de la pension.

### TITRE IV

### GARANTIE FRAIS DE SANTÉ

#### Article 17

##### *Frais de santé*

#### 17.1. Objet et bénéficiaires

Les salariés visés à l'article 3 bénéficient d'une garantie frais santé à adhésion obligatoire, de type uniforme ayant pour objet de compléter les remboursements du régime de base.

Ainsi, bénéficient de la garantie frais de santé les salariés, en activité ou en situation d'exonération, ainsi que leurs ayants droit tels que définis à l'article 10.

Ces remboursements s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits "responsables".

#### 17.2. Montant

Le montant des prestations est présenté dans les tableaux de garanties annexés à la présente convention.

En tout état de cause, le total des indemnités perçues au titre des prestations légales et de celles versées par l'organisme assureur ne peut excéder le montant des frais réellement engagés.

### 17.3. Etendue territoriale

La garantie frais de santé s'exerce en France et dans le monde entier, si les frais sont pris en charge par le régime social de base.

### 17.4. Exclusions de garantie

De manière générale, sont exclus de la garantie :

- les frais de santé engagés au titre d'actes exécutés avant la date d'entrée en vigueur ou après la cessation de la garantie ;
- les frais résultant d'actes qui, bien qu'inscrits à la nomenclature des actes professionnels, ne sont pas pris en charge par le régime de base, sauf exceptions prévues aux tableaux de garanties figurant en annexe.

## TITRE V

### RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

En contrepartie des cotisations de retraite supplémentaire déterminées à l'article 4.2, les salariés visés à l'article 3 bénéficient d'un régime de retraite géré par capitalisation, en points.

#### Article 18

##### *Attribution des points de retraite supplémentaire*

Les cotisations acquittées nettes de frais sont versées sur un compte individuel ouvert au nom de chaque salarié.

Pour l'attribution des points de retraite annuels, les cotisations afférentes à un exercice sont, pour chaque salarié, divisées par la valeur du salaire de référence fixée pour le même exercice.

Le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule :

$$P = \frac{C}{S}$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

C représente les cotisations afférentes à cet exercice.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Le salaire de référence est fixé annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur. Son montant fait l'objet d'une approbation préalable obligatoire de la commission nationale paritaire. Pour 2012, le salaire de référence est de 5,5827 €.

Les exercices courent du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Toutefois, si l'allocation de retraite prend effet avant la fixation par le conseil d'administration du salaire de référence, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article ne sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

#### Article 19

##### *Calcul de la rente*

Le montant annuel de l'allocation de retraite est calculé sur la base du nombre de points inscrits au compte du retraité, multiplié par la valeur du point de retraite pour l'année correspondante et par un coefficient actuariel prenant en compte notamment l'âge de liquidation et les tables de mortalité en vigueur à cette date.

Ce coefficient est fixé par la commission nationale paritaire.

La valeur du point de retraite est fixée annuellement par le conseil d'administration de l'organisme assureur, dans les mêmes conditions que celles requises à l'article 18, pour la détermination du salaire de référence. Pour 2012, la valeur du point est de 0,3238 €.

Le montant annuel de l'allocation de retraite s'exprime par la formule :

$$R = V \times P \times \text{coeff}$$

Dans laquelle :

R représente l'allocation de retraite du salarié.

V représente la valeur du point retraite définie.

P représente le total des points de retraite acquis par le retraité.

Coeff représente le coefficient actuariel dépendant de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

## Article 20

### *Information des salariés bénéficiaires*

L'organisme assureur doit tenir, pour chaque salarié, le compte annuel individuel des points de retraite acquis par lui et informer annuellement chacun d'eux de l'état de celui-ci.

## Article 21

### *Modalités de liquidation*

#### 21.1. Conditions de liquidation

La retraite constituée au titre du présent régime peut être liquidée, à la demande des intéressés, dès qu'ils bénéficient de la pension du régime de retraite complémentaire des cadres.

En cas de reprise d'activité du participant, postérieurement à la liquidation de ses droits, celui-ci acquiert de nouveaux droits qui feront l'objet d'une liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

#### 21.2. Liquidation et modalités de paiement

La liquidation des droits est opérée sur demande des intéressés adressée à l'organisme assureur.

La demande est considérée comme formulée à la date à laquelle elle est présentée à l'organisme assureur.

Les droits sont liquidés au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel la demande a été formulée.

Les allocations liquidées sont versées trimestriellement et dues le premier jour du trimestre civil.

## Article 22

### *Réversion*

Les droits à allocations de réversion des conjoints survivants et des conjoints divorcés non remariés s'exercent dans les conditions suivantes.

#### 22.1. Droit du conjoint survivant

##### Montant de la réversion

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie à l'ancien salarié retraité décédé.

Lorsqu'un salarié décède en activité, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion égale à 60 % des points acquis par le salarié à la date du décès. L'âge actuariel pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint survivant au moment de la liquidation.

#### Age de la réversion

Lorsqu'un salarié décède en activité ou après la liquidation de sa retraite, l'allocation de réversion est versée dès que le conjoint survivant ouvre droit à une réversion par le régime complémentaire des cadres.

#### Service de l'allocation de réversion

Le service d'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que pour le régime complémentaire des cadres et notamment en cas de remariage.

### 22.2. Droits des conjoints divorcés non remariés

Le conjoint divorcé a droit à une allocation de réversion, sous réserve qu'il bénéficie d'une réversion par le régime complémentaire des cadres.

Lorsqu'il s'agit d'un décès d'un salarié retraité, l'allocation correspond à 60 % des points acquis par le salarié au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

Lorsqu'il s'agit d'un décès d'un salarié en activité, l'allocation correspond à 60 % des points acquis par le salarié au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge actuariel pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint survivant au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou de plusieurs conjoints divorcés non remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le bénéficiaire décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit bénéficiaire avec les ayants droit concernés.

### Article 23

#### *Versement exceptionnel sous forme de capital*

Dans le cas où le nombre de points de retraite d'un retraité, d'un conjoint survivant, d'un conjoint divorcé non remarié est inférieur à 500 points, il n'est pas procédé à la liquidation des droits sous forme de rente, mais à un versement unique sous forme de capital.

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

$$C = V \times P \times \text{coeff} \times \text{coeffmultiplicateur}$$

Dans laquelle :

C représente le montant du capital.

P représente le nombre de points acquis par le salarié.

Coeff représente le coefficient actuariel dépendant de l'âge de l'intéressé.

Coeffmultiplicateur représente le coefficient issu des tables de mortalité.

V représente la valeur du point retraite défini à l'article 19.

### Article 24

#### *Maintien des droits acquis*

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent régime, son compte individuel cesse d'être alimenté par les cotisations.



Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment.

## ANNEXE I

### Taux et répartitions des cotisations en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2012

	TA Tranche de salaire inférieure ou égale au plafond ASA			TB – TC Tranche de salaire comprise entre 1 et 8 fois le plafond ASA		
	Part employeur	Part salariale	Total	Part employeur	Part salariale	Total
Décès	0,44 %		0,44 %	0,185 %	0,125 %	0,31 %
Capital décès	0,35 %		0,35 %	0,135 %	0,125 %	0,26 %
Indemnité frais d'obsèques	0,02 %		0,02 %			
Rente éducation	0,07 %		0,07 %	0,05 %		0,05 %
Incapacité temporaire	0,49 %	0,23 %	0,72 %	1,10 %	0,50 %	1,60 %
Mensualisation	0,47 %		0,47 %	1,04 %		1,04 %
Complément mensualisation	0,02 %		0,02 %	0,06 %		0,06 %
Relais mensualisation		0,23 %	0,23 %		0,50 %	0,50 %
Incapacité permanente	0,37 %	0,02 %	0,39 %	0,46 %	0,42 %	0,88 %
Incapacité permanente privée	0,33 %	0,02 %	0,35 %	0,37 %	0,42 %	0,79 %
Incapacité permanente professionnelle	0,04 %		0,04 %	0,09 %		0,09 %
Total taux de cotisation (Soit en répartition)	1,30 % (83,87 %)	0,25 % (16,13 %)	1,55 % (100 %)	1,745 % (62,54 %)	1,045 % (37,46 %)	2,79 % (100 %)

## ANNEXE II

### Frais de santé Tableau de garanties hors Alsace-Moselle

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base de la sécurité sociale en % de la base de remboursement de la sécurité sociale	SANTÉ CONVENTIONNELLE Remboursement complémentaire en % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Frais médicaux		
Honoraires médecins conventionnés	70 %	100 % des frais réels de la sécurité sociale
Honoraires médecins non conventionnés		90 % des frais réels limités à 300 % BR du secteur conventionné
Auxiliaires médicaux	60 %	100 % des frais réels de la sécurité sociale

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base de la sécurité sociale en % de la base de remboursement de la sécurité sociale	SANTÉ CONVENTIONNELLE Remboursement complémentaire en % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Analyses, examen de laboratoire	60 %	100 % des frais réels de la sécurité sociale
Radiographie	70 %	100 % des frais réels de la sécurité sociale
Actes de prévention responsables (1)	De 35 % à 70 %	100 % des frais réels de la sécurité sociale
Pharmacie		
Vignette blanche, bleue, orange	De 15 % à 65 %	TM
Optique		
Montures, verres, lentilles remboursées par la sécurité sociale	60 %	390 % BR + un crédit de 340 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale		Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire
Crédit supplémentaire optique : verres unifocaux		Crédit de 40 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Crédit supplémentaire optique : verres progressifs et multifocaux		Crédit de 110 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire
Crédit supplémentaire optique global		En l'absence de prestations optique durant 2 ans, crédit supplémentaire de 50 € par bénéficiaire la 3 <sup>e</sup> année
Dentaire		
Soins dentaires remboursés	70 %	100 % des frais réels de la sécurité sociale
Prothèses dentaires (remboursées par la sécurité sociale)	70 %	410 % BR
Prothèses dentaires (actes hors nomenclature listés)		Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie (PEC acceptée)	100 %	300 % BR
Orthodontie (PEC refusée)	–	Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire
Implantologie/parodontologie		Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements	60 %	100 % des frais réels de la sécurité sociale

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base de la sécurité sociale en % de la base de remboursement de la sécurité sociale	SANTÉ CONVENTIONNELLE Remboursement complémentaire en % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	60 % ou 100 %	TM + 200 % BR
Prothèses auditives (PEC acceptée)	60 %	390 % BR + crédit de 400 € par an et par bénéficiaire
Prothèses auditives (PEC refusée)		Crédit de 385 € par an et par bénéficiaire
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	100 % ou 80 %	TM
Dépassements d'honoraires secteur conventionné	–	100 % des frais réels
Dépassements d'honoraires secteur non conventionné	–	90 % des frais réels
Chambre particulière secteur conventionné (y compris ambulatoire)	–	100 % FR par jour limité à 60 jours par an et par bénéficiaire
Chambre particulière secteur non conventionné (y compris ambulatoire)	–	90 % FR par jour limité à 60 jours par an et par bénéficiaire
Frais d'accompagnant	–	40 € par jour et limité à 60 jours par an et par bénéficiaire
Forfait hospitalier	–	100 % des frais réels
Maternité		
Dépassements d'honoraires et chambre particulière	–	Crédit de 1 000 € par bénéficiaire et par maternité
Prime de naissance		210 € par enfant pour les deux premiers, 310 € à partir du troisième
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	100 % ou 80 %	TM
Dépassements d'honoraires secteur conventionné	–	100 % des frais réels
Dépassements d'honoraires secteur non conventionné	–	90 % des frais réels
Chambre particulière	–	Crédit de 1 000 € par bénéficiaire et par an
Forfait hospitalier	–	100 % des frais réels
Cures thermales		
Honoraires de surveillance médicale	70 %	100 % des frais réels de la sécurité sociale

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base de la sécurité sociale en % de la base de remboursement de la sécurité sociale	SANTÉ CONVENTIONNELLE Remboursement complémentaire en % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Frais de soins et de séjour	65 %	35 % BR + 195 € par bénéficiaire et par an
Divers		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	65 %	TM
Forfait actes lourds	–	100 % des frais réels
<p>(1) Ensemble des actes de prévention remboursés par le régime de base de sécurité sociale, dont ceux définis par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– détartrage annuel complet ;</li> <li>– dépistage de l'hépatite B ;</li> <li>– scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (jusqu'à 14 ans) ;</li> <li>– bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (jusqu'à 14 ans) ;</li> <li>– dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition (au-delà de 50 ans) ;</li> <li>– ostéodensitométrie (femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans) ;</li> <li>– vaccinations : diphtérie, tétanos et poliomyélite (tous âges), coqueluche (avant 14 ans), hépatite B (avant 14 ans), BCG (avant 6 ans), rubéole (adolescentes non vaccinées et femmes non immunisées désirant un enfant), <i>haemophilus influenzae</i> B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques (avant 18 mois).</li> </ul>		

Tableau de garanties Alsace-Moselle

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base de la sécurité sociale en % de la base de remboursement de la sécurité sociale	SANTÉ CONVENTIONNELLE Remboursement complémentaire en % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Frais médicaux		
Honoraires médecins conventionnés	90 %	100 % des frais réels de la sécurité sociale
Honoraires médecins non conventionnés		90 % des frais réels limités à 300 % BR du secteur conventionné
Auxiliaires médicaux	90 %	100 % des frais réels de la sécurité sociale
Analyses, examen de laboratoire	90 %	100 % des frais réels de la sécurité sociale
Radiographie	90 %	100 % des frais réels de la sécurité sociale
Actes de prévention responsables (1)	90 %	100 % des frais réels de la sécurité sociale
Pharmacie		
Vignette blanche, bleue, orange	90 %	TM
Optique		
Montures, verres, lentilles remboursées par la sécurité sociale	90 %	540 % BR + un crédit de 340 € par an et par bénéficiaire limité à une paire par an et par bénéficiaire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base de la sécurité sociale en % de la base de remboursement de la sécurité sociale	SANTÉ CONVENTIONNELLE Remboursement complémentaire en % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale  Crédit supplémentaire optique : verres unifocaux  Crédit supplémentaire optique : verres progressifs et multifocaux  Crédit supplémentaire optique global		Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire  Crédit de 40 € par an et par bénéficiaire, limité à une paire par an et par bénéficiaire  Crédit de 110 € par an et par bénéficiaire, limité à une paire par an et par bénéficiaire  En l'absence de prestations optique durant 2 ans, crédit supplémentaire de 50 € par bénéficiaire la 3 <sup>e</sup> année
Dentaire  Soins dentaires remboursés  Prothèses dentaires (remboursées par la sécurité sociale)  Prothèses dentaires (actes hors nomenclature listés)  Orthodontie (PEC acceptée)  Orthodontie (PEC refusée)  Implantologie/parodontologie	  90 %  90 %  100 %  –  	  100 % des frais réels de la sécurité sociale  390 % BR  Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire  300 % BR  Crédit de 400 € par an et par bénéficiaire  Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Appareillage  Fournitures médicales, pansements  Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives  Prothèses auditives (PEC accep- tée)  Prothèses auditives (PEC refusée)	  90 %  90 %  90 %  	  100 % des frais réels de la sécurité sociale  TM + 200 % BR  540 % BR + crédit de 400 € par an et par bénéficiaire  Crédit de 385 € par an et par bénéficiaire
Hospitalisation médicale ou chirurgicale  Frais de soins et de séjour  Dépassements d'honoraires secteur conventionné  Dépassements d'honoraires secteur non conventionné	  90 %  –  	  TM  100 % des frais réels  90 % des frais réels

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT du régime de base de la sécurité sociale en % de la base de remboursement de la sécurité sociale	SANTÉ CONVENTIONNELLE Remboursement complémentaire en % de la base de remboursement de la sécurité sociale
Chambre particulière secteur conventionné (y compris ambulatoire)	–	100 % FR par jour, limité à 60 jours par an et par bénéficiaire
Chambre particulière secteur non conventionné (y compris ambulatoire)	–	90 % FR par jour, limité à 60 jours par an et par bénéficiaire
Frais d'accompagnant	–	40 € par jour, limité à 60 jours par an et par bénéficiaire
Forfait hospitalier	–	100 % des frais réels
Maternité		
Dépassements d'honoraires et chambre particulière	–	Crédit de 1 000 € par bénéfi- ciaire et par maternité
Prime de naissance		210 € par enfant pour les deux premiers, 310 € à partir du troisième
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	90 %	TM
Dépassements d'honoraires secteur conventionné	–	100 % des frais réels
Dépassements d'honoraires secteur non conventionné	–	90 % des frais réels
Chambre particulière	–	Crédit de 1 000 € par bénéficiaire et par an
Forfait hospitalier	–	100 % des frais réels
Cures thermales		
Honoraires de surveillance médicale	90 %	100 % des frais réels de la sécurité sociale
Frais de soins et de séjour	90 %	10 % BR + 195 € par bénéficiaire et par an
Divers		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	90 %	TM
Forfait actes lourds	–	100 % des frais réels
<p>(1) Ensemble des actes de prévention remboursés par le régime de base de sécurité sociale, dont ceux définis par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– détartrage annuel complet ;</li> <li>– dépistage de l'hépatite B ;</li> <li>– scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (jusqu'à 14 ans) ;</li> <li>– bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (jusqu'à 14 ans) ;</li> <li>– dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition (au-delà de 50 ans) ;</li> <li>– ostéodensitométrie (femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans) ;</li> <li>– vaccinations : diphtérie, tétanos et poliomyélite (tous âges), coqueluche (avant 14 ans), hépatite B (avant 14 ans), BCG (avant 6 ans), rubéole (adolescentes non vaccinées et femmes non immunisées désirant un enfant), <i>haemophilus influenzae</i> B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques (avant 18 mois).</li> </ul>		

## **Article 2**

Cet avenant prend effet le 1<sup>er</sup> juillet 2012, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 1<sup>er</sup> mai 2012.

A défaut, cet avenant sera applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Saône-et-Loire)  
(1<sup>er</sup> janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,  
*Journal officiel* du 5 octobre 1977)

**AVENANT N° 119 DU 10 MARS 2011**  
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS DES SALARIÉS NON CADRES,  
TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES

NOR : AGRS1297023M  
IDCC : 9712

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Saône-et-Loire,

D'une part, et

L'UD des syndicats CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Suite à l'accord national du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles et à la conclusion de l'avenant n° 1 à la même date de l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 sur la classification professionnelle des emplois non cadres, les partenaires sociaux signataires de la convention collective des exploitations agricoles de Saône-et-Loire ont entamé des négociations ayant pour objet la transposition de l'accord et de l'avenant précité.

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les signataires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre les principes ressortant de cette loi, ainsi que les mesures issues de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

Il s'ensuit en conséquence les dispositions suivantes :

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

*Nouvelles dispositions relatives à la classification*

Le texte du chapitre VI « Emplois » est remplacé par les dispositions suivantes.



*Principes généraux régissant la classification des salariés*

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants :

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Les éléments déterminants de la classification sont les tâches confiées au salarié, son degré d'autonomie et de responsabilité, la référence aux diplômes ne servant qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Les descriptions d'emplois données ci-après ont vocation à décrire, de manière générale, chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des exploitations en termes d'organisation, de productions, d'emplois et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi. Si de nouveaux emplois venaient à apparaître du fait de l'évolution des métiers liée aux techniques de production, à la structure organisationnelle des exploitations, notamment, la nécessaire adaptation au poste de travail qui s'ensuivrait serait envisagée.

Un salarié peut être amené à effectuer des tâches relevant d'un niveau inférieur à l'emploi qu'il occupe.

Une même dénomination de poste peut correspondre à plusieurs niveaux de classification (exemple : un employé d'élevage peut être classé entre le niveau I et le niveau IV), le niveau et l'échelon à retenir pour le salarié dépendent alors de ses activités réelles au regard de la description attachée à ce niveau et cet échelon.

S'agissant des postes de travail portant sur des fonctions transversales (secrétariat, comptabilité, commercial, gestion des ressources humaines, qualité, etc.), le salarié sera classé en fonction de son niveau d'autonomie et de responsabilité au regard des définitions ci-dessous sans tenir compte des spécificités techniques liées à l'activité de production. L'intitulé du poste devra autant que possible être représentatif des fonctions réelles du salarié (ex. : secrétaire comptable, responsable qualité...).

Quel que soit son niveau d'emploi, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.

Le bulletin de paie du salarié doit mentionner l'intitulé de son poste, la catégorie à laquelle il appartient (ouvrier/employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre) ainsi que le niveau et l'échelon auxquels il est classé.

Des grilles synthétiques des classifications ci-dessous sont proposées en annexe. Ces grilles donnent des exemples d'intitulés de poste ; elles donnent en outre des indications pratiques pour l'utilisation de la classification. Les dispositions de l'annexe A n'ont pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles du présent titre, mais seulement d'en faciliter la mise en œuvre.

Il est recommandé, lors de l'embauche et à l'occasion de tout changement significatif de poste ou de fonctions, d'établir une description de poste pour le salarié. Il est recommandé d'établir ce document par écrit, en deux exemplaires signés des parties, dont un remis au salarié et le second conservé par l'employeur. Un modèle de ce document figure en annexe A.

Afin d'évaluer la situation du salarié dans son emploi et, le cas échéant, les possibilités d'évolutions, un entretien annuel peut être envisagé à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Il n'est pas requis de formalisme particulier pour le déroulement de cet entretien.

A l'occasion du passage à une classification supérieure, il peut être prévu une période probatoire à l'issue de laquelle l'employeur ou le salarié peut décider de revenir à la classification et au niveau de rémunération initiaux. Cette période probatoire ne peut exister qu'avec l'accord des deux parties,

formalisé par écrit. La durée de la période probatoire ne peut excéder celle de la période d'essai prévue pour l'embauche sur le poste proposé et peut être renouvelée au même titre que cette dernière.

## Article 24

### *Classification des emplois*

La classification des emplois est la suivante :

#### Ouvriers et employés

##### Niveau I. – Emplois d'exécutant

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité).

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.

##### Niveau II. – Emplois spécialisés

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et de l'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.

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

Emploi correspondant au référentiel CAPA ou équivalent.

##### Niveau III. – Emplois qualifiés

###### 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 qualifiées 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 ses 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.

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 animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

Emploi correspondant au référentiel BEPA ou équivalent.

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

## Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1<sup>er</sup> 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 survenant lors de l'exécution du travail.

Emploi correspondant au référentiel BEPA ou équivalent.

## Niveau IV. – Emplois 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.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

### 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, sur la base d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

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 à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

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.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

## Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

### Niveau I

A ce niveau, le salarié exerce ses fonctions en qualité de technicien ou d'agent de maîtrise. Il n'est pas exclu que les définitions ci-dessous, qui caractérisent la spécificité de chacune des fonctions – technicien d'une part, ou agent de maîtrise dont les missions sont particulièrement dédiées à l'encadrement d'autres salariés, d'autre part – comportent une certaine transversalité qui amènerait le technicien à encadrer une équipe ou l'agent de maîtrise à déployer des compétences techniques expertes.

Le technicien possède une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses des travaux et missions qui lui sont confiés. Il en assure l'organisation et l'exécution à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...

L'agent 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, organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

L'agent de maîtrise relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

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).

## Niveau II

A ce niveau, le salarié exerce ses fonctions en qualité de technicien ou d'agent de maîtrise. Il n'est pas exclu que les définitions ci-dessous, qui caractérisent la spécificité de chacune des fonctions – technicien d'une part, ou agent de maîtrise dont les missions sont particulièrement dédiées à l'encadrement des autres salariés d'autre part – comportent une certaine transversalité qui amènerait le technicien à encadrer une équipe ou l'agent de maîtrise à déployer des compétences techniques expertes.

Le technicien 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 participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

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

A ce niveau, l'agent de maîtrise, outre les travaux et missions d'encadrement qu'il effectue au niveau précédent, procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et 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).

## Cadres

### 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 les 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 cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

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

## Niveau II

Salarié 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 du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles). »

## Article 2

### *Dispositions pratiques*

Afin de faciliter, pour les employeurs et les salariés, la compréhension et la mise en application de la classification prévue à l'article 1<sup>er</sup>, le contenu de l'annexe A de la convention collective, y compris les fiches d'emploi, est remplacé par les grilles de synthèse jointes au présent avenant. Ces grilles n'ont pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles de la classification, elles ont simplement pour objet d'explicitier et donner des exemples relatifs à l'application de cette dernière.

S'ajoute à ces grilles de synthèse un modèle de description de poste.

Le titre de l'annexe A devient « Dispositions pratiques relatives à la classification des salariés ».

## Article 3

### *Dispositions relatives aux cadres*

L'annexe D de la convention collective des exploitations agricole de Saône-et-Loire traitant des dispositions spécifiques aux cadres et agents de maîtrise est modifiée en conséquence : les chapitres II et III et leurs articles respectifs (3, 4, 5 et 6) sont supprimés.

## Article 4

### *Mise en application*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension.

Pour la mise en application de la nouvelle classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres telle qu'elle résulte de l'article 1<sup>er</sup>, il n'est pas établi de tableau de concordance avec l'ancienne classification, cela étant rendu impossible du fait de l'existence d'un nombre moins important de niveaux et d'échelons dans la nouvelle classification que dans l'ancienne.

Il reviendra donc aux employeurs et aux salariés relevant de la convention collective du 1<sup>er</sup> janvier 1977 de s'entendre sur la classification à adopter pour chacun, compte tenu de la réalité de son emploi au regard des définitions ci-dessus adoptées.

L'application de la nouvelle classification telle qu'elle résulte de l'article 1<sup>er</sup> ne peut être la cause d'une diminution de salaire. En revanche, la modification de la définition de l'emploi, de sa dénomination, le passage à l'échelon inférieur du fait de la suppression de l'échelon 3 du niveau IV ou le passage du statut antérieur de cadre à celui de technicien ou d'agent de maîtrise ne peuvent être considérés comme une perte d'avantages acquis.

### **Article 5**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée à l'exclusion des grilles de synthèse prévues en annexe.

Fait à Mâcon, le 10 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE A

---

### Description de poste

*(Modèle)*

Missions/objectifs attachés au poste :

.....

.....

.....

Tâches attachées au poste :

(Les tâches ci-dessous énumérées sont les principales tâches attachées au poste, il n'est pas exclu que d'autres s'y ajoutent de manière annexe ou connexe.)

.....

.....

.....

Compétences nécessaires (diplômes, connaissances, formations, expérience, qualités personnelles) :

.....

.....

.....

Document établi en deux exemplaires, dont un remis à chacune des parties.

Date :

Signatures (avec la mention « lu et approuvé ») :

**Convention collective départementale**

**IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Tarn)**

**(6 mai 2002)**

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,  
*Journal officiel* du 17 janvier 2003)

---

**AVENANT N° 29 DU 11 MARS 2011**

**MODIFIANT LA CONVENTION**

NOR : AGRS1297029M

IDCC : 9811

---

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Tarn ;

Le syndicat général des salariés de l'agroalimentaire CFDT Tarn ;

La fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Tarn,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 3 « Durée de la convention » est modifié comme suit :

« La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle restera en vigueur jusqu'à l'intervention d'une nouvelle convention signée à la suite d'une demande de révision ou de dénonciation ou, à défaut, de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, prévu à l'article 5 ci-après, dans les conditions et suivant les modalités définies par l'article L. 2261-10 du code du travail. Si, au terme des 12 mois, aucun accord complet n'a été conclu et si les négociations sont en cours d'achèvement, la convention collective reste applicable en l'état jusqu'à la fin des négociations, dans la limite maximale de 3 mois supplémentaires.

En cas de blocage des négociations en cours, l'une ou l'autre des parties peut à tout moment solliciter l'intervention de l'unité territoriale 81 de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) pour relancer les négociations dans le cadre d'une commission mixte. »

L'article 4 « Révision de la convention » est modifié comme suit :

« La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties. Elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations et à l'unité territoriale 81



de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte proposé.

La commission mixte se réunit, sur convocation de l'unité territoriale 81 de la DIRECCTE, après réception de la lettre recommandée demandant la révision.

En cas de demande de révision introduite par l'une des parties, les autres parties peuvent également demander la révision sur les articles de leur choix. Elles doivent adopter la même procédure que celle visée aux deux premiers alinéas du présent article.

En tout état de cause, la commission mixte se réunit, sans formalité, dans les 3 semaines suivant la parution au *Journal officiel* d'un décret modifiant le salaire minimum de croissance, sur convocation de l'UT 81 de la DIRECCTE. »

L'article 5 « Dénonciation de la convention » est modifié comme suit :

« La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir, au moins 3 mois avant la date de prise d'effet, les autres parties et l'unité territoriale 81 de la DIRECCTE, par pli recommandé.

La dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail. »

L'article 13 « Pour les contrats à durée indéterminée » est modifié comme suit :

« Tout contrat à durée indéterminée comportera une période d'essai qui pourra être rompue à tout moment par les parties sans indemnités.

La durée de cette période ne pourra excéder :

- pour le personnel non cadre : 2 mois renouvelables une fois.
- pour le personnel d'encadrement : 4 mois renouvelables une fois.

La possibilité de renouvellement devra être expressément prévue au contrat de travail. Le renouvellement sera motivé et approuvé par le salarié.

Toute rupture de la période d'essai doit être précédée d'un délai de prévenance :

DURÉE de présence	DÉLAI DE PRÉVENANCE si rupture à l'initiative de l'employeur	DÉLAI DE PRÉVENANCE si rupture à l'initiative du salarié
Moins de 8 jours	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mois	48 heures	48 heures
Plus de 1 mois	2 semaines	48 heures
Plus de 3 mois	1 mois	48 heures

## Article 2

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Article 4

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Fait à Albi, le 11 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9612. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,  
D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE,  
HARAS ET CUMA  
(Orne)**

**(20 juillet 1977)**

(Etendue par arrêté du 25 janvier 1979,  
*Journal officiel* du 10 mars 1979)

**AVENANT N° 91 DU 29 JUIN 2011**

NOR : AGRS1297020M  
IDCC : 9612

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Orne ;

La fédération départementale des CUMA de l'Orne,

D'une part, et

Le syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Orne ;

L'UD des syndicats FO de l'Orne ;

L'UD CFTC de l'Orne ;

L'UD des syndicats CFE-CGC de l'Orne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le paragraphe B « Travail à temps partiel » de l'article 14 concernant la mention d'heures complémentaires est modifié comme suit :

« – les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires (maximum = 1/3 de la durée du travail fixée au contrat). Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat donnera lieu à une majoration de salaire de 25 % ».

**Article 2**

L'alinéa 3 du paragraphe A « Généralités » de l'article 24 est modifié comme suit :

« Tout salarié ayant accompli un travail effectif d'au moins 10 jours a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi par mois de travail (arrondie au nombre entier immédiatement supérieur), sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables.

Pour l'acquisition des droits à congés, sont assimilées à du travail effectif notamment toutes les périodes prévues par le code du travail et la jurisprudence. »

### **Article 3**

L'article 25 intitulé : « Cessation du contrat de travail pendant la période d'essai » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Si l'employeur met fin au contrat de travail pendant la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. S'il est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours, le délai de prévenance est ramené à 24 heures. »

### **Article 4**

L'article 30 intitulé : « Indemnité de licenciement » est modifié comme suit :

« Tout salarié entrant dans le champ d'application de la présente convention et lié par un contrat de travail à durée indéterminée, qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement égale au minimum soit à 20 heures de salaire pour les travailleurs rémunérés à l'heure, soit à 1/5 de mois pour les travailleurs rémunérés au mois, par année ou fraction d'année de service dans l'entreprise.

Pour les salariés justifiant de plus de 10 ans d'ancienneté, cette indemnité sera augmentée d'une fraction égale à 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est établi en prenant soit la moyenne des 3 derniers mois, soit la moyenne des 12 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié. »

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Alençon, le 29 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9651. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE,  
D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES,  
CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX, MARAÎCHERS  
ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS  
(Hautes-Pyrénées)  
(6 juillet 1972)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1973,  
*Journal officiel* du 17 mars 1973)

---

**AVENANT N° 1 DU 5 JUILLET 2010  
À L'ACCORD DU 6 FÉVRIER 2007 RELATIF AUX GARANTIES DÉCÈS,  
INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET INCAPACITÉ PERMANENTE**

NOR : AGRS1297021M  
IDCC : 9651

---

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Hautes-Pyrénées ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La fédération départementale de l'agriculture CFDT ;

La fédération départementale des travailleurs de l'agriculture CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Compte tenu des excédents du régime de prévoyance du 6 février 2007, les taux de cotisations actuels concernant :

- la garantie décès ou invalidité absolue et définitive ;
- la garantie incapacité de travail temporaire conventionnelle ;
- la garantie incapacité permanente ou invalidité ;
- la garantie légale résultant de l'article L. 1226-6 du code du travail ;
- l'assurance charges sociales patronales,

bénéficieront, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, d'un taux d'appel de 75 %.

Le tableau ci-après synthétise les taux de cotisations en vigueur ainsi que ceux résultant du taux d'appel de 75 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

	TAUX EN VIGUEUR depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2007			TAUX D'APPEL à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2011		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès (ou invalidité absolue et définitive)	0,40 %	0 %	0,40 %	0,30 %	0 %	0,30 %
Incapacité temporaire conventionnelle	0,224 %	0,306 %	0,53 %	0,17 %	0,23 %	0,40 %
Incapacité permanente ou invalidité	0,08 %	0,15 %	0,23 %	0,06 %	0,11 %	0,17 %
Sous-total conventionnel	0,704 %	0,456 %	1,160 %	0,53 %	0,34 %	0,87 %
Garantie légale résultant de l'article L. 1226-6	0,38 %		0,38 %	0,28 %		0,28 %
Assurance charges sociales patronales	0,25 %		0,25 %	0,19 %		0,19 %
Obligations employeurs	0,63 %		0,63 %	0,47 %		0,47 %
Total	1,334 %	0,456 %	1,79 %	1 %	0,34 %	1,34 %

Le maintien de ce taux d'appel sera examiné annuellement à l'occasion de la présentation des résultats du régime.

## Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Tarbes, le 5 juillet 2010.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8231. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Seine-Maritime et Eure)  
(13 décembre 1951)**

(Etendue par arrêté du 13 octobre 1953,  
*Journal officiel* du 30 octobre 1953)

---

**AVENANT N° 103 DU 18 FÉVRIER 2011**

**MODIFIANT LA CONVENTION**

NOR : *AGRS1297028M*  
IDCC : *8231*

---

Entre :

La chambre syndicale des exploitants forestiers, scieurs, industries connexes de Haute-Normandie ;

Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Eure ;

Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de Seine-Maritime,

D'une part, et

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

L'union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

L'union régionale des syndicats CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au chapitre II « Dispositions corrélatives à l'embauche », les dispositions de l'article 14 « Période d'essai » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 14

*Période d'essai*

Tout contrat à durée indéterminée comporte une période d'essai, sauf accord écrit entre les parties lors de l'embauche.

La durée de la période d'essai est fixée à :

– 2 mois de travail effectif pour les ouvriers ;

– 2 mois de travail effectif pour les employés qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;

- 3 mois de travail effectif pour les agents de maîtrise ;
- 2 mois de travail effectif pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 170 ;
- 3 mois de travail effectif pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 190 au coefficient 270 ;
- 4 mois de travail effectif pour les cadres.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler une fois sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, mais, en tout état de cause, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 4 mois pour les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 170 ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 190 au coefficient 270 ;
- 8 mois pour les cadres.

En tout état de cause, le salarié devra être informé du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale de ladite période d'essai.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures, si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche effective.

La période d'essai des contrats à durée déterminée est définie par le code du travail.

Le contrat de coupe ne comporte pas de période d'essai. »

## **Article 2**

Au chapitre III « Dispositions corrélatives à l'exercice de l'emploi », section 10 « Dispositions corrélatives à la résiliation du contrat de travail », les dispositions de l'article 45 « Délai-congé » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 45

*Délai-congé*

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une des parties sous réserve du respect d'un préavis d'une durée égale à :

- 1 mois pour les salariés ouvriers (2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise) ;
- 2 mois pour le personnel administratif, commercial et technique ;
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise et cadre.

La durée de ce préavis peut être augmentée ou réduite par accord préalable des parties qui le constateront par écrit.

En cas de licenciement, le préavis non travaillé, sauf sur la demande écrite de l'employeur, n'est pas rémunéré. Le préavis relatif à la démission, non travaillé, donne lieu à une indemnité au profit de l'entreprise correspondant à sa durée sauf convention contraire. »

### **Article 3**

Au chapitre III « Dispositions corrélatives à l'exercice de l'emploi », section 10 « Dispositions corrélatives à la résiliation du contrat de travail », les dispositions de l'article 45 *bis* « Indemnité de licenciement » sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### **« Article 45 *bis***

##### ***Indemnité de licenciement***

Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié alors qu'il compte au moins une année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise a droit à une indemnité de licenciement, fixée par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*. »

### **Article 4**

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rouen, le 18 février 2011.

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120040-000112

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---