

# 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° 2012/9 DU 24 MARS 2012**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi et de la santé .....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....</b>	<b>147</b>

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/9

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Alimentaires (industries) : avenant n° 59 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 .....</b>	4
<b>Bâtiment (Franche-Comté [ETAM]) : accord du 12 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 .....</b>	10
<b>Bâtiment (Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 12 décembre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> janvier 2012 .....</b>	12
<b>Bâtiment (Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 12 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et au 1<sup>er</sup> juillet 2012.....</b>	14
<b>Biscuiteries, chocolateries, préparation pour entremets (industries) : accord du 20 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2012 .....</b>	18
<b>Blanchisserie, laverie, location de linge : accord du 9 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> décembre 2011 .....</b>	23
<b>Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 42 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....</b>	26
<b>Commerces de gros : accord du 15 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2012 .....</b>	29
<b>Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) : accord du 7 septembre 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords .....</b>	32
<b>Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 3 du 7 septembre 2011 à l'avenant n° 15 relatif aux frais de soins de santé.....</b>	36
<b>Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement : avenant n° 12 du 15 novembre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2012 .....</b>	41
<b>Habillement (industries) : avenant n° 55 du 21 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 .....</b>	43
<b>Jardineries et graineteries : accord du 13 décembre 2011 relatif au contrat à durée déterminée à objet défini .....</b>	49
<b>Maroquinerie (industries) : accord du 22 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle continue.....</b>	53

<b>Métallurgie (Cher) : accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2012 .....</b>	67
<b>Métallurgie (Cher) : accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2012.....</b>	70
<b>Métallurgie (Eure) : accord du 16 décembre 2011 relatif aux rémunérations et aux primes pour l'année 2012 .....</b>	76
<b>Métallurgie (Loir-et-Cher) : accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 .....</b>	79
<b>Miroiterie (transformation et négoce du verre) : accord du 15 décembre 2011 relatif à la formation en alternance et aux heures supplémentaires.....</b>	88
<b>Miroiterie (transformation et négoce du verre) : accord du 15 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance .....</b>	92
<b>Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : accord du 12 novembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	102
<b>Pharmacie d'officine : accord du 11 janvier 2012 relatif aux frais d'équipement et à l'indemnité forfaitaire annuelle.....</b>	108
<b>Pharmacie d'officine : accord du 11 janvier 2012 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2012 .....</b>	109
<b>Presse quotidienne régionale : accord du 15 décembre 2011 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 2012-2014.....</b>	111
<b>Produits exotiques (industries) : avenant n° 59 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012.....</b>	122
<b>Transports publics urbains de voyageurs (réseaux) : avenant du 5 décembre 2011 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au dialogue social.....</b>	127
<b>Transports routiers : accord du 6 décembre 2011 relatif à la protection santé .....</b>	138

Brochure n° 3092

**Convention collective nationale**

**IDCC : 504. – INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

---

AVENANT N° 59 DU 20 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250322M

IDCC : 504

Entre :

Le syndicat français du café ;

Le comité français du café ;

Le syndicat de la chicorée de France ;

Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;

La fédération des industries condimentaires de France ;

La chambre syndicale française de la levure,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Ressources garanties*

*a) Ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée*

La RMGH comprend le salaire de base et toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'article 13 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la convention collective.

La RMGH, en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, est égale pour chaque coefficient hiérarchique, tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

Dans le cas d'un horaire de travail inférieur à la durée mentionnée en annexe, elle est réduite proportionnellement, sous réserve du respect des dispositions de l'accord du 18 mars 1999.

A cette RMGH s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires calculées selon les dispositions légales.

Pour un niveau et un échelon donnés, la ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée est obtenue :

- en déduisant du montant de la RCA correspondante, la valeur de la prime annuelle telle que prévue à l'article 3 ci-dessous et en divisant le résultat par 12 ;
- en divisant le montant de la RCA par 13 pour les cadres visés par la présente convention.

Aucun salarié (à l'exception notamment des apprentis, des jeunes travailleurs, des travailleurs handicapés et des titulaires de contrats de qualification et d'orientation) ne peut percevoir une rémunération inférieure au minimum fixé par la loi, même si la ressource garantie conventionnelle devait être inférieure à celui-ci.

#### *b) Ressource contractuelle annuelle*

La ressource contractuelle annuelle (RCA), instituée par l'avenant n° 33 du 5 avril 1991, en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, est égale, pour chaque coefficient hiérarchique tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

La définition de la RCA est la même que celle de la RMGH visée au *a*.

La RCA est garantie au personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la régularisation intervenant au 31 décembre de chaque année.

S'il y a lieu, cette régularisation est faite *pro rata temporis* pour le personnel remplissant cette condition d'ancienneté au sens de l'article 19 de la convention collective.

## **Article 2**

### *Primes*

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1998, un barème d'assiette de primes (BAP) est institué. Il sert de base au calcul des différentes primes prévues par la convention collective et l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (travail de nuit, primes de froid et de chaleur, prime d'ancienneté, prime annuelle).

Les montants de ce BAP, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, sont définis en annexe.

Il est attribué dans chaque établissement, aux ouvriers, employés et TAM comptant au moins 1 an d'ancienneté une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et la détermination de la période de référence, ainsi que la (les) date(s) de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté et moins de 3 d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé.

A titre transitoire, pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté, cette prime évoluera progressivement sur 3 ans en appliquant au montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé comme suit en fonction de l'année.



(En pourcentage.)

ANNÉE	ANCIENNETÉ	
	De 1 à 3 ans	3 ans et plus
2011	70	80
2012	70	90
2013	70	100

A l'issue de la période transitoire de 3 ans, les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle égale à 100 % de la RMGH de l'intéressé.

### **Article 3**

#### *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## Barème des salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2012

Base 151,67 heures par mois

(En euros,)

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	MONTANT ANNUEL		MONTANT MENSUEL
				Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	
Ouvriers Employés	I	1	12 à 15	17 792,70	18 072,90	1 401,00
		2	16 à 19	17 973,42	18 256,47	1 415,23
		3	20 à 23	18 128,23	18 413,72	1 427,42
	II	1	24 à 27	18 283,05	18 570,97	1 439,61
		2	28 à 31	18 670,14	18 964,16	1 470,09
		3	32 à 35	19 057,24	19 357,35	1 500,57
	III	1	36 à 39	19 444,34	19 750,55	1 531,05
		2	40 à 43	19 883,12	20 196,24	1 565,60
		3	44 à 47	20 321,78	20 641,81	1 600,14
TAM	IV	1	48 à 51	20 760,44	21 087,37	1 634,68
		2	52 à 55	21 818,60	22 162,20	1 718,00
	V	1	56 à 59	22 876,64	23 236,90	1 801,31
		2	60 à 63	24 631,40	25 019,29	1 939,48
	VI	1	64 à 67	26 386,28	26 801,81	2 077,66
		2	68 à 71	29 418,53	29 881,82	2 316,42

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	MONTANT ANNUEL		MONTANT MENSUEL
				Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	
Cadres	VII	1	72 à 75	31 077,67	31 077,67	2 390,59
		2	76 à 79	32 530,55	32 530,55	2 502,35
	VIII	1	80 à 83	33 983,17	33 983,17	2 614,09
		2	84 à 87	46 293,26	46 293,26	3 561,02
	IX	1	88 à 99	58 603,09	58 603,09	4 507,93

Contrepartie opération d'habillage-désabillage : indemnité forfaitaire mensuelle de 7,62 €.

**Barème d'assiettes de primes au 1<sup>er</sup> janvier 2012***Base 151,67 heures par mois**(En euros.)*

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	MONTANT
Ouvriers Employés	I	1	12 à 15	915
		2	16 à 19	970
		3	20 à 23	1 020
	II	1	24 à 27	1 075
		2	28 à 31	1 085
		3	32 à 35	1 090
	III	1	36 à 39	1 110
		2	40 à 43	1 115
		3	44 à 47	1 130
TAM	IV	1	48 à 51	1 145
		2	52 à 55	1 250
	V	1	56 à 59	1 350
		2	60 à 63	1 455
	VI	1	64 à 67	1 555
		2	68 à 71	1 665

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012  
(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1250303M  
IDCC : 2609

Entre :

La fédération du bâtiment Franche-Comté ;

La CAPEB Franche-Comté ;

La fédération Est SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CGT ;

La CFE-CGC,

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 l'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 de Franche-Comté.

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 Franche-Comté est fixé comme suit :

- niveau A : 1 444,08 € ;
- niveau B : 1 541,87 € ;
- niveau C : 1 617,82 € ;

- niveau D : 1 776,30 € ;
- niveau E : 2 001,85 € ;
- niveau F : 2 194,27 € ;
- niveau G : 2 488,99 € ;
- niveau H : 2 650,41 €.

## **Article 2**

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

## **Article 3**

Aucun salaire ne doit être inférieur au Smic tel que défini à l'article 24 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.

## **Article 4**

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

## **Article 5**

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

Fait à Besançon, le 12 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 12 DÉCEMBRE 2011

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

NOR : ASET1250300M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La fédération du bâtiment Franche-Comté ;

La CAPEB Franche-Comté ;

La fédération Est SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO ;

La CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 13.18 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du

1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région de Franche-Comté qui entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1 (0 à 10 km)	9,25	2,248	1,426
2 (10 à 20 km)	9,25	4,738	2,877
3 (20 à 30 km)	9,25	7,696	3,763
4 (30 à 40 km)	9,25	9,922	4,720
5 (40 à 50 km)	9,25	12,333	5,974

## **Article 2**

La prochaine commission paritaire aura lieu en décembre 2012 ou en janvier 2013.

## **Article 3**

Le présent accord fera l'objet d'une procédure officielle de dépôt auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé selon les modalités prévues par la loi du 4 mai 2004.

Fait à Besançon, le 12 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 12 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
ET AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012  
(FRANCHE-COMTÉ)  
NOR : ASET1250298M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La fédération du bâtiment Franche-Comté ;

La CAPEB Franche-Comté ;

La fédération Est SCOP BTP ;

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CGT,

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 et ont

déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région de Franche-Comté qui entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

## **Article 2**

Les appointements mensuels minimaux sont calculés sur la base de 35 heures de travail par semaine en additionnant, d'une part, la partie fixe (PF) exprimée en valeur absolue et identique pour chaque niveau et position et, d'autre part, la valeur du point multipliée par les différents coefficients hiérarchiques.

## **Article 3**

Le présent barème de salaires minimaux entrera en application :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 (cf. annexe I ci-après), et portera :

- la partie fixe (PF) à 481,356 € ;
- la valeur du point (VP) à 5,747 €.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012 (cf. annexe II ci-après), et portera :

- la partie fixe (PF) à 483,281 € ;
- la valeur du point (VP) à 5,822 €.

Le salaire mensuel minimal pour 35 heures hebdomadaires du niveau I (ouvrier d'exécution), position 1 (coefficient 150), est fixé forfaitairement à :

- 1 452 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ;
- 1 466 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Le salaire mensuel minimal pour 35 heures hebdomadaires du niveau I (ouvrier d'exécution), position 2 (coefficient 170), est fixé forfaitairement à :

- 1 475 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ;
- 1 490 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012,

pour l'ensemble des départements de la région de Franche-Comté.

## **Article 4**

Aucun salaire ne doit être inférieur au Smic tel que défini à l'article 24 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982.

## **Article 5**

Si la progression de l'indice des prix à la consommation (indice Insee 641194) est supérieure ou égale à 1,5 % entre le 31 juillet 2011 et le 31 juillet 2012, une commission paritaire aura lieu au cours du mois d'octobre 2012. Si ce n'est pas le cas, la prochaine commission paritaire aura lieu au mois de décembre 2012 ou au mois de janvier 2013.

## **Article 6**

Le présent accord fera l'objet d'une procédure officielle de dépôt auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

## **Article 7**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé selon les modalités prévues par la loi du 4 mai 2004.

Fait à Besançon, le 12 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Barème des salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2012

Partie fixe : 481,356 €.

Valeur du point : 5,747 €.

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures hebdomadaires	TAUX HORAIRE (pour information)
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1 (fixé forfaitairement)	150	1 452,00	9,573
– position 2 (fixé forfaitairement)	170	1 475,00	9,725
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 544,58	10,184
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 688,26	11,131
– position 2	230	1 803,20	11,889
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 918,14	12,647
– position 2	270	2 033,09	13,405

## ANNEXE II

### Barème des salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juillet 2012

Partie fixe : 483,281 €.

Valeur du point : 5,822 €.

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures hebdomadaires	TAUX HORAIRE (pour information)
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1 (fixé forfaitairement)	150	1 466,00	9,666
– position 2 (fixé forfaitairement)	170	1 490,00	9,824
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 560,33	10,288
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 705,87	11,247
– position 2	230	1 822,31	12,015
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 938,75	12,783
– position 2	270	2 055,18	13,550

Brochure n° 3270

Convention collective nationale

IDCC : 2410. – **BISCOTTERIES, BISCUITERIES,  
CÉRÉALES PRÊTES À CONSOMMER  
OU À PRÉPARER, CHOCOLATERIES,  
CONFISERIES, ALIMENTS DE L'ENFANCE  
ET DE LA DIÉTÉTIQUE,  
PRÉPARATIONS POUR ENTREMETS  
ET DESSERTS MÉNAGERS**

---

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250319M  
IDCC : 2410

---

Entre :

L'Alliance 7 ;

Le SFIG,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 6.1.4 « Tableau des minima conventionnels » de la convention collective nationale des biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation pour entremets et desserts ménagers et des glaces, sorbets et crèmes glacées du 17 mai 2004 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

**Article 2**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche, par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

### **Article 3**

Le présent avenant sera déposé à la DGT de Paris et au conseil des prud'hommes de Paris. Son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## Barème de ressources garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2012

Base 151,67 heures par mois

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	MONTANT ANNUEL		MONTANT MENSUEL
				Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	
Ouvriers Employés	I	1	12 à 15	17 792,70	18 072,90	1 401,00
		2	16 à 19	17 973,42	18 256,47	1 415,23
		3	20 à 23	18 128,23	18 413,72	1 427,42
	II	1	24 à 27	18 283,05	18 570,97	1 439,61
		2	28 à 31	18 670,14	18 964,16	1 470,09
		3	32 à 35	19 057,24	19 357,35	1 500,57
	III	1	36 à 39	19 444,34	19 750,55	1 531,05
		2	40 à 43	19 883,12	20 196,24	1 565,60
		3	44 à 47	20 321,78	20 641,81	1 600,14
TAM	IV	1	48 à 51	20 760,44	21 087,37	1 634,68
		2	52 à 55	21 818,60	22 162,20	1 718,00
	V	1	56 à 59	22 876,64	23 236,90	1 801,31
		2	60 à 63	24 631,40	25 019,29	1 939,48
	VI	1	64 à 67	26 386,28	26 801,81	2 077,66
		2	68 à 71	29 418,53	29 881,82	2 316,42

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	MONTANT ANNUEL		MONTANT MENSUEL
				Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	
Cadres	VII	1	72 à 75	31 077,67	31 077,67	2 390,59
		2	76 à 79	32 530,55	32 530,55	2 502,35
	VIII	1	80 à 83	33 983,17	33 983,17	2 614,09
		2	84 à 87	46 293,26	46 293,26	3 561,02
	IX	1	88 à 99	58 603,09	58 603,09	4 507,93

Contrepartie opération d'habillement-déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle de 7,62 €.



## Barème d'assiettes de primes au 1<sup>er</sup> janvier 2012

*Base 151,67 heures par mois*

*(En euros.)*

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	MONTANT
Ouvriers Employés	I	1	12 à 15	915
		2	16 à 19	970
		3	20 à 23	1 020
	II	1	24 à 27	1 075
		2	28 à 31	1 085
		3	32 à 35	1 090
	III	1	36 à 39	1 110
		2	40 à 43	1 115
		3	44 à 47	1 130
TAM	IV	1	48 à 51	1 145
		2	52 à 55	1 250
	V	1	56 à 59	1 350
		2	60 à 63	1 455
	VI	1	64 à 67	1 555
		2	68 à 71	1 665

Brochure n° 3074

**Convention collective interrégionale**

**IDCC : 2002. – BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,  
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

**ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2011**

NOR : ASET1250320M

IDCC : 2002

Entre :

La FFBP ;

Le GEIST,

D'une part, et

La FS CFDT, pôle Hacuitex ;

La CFE-CGC chimie ;

La FCMTE CFTC ;

La FTHC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2011.

**1. Ouvriers**

*Filière location de linge, blanchisseurs*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE minimum	COEFFICIENT	SALAIRE minimum multiposte
A	K 110 et 115	1 393,82	K 120	1 395,59
B	K 125 et 130	1 401,71	K 135	1 404,77
C	K 140 et 145	1 410,89	K 150	1 414,97
D	K 155, 160, 165	1 442,51		–

*Filière pressings, laveries*

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
A1	1 393,82
A2	1 393,82
A3	1 407,44
B1	1 421,09
B2	1 434,74
B3	1 448,39
C1	1 462,04

2. ETAM

*Filière location de linge, blanchisseurs*

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
120	1 402,73
130	1 408,85
140	1 419,05
150	1 426,19
155	1 433,33
160	1 455,77
165	1 462,91
170	1 478,21
180	1 493,51
190	1 508,81
200	1 529,21
210	1 583,27
230	1 644,47
250	1 705,67
270	1 766,87
290	1 828,07

*Filière pressings, laveries*

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
C2	1 484,79
C3	1 506,02
D1	1 678,79
D2	1 728,79

### 3. Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	POSITION	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
1	A	1 882,13
	B	1 943,33
	C	2 004,53
2	A	2 035,13
	B	2 086,13
	C	2 167,73
3	A	2 269,73
	B	2 514,53
	C	2 800,13

#### Article 2

Le présent avenant sera mis en application le 1<sup>er</sup> décembre 2011.

Les parties conviennent de se revoir en janvier 2012 pour ouvrir de nouvelles négociations sur les salaires minima conventionnels (sur base ancienne classification et nouvelle classification).

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 9 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS  
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

---

**AVENANT N° 42 DU 20 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250310M

IDCC : 2216

**PRÉAMBULE**

Réunis en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels pour l'année 2012, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données économiques et sociales, issues tant du rapport de branche produit par l'observatoire prospectif du commerce que des données émanant de l'INSEE ; les données disponibles montrent une stabilité des effectifs salariés de la branche en 2010, malgré un contexte économique peu favorable, marqué par une diminution en volume de la consommation alimentaire au cours de l'année 2010, faisant suite à une stagnation en valeur au cours de l'année précédente.

Dans ce contexte, soucieux de maintenir l'attractivité des minima conventionnels mensuels, tant au regard de la rémunération de temps de pause venant s'ajouter à celle du travail effectif, que dans la volonté de ne pas procéder à de nouveaux tassements des écarts entre les niveaux, les parties signataires conviennent de la grille de salaires minima ci-après.

Après échanges portant sur les absences des salariés pour circonstances de famille, il est également convenu de procéder dans le cadre du présent accord certains ajustements de nature à améliorer la situation des salariés en cas de survenance de certains événements.

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

*Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Il complète également les dispositions de la convention collective relatives aux absences autorisées pour circonstances de famille.

## Article 2

*Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures*

(En euros.)

NIVEAU	TAUX horaire	MENSUEL	PAUSE (5 % de 151,67 heures soit 7,58 heures)	SMMG <sup>(1)</sup>
Niveau I				
A (6 premiers mois)	9,22	1 398,40	69,89	1 468,29
B (après 6 mois)	9,25	1 402,95	70,12	1 473,06
Niveau II				
A (6 premiers mois)	9,23	1 399,91	69,96	1 469,88
B (après 6 mois)	9,31	1 412,05	70,57	1 482,62
Niveau III				
A (12 premiers mois)	9,32	1 413,56	70,65	1 484,21
B (après 12 mois)	9,45	1 433,28	71,63	1 504,91
Niveau IV				
A (24 premiers mois)	9,49	1 439,35	71,93	1 511,28
B (après 24 mois)	10,04	1 522,77	76,10	1 598,87
Niveau V	10,67	1 618,32	80,88	1 699,20
Niveau VI	11,28	1 710,84	85,50	1 796,34
Niveau VII	14,70	2 229,55	111,43	2 340,98
Nivea VIII	19,76	2 997,00	149,78	3 146,78
Niveau IX	Dirigeants			
(1) Montant à comparer avec le salaire réel, au prorata, en cas de durée de travail inférieure à 35 heures.				

## Article 3

*Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an*

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du code du travail est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel garanti
VII	31 600
VIII	42 480

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

## **Article 4**

### *Absences autorisées pour circonstances de famille*

#### 4.1. Modifications de l'article 7.5

L'article 7.5.1 de la convention collective nationale est modifié comme suit :

A l'article 7.5.1.2 *a*, les termes « 3 jours ouvrés » sont remplacés par « 5 jours ouvrés ».

Le paragraphe *e* de l'article 7.5.1.1 est de ce fait supprimé.

Il est ajouté, après l'article 7.5.4, un article 7.5.5 ainsi rédigé :

#### « Article 7.5.5

Aux durées d'absence rémunérées prévues en cas d'obsèques par les articles 7.5.1.1 et 7.5.1.2, s'ajoute le droit à un congé sans solde d'une journée, la veille ou le lendemain de l'événement, lorsque les obsèques ont lieu à plus de 500 kilomètres du domicile du salarié. »

#### 4.2. Modifications de l'article 7.6

Le terme « gravement », figurant avant le terme « malade » au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 7.6.9 « Absences autorisées pour soigner un enfant », est supprimé.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur*

Le barème fixé par le présent accord ainsi que les modifications des dispositions relatives aux absences pour circonstances de famille auxquelles il procède sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2012.

## **Article 6**

### *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

## **Article 7**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FCD.

#### **Syndicats de salariés :**

FAA CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3044

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS**

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250311M  
IDCC : 573

Entre :

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FENETEC ;

L'UNCGFL ;

La FGME ;

Le SNPRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

L'UPCP ;

La FENSCOPA ;

La CGI ;

La NAVSA ;

Le SNDCP ;

La FNAS ;

La FNGFP,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.



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

### *Grille des minima conventionnels mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour 151,67 heures*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE minimum conventionnel au 1 <sup>er</sup> mars 2011	SALAIRE minimum conventionnel au 1 <sup>er</sup> janvier 2012
I	1	1 368,00	1 400,00
	2	1 376,20	1 408,40
	3	1 384,47	1 416,85
II	1	1 392,77	1 425,35
	2	1 401,13	1 433,90
	3	1 409,54	1 442,51
III	1	1 417,99	1 451,16
	2	1 426,50	1 459,87
	3	1 435,06	1 468,63
IV	1	1 443,67	1 477,44
	2	1 452,33	1 486,30
	3	1 461,05	1 495,22
V	1	1 468,00	1 502,00
	2	1 523,05	1 558,33
	3	1 580,16	1 616,76
VI	1	1 639,42	1 677,39
	2	1 700,90	1 740,29
	3	1 764,68	1 805,55
VII	1	22 815,00	23 340,00
	2	23 955,75	24 507,00
	3	25 153,54	25 732,35
VIII	1	29 110,19	29 780,05
	2	32 021,21	32 758,06
	3	32 021,21	36 033,86
IX	1	38 745,66	39 637,25
	2	42 620,23	43 600,97
X	1	49 013,26	50 141,12
	2	58 815,92	60 169,34

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

## **Article 2**

### *Clause de revoyure*

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

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 du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1286. – CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE  
(Détaillants et détaillants-fabricants)**

**ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2011  
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS**

NOR : ASET1250301M  
IDCC : 1286

**PRÉAMBULE**

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

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

*Missions de la commission*

Dans le cadre 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.

**Article 2**

*Saisine de la commission*

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise. L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission.

Sont jointes à l'accord d'entreprise les copies suivantes :

- un exemplaire de l'accord collectif soumis à validation, accompagné le cas échéant, s'il s'agit d'un avenant de révision, d'un exemplaire des accords précédemment négociés sur le sujet ;

- la photocopie des avis de réception des organisations syndicales les invitant à négocier le protocole d'accord sur l'organisation des élections des représentants du personnel ;
- les copies des formulaires Cerfa des dernières élections des représentants du personnel ou, à défaut, des formulaires Cerfa, des procès-verbaux des dernières élections si elles ont été organisées avant août 2008 ;
- la précision du poste de travail occupé par le ou les délégués du personnel ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail.

### **Article 3**

#### *Organisation de la commission*

##### 3.1. Composition

La commission paritaire de validation est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche, pouvant siéger ensemble, et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations.

Les représentants de l'organisation professionnelle sont désignés par la confédération.

L'organisation professionnelle peut être représentée par une personne physique ayant reçu mandat des autres représentants.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise qui soumet un accord collectif à validation, ce membre ne peut siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

La présidence de la commission alternera annuellement entre un représentant de la chambre patronale et un représentant des salariés. La présidence de la première année sera assurée par un représentant patronal.

##### 3.2. Secrétariat de la commission

La commission est domiciliée au siège de la confédération qui en assure le secrétariat.

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 à l'article 2 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 5 semaines avant la date de la commission, les membres titulaires et transmet la liste des accords qui seront examinés en séance et les dossiers correspondants, aux membres titulaires, ainsi que les pouvoirs ;
- 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.

## **Article 4**

### *Fonctionnement de la commission*

#### **4.1. Réunions de la commission**

La commission se réunit au maximum dans les 3 mois suivant la transmission au secrétariat d'un accord collectif pour validation. Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.

Avant la tenue de la commission et au moins 4 semaines avant, un membre peut adresser au secrétariat de la commission une demande écrite par lettre recommandée avec avis de réception de renseignements complémentaires nécessaires à la mission de la commission de contrôle de la conformité du contenu de l'accord aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles. Dans ce cas, le secrétariat de la commission se rapproche du demandeur et recueille les informations utiles qu'il transmet à l'ensemble des membres de la commission au moins 8 jours avant.

#### **4.2. Décisions de la commission**

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés. En cas d'empêchement, un membre de la commission peut donner pouvoir à un membre du même collège. Ce pouvoir doit être présenté avant le vote sur la validation des accords d'entreprise mis à l'ordre du jour de la réunion. Un membre de la réunion ne peut avoir plus de 2 droits de vote (le sien + un pouvoir).

Chaque organisation syndicale dispose d'une voix et le nombre de voix de la délégation patronale est égal au nombre de voix des organisations représentatives de salariés.

En cas d'égalité des voix au sein de la commission, l'accord n'est pas validé.

La commission rend :

- une décision de validation lorsque l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;
- une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La décision de rejet doit être motivée en droit ;
- une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence professionnelle ou dans l'hypothèse où la demande est incomplète et que le dossier n'a pas été complété.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. 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.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal qui est validé à la fin de la réunion. Le procès-verbal est signé par l'ensemble des membres présents. Il est ensuite adressé à tous les membres de la commission sous 15 jours.

## **Article 5**

### *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 par l'une des parties signataires de l'accord d'entreprise auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa date de signature.

## **Article 7**

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

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 7 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Confédération nationale de détaillants, détaillants-fabricant et artisans de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3224

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1286. – CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE  
(Détailants et détaillants-fabricants)**

AVENANT N° 3 DU 7 SEPTEMBRE 2011

À L'AVENANT N° 15 RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1250297M

IDCC : 1286

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et à l'unanimité ont décidé de modifier et d'améliorer le régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » des salariés.

Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement et compléter l'avenant n° 15 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Il est convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 4 « Garanties » de l'avenant n° 15*

Sont insérées les dispositions suivantes :

« En cas de décès d'un salarié en activité, ou d'un ex-salarié bénéficiant du dispositif de portabilité des droits prévu par l'article 4 *bis* relevant de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, ISICA Prévoyance offrira pendant 12 mois aux ayants droit de l'assuré décédé, la garantie conventionnelle dont bénéficiait le salarié décédé. Le régime de frais de soins de santé prendra en charge durant cette période la cotisation correspondante. »

Les ayants droit du salarié décédé sont :

- le conjoint d'un salarié en activité relevant de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, ou le concubin (au sens de l'article 515-8 du code civil) d'un salarié en activité relevant de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou non avec ce salarié.

Cette couverture est effectuée à la condition que soit présentée, dans le cas où le concubin est lié par un Pacs avec le salarié, une attestation de moins de 3 mois établissant leur engagement dans les liens d'un Pacs délivrée par le greffe du tribunal d'instance. Dans le cas où le concubin n'est pas lié par un Pacs et n'est pas ayant droit du salarié au sens de la législation sociale, cette affiliation est effectuée à la condition que soit présenté un justificatif de la situation de concu-

binage : photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants en commun ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la justification du domicile commun (quittance de loyer aux deux noms, ou double quittance d'électricité ou de téléphone au nom de chacun) ;

- les enfants à charge d'un salarié en activité relevant de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, répondant à la définition suivante :
- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension :
- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale, à savoir :
  - les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
  - les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :
  - prise en compte dans le calcul du quotient familial ;
  - ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
  - ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable.

## Article 2

### *Modification de l'annexe à l'avenant n° 15 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (tableau de garanties)*

Sont couverts, selon les conditions du régime conventionnel, tous les actes et frais de soins, ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individuel sécurité sociale, relevant des postes de garanties détaillées ci-dessous.

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limitations de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

POSTES	PRESTATIONS y compris les prestations versées par la sécurité sociale
<b>Hospitalisation médicale et chirurgicale</b>	
Frais de séjour, salle d'opération	200 % BR
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	235 % BR
Chambre particulière (y compris maternité) (*)	45 € par jour limité à 20 jours par an
Forfait hospitalier engagé (*)	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement (enfant à charge < 16 ans sur présentation d'un justificatif) (*)	25 € par jour limité à 20 jours par an



POSTES	PRESTATIONS y compris les prestations versées par la sécurité sociale
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % BR
<b>Actes médicaux</b>	
Généralistes	150 % BR
Spécialistes	150 % BR
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques (ATM)	150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	100 % BR
Auxiliaires médicaux	110 % BR
Analyses	110 % BR
<b>Pharmacie</b> (acceptée par la sécurité sociale)	
100 % BR	
<b>Dentaire</b>	
Soins dentaires	100 % BR
Inlay simple, onlay	200 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	250 % BR
Inlay core et inlay à clavettes	150 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (*)	250 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	200 % BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale (*)	200 % BR
<b>Actes dentaires hors nomenclature</b>	
Paradontologie	Crédit annuel de 200 € par bénéficiaire
Implants dentaires	
<b>Prothèses non dentaires</b> (acceptée par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	RSS + crédit annuel de 400 € par bénéficiaire
Orthopédie et autres prothèses	
<b>Optique</b>	
Monture + verres	Limité à un équipement par an et par bénéficiaire
Monture	
Verres unifocaux simples <sup>(1)</sup>	
Verres unifocaux complexes <sup>(2)</sup>	
Verres multifocaux ou progressifs simples <sup>(3)</sup>	
Verres multifocaux ou progressifs complexes <sup>(4)</sup>	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables) (*)	

POSTES	PRESTATIONS y compris les prestations versées par la sécurité sociale
<b>Prévention</b> (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)	
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 risque carieux et avant le 14 <sup>e</sup> anniversaire	100 % BR
Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en deux séances maximum (SC12)	100 % BR
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	100 % BR
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351)	100 % BR
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 :  – audiométrie tonale ou vocale (CDQP010)  – audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015)  – audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011)  – audiométrie tonale et vocale (CDQP012)  – audiométrie tonale et vocale tympanométrie (CDQP002)	100 % BR
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	100 % BR
Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :  – de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce quel que soit l'âge  – de la coqueluche avant 14 ans  – de l'hépatite B avant 14 ans  – du BCG avant 6 ans  – de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant  – de l' <i>haemophilus influenzae</i> B (vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois)	100 % BR

POSTES	PRESTATIONS y compris les prestations versées par la sécurité sociale
<b>Actes hors nomenclature</b>	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie. Intervention de praticiens inscrits auprès d'une association agréée	Prise en charge de 25 € par consultation avec un maximum de 7 prises en charge par an
<p>Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile.  BR : base de remboursement ; RSS : remboursement sécurité sociale.  (*) Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la sécurité sociale.  (**) Montant annuel par bénéficiaire.  Détail poste optique :</p> <p>(1) Verres unifocaux simples : LPP 22 61874 – 22 42457 – 22 00393 – 22 70413 – 22 03240 – 22 87916 – 22 59966 – 22 26412.  (2) Verres unifocaux complexes : LPP 22 43540 – 22 87441 – 22 43304 – 22 91088 – 22 73854 – 22 48320 – 22 83953 – 22 19381 – 22 38941 – 22 68385 – 22 45036 – 22 06800 – 22 82793 – 22 63459 – 22 80660 – 22 65330 – 22 35776 – 22 95896 – 22 84527 – 22 54868 – 22 12976 – 22 52668 – 22 88519 – 22 99523.</p> <p>(3) Verres multifocaux simples : LPP 22 59245 – 22 64045 – 22 40671 – 22 82221 – 22 90396 – 22 91183 – 22 27038 – 22 99180.  (4) Verres multifocaux complexes : LPP 22 38792 – 22 02452 – 22 34239 – 22 59660 – 22 45384 – 22 95198 – 22 02239 – 22 52042.</p>	

### Article 3

*Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> octobre 2011.

### Article 4

*Dépôt. – Extension*

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 7 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Confédération nationale de détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
FNAF CGT.

Brochure n° 3348

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

---

AVENANT N° 12 DU 15 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250318M  
IDCC : 2666

Entre :

La fédération nationale des CAUE,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :  
– 5,11, soit 2,1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III ;  
– 4,99, soit 1,2 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV ;  
– 4,94, soit 1,2 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

**Article 2**

Cette revalorisation est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Article 3**

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

**Article 4**

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

**Article 5**

Une nouvelle négociation sur les salaires aura lieu début juillet 2012. Elle sera également l'occasion d'examiner les questions d'égalité entre les hommes et les femmes à l'appui des données sociales des CAUE.

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

### **Article 6**

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 30 novembre 2011 et sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la présidence de la CPNCC.

Fait à Paris, le 15 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3098

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT**

**AVENANT N° 55 DU 21 DÉCEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250323M

IDCC : 247

Entre :

L'UFIH ;

La FFICL ;

La FFIVM ;

La FFPAPF ;

La FIDH,

D'une part, et

La FCMTE CFTC ;

La FS CFDT ;

La FCTH CFE-CGC ;

La FCTH FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter des salaires de janvier 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 403
	2	1 408
	3	1 413
	4	1 418

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
II	1	1 423
	2	1 428
	3	1 433
	4	1 438
III	1	1 443
	2	1 475

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Ouvriers ».

## Article 2

A compter des salaires de janvier 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous.

### *Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 ANS à moins de 9 ans	DE 9 ANS à moins de 12 ans	DE 12 ANS à moins de 15 ans	PLUS de 15 ans
I	1	1 403,00	1 416,55	1 421,97	1 427,39	1 432,81	1 438,23
	2	1 408,00	1 421,55	1 426,97	1 432,39	1 437,81	1 443,23
	3	1 412,00	1 425,55	1 430,97	1 436,39	1 441,81	1 447,23
	4	1 414,00	1 427,55	1 432,97	1 438,39	1 443,81	1 449,23
II	1	1 417,00	1 435,88	1 443,43	1 450,98	1 458,53	1 466,08
	2	1 420,00	1 438,88	1 446,43	1 453,98	1 461,53	1 469,08
	3	1 421,00	1 439,88	1 447,43	1 454,98	1 462,53	1 470,08
	4	1 423,00	1 441,88	1 449,43	1 456,98	1 464,53	1 472,08
III	1	1 427,00	1 451,25	1 460,95	1 470,65	1 480,35	1 490,05
	2	1 431,00	1 455,25	1 464,95	1 474,65	1 484,35	1 494,05
	3	1 437,00	1 461,25	1 470,95	1 480,65	1 490,35	1 500,05
	4	1 480,00	1 504,25	1 513,95	1 523,65	1 533,35	1 543,05

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

## Article 3

A compter des salaires de janvier 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-après.

## *Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 ANS à moins de 9 ans	DE 9 ANS à moins de 12 ans	DE 12 ANS à moins de 15 ans	PLUS de 15 ans
III	2	1 431,00	1 455,25	1 464,95	1 474,65	1 484,35	1 494,05
	3	1 437,00	1 461,25	1 470,95	1 480,65	1 490,35	1 500,05
	4	1 480,00	1 504,25	1 513,95	1 523,65	1 533,35	1 543,05
IV	1	1 596,00	1 625,60	1 637,44	1 649,28	1 661,12	1 672,96
	2	1 744,00	1 773,60	1 785,44	1 797,28	1 809,12	1 820,96
	3	1 905,00	1 934,60	1 946,44	1 958,28	1 970,12	1 981,96
	4	2 068,00	2 097,60	2 109,44	2 121,28	2 133,12	2 144,96
V	1	2 190,00	2 235,70	2 253,98	2 272,26	2 290,54	2 308,82
	2	2 430,00	2 475,70	2 493,98	2 512,26	2 530,54	2 548,82

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

### **Article 4**

A compter des salaires d'octobre 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 413
	2	1 418
	3	1 423
	4	1 428
II	1	1 433
	2	1 438
	3	1 443
	4	1 448
III	1	1 453
	2	1 485

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Ouvriers ».

### **Article 5**

A compter des salaires d'octobre 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérar-



chiques et leur ancienneté pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

*Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 ANS à moins de 9 ans	DE 9 ANS à moins de 12 ans	DE 12 ANS à moins de 15 ans	PLUS de 15 ans
I	1	1 413,00	1 426,65	1 432,11	1 437,57	1 443,03	1 448,49
	2	1 418,00	1 431,65	1 437,11	1 442,57	1 448,03	1 453,49
	3	1 422,00	1 435,65	1 441,11	1 446,57	1 452,03	1 457,49
	4	1 424,00	1 437,65	1 443,11	1 448,57	1 454,03	1 459,49
II	1	1 427,00	1 446,00	1 453,60	1 461,20	1 468,80	1 476,40
	2	1 430,00	1 449,00	1 456,60	1 464,20	1 471,80	1 479,40
	3	1 431,00	1 450,00	1 457,60	1 465,20	1 472,80	1 480,40
	4	1 433,00	1 452,00	1 459,60	1 467,20	1 474,80	1 482,40
III	1	1 437,00	1 461,45	1 471,23	1 481,01	1 490,79	1 500,57
	2	1 441,00	1 465,45	1 475,23	1 485,01	1 494,79	1 504,57
	3	1 447,00	1 471,45	1 481,23	1 491,01	1 500,79	1 510,57
	4	1 490,00	1 514,45	1 524,23	1 534,01	1 543,79	1 553,57

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

## Article 6

A compter des salaires d'octobre 2012, il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leur classification hiérarchique et leur ancienneté pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

*Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 ANS à moins de 9 ans	DE 9 ANS à moins de 12 ans	DE 12 ANS à moins de 15 ans	PLUS de 15 ans
III	2	1 441,00	1 465,45	1 475,23	1 485,01	1 494,79	1 504,57
	3	1 447,00	1 471,45	1 481,23	1 491,01	1 500,79	1 510,57
	4	1 490,00	1 514,45	1 524,23	1 534,01	1 543,79	1 553,57
IV	1	1 607,00	1 636,80	1 648,72	1 660,64	1 672,56	1 684,48
	2	1 756,00	1 785,80	1 797,72	1 809,64	1 821,56	1 833,48
	3	1 918,00	1 947,80	1 959,72	1 971,64	1 983,56	1 995,48
	4	2 082,00	2 111,80	2 123,72	2 135,64	2 147,56	2 159,48

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 ANS à moins de 9 ans	DE 9 ANS à moins de 12 ans	DE 12 ANS à moins de 15 ans	PLUS de 15 ans
V	1	2 206,00	2 252,00	2 270,40	2 288,80	2 307,20	2 325,60
	2	2 447,00	2 493,00	2 511,40	2 529,80	2 548,20	2 566,60

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

### Article 7

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2012 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
IV	3	24 090
V	1	26 940
	2	29 595
	3	33 270
	4	35 475
VI	1	37 965
	2	41 135
	3	47 150
	4	54 790

### Article 8

#### *Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté*

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées par le présent accord à :

Pour les rémunérations de janvier à septembre 2012 :

- 542 € pour le niveau I ;
- 755 € pour le niveau II ;
- 970 € pour le niveau III ;
- 1 184 € pour le niveau IV ;
- 1 828 € pour le niveau V.

Pour les rémunérations à compter d'octobre à décembre 2012 :

- 546 € pour le niveau I ;
- 760 € pour le niveau II ;
- 978 € pour le niveau III ;
- 1 192 € pour le niveau IV ;
- 1 840 € pour le niveau V.

### **Article 9**

Les partenaires sociaux des industries de l'habillement conviennent de procéder en juillet 2012 à un réexamen des rémunérations garanties mentionnées aux articles 5 à 7, étant précisé que les montants prévus par ces articles sont, en tout état de cause, acquis.

### **Article 10**

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L. 2247 du code du travail.

### **Article 11**

#### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail, du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 21 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3272

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES**

---

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE À OBJET DÉFINI  
NOR : ASET1250317M  
IDCC : 1760

---

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche des jardineries graineteries estiment nécessaire la mise en œuvre du contrat à objet défini créé à titre expérimental par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Les parties reconnaissent en effet l'existence au sein des entreprises de la branche de missions ponctuelles nécessitant des savoir-faire externes. Pour autant, la réglementation des contrats classiques à durée déterminée est inadaptée compte tenu des durées trop courtes ou exigeant des motifs de recours inadaptés aux situations rencontrées. De plus, dans les emplois liés à ces missions, le fait pour l'ingénieur ou le cadre de mener sa mission à son terme est non seulement un objet de satisfaction personnelle mais aussi le meilleur moyen de démontrer sa capacité à occuper un autre emploi, que ce soit dans l'entreprise l'employant en contrat à objet défini ou dans une autre entreprise.

Dans ce contexte, les parties ont convenu de la nécessité de s'engager dans la voie du contrat à durée déterminée à objet défini tel que visé par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008.

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

*Champ d'application*

L'accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale du 3 décembre 1993.

**Article 2**

*Objet du contrat*

Le contrat mis en œuvre par le présent accord permet l'embauche en contrat à durée déterminée d'ingénieurs titulaires du diplôme d'ingénieur ou de cadres définis par l'annexe IV de la convention collective pour la réalisation des objets suivants :

- travaux de recherche de nature temporaire ;
- réalisation de missions ponctuelles ;
- conseil et assistance de la part d'experts ou de personnes qualifiées, notamment dans la mise en œuvre de démarches d'évaluation ou de développement de la qualité.

Ce contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

### **Article 3**

#### *Durée et rupture du contrat*

Le contrat mis en œuvre par le présent accord a une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois.

Il ne peut pas être renouvelé.

Il prend fin automatiquement avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, cette date pouvant être différente de la date prévisible visée au contrat. Un délai de prévenance de 2 mois doit toutefois être respecté.

Il peut également être rompu, par l'une ou l'autre des parties, de façon anticipée pour une cause réelle et sérieuse, au bout de 18 mois, puis au bout de 24 mois. Cette rupture sera précédée d'un entretien préalable et d'un délai de prévenance de 2 mois.

Les cas et conditions de rupture anticipée du contrat prévus par les articles L. 1243-1 et suivants du code du travail sont également applicables au contrat à objet défini.

### **Article 4**

#### *Contenu du contrat de travail*

Le contrat à durée déterminée à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires pour les contrats à durée déterminée, sous réserve d'adaptations à ses spécificités, notamment :

1. La mention spécifique « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
2. L'intitulé et les références du présent accord instituant ce contrat ;
3. Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
4. La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
5. L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
6. Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
7. Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Le contrat à durée déterminée à objet défini peut comporter une période d'essai telle que prévue au code du travail pour les contrats à durée déterminée.

### **Article 5**

#### *Indemnité de fin de contrat*

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité spécifique d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute, qui se substitue à l'indemnité prévue aux articles L. 1243-8 et suivants du code du travail. Cette indemnité est également versée lorsque la rupture du contrat pour un motif réel et sérieux, à sa date anniversaire de conclusion, résulte de l'initiative de l'employeur.

### **Article 6**

#### *Garanties offertes au salarié*

Le contrat à objet défini est régi par le titre IV du livre II de la première partie du code du travail à l'exception des dispositions qui lui sont spécifiques. Le salarié concerné bénéficie en outre de garanties visant à lui permettre, à l'issue du contrat à objet défini, de retrouver rapidement un emploi.

Il bénéficie, pendant l'exécution du contrat, d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue et à la VAE.

Il bénéficie également d'une aide au reclassement, pouvant consister à rendre ce salarié prioritaire sur les postes créés disponibles ou devenus disponibles conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi du 25 juin 2008. Cette aide pourra aussi résulter de l'accès à la formation professionnelle continue postérieurement à l'échéance du contrat sous réserve d'en mobiliser les moyens avant la fin de celui-ci.

Il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 12 mois à compter de la fin d'exécution du contrat, s'il en fait la demande pendant le même délai, pour tout emploi disponible et compatible avec sa qualification et ses compétences. Cette priorité vise les emplois à durée indéterminée et ceux à durée déterminée.

Il bénéficie, au cours du délai de prévenance, en concertation avec l'employeur, d'une autorisation d'absence, pour organiser la suite de son parcours professionnel, à hauteur de 2 heures hebdomadaires sans diminution de salaire. Ce droit cesse dès que le salarié a trouvé l'emploi recherché.

A l'issue du contrat, le salarié sous contrat à objet défini bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée dans l'entreprise, compatibles avec sa qualification et ses compétences.

## **Article 7**

### *Date d'application et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour durée indéterminée sous réserve d'une confirmation législative du dispositif expérimental de l'article 6 de la loi du 25 juin 2008 au-delà du 26 juin 2013.

A défaut de confirmation, le présent accord sera caduc au 25 juin 2013. Dans cette hypothèse, des contrats à objet défini pourront être conclus en application du présent accord, à partir de son entrée en vigueur et jusqu'au 25 juin 2013.

Il entrera en vigueur à compter de son extension.

## **Article 8**

### *Dépôt. – Extension*

Après expiration du délai d'opposition et en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions légales.

## **Article 9**

### *Adhésion. – Dénonciation. – Révision*

Peuvent adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt des conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 13 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNMJ.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3157

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2528. – INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,  
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,  
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE  
NOR : ASET1250316M

Entre :

La FFM,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC Agro ;

La FTHC CGT ;

La FNP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*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 les numéros : 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 ;
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

## **Article 2**

### *Preamble*

En vertu de l'article 36 de la convention collective de la maroquinerie, le présent accord a pour objet la formation professionnelle dans les entreprises de la branche maroquinerie.

Le présent accord décline les dispositifs de la loi du 4 mai 2004 complétés par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que les accords interprofessionnels du 7 janvier 2009 et du 5 octobre 2009.

Les parties signataires entendent viser les objectifs poursuivis par ces textes, tant qualitatifs, en particulier celui de permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle, que quantitatifs, en s'inscrivant dans celui de former au plan national interprofessionnel 700 000 salariés peu qualifiés et demandeurs d'emplois.

C'est pourquoi, partageant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie, les parties signataires ont pour objectif de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce notamment aux entretiens professionnels ou aux actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et aux travaux de l'observatoire des métiers.

Prenant en compte l'évolution et les mutations technologiques ainsi que la situation économique du secteur, les partenaires sociaux considèrent que le contenu, le développement et la mise en œuvre de la formation professionnelle sont des conditions essentielles pour augmenter le niveau de compétence et de qualification des salariés tout au long de leur vie professionnelle, améliorer la compétitivité des entreprises et contribuer à la défense de l'emploi.

La formation professionnelle constitue l'un des outils privilégiés de ce développement. Elle doit permettre aux salariés d'acquérir ou d'améliorer les connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur activité et elle doit développer leurs capacités d'adaptation ainsi que leur évolution. La formation réalise ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des entreprises et les aspirations individuelles des salariés.

### **Article 3**

#### *Objectifs et priorités*

Les partenaires sociaux souhaitent mobiliser l'ensemble des moyens existants en matière de formation pour répondre aux défis d'employabilité et de mobilité générés par ces enjeux. Aussi, il est de l'intérêt général de promouvoir la formation dans les domaines suivants que les parties jugent prioritaires.

La présente liste n'est ni exhaustive ni hiérarchisée :

- techniques et technologies nouvelles ;
- développement et créations d'automatismes et leur utilisation ;
- commerce, et notamment commerce international ;
- langues ;
- usage et développement de matériaux nouveaux ;
- amélioration des conditions créant la qualité en adaptant la qualification ;
- amélioration et maîtrise de la communication et de l'informatisation ;
- adaptation et amélioration des méthodes de maintenance ;
- développement et application de la sécurité ;
- connaissance de l'entreprise et son environnement ;
- actualisation des connaissances professionnelles ;
- perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- formation économique ;
- gestion...

Dans cette optique, sera particulièrement visée :

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- toute action au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations reposant dans toute la mesure du possible sur une personnalisation du parcours de formation en fonction d'une évaluation préalable des acquis.

Les parties signataires s'engagent à mettre en place des CQP et CQPI adaptés aux professions de la branche. La branche s'efforce à développer les pratiques de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières.

Il est précisé que les formations à la sécurité prévues à l'article L. 4141-4 du code du travail sont à la charge et sous la responsabilité de l'employeur. Ces formations ne sont pas imputables financièrement sur les fonds du plan de formation.

Pour ce faire, les parties à l'accord conviennent :

- de donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que leur accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel. A ce titre, la branche incite fortement les entreprises à mettre les moyens nécessaires pour que les IRP mènent à bien ce rôle ;

- de favoriser l'égalité des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle sans aucune discrimination.

## **Article 4**

### *Organisme collecteur*

#### Désignation de l'OPCA

Les parties signataires, dans le prolongement du protocole d'accord paritaire du 3 novembre 2010 et de l'accord paritaire interbranches du 28 juin 2011, décident de désigner OPCALIA comme OPCA de la branche maroquinerie dont le champ d'application est visé à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

#### Création d'une section professionnelle paritaire (SPP)

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

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires des branches concernées – en particulier du présent accord pour la branche maroquinerie – et sous l'autorité du conseil d'administration d'OPCALIA, les prérogatives lui étant imparties par les statuts d'OPCALIA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décision de cette SPP devront être menées en étroite collaboration avec la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de la maroquinerie.

#### Dispositions financières

Les entreprises de plus de 20 salariés avec un code NAF 1512Z devront verser à OPCALIA :

- 0,5 % de leur masse salariale au titre de la professionnalisation ou du montant légal obligatoire prévu par l'article L. 6331-16 du code du travail dans le dispositif de lissage lors des franchissements de seuil ;
- tout ou partie du 0,9 % de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle avec un versement minimum de 0,4 % de leur masse salariale obligatoire.

Les entreprises de 10 à moins de 20 salariés avec un code NAF 1512Z devront verser à OPCALIA :

- 0,15 % de leur masse salariale au titre de la professionnalisation ;
- tout ou partie du 0,9 % de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle ou du montant légal obligatoire prévu par le code du travail dans le dispositif de lissage lors des franchissements de seuil dans le cadre des articles L. 6331-15 et suivants du code du travail. Un versement minimum de 0,4 % de leur masse salariale est obligatoirement effectué à OPCALIA.

Les entreprises de moins de 10 salariés avec un code NAF 1512Z devront verser à OPCALIA :

- 0,15 % de leur masse salariale au titre de la professionnalisation ;
- 0,4 % de leur masse salariale au titre de la formation professionnelle.

Il est noté que les fonds de professionnalisation seront réservés entre autres :

- aux actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- aux actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers.

## **Article 5**

### *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)*

La CPNEF réunit l'ensemble des partenaires sociaux de la branche dans les mêmes modalités que celles de la commission paritaire de branche de la convention collective. Elle se réunit à la demande de l'une des parties et au moins une fois par an et dans les 6 mois après signature du présent accord.

## **Article 6**

### *Observatoire des métiers et des qualifications*

L'observatoire des métiers et des qualifications est financé par un prélèvement sur les cotisations des fonds de professionnalisation en vigueur dans la limite de 2 % gérés par l'OPCA de la branche.

La CPNEF devra examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent la CPNEF en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise et des instances représentatives du personnel.

## **Article 7**

### *Entretien professionnel*

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution, le salarié ayant 2 ans d'activité dans une même entreprise bénéficiera d'un entretien individuel au minimum tous les 2 ans. Cet entretien peut se faire à l'initiative de l'employeur comme du salarié. Il a lieu durant le temps de travail.

Au cours de cet entretien, pourront être évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, les formations nécessaires pour y arriver ainsi que la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF).

Le but de cet entretien est de permettre à chaque salarié d'élaborer ses projets professionnels au regard des développements de l'entreprise. Cet entretien ne saurait se confondre avec tout autre mode d'entretien.

### *Entretien de milieu de carrière*

Dans une entreprise ou un groupe d'entreprises de 50 salariés au moins, l'employeur doit organiser un entretien avec chaque salarié dans l'année qui suit son 45<sup>e</sup> anniversaire.

Au cours de cet entretien, il informe le salarié sur ses droits à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

## **Article 8**

### *Passeport orientation et formation*

Les formations suivies par le salarié seront recensées à son initiative dans le passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'établissement et d'utilisation. Le passeport formation sera établi sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), modèle que les entreprises peuvent se procurer et mettre à la disposition de leurs salariés.

Le passeport regroupe les formations dont a bénéficié le salarié et qui ont donné lieu à une attestation précisant la formation suivie, ses résultats en terme d'aptitude et certifiant qu'il a suivi avec assiduité le stage et éventuellement a satisfait aux épreuves prévues à l'issue de celui-ci.

## **Article 9**

### *Bilan de compétences*

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail après accord avec son employeur. La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses souhaits d'évolution. La prise en charge financière de cette action peut être assurée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, de la période de professionnalisation ou du congé individuel de formation (CIF). Il peut être décompté du droit individuel à la formation (DIF).

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre dans les conditions ci-dessus. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

## **Article 10**

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Tout salarié peut faire reconnaître son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre professionnel ou une certification à finalité professionnelle ou une qualification reconnue par la branche. Cette démarche volontaire du salarié peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur ou dans le cadre d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par le dispositif du CIF. Pour accéder à ce dispositif, il faut avoir exercé une activité professionnelle ou non, en rapport avec le diplôme ou titre recherché pendant une durée d'au moins 3 ans continue ou non.

L'entreprise doit accompagner le salarié dans ce parcours. Par ailleurs, l'employeur mettra tout en œuvre pour accompagner le salarié dans ses démarches pour constituer le dossier.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail consécutives ou non. La demande d'autorisation d'absence doit se faire au moins 2 mois avant la date de validation des acquis de l'expérience. L'employeur a un mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

## **Article 11**

### *Plan de formation*

Le plan de formation est un outil privilégié de la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Son évolution et son suivi se fait en lien avec les élus au comité d'entreprise notamment dans le cadre de deux réunions obligatoires annuelles.

Les entreprises veilleront à l'égalité d'accès à la formation des salariés.

Les parties rappellent que le plan de formation est préparé à l'initiative et sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son mandataire qui le présente au comité d'entreprise (ou d'établissement).

Par ailleurs, en application de l'article L. 2323-36 du code du travail, le plan de formation comprend :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.
- les actions de développement des compétences.

a) Adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Lorsque le coût des mesures d'adaptation nécessite leur mise en œuvre sur plusieurs années, le calendrier de cette mise en œuvre doit être défini en concertation avec les représentants du personnel.

L'échéancier établi doit tenir compte des impératifs économiques de l'entreprise, du coût des mesures de formation nécessaires et de la nécessité d'assurer l'adaptation à l'emploi des publics au présent accord.

Ces formations sont effectuées sur le temps de travail et rémunérées au taux normal ;

L'ensemble des coûts afférents à ces formations est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

*b) Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences*

Les actions ayant pour objet le développement des compétences sont les actions qui participent à l'évolution des qualifications du salarié. Si la formation est validée par un titre, un diplôme ou une attestation de capacité ou reconnaissance de branche, elle peut donner lieu à une prise en compte, par l'entreprise, des nouvelles capacités acquises.

Ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail effectif, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou 5 % du forfait appliqué pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

Les heures de formation réalisées ainsi 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. Cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Lorsque tout ou partie de la formation a lieu hors du temps de travail, l'employeur et le salarié définissent les engagements pris par l'entreprise, si la formation est validée. Ces engagements doivent préciser les priorités d'accès aux fonctions ou postes disponibles correspondant aux connaissances acquises, le cas échéant, les conditions d'accès à une classification conforme au nouvel emploi occupé ou la manière dont cette action s'inscrit dans un parcours de validation des acquis de l'expérience ou de réorientation professionnelle.

## **Article 12**

### *Droit individuel à la formation (DIF)*

*a) Acquisition du DIF*

Conformément à l'article L. 6323-1 du code du travail, tout salarié titulaire d'un CDI à temps plein ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficiera annuellement d'un DIF de 20 heures par an. Ces heures de DIF sont cumulables dans la limite de 120 heures.

Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF dès lors qu'ils ont travaillé 4 mois consécutifs ou non au cours de la même année. L'employeur doit les prévenir de leur droit. La durée de leur droit est calculée *pro rata temporis*.

Pour les salariés à temps partiel, la durée acquise au titre du DIF est calculée *pro rata temporis* cumulable jusqu'à 120 heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Le décompte des heures de DIF se fait par année civile. En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours d'année civile, les droits au DIF sont acquis *pro rata temporis*.

*b) Priorités d'utilisation du DIF*

Les actions de formation demandées dans le cadre du DIF doivent participer au développement professionnel des salariés. Afin de promouvoir les actions du plan de formation, l'employeur peut formuler des propositions aux salariés.



Les actions éligibles au DIF relèvent soit des priorités de branche, soit de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion ou les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que définies aux 3 et 6 de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche telles que définies à l'article L. 6314-1 du code du travail.

#### c) Utilisation du DIF

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du nombre d'heures disponibles dans le cadre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Si elle émane d'une proposition de l'employeur, elle nécessite l'accord formel du salarié. Le choix de l'action de formation suivie est arrêté après accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

L'employeur a 1 mois pour faire connaître sa réponse au demandeur. Son silence vaut acceptation. En cas d'accord, le choix de l'action de formation est arrêté par écrit entre l'employeur et le salarié.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du Fongecif dont il relève, d'une priorité d'instruction et de la prise en charge financière de la formation de son congé individuel de formation sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le Fongecif. Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise ou l'OPCA dont elle relève est tenu de verser au Fongecif le montant de l'allocation de formation correspondant au droit acquis par le salarié au titre du DIF et les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

#### d) Déroulement et mise en œuvre du DIF

Les actions de formation utilisées dans le cadre du DIF pourront être mises en œuvre pendant le temps de travail par accord entre l'employeur et le salarié.

Si l'action de formation a lieu en dehors des heures de travail, le salarié bénéficiera d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Les frais de formation et les frais annexes correspondant à l'action de formation sont à la charge de l'entreprise et s'imputent sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Les actions de formation suivies dans le cadre du DIF peuvent venir en complément de celles relevant du plan de formation de l'entreprise ou de celles relevant de la période de professionnalisation.

#### e) Rupture du contrat

Dans le cadre de l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de licenciement du salarié non consécutif à une faute lourde, le salarié doit présenter sa demande de DIF avant la fin de son préavis. La demande peut porter sur l'intégralité des droits acquis et non utilisés. Le montant de l'allocation est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié, avant son départ de l'entreprise.

La somme correspondante au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multipliée par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

La demande de DIF ne peut avoir pour effet de prolonger la durée du préavis. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF non utilisé est perdu.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis soit engagée avant la fin du préavis qu'elle ne peut avoir pour effet de prolonger.

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF. Qu'il s'agisse d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite, les heures non utilisées au titre du DIF ne sont pas transférables.

*f) DIF après la cessation du contrat : la portabilité*

En cas de rupture du contrat de travail à l'exclusion du licenciement pour faute lourde ou en cas de fin de contrat donnant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondante au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multipliée par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail peut être mobilisée pendant la période de chômage ou chez un nouvel employeur à la demande du salarié.

Le paiement de la somme est assurée soit par l'OPCA du nouvel employeur soit, s'il est demandeur d'emploi, par l'OPCA de la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits.

L'information est portée sur la lettre de licenciement et sur le certificat de travail. Le certificat de travail doit préciser le solde d'heures acquises au titre du DIF avec la somme correspondante ainsi que l'OPCA compétent.

### **Article 13**

#### *Période de professionnalisation*

Elément moteur dans le déroulement d'un parcours professionnel, la période de professionnalisation permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement liée à l'évolution des technologies ou de l'organisation de l'entreprise, d'accroître leur qualification ou leurs connaissances professionnelles favorisant le maintien dans leur emploi.

Ces actions ont pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur perfectionnement professionnel et de l'accroissement de leur qualification.

Il apparaît cependant nécessaire d'ajouter que le personnel d'encadrement joue un rôle important dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation et il exerce, dans sa fonction d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés. Compte tenu des besoins de formation dans les entreprises afin d'utiliser au mieux les ressources spécifiques internes, le personnel d'encadrement pourrait bénéficier d'une formation adaptée afin d'améliorer ses capacités de formation.

*a) Publics prioritaires*

Sont considérés comme publics prioritaires :

- les salariés de plus de 55 ans (accord de branche seniors du 8 décembre 2009) ;
- les salariés les moins qualifiés et, en particulier, ceux dont la qualification professionnelle n'est pas reconnue par un titre, un diplôme, ou un certificat de l'enseignement professionnel ;
- les salariés n'ayant pu bénéficier, au cours des 3 dernières années, d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;
- les salariés de tous niveaux dont l'emploi est en évolution, rencontrant des difficultés d'adaptation à celui-ci, ainsi que ceux devant faire face à des mutations industrielles et à l'évolution des systèmes de production et, en particulier, ceux âgés de 45 ans et plus ayant 1 an d'ancienneté ou ceux ayant plus de 20 ans d'ancienneté d'activité professionnelle ;
- les salariés après un retour de congé maternité ou un congé parental ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;



- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-13 du code du travail dont les travailleurs handicapés ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

*b) Durée minimale de formation ouverte*

La durée des formations ouvertes au titre du présent accord devra répondre aux besoins des différentes catégories de public prioritaire ci-dessus définies.

La formation pourra être dispensée en une ou plusieurs fois : elle ne pourra être d'une durée totale inférieure à 35 heures sur 12 mois calendaires, et chacune des sessions ne pourra être inférieure à 2 journées.

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, la durée minimale légale est de 70 heures sur 12 mois calendaires par salarié bénéficiaire.

Les actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ainsi que celles concernant les salariés de plus de 45 ans ne sont pas soumises à une durée minimale.

*c) Pendant le temps de travail*

Les actions de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Par accord écrit entre l'employeur et le salarié, elles peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans les conditions définies à l'article L. 6324-9 du code du travail.

## **Article 14**

### *Contrat de professionnalisation*

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEF ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

C'est pourquoi le présent accord souligne l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de l'action qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée ou la durée de l'action qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée peut, si besoin est, être portée jusqu'à 24 mois pour :

- tout jeune ou demandeur d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- tout jeune ou demandeur d'emploi d'un niveau inférieur ou égal au bac ;
- toute formation ou tout parcours professionnalisant permettant à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche ;
- favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation – quelle

que soit la durée du contrat – sans pouvoir être inférieure à 150 heures et dans un maximum de 1 200 heures. Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

Lorsque le contrat de professionnalisation est sous forme de CDD, les formations pourront, dans la mesure du possible, déboucher sur une embauche en CDI.

## **Article 15**

### *Tutorat*

La branche a pour objectif de valoriser la fonction de tutorat.

Afin d'accueillir et d'accompagner les salariés en contrat ou en période de professionnalisation, l'employeur peut désigner un tuteur sur la base du volontariat.

Le tuteur est chargé :

- d'accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires de la professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés de la formation des bénéficiaires.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de deux salariés.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique.

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

## **Article 16**

### *Préparation opérationnelle à l'emploi*

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Ce dispositif permet d'identifier et de former des demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste de travail. Le but est de donner aux demandeurs d'emploi une formation pour un métier industriel porteur d'emplois au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

Face aux difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises, la branche encourage le recours à la POE pour les emplois liés à l'industrie. Les emplois visés sont principalement ceux de coupeurs, piqueuses, mécaniciennes, préparation à la table, finition.

Dans ce cadre, Pôle emploi et OPCALIA en tant qu'OPCA de la branche sont susceptibles de participer au financement de la formation, des coûts pédagogiques et des frais annexes (frais d'évaluation, de certification...). A cette fin, OPCALIA conclut avec Pôle emploi une convention qui précise les modalités de formation et les modalités de cofinancement de la POE.

## **Article 17**

### *Apprentissage*

L'apprentissage est un moyen d'accès privilégié à l'emploi et au monde de l'entreprise pour les jeunes. Il permet d'assurer la transmission de savoir-faire et des compétences tout en débouchant sur un diplôme.

Les parties signataires, par le présent accord, déterminent les conditions et les modalités de la prise en charge par l'OPCA de branche.

Ainsi, il est convenu d'apporter un soutien financier aux centres de formations d'apprentis préparant à des diplômes professionnels par le biais de subvention de fonctionnement.

La totalité de ces subventions ne saurait excéder 30 % du fonds de professionnalisation (0,5 % de la masse salariale). Chaque année, la commission paritaire de la convention collective recevra la justification des dépenses et les budgets prévisionnels permettant d'ajuster les montants affectés.

## **Article 18**

### *Application de l'accord*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les accords d'entreprise relatifs à la formation professionnelle ne peuvent comporter de clauses défavorables dérogeant au présent accord.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 22 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### LEXIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

---

Certifiant : une action de formation certifiante débouche sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP.

CIF : congé individuel de formation (auprès du Fongecif).

CPNEF : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

DIF : droit individuel à la formation.

Fongecif : fonds de gestion du CIF.

FPSP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

POE : préparation opérationnelle à l'emploi.

Qualification : une action de formation est dite qualifiante si elle débouche sur une qualification reconnue par la convention collective nationale de la maroquinerie, ou par la CPNEF. Il peut s'agir aussi de toutes autres actions de formation.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

## ANNEXE

### COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

---

La présente annexe applique l'accord du 22 décembre 2011 sur la formation professionnelle continue et s'applique au champ d'application visé par l'article 1<sup>er</sup> du présent accord dans le cadre des activités de l'OPCA professionnel de la branche.

#### 1. Période de Professionnalisation

La prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire de :

- 100 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation préalable à une action certifiante ;
- 30 € pour une action de formation certifiante, c'est-à-dire débouchant sur un diplôme ou sur un titre professionnel ou CQP ;
- 20 € pour une action de formation qualifiante, c'est-à-dire débouchant sur une qualification reconnue par la convention collective nationale de la maroquinerie ou par la CPNEF, ou toutes autres actions de formation.

#### 2. Contrat de professionnalisation

La prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire de :

- 50 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation préalable à une action certifiante en faveur d'un jeune de 16 à 25 ans ;
- 100 € (avec une limite de 7 heures) pour les actions d'évaluation d'un demandeur d'emploi de plus de 26 ans ;
- 15 € pour une action de formation certifiante ;
- 10 € pour une action de formation qualifiante.

Les salariés en contrat de professionnalisation reçoivent une rémunération minimale fixée par décret.

#### 3. Plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la prise en charge financière sera effectuée sur la base d'un taux horaire de 30 € au maximum, avec un plafond annuel par entreprise de 1 500 € au titre des coûts pédagogiques.

#### 4. DIF

Le montant forfaitaire visé au second alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail est actuellement de 9,15 €/heure.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1576. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Cher)**

**(15 janvier 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)*

*(Etendue par arrêté du 18 octobre 1990,  
Journal officiel du 14 novembre 1990)*

**ACCORD DU 24 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**

NOR : ASET1250309M

IDCC : 1576

Entre :

L'UIMM du Cher,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

Le SM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A la suite d'une réunion paritaire tenue le 17 janvier 2012, conformément à l'article 31.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher, l'organisation patronale et les organisations syndicales sont convenues d'une garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Article 2**

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective est applicable selon les modalités de l'article 31.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher et adaptable à l'horaire de travail effectif.

**Article 3**

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective comprend les compensations pécuniaires pour l'ensemble des réductions de la durée du travail légale ou conventionnelle.

#### **Article 4**

En janvier 2013, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 2012 et déterminé selon l'article 31.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher a bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 par le présent accord. Le versement se fera dans toute la mesure du possible en janvier 2013 et au plus tard en février 2013.

#### **Article 5**

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

#### **Article 6**

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Garantie de rémunération effective annuelle applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

*Base 151,67 heures*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
140	16 813	16 813	
145	16 864	16 864	
155	16 899	16 899	
170	16 985	16 985	
180	17 021		
190	17 056	17 122	
215	17 117	17 657	18 079
225	17 652		
240	18 939	19 654	20 076
255	20 074	20 846	21 322
270	21 085	22 095	
285	22 389	23 297	23 705
305	23 944		25 372
335	26 327		27 870
365	28 586		30 367
395	30 969		32 750



**Convention collective départementale**

**IDCC : 1576. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Cher)**

**(15 janvier 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)*

*(Etendue par arrêté du 18 octobre 1990,  
Journal officiel du 14 novembre 1990)*

**ACCORD DU 24 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**

NOR : ASET1250308M

IDCC : 1576

Entre :

L'UIMM du Cher,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

Le SM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques et connexes du Cher, est fixée à 4,83 € en base 151,67 heures à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les appointements minima hiérarchiques garantis résultant de l'application de l'accord national sur les classifications du 21 juillet 1975 modifié par les avenants du 30 janvier 1980, du 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992 sont présentés dans les barèmes annexés au présent accord :

- annexe I du présent avenant concernant les rémunérations minimales hiérarchiques ;
- annexe II du présent avenant concernant les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers ;
- annexes III du présent avenant concernant les rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier.

## **Article 2**

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

## **Article 3**

Les appointements minima hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

## **Article 5**

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

**Rémunérations minimales hiérarchiques. – Primes d'ancienneté**Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Valeur du point : 4,83 €.

Base : 151,67 heures.

*Administratifs et techniciens**(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	PRIME D'ANCIENNETÉ												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	676,20	20,29	27,05	33,81	40,57	47,33	54,10	60,86	67,62	74,38	81,14	87,91	94,67	101,43
	2	145	700,35	21,01	28,01	35,02	42,02	49,02	56,03	63,03	70,04	77,04	84,04	91,05	98,05	105,05
	3	155	748,65	22,46	29,95	37,43	44,92	52,41	59,89	67,38	74,87	82,35	89,84	97,32	104,81	112,30
II	1	170	821,10	24,63	32,84	41,06	49,27	57,48	65,69	73,90	82,11	90,32	98,53	106,74	114,95	123,17
	2	180	869,40	26,08	34,78	43,47	52,16	60,86	69,55	78,25	86,94	95,63	104,33	113,02	121,72	130,41
	3	190	917,70	27,53	36,71	45,89	55,06	64,24	73,42	82,59	91,77	100,95	110,12	119,30	128,48	137,66
III	1	215	1 038,45	31,15	41,54	51,92	62,31	72,69	83,08	93,46	103,85	114,23	124,61	135,00	145,38	155,77
	2	225	1 086,75	32,60	43,47	54,34	65,21	76,07	86,94	97,81	108,68	119,54	130,41	141,28	152,15	163,01
	3	240	1 159,20	34,78	46,37	57,96	69,55	81,14	92,74	104,33	115,92	127,51	139,10	150,70	162,29	173,88
IV	1	255	1 231,65	36,95	49,27	61,58	73,90	86,22	98,53	110,85	123,17	135,48	147,80	160,11	172,43	184,75
	2	270	1 304,10	39,12	52,16	65,21	78,25	91,29	104,33	117,37	130,41	143,45	156,49	169,53	182,57	195,62
	3	285	1 376,55	41,30	55,06	68,83	82,59	96,36	110,12	123,89	137,66	151,42	165,19	178,95	192,72	206,48

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	PRIME D'ANCIENNETÉ												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
V	1	305	1 473,15	44,19	58,93	73,66	88,39	103,12	117,85	132,58	147,32	162,05	176,78	191,51	206,24	220,97
	2	335	1 618,05	48,54	64,72	80,90	97,08	113,26	129,44	145,62	161,81	177,99	194,17	210,35	226,53	242,71
	3	365	1 762,95	52,89	70,52	88,15	105,78	123,41	141,04	158,67	176,30	193,92	211,55	229,18	246,81	264,44
	4	395	1 907,85	57,24	76,31	95,39	114,47	133,55	152,63	171,71	190,79	209,86	228,94	248,02	267,10	286,18

## ANNEXE II

**Rémunérations minimales hiérarchiques. – Primes d'ancienneté**Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Valeur du point : 4,83 €.

Base : 151,67 heures.

*Ouvriers**(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	PRIME D'ANCIENNETÉ												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	710,01	21,30	28,40	35,50	42,60	49,70	56,80	63,90	71,00	78,10	85,20	92,30	99,40	106,50
	2	145	735,37	22,06	29,41	36,77	44,12	51,48	58,83	66,18	73,54	80,89	88,24	95,60	102,95	110,31
	3	155	786,08	23,58	31,44	39,30	47,16	55,03	62,89	70,75	78,61	86,47	94,33	102,19	110,05	117,91
II	1	170	862,16	25,86	34,49	43,11	51,73	60,35	68,97	77,59	86,22	94,84	103,46	112,08	120,70	129,32
	3	190	963,59	28,91	38,54	48,18	57,82	67,45	77,09	86,72	96,36	105,99	115,63	125,27	134,90	144,54
III	1	215	1 090,37	32,71	43,61	54,52	65,42	76,33	87,23	98,13	109,04	119,94	130,84	141,75	152,65	163,56
	3	240	1 217,16	36,51	48,69	60,86	73,03	85,20	97,37	109,54	121,72	133,89	146,06	158,23	170,40	182,57
IV	1	255	1 293,23	38,80	51,73	64,66	77,59	90,53	103,46	116,39	129,32	142,26	155,19	168,12	181,05	193,98
	2	270	1 369,31	41,08	54,77	68,47	82,16	95,85	109,54	123,24	136,93	150,62	164,32	178,01	191,70	205,40
	3	285	1 445,38	43,36	57,82	72,27	86,72	101,18	115,63	130,08	144,54	158,99	173,45	187,90	202,35	216,81

Article 45 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher :

- indemnité de panier : 5,58 € ;
- indemnité de casse-croûte : 2,59 €, quel que soit l'horaire.

## ANNEXE III

**Rémunérations minimales hiérarchiques. – Primes d'ancienneté**Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Valeur du point : 4,83 €.

Base : 151,67 heures.

*Agents de maîtrise d'atelier**(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	PRIME D'ANCIENNETÉ												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
III	1	215	1 111,14	33,33	44,45	55,56	66,67	77,78	88,89	100,00	111,11	122,23	133,34	144,45	155,56	166,67
	3	240	1 240,34	37,21	49,61	62,02	74,42	86,82	99,23	111,63	124,03	136,44	148,84	161,24	173,65	186,05
IV	1	255	1 317,87	39,54	52,71	65,89	79,07	92,25	105,43	118,61	131,79	144,97	158,14	171,32	184,50	197,68
	3	285	1 472,91	44,19	58,92	73,65	88,37	103,10	117,83	132,56	147,29	162,02	176,75	191,48	206,21	220,94
V	1	305	1 576,27	47,29	63,05	78,81	94,58	110,34	126,10	141,86	157,63	173,39	189,15	204,92	220,68	236,44
	2	335	1 731,31	51,94	69,25	86,57	103,88	121,19	138,51	155,82	173,13	190,44	207,76	225,07	242,38	259,70
	3	365	1 886,36	56,59	75,45	94,32	113,18	132,04	150,91	169,77	188,64	207,50	226,36	245,23	264,09	282,95
	4	395	2 041,40	61,24	81,66	102,07	122,48	142,90	163,31	183,73	204,14	224,55	244,97	265,38	285,80	306,21

**Convention collective départementale**

**IDCC : 887. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES  
(Eure)**

**(1<sup>er</sup> juillet 1976)**

(Etendue par arrêté du 19 mars 1979,  
*Journal officiel* du 18 mai 1979)

---

**ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2011**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250292M

IDCC : 887

---

Entre :

L'UIMM Eure,

D'une part, et

La CFE-CGC Haute-Normandie ;

L'USME CGT-FO ;

La CFDT métallurgie Evreux et Vernon-Gaillon ;

La CFTC métallurgie Eure,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié servent de base à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

A compter du 1<sup>er</sup> février 2012, la valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sera de 5,42 €.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la

prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié sur sa demande.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques serviront uniquement à la détermination de la base conventionnelle de la prime d'ancienneté.

## Article 2

### *Rémunérations annuelles effectives*

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties, créé par l'accord du 7 mai 1991 (en application de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu) et applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié relatif à la classification, est établi sur la base de la durée légale du travail.

Le barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est, à partir de l'année 2012, le suivant :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	RAE ANNUELLE
I	1	140	16 810
	2	145	16 830
	3	155	16 850
II	1	170	17 202
	2	180	17 701
	3	190	18 324
III	1	215	19 946
	2	225	20 338
	3	240	21 461
IV	1	255	22 434
	2	270	23 494
	3	285	24 439
V	1	305	26 036
	2	335	28 333
	3	365	30 368
		395	32 946

Ce barème constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte ayant travaillé normalement toute l'année sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif (151,67 heures par mois).

Ce barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel et appliqué *pro rata temporis* en fonction des dates d'entrée ou de sortie, en cas de changement de classification intervenu en cours d'année ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail. Ses montants supporteront les majorations légales pour heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu, il sera tenu compte, pour l'application de ces garanties de rémunérations annuelles effectives, de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de



toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'Eure ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Ces barèmes de rémunérations annuelles effectives sont sans incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques visées à l'article 1<sup>er</sup>.

### **Article 3**

#### *Indemnité de panier*

L'indemnité de panier prévue à l'article 20 de l'avenant n° 1 de la présente convention collective est portée à 7,90 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2012.

### **Article 4**

Le présent accord annule et remplace le précédent accord du 6 janvier 2011.

### **Article 5**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **Article 6**

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, étant rappelé que l'accord précédent du 6 janvier 2011 a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 3 mai 2011 (publication au *Journal officiel* du 11 mai 2011).

Fait à Evreux, le 16 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3334

**Convention collective départementale**

**IDCC : 2579. – MÉTALLURGIE  
(Loir-et-Cher)**

**ACCORD DU 24 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250294M  
IDCC : 2579

**PRÉAMBULE**

Les parties conviennent d'instituer une double garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part, la rémunération annuelle garantie (RAG), d'autre part, la revalorisation des rémunérations minimales hiérarchiques RMH servant d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 5 juillet 1991.

**I. – RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE (RAG)**

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

*Définition et bénéficiaires*

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du Loir-et-Cher une rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage ;
- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment contrat de formation alternée).

La situation desdits salariés étant traitée par l'accord national de la métallurgie du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

**Article 2**

*Référence horaire et abattement*

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel au-dessous duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal, soit 151,67 heures par mois, ne peut être rémunéré, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

### Article 3

#### *Adaptation à l'horaire de l'entreprise*

La rémunération annuelle garantie comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151,67 heures il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les minorations pour diminution de charge de travail pour cause conjoncturelle et/ou structurelle.

### Article 4

#### *Formule de calcul*

La rémunération annuelle garantie sera applicable *pro rata temporis* aux salariés ne comptant pas 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

$$RG = RAG \times \frac{\text{durée en jours calendaires}}{365 \text{ (année bissextile comprise)}}$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce, quand bien même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur deux exercices, il y aura lieu de calculer *pro rata temporis* la somme des rémunérations garanties (RG) afférente à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

### Article 5

#### *Sommes à prendre en considération*

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes soumises à cotisation, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exclusion :

- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des majorations visées aux articles 17 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques du Loir-et-Cher (majoration d'inconfort pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche, majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres) ;
- des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;
- de l'indemnité de panier visée à l'article 18 de la convention collective précitée ;
- des primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de la convention collective précitée.

### Article 6

#### *Modalité de calcul en cas d'absence*

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc. pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour

indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

## Article 7

### *Modalité de calcul en cas de changement de classification*

Si, au cours de l'année civile, la classification d'un salarié venait à changer, la RAG lui étant applicable sera constituée de la somme de la RAG relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune *pro rata temporis* en jours calendaires.

## Article 8

### *Vérification*

S'agissant de rémunération annuelle minimale, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l'article 9 et, en tout état de cause, au plus tard à la fin du mois de janvier suivant l'année civile sur laquelle porte la RAG.

La vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail (la rémunération garantie devant être calculée dans ce cas *pro rata temporis* en jours calendaires).

### *Vérification semestrielle*

Une vérification semestrielle sera effectuée à la fin du premier semestre d'application du présent accord. L'assiette des vérifications sera égale à 50 % des montants indiqués à l'article 9. Si cette vérification conduisait à constater que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devraient procéder à une régularisation à due concurrence.

## Article 9

### *Montant*

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2012 s'établit comme suit.

### Rémunérations annuelles garanties (RAG)

*(base 151,67 heures)*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		MONTANT
I	1	O1	140	16 850
	2	O2	145	16 950
	3	O3	155	17 000
II	1	P1	170	17 200
	2		180	17 220
	3	P2	190	17 920
III	1	P3/AM1	215	18 120
	2		225	18 130
	3	TA1/AM2	240	20 100
IV	1	TA2/AM3	255	20 900
	2	TA3	270	21 500
	3	TA4/AM4	285	23 380

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		MONTANT
V	1	AM5	305	25 090
	2	AM6	335	27 600
	3	AM7	365	30 000
(Accord national du 25 janvier 1990)			395	32 500

Les salariés sous contrat à durée indéterminée au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer une RAG d'un montant de 16 950 €.

## II. – RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH)

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

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

La valeur du point est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à 5,22 € pour un horaire de 35 heures par semaine.

### Article 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 3

L'indemnité de panier est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à 7,19 €.

## III. – ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et notamment les articles 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 de l'accord national susvisé.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 18 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Loir-et-Cher.

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

### Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail, à Paris, en deux exemplaires et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 24 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### Organisation patronale :

UIMM Loir-et-Cher.

### Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,22 €.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2012.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise (sauf atelier)	AGENTS de maîtrise d'atelier (Accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	OUVRIERS (Accord national du 30 janvier 1980) + 5 %
I	1	140	731			O1 767
	2	145	757			O2 795
	3	155	809			O3 850
II	1	170	887			P1 932
	2	180	940			
	3	190	992			P2 1 041
III	1	215	1 122	AM1 1 122	1 201	P3 1 178
	2	225	1 175			
	3	240	1 253	AM2 1 253	1 340	TA1 1 315
IV	1	255	1 331	AM3 1 331	1 424	TA2 1 398
	2	270	1 409			TA3 1 480
	3	285	1 488	AM4 1 488	1 592	TA4 1 562

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise (sauf atelier)	AGENTS de maîtrise d'atelier (Accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	OUVRIERS (Accord national du 30 janvier 1980) + 5 %
V	1	305	1 592	AM5 1 592	1 704	
	2	335	1 749	AM6 1 749	1 871	
	3	365	1 905	AM7 1 905	2 039	
	3	395	2 062	AM7 2 062	2 206	

### Barème des primes mensuelles d'ancienneté

*Administratifs, techniciens et agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)*

Valeur du point : 5,22 €.

Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	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	731	21,93	29,24	36,55	43,86	51,17	58,48	65,79	73,10	80,41	87,72	95,03	102,34	109,65
	2	145	757	22,71	30,28	37,85	45,42	52,99	60,56	68,13	75,70	83,27	90,84	98,41	105,98	113,55
	3	155	809	24,27	32,36	40,45	48,54	56,63	64,72	72,81	80,90	88,99	97,08	105,17	113,26	121,35
II	1	170	887	26,61	35,48	44,35	53,22	62,09	70,96	79,83	88,70	97,57	106,44	115,31	124,18	133,05
	2	180	940	28,20	37,60	47,00	56,40	65,80	75,20	84,60	94,00	103,40	112,80	122,20	131,60	141,00
	3	190	992	29,76	39,68	49,60	59,52	69,44	79,36	89,28	99,20	109,12	119,04	128,96	138,88	148,80

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	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	1 122	33,66	44,88	56,10	67,32	78,54	89,76	100,98	112,20	123,42	134,64	145,86	157,08	168,30
	2	225	1 175	35,25	47,00	58,75	70,50	82,25	94,00	105,75	117,50	129,25	141,00	152,75	164,50	176,25
	3	240	1 253	37,59	50,12	62,65	75,18	87,71	100,24	112,77	125,30	137,83	150,36	162,89	175,42	187,95
IV	1	255	1 331	39,93	53,24	66,55	79,86	93,17	106,48	119,79	133,10	146,41	159,72	173,03	186,34	199,65
	2	270	1 409	42,27	56,36	70,45	84,54	98,63	112,72	126,81	140,90	154,99	169,08	183,17	197,26	211,35
	3	285	1 488	44,64	59,52	74,40	89,28	104,16	119,04	133,92	148,80	163,68	178,56	193,44	208,32	223,20
V	1	305	1 592	47,76	63,68	79,60	95,52	111,44	127,36	143,28	159,20	175,12	191,04	206,96	222,88	238,80
	2	335	1 749	52,47	69,96	87,45	104,94	122,43	139,92	157,41	174,90	192,39	209,88	227,37	244,86	262,35
	3	365	1 905	57,15	76,20	95,25	114,30	133,35	152,40	171,45	190,50	209,55	228,60	247,65	266,70	285,75
	3	395	2 062	61,86	82,48	103,10	123,72	144,34	164,96	185,58	206,20	226,82	247,44	268,06	288,68	309,30

### Ouvriers

Valeur du point : 5,22 € + majoration de 5 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	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	O1 1	140	767	23,01	30,68	38,35	46,02	53,69	61,36	69,03	76,70	84,37	92,04	99,71	107,38	115,05
	O2 2	145	795	23,85	31,80	39,75	47,70	55,65	63,60	71,55	79,50	87,45	95,40	103,35	111,30	119,25
	O3 3	155	850	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



NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	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 %
II	P1 1	170	932	27,96	37,28	46,60	55,92	65,24	74,56	83,88	93,20	102,52	111,84	121,16	130,48	139,80
	P2 3	190	1 041	31,23	41,64	52,05	62,46	72,87	83,28	93,69	104,10	114,51	124,92	135,33	145,74	156,15
III	P3 1	215	1 178	35,34	47,12	58,90	70,68	82,46	94,24	106,02	117,80	129,58	141,36	153,14	164,92	176,70
	TA1 3	240	1 315	39,45	52,60	65,75	78,90	92,05	105,20	118,35	131,50	144,65	157,80	170,95	184,10	197,25
IV	TA2 1	255	1 398	41,94	55,92	69,90	83,88	97,86	111,84	125,82	139,80	153,78	167,76	181,74	195,72	209,70
	TA3 2	270	1 480	44,40	59,20	74,00	88,80	103,60	118,40	133,20	148,00	162,80	177,60	192,40	207,20	222,00
	TA4 3	285	1 562	46,86	62,48	78,10	93,72	109,34	124,96	140,58	156,20	171,82	187,44	203,06	218,68	234,30

*Agents de maîtrise d'atelier*

Valeur du point : 5,22 € + majoration de 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	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	AM1 1	215	1 201	36,03	48,04	60,05	72,06	84,07	96,08	108,09	120,10	132,11	144,12	156,13	168,14	180,15
	AM2 3	240	1 340	40,20	53,60	67,00	80,40	93,80	107,20	120,60	134,00	147,40	160,80	174,20	187,60	201,00
IV	AM3 1	255	1 424	42,72	56,96	71,20	85,44	99,68	113,92	128,16	142,40	156,64	170,88	185,12	199,36	213,60
	AM4 3	285	1 592	47,76	63,68	79,60	95,52	111,44	127,36	143,28	159,20	175,12	191,04	206,96	222,88	238,80

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimum garanti	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 %
V	AM5 1	305	1 704	51,12	68,16	85,20	102,24	119,28	136,32	153,36	170,40	187,44	204,48	221,52	238,56	255,60
	AM6 2	335	1 871	56,13	74,84	93,55	112,26	130,97	149,68	168,39	187,10	205,81	224,52	243,23	261,94	280,65
	AM7 3	365	2 039	61,17	81,56	101,95	122,34	142,73	163,12	183,51	203,90	224,29	244,68	265,07	285,46	305,85
	AM7 3	395	2 206	66,18	88,24	110,30	132,36	154,42	176,48	198,54	220,60	242,66	264,72	286,78	308,84	330,90

Brochure n° 3050

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1499. – MIROITERIE**  
**(Transformation et négoce du verre)**

---

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF À LA FORMATION EN ALTERNANCE ET AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES  
NOR : ASET1250293M  
IDCC : 1499

---

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre du développement des relations sociales au niveau de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité négocier plusieurs dossiers d'importance à la fois pour les salariés et pour les employeurs : développement et promotion de la formation en alternance, contingent annuel d'heures supplémentaires, mise en place d'un régime conventionnel de prévoyance.

Au terme de nombreuses réunions de travail et de négociations, les partenaires sociaux ont souhaité conclure le présent accord traitant des deux premiers sujets : formation en alternance et contingent annuel d'heures supplémentaires. Le troisième sujet relatif à la mise en place d'un régime collectif de prévoyance conventionnel fait l'objet d'un accord de branche spécifique.

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

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, du 9 mars 1988 (IDCC n° 1499).

**Article 2**

*Développement et promotion de la formation en alternance*

**2.1. Contexte**

Dans le cadre de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle signé en date du 15 décembre 2005, l'insertion des jeunes avait été abordée uniquement sous l'angle des contrats de professionnalisation que la loi du 4 mai 2004 venait de créer.

Si le contrat de professionnalisation constitue effectivement un outil privilégié qui permet de concilier la vie professionnelle et les études, les parties signataires, par le présent accord, ont souhaité également promouvoir l'accès à la formation en alternance par l'autre dispositif qu'est l'apprentissage, considéré comme une voie particulièrement appropriée, à tous les niveaux de formation (du CAP au master), pour accéder aux métiers de la branche et répondre aux besoins des entreprises.

Ainsi, par le présent accord, les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles accordent, et que les entreprises de la branche doivent accorder, au développement de l'alternance tant sous la forme des contrats de professionnalisation que sous celle de l'apprentissage.

## 2.2. Développement de l’alternance et objectif annuel d’accueil

Les parties signataires considèrent que l’alternance est une voie privilégiée pour préparer les jeunes à des qualifications reconnues par un diplôme ou un titre, en adéquation avec les besoins des entreprises.

Aussi elles encouragent toutes les sociétés de la branche, quel que soit leur effectif, à développer l’alternance et à offrir plus de possibilités d’insertion professionnelle aux jeunes, en fonction de leurs possibilités d’intégration.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent l’objectif d’accueil de jeunes en alternance fixé à 4 % de l’effectif annuel moyen pour les entreprises de 250 salariés et plus, et encouragent les entreprises de taille inférieure à tendre également vers ce seuil.

## 2.3. Fonction de tuteur

Les parties signataires veulent également porter une attention particulière aux tuteurs sans qui l’accueil de jeunes en alternance ne pourrait se faire.

En effet, l’efficacité des dispositifs de formation en alternance passe en grande partie par la mise en œuvre de la fonction de tuteurs, ou de maîtres d’apprentissage, ceux-ci ayant pour mission d’accompagner les jeunes en contrat d’alternance durant leur période de formation au sein de l’entreprise.

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en œuvre les conditions et moyens nécessaires au bon accueil des jeunes en alternance et à l’accomplissement de la fonction de tuteur.

Pour ce faire, elles invitent les sociétés à se rapprocher de l’OPCA de branche (AGEFOS-PME) afin de faire bénéficier leurs salariés-tuteurs des formations spécifiques à l’accomplissement de cette fonction.

## 2.4. Suivi et bilan annuel

Afin de suivre l’évolution du nombre de contrats en alternance au niveau de la branche, un recensement annuel sera réalisé auprès des différents employeurs, en distinguant les entreprises selon leur taille.

Un bilan annuel sera présenté chaque année à la commission paritaire nationale de l’emploi.

## Article 3

### *Contingent annuel d’heures supplémentaires*

#### 3.1. Contexte

Dans le cadre de l’accord de branche relatif à l’aménagement et la réduction du temps de travail signé en date du 21 octobre 1999, un contingent annuel d’heures supplémentaires correspondant à la réalité du moment avait été formalisé.

Aujourd’hui le contexte économique et social a évolué et les partenaires sociaux sont conscients qu’il peut exister ou se présenter dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, principalement constituées de petites et moyennes entreprises, des situations particulières et exceptionnelles qui nécessiteraient le recours à un nombre d’heures supplémentaires supérieur au contingent conventionnel fixé en 1999.

Il est par ailleurs admis que l’actuel contingent conventionnel peut constituer un facteur concurrentiel défavorable face à des sociétés présentes sur le même marché mais disposant d’un contingent conventionnel plus important.

Par le présent accord, les parties signataires entendent donc permettre aux sociétés de la profession de satisfaire aux exigences du marché en termes de réactivité et de délai leur permettant ainsi d’être en mesure de prendre des commandes exceptionnelles.

Les parties signataires entendent préciser que l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires, tel que défini à l'article 3.2 ci-après, est une possibilité offerte aux sociétés de la profession pour répondre à des exigences de marché ponctuelles ou conjoncturelles, et qu'elle ne saurait trouver son application de manière structurelle ou continue.

Les signataires s'accordent également à considérer que l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires ne doit pas être un frein au développement de l'emploi dans la profession, et que l'emploi reste une priorité.

Enfin, les parties signataires entendent rappeler que le présent article relatif aux heures supplémentaires est applicable à l'ensemble des catégories de personnel, hors cadres dirigeants et salariés soumis à un forfait annuel en jours.

### 3.2. Contingent annuel

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail, par an et par salarié, sera fixé à :

- 130 heures : dans le cadre d'un accord de modulation du temps de travail sur l'année, sauf pour les activités de pose, de livraison et de maintenance ;
- 220 heures : pour les salariés dont les horaires ne sont pas annualisés et également pour les activités de pose, de livraison et de maintenance.

Il est par ailleurs rappelé que la réalisation d'heures supplémentaires ne saurait permettre de déroger aux règles en vigueur en matière de durée légale du travail, telles que durée maximale journalière et hebdomadaire, repos minimal quotidien et hebdomadaire.

### 3.3. Majorations et contreparties en repos

Les parties signataires entendent rappeler qu'en contrepartie de l'exécution d'heures supplémentaires la législation prévoit des majorations de salaire, et que le présent accord ne saurait fixer des dispositions conventionnelles inférieures aux dispositions légales en la matière.

Par ailleurs, ces majorations de salaire pourront être remplacées en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement équivalent au choix du salarié.

Afin que l'activité professionnelle n'ait pas d'effet néfaste, à court terme ou à moyen terme, sur la santé du salarié ou sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, l'employeur devra mettre en œuvre l'organisation et les moyens permettant au salarié de récupérer dans les meilleurs délais, dès lors que le niveau d'activité le permet, les heures supplémentaires récupérables en temps.

## Article 4

### *Révision et dénonciation de l'accord de branche*

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, avec un préavis de 3 mois.

## Article 5

### *Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche*

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

A l'issue d'une période d'application du présent accord de 3 ans, les parties signataires conviennent de se revoir afin de faire le point sur son application et procéder à d'éventuels ajustements.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

## **Article 6**

### *Dépôt de l'accord de branche*

Le présent accord national sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 15 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FFPV.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC chimie.

Brochure n° 3050

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1499. – MIROITERIE  
(Transformation et négoce du verre)**

---

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250307M

IDCC : 1499

---

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la recherche d'un progrès social, le présent accord a pour but de mettre en place des garanties collectives de prévoyance conventionnelle permettant l'accès à une protection sociale pour tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, pour les risques décès et annexes.

L'introduction de ces garanties a également pour objectif de tendre à une plus grande solidarité par une mutualisation au niveau national des risques considérés.

Au niveau national, les partenaires sociaux ont désigné deux organismes assureurs habilités à recueillir les adhésions des entreprises de la branche.

Ce dispositif vise à leur offrir une garantie de prestations et de tarifications négociées dans le cadre le plus avantageux compte tenu du nombre d'entreprises potentiellement concernées, principalement constitué de TPE et de PME, prioritairement pour celles qui ne disposent d'aucun régime de prévoyance au jour de la date d'effet du présent accord.

Les garanties de prévoyance conventionnelles s'inscrivant dans la durée et visant des risques majeurs, il importe que les choix des partenaires sociaux s'effectuent en fonction de critères tenant à la solidité financière, à la dimension sociale et aux fonctions de conseil de l'organisme assureur.

L'institution d'un régime de prévoyance conventionnelle constitue un coût qui, assumé par l'entreprise et par le salarié, ne doit avoir pour conséquence de porter préjudice à la compétitivité de l'entreprise.

Enfin, l'accès à une protection sociale constitue également une opportunité nouvelle pour responsabiliser les entreprises et les salariés, cofinanceurs de la prévoyance conventionnelle, sur les risques couverts et leur impact financier.

Cet accord définit et précise entre autres dispositions, les garanties minimales de prévoyance dont doivent obligatoirement bénéficier tous les salariés de la branche professionnelle et les conditions pour en bénéficier.

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

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre, du 9 mars 1988 (IDCC n° 1499), ci-après dénommée convention collective nationale de la miroiterie.

## **Article 2**

### *Bénéficiaires de la couverture prévoyance*

Les bénéficiaires de la couverture prévoyance conventionnelle sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale de la miroiterie, et ce, quelles que soient la nature du contrat de travail et leur ancienneté.

Les garanties définies dans le présent accord constitueront le socle minimal de prévoyance des salariés de la branche, qu'ils bénéficient ou non de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnelle et de la contribution le finançant sont maintenus pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié (congrés parentaux, congrés formation, congrés sans solde, congrés sabbatiques, etc.), les garanties en cas de décès pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut. Le salarié devra en faire la demande auprès de son employeur dans le mois qui précède la suspension de son contrat de travail. L'employeur se chargera simplement du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

## **Article 3**

### *Garanties minimales du régime conventionnel de prévoyance*

Les garanties conventionnelles de prévoyance mises en place sont les suivantes : décès, capital décès, rente éducation.

### **Article 3.1**

#### *Salaire de référence*

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des garanties ci-après est égal au total de la rémunération brute du salarié telle que déclarée par l'employeur à la sécurité sociale au cours des 12 mois précédant le décès ou l'arrêt de travail si le décès ou l'invalidité absolue et définitive (IAD) a été précédé d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident.

En cas de survenance du décès ou de l'événement donnant lieu à IAD au cours de la première année de contrat, la rémunération brute 12 mois constituant le salaire de référence sera reconstituée *pro rata temporis* sur la base de la moyenne des salaires précédemment perçus.



### **Article 3.2**

#### *Garantie décès toutes causes*

En cas de décès du salarié, il est versé au(x) ayant(s) droit un capital, dont le montant minimum est le suivant : 100 % du salaire de référence.

Le capital versé sera majoré pour chaque personne à charge, le pourcentage suivant : 25 % par personne à charge.

### **Article 3.3**

#### *Garantie capital décès double effet*

En cas de décès du conjoint non remarié, ou non pacsé, simultanément ou postérieurement à celui du salarié, survenant avant l'âge auquel il peut bénéficier de la liquidation de sa retraite à taux plein au sens de la sécurité sociale, il est versé au(x) enfant(s) du salarié encore à charge au moment du décès du conjoint, par parts égales entre eux, un capital d'un montant égal à 100 % de celui versé au moment du décès du salarié.

### **Article 3.4**

#### *Garantie invalidité absolue et définitive (IAD)*

En cas d'invalidité absolue définitive du salarié avant la liquidation de sa retraite, le capital décès est versé de manière anticipée au profit du salarié.

Ce versement met fin à la garantie décès. Ainsi, la survenance ultérieure du décès de la personne en invalidité permanente et absolue ne donnera pas lieu au versement d'un nouveau capital.

L'invalidité absolue et définitive se définit :

- soit comme la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3<sup>e</sup> catégorie (art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ;
- soit comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

### **Article 3.5**

#### *Ayants droit du capital décès*

Le capital décès prévu par le présent régime est dévolu dans l'ordre suivant et par parts égales entre bénéficiaires de même rang :

- au conjoint (ou assimilé) ;
- à défaut, aux enfants du salarié, nés ou à naître, reconnus ou adoptés ;
- à défaut, aux petits-enfants vivants ;
- à défaut, aux ascendants directs survivants ;
- à défaut, aux autres héritiers.

Le salarié a la possibilité, à tout moment, de déroger à la présente dévolution en remplissant un formulaire de désignation spécifique de bénéficiaire(s) qu'il retournera à l'organisme assureur du régime.

En cas de prédécès de l'ensemble des bénéficiaires désignés, le capital est attribué selon la clause « à défaut » prévue ci-dessus.

Le capital décès est versé au conjoint (ou assimilé), hors majorations pour enfants à charge. Ces majorations seront versées aux enfants les ayant générées.

### **Article 3.6**

#### *Allocation d'obsèques*

En cas de décès du salarié, du conjoint ou d'un enfant à charge, une allocation obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au moment du décès est versée à la personne ayant supporté les frais d'obsèques.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, l'allocation obsèques ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés.

### **Article 3.7**

#### *Rente éducation*

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, telle que définie par l'article 3.4, et reconnue avant la liquidation de sa retraite, il est versé au profit de chacun de ses enfants à charge, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est le suivant :

- 5 % du salaire de référence par enfant à charge jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire ;
- 10 % du salaire de référence par enfant à charge âgé du 12<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire ;
- 15 % du salaire de référence par enfant à charge du 18<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous réserve de remplir les conditions énumérées à l'article 4.2 ci-après.

La rente est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité de l'enfant, reconnue alors qu'il est à charge du salarié, équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Le montant des rentes est doublé si l'enfant est ou devient orphelin de père et de mère.

La rente annuelle est fractionnée et payée trimestriellement par avance.

Le montant annuel de la rente est déterminé à l'origine selon l'âge de l'enfant à la date du décès ou de l'IAD, et progresse ensuite en fonction de l'âge de l'enfant.

La majoration pour rente progressive intervient au 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant l'anniversaire de l'enfant.

### **Article 4**

#### *Situation de famille*

#### **Article 4.1**

##### *Définition du « conjoint » du salarié*

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du (de la) salarié(e) non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps judiciairement.

Sont assimilés au conjoint les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Sont également assimilés au conjoint le concubin ou concubine du (de la) salarié(e) au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsqu'à la date du décès de ce dernier, le concubin peut justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ou qu'un enfant commun soit né de leur union. Le (la) concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers ou lié à un tiers par un pacte civil de solidarité.

#### **Article 4.2**

##### *Définition des personnes à charge du salarié*

Est considéré comme étant à charge du salarié l'enfant légitime, reconnu ou adopté :

- jusqu'à son 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à son 26<sup>e</sup> anniversaire, sous condition ;

- de poursuite d'études dans un établissement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuite d'une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être employé dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- né viable dans les 300 jours postérieurement au décès du salarié et dont la filiation avec celui-ci est établie.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants recueillis par le salarié (c'est-à-dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un Pacs tels que définis à l'article 4.1 ci-dessus), à condition d'en avoir la garde et d'être à la charge fiscale du salarié.

Sont considérés comme ascendants à charge du salarié les ascendants du salarié pris en considération pour la détermination du nombre de parts dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié.

## **Article 5**

### *Taux de cotisation*

En contrepartie des garanties minimales fixées par le présent accord, le taux global de cotisation est fixé à :

- capital décès : 0,28 % du traitement de référence ;
- rente éducation : 0,15 % du traitement de référence ;

soit un total de 0,43 % du traitement de référence.

Les cotisations seront assises sur le traitement de référence correspondant à l'ensemble de la rémunération annuelle brute des salariés déclarée par l'employeur à la sécurité sociale.

La cotisation globale est répartie à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur (soit un taux de 0,26 %) et de 40 % à la charge du salarié (soit un taux de 0,17 %).

Le taux de cotisation est maintenu 3 ans à compter de la date d'effet du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à législation et réglementation constantes. Les évolutions ultérieures seront décidées entre l'organisme assureur et la commission paritaire de suivi définie à l'article 10, en fonction des résultats constatés sur le régime, et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

## **Article 6**

### *Revalorisation des prestations*

Les rentes éducation en cours de service sont revalorisées chaque année au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'organisme assureur désigné pour la rente éducation.

## **Article 7**

### *Portabilité*

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 a instauré en son article 14 un système de « portabilité » de certains droits liés au contrat de travail (prévoyance, frais de santé),

intervenant en cas de cessation ou rupture du contrat de travail (sauf faute lourde) et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Par avenant n° 3 du 18 mai 2009, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont défini de nouvelles modalités d'application de cette portabilité pour les droits de prévoyance et de frais de santé. L'entrée en vigueur de la portabilité des droits de prévoyance et de frais de santé est effective depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Les bénéficiaires du dispositif de portabilité sont les anciens salariés des sociétés, au terme de leur dernier contrat de travail (cessation de celui-ci ou rupture non consécutive à une faute lourde), à la condition de bénéficier d'une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les bénéficiaires du dispositif de portabilité pourront garder les couvertures complémentaires prévoyance applicables au sein des sociétés (et le cas échéant frais de santé lorsque la société a mis en place un tel régime).

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié au sein de la société, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque :

- le bénéficiaire du dispositif reprend un autre emploi ;
- le bénéficiaire du dispositif ne peut plus justifier auprès de son ancien employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par la société et l'ancien salarié dans les conditions de cotisations et de répartition part patronale/part salariale applicables pour le financement des régimes complémentaires de prévoyance (et le cas échéant frais de santé) des salariés de la société.

Il est préconisé d'appeler la cotisation des intéressés en totalité au terme du contrat de travail, pour toute la durée de la portabilité.

Le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement du maintien des garanties libère la société de toute obligation et entraîne la perte du bénéfice des garanties de manière définitive.

Si l'ancien salarié reprend une activité professionnelle avant la fin de sa période de portabilité, il sera remboursé du trop-versé de cotisations.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. S'il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à son ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier de ces dispositions, l'ancien salarié doit fournir à son ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Il doit également informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des couvertures complémentaires prévoyance (et le cas échéant frais de santé).

A défaut de ces éléments d'information, les garanties ne seraient plus acquises.

## **Article 8**

### *Organismes assureurs désignés*

Afin de permettre aux entreprises de bénéficier d'un tarif de groupe avantageux et pérenne fixé au niveau de la branche, il a été procédé à un appel d'offres auprès de plusieurs organismes assureurs afin de procéder à une désignation d'organisme assureur conformément au principe prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, les signataires du présent accord ont choisi de désigner :

– pour l’assurance des garanties décès, invalidité absolue et définitive et allocation obsèques :

Aprionis Prévoyance (institution de prévoyance membre du groupe Humanis), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 139/147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff ;

– pour l’assurance de la garantie rente éducation :

OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d’institutions de prévoyance relevant de l’article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, siège social : 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Pour la simplicité de fonctionnement du présent régime, Aprionis Prévoyance agit pour le compte de l’OCIRP en qualité d’organisme gestionnaire de l’ensemble du dispositif.

Chaque année, au plus tard au 31 août, les organismes assureurs désignés présenteront à la commission paritaire, les comptes détaillés de l’exercice clos le 31 décembre précédent, établis en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Par ailleurs, conformément à l’article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de la date d’effet du présent accord, réexaminer le choix des organismes assureurs désignés.

En cas de non-reconduction de l’organisme désigné pour la rente éducation, les prestations en cours de service à la date de résiliation continueront d’être servies à un niveau égal à celui de la dernière prestation. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux organiseront, avec le nouvel organisme assureur de la garantie rente éducation, la revalorisation des rentes en cours de service.

## **Article 9**

### *Mise en place du régime conventionnel de prévoyance*

Les entreprises entrant dans le champ d’application du présent accord qui ne disposent pas, à la date d’effet du présent accord, d’un régime de prévoyance couvrant à l’identique, risque par risque, ceux prévus à l’article 3 du présent accord, devront obligatoirement couvrir leur personnel au minimum pour les risques mentionnés dans le présent accord et pour les niveaux de garanties prévus.

### **Article 9.1**

#### *Cas des entreprises ne disposant pas d’un régime collectif obligatoire de prévoyance à la date d’entrée en vigueur de l’accord de branche*

Les entreprises qui ne disposent d’aucune garantie prévoyance pour tout ou partie des deux collèges de salariés visés à l’article ci-dessus devront se mettre en conformité avec le présent accord et souscrire les garanties définies dans le présent accord, pour le(s) collèges de salariés non couvert(s) auprès des organismes assureurs désignés à l’article 8.

En application de cette clause, il est notamment précisé que l’entreprise qui ne dispose pas d’un tel régime obligatoire couvrant le collège des non-cadres, quand bien même elle en aurait mis un en place au profit du collège des cadres, est tenue d’adhérer aux organismes désignés au moins pour la couverture du collège non-cadres.

Ces entreprises disposent d’un délai de 6 mois maximum suivant la date d’entrée en vigueur du présent accord pour mettre ce régime collectif de prévoyance effectivement en œuvre.

## Article 9.2

### *Cas des entreprises disposant déjà d'un régime collectif obligatoire de prévoyance à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche*

Les entreprises ayant déjà instauré à la date d'effet du présent accord un (des) régime(s) collectif(s) obligatoire(s) de prévoyance au profit des salariés non cadres et/ou cadres, pour la couverture de tout ou partie des risques prévus à l'article 3 du présent accord, pourront :

- soit adhérer au régime de branche auprès des organismes assureurs désignés en résiliant le(s) contrat(s) couvrant ce(s) régime(s), et bénéficier de la mutualisation des risques pour la partie correspondant aux garanties fixées par le présent accord ;
- soit maintenir leur(s) régime(s) en cours, pour le(s) collègue(s) concerné(s), en application des dispositions des articles L. 912-1 du code de la sécurité sociale et L. 2253-2 du code du travail.

L'adaptation éventuelle du régime antérieur, telle que prévue par l'article L. 2253-2 du code du travail, devra intervenir dans un délai de 6 mois maximum à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

En cas de renégociation de leur(s) régime(s) antérieur(s) conforme(s) aux dispositions du présent accord, les entreprises visées par cette disposition pourront changer d'organisme assureur en résiliant leur contrat et en procédant, le cas échéant, à la signature d'un avenant à leur(s) régime(s) collectif(s) de prévoyance. Elles bénéficieront alors de la mutualisation des risques pour la partie correspondant aux garanties fixées par le présent accord.

## Article 9.3

### *Garanties complémentaires optionnelles*

Les entreprises qui voudraient disposer de garanties complémentaires à celles définies par le présent accord pourront les souscrire, à titre individuel et facultatif, auprès du ou des organismes assureurs ci-avant désignés.

Toutefois, ces entreprises ne bénéficieront de la mutualisation des risques que pour la partie correspondant aux garanties fixées par le présent accord ; les garanties complémentaires éventuellement souscrites ne rentrant pas dans le périmètre de mutualisation.

## Article 9.4

### *Adhésion au régime conventionnel*

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application du régime conventionnel, adhèrera aux organismes désignés, la reprise de ses encours s'organisera conformément à la législation applicable (loi Evin).

Si l'entreprise en question adhère dans les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, elle sera exonérée de la surcotisation de reprise de passif (cotisation supplémentaire calculée par les organismes assureurs au regard du passif social qu'elle amène dans le régime : salariés en arrêt de travail au moment de l'adhésion, rentes éducation en cours de service au titre du contrat précédent...).

L'adhésion des entreprises au régime mutualisé défini par le présent accord résulte de la signature du bulletin d'adhésion transmis par l'organisme désigné gestionnaire du présent dispositif. Ce bulletin permettra de couvrir séparément les collèges cadres et non-cadres en fonction des régimes déjà en cours dans l'entreprise à la date d'effet du présent accord.

## **Article 10**

### *Modalités relatives à la prise en charge des salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel*

Les salariés en arrêt de travail à la date de mise en place du régime de prévoyance conventionnel bénéficieront des garanties définies par le présent accord.

Faute d'avoir pu apprécier le nombre de ces salariés, les taux de cotisation définis à l'article 5 ne tiennent pas compte du coût que représente leur prise en charge.

Au terme de 5 années de fonctionnement, les organismes assureurs désignés estimeront le poids de cette prise en charge, et en fonction des résultats du régime, proposeront, s'il y a lieu, une évolution des taux de cotisation.

## **Article 11**

### *Commission paritaire de suivi*

Une commission paritaire de suivi du régime de prévoyance sera mise en place au cours de l'année suivant la mise en place du régime de prévoyance.

Elle sera chargée notamment de suivre la mise en place du régime de prévoyance, de contrôler son application, d'examiner les comptes de résultats et de veiller à son bon fonctionnement.

En plus des comptes détaillés de l'exercice clos, les assureurs désignés présenteront régulièrement un bilan des adhésions au régime conventionnel et des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en place de ce régime de prévoyance.

La commission paritaire de suivi sera composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Cette commission de suivi se réunira au moins une fois par an.

## **Article 12**

### *Garantie décès*

La mise en place de la garantie décès définie au présent accord vient se substituer à l'article 9 de l'annexe « Collaborateurs » et à l'article 14 de l'annexe « Encadrement » de la convention collective de la miroiterie, qui, du fait du caractère plus favorable du présent accord, n'auront plus à être appliqués.

## **Article 13**

### *Révision et dénonciation de l'accord de branche*

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, avec un préavis de 12 mois.

## **Article 14**

### *Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche*

Le présent accord national est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à partir du premier jour du mois suivant celui de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.



## Article 15

### *Dépôt et extension de l'accord de branche*

Le présent accord national sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, et déposé, après expiration du délai d'opposition, à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé dans les conditions fixées par la législation.

Fait à Paris, le 15 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FFPV.

#### **Syndicats de salariés :**

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.



Brochure n° 3184

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES**  
**EN PRODUITS D'ŒUFS**  
**(Centres de conditionnement,**  
**de commercialisation et de transformation)**

---

**ACCORD DU 12 NOVEMBRE 2011**  
**RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**  
NOR : ASET1250304M  
IDCC : 2075

---

**PRÉAMBULE**

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche considèrent que la mixité dans les emplois est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle en vue d'engager, au niveau des entreprises de la branche, des démarches actives en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans le cadre et au-delà des dispositions du présent accord.

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets et entraîner une évolution significative de la situation actuelle et des pratiques de management, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanente des principaux acteurs concernés.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche : employeurs, salariés, représentants du personnel, doivent faire de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes un enjeu majeur et se mobiliser autour de cet axe de travail.

Ils estiment que le présent accord représente à ce niveau une réelle opportunité de dynamisation du dialogue social au sein des entreprises, facteur de dynamisme.

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

*Champ d'application de l'accord*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des œufs et industries en produits d'œufs, répertoriée sous le numéro d'identifiant des conventions collectives 2075.

## Article 2

### *Principe de non-discrimination. – Harcèlement*

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de religion, de l'ethnie, de l'âge, de l'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Il est rappelé par ailleurs qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont également interdits.

De même, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

## Article 3

### *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Il est prévu à cet effet, que le rapport de la branche contienne un certain nombre d'indicateurs ventilés par catégories d'emplois tels que décrits ci-dessous :

- répartition des effectifs par sexe ;
- répartition des effectifs par type de contrat de travail, par sexe, catégorie professionnelle et niveau de classification ;
- répartition des effectifs par durée du travail (temps complet, temps partiel), par sexe, catégorie professionnelle et niveau de classification ;
- salaire de base brut mensuel moyen par sexe, par catégorie professionnelle et niveau de classification ;
- répartition des entrées par sexe, catégorie professionnelle ;
- répartition des sorties par sexe, catégorie professionnelle ;
- répartition des effectifs par tranches d'âge et par sexe ;
- répartition des effectifs par ancienneté et par sexe ;
- nombre de promotions (passage à une classification supérieure) par sexe ;
- répartition des salariés par type d'action de formation (plan de formation, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, CIF), par sexe et par catégorie professionnelle.

Sur la base de ce rapport, après en avoir constaté les éventuels écarts et analysé les causes, les partenaires sociaux de la branche se réunissent tous les 3 ans, d'une part, pour effectuer le bilan de l'égalité professionnelle et, d'autre part, pour définir les mesures à mettre en place pour assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les observations effectuées permettront de faire des propositions en termes de sensibilisation et de formation, notamment pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes au sein des entreprises de la branche.

## Article 4

### *Recrutement*

Les partenaires sociaux tiennent à affirmer leur volonté d'un recrutement équilibré au sein de la branche, ils rappellent que les critères retenus doivent s'appuyer exclusivement sur les compétences et les qualifications du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et suivies de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, aptitudes et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au (à la) candidat(e).

Lorsqu'un déséquilibre réel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises devront rechercher les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles étudieront les mesures visant à améliorer la situation, se fixeront des objectifs et mettront en œuvre des mesures correctives.

## Article 5

### *Formation professionnelle continue*

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Le développement des compétences en est en effet un instrument primordial.

En conséquence, les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin, quels que soient leur statut professionnel, leur situation de famille, leur âge et le niveau de formation visé.

Il est également rappelé que conformément à la loi, les salariés de retour de congé de maternité, pour adoption ou parental d'éducation, sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation, notamment pour leur permettre un maintien dans l'emploi si les compétences requises ont évolué pendant la période de suspension de leur contrat de travail.

## Article 6

### *Entretien individuel après une longue absence*

Un entretien individuel est proposé au retour d'une longue absence, et notamment à la suite d'une longue absence maladie ou d'un congé parental d'éducation de 12 mois et plus. Ce doit être l'occasion donnée aux femmes comme aux hommes ayant suspendu temporairement leur activité professionnelle de faire le point sur les éventuels changements de techniques ou de mode opératoire intervenus pendant leur absence et de décider si une formation est nécessaire afin qu'ils puissent reprendre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions. Cet entretien pourra tenir lieu d'entretien professionnel s'il en remplit la fonction.

Si au terme de cet entretien un besoin en formation est identifié, l'entreprise proposera au salarié, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle (mise en œuvre de périodes de professionnalisation, de bilan de compétences...).

Le fait de faire bénéficier tous les salariés de retour de congé de maternité, de congé parental d'au moins 12 mois ou d'un arrêt continu pour cause de maladie ou d'accident du travail d'au moins 12 mois, de ce type d'entretien, peut constituer pour les entreprises qui le retiennent un objectif du domaine d'action relatif à la formation, dans le cadre de la négociation d'un accord ou de l'établissement d'un plan relatif à l'égalité professionnelle, en application des articles L. 2242-1 et L. 2242-2 du code du travail.

L'indicateur permettant la mesure de l'atteinte de cet objectif serait dans ce cas le pourcentage de réalisation d'entretiens par rapport au public concerné.

## **Article 7**

### *Mobilité et promotion professionnelle*

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions d'emplois ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

En effet, la mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Par le présent article est donc réaffirmé le principe que les femmes et les hommes ont tout autant accès à la mobilité professionnelle.

Les postes, à responsabilité ou non et/ou avec mobilité géographique ou non, sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les compétences, les qualifications et les connaissances requises.

## **Article 8**

### *Maternité*

Les salariées en état de grossesse bénéficient de la protection contre les discriminations définie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment par les articles L. 1125-29, L. 1225-1 et L. 1225-34 du code du travail et les dispositions de la convention collective.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et/ou salariale des femmes.

Afin de faciliter le retour à l'emploi, des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés, si la personne absente en formule le souhait.

## **Article 9**

### *Egalité professionnelle. – Egalité salariale*

#### **9.1. Principes**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail. Ils rappellent également que le principe d'égalité salariale n'est qu'une composante du principe d'égalité professionnelle tel que défini aux articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

Ainsi, lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et des rémunérations.

Au vu de ces constatations, la branche effectuera par avenant au présent accord toutes les préconisations éventuellement nécessaires afin de supprimer, si nécessaire, les différences de traitement entre les hommes et les femmes.

#### **9.2. Négociation d'entreprise**

Les entreprises de la branche doivent accorder une attention particulière à la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation se déroule sur la base du rapport prévu selon le cas par l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du code du travail. La négociation d'un accord ou

l'élaboration d'un plan d'action se déroulera selon les modalités définies par les articles L. 2242-5 et suivants du code du travail en tenant compte le cas échéant des dispositions du présent accord.

Il est prévu que lorsqu'un salarié en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier de la même évolution moyenne que celle constatée dans la même catégorie professionnelle, ou, si cette dernière n'est pas statistiquement représentative, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

## **Article 10**

### *Rôle et moyens des institutions représentatives du personnel*

En application de l'article L. 2325-34, dernier alinéa, du code du travail, les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette réunion est assimilé à du temps de travail effectif. Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport prévu par l'article L. 2323-47 ou, selon la taille de l'entreprise, celui prévu par l'article L. 2223-57 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent également l'importance des indications contenues dans le bilan social, lorsque celui-ci doit être établi, ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui doit être présenté chaque année au comité d'entreprise conformément à l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du code du travail.

L'égalité professionnelle hommes-femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation, et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet accord.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés veilleront, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, d'examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

## **Article 11**

### *Effet. – Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et aura pour terme définitif le 31 décembre 2014, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises après publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Une nouvelle discussion sur les sujets traités par cet accord devra intervenir au cours des 6 derniers mois de la période triennale.

Elle sera l'occasion de faire le point sur la mise en œuvre et la portée utile des mesures prévues par cet accord, ce bilan pouvant aboutir le cas échéant à une révision de ce dernier afin de l'adapter et de mieux répondre aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

## **Article 12**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification et de dépôt selon les dispositions légales, à la diligence du SNIPO.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Fait à Paris, le 12 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNIPO.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

---

ACCORD DU 11 JANVIER 2012  
RELATIF AUX FRAIS D'ÉQUIPEMENT ET À L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE ANNUELLE  
NOR : ASET1250306M  
IDCC : 1996

---

Vu l'article 9 de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement, prévue à l'article 9 de la convention collective nationale susvisée, est fixé à 66 €.

**Article 2**

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative 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 11 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FSPF ;  
UNPF ;  
USPO.

**Syndicats de salariés :**

FNSCIC CFE-CGC ;  
FNP FO ;  
FSS CFTC ;  
FNSS CFDT.

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

**ACCORD DU 11 JANVIER 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**

NOR : ASET1250305M

IDCC : 1996

Vu l'article 8 de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la valeur du point conventionnel de salaire dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine est fixée à 4,193 € de l'heure sur la base de référence du coefficient 100 de la convention collective susvisée.

**Article 2**

Le salaire mensuel garanti au coefficient 100, excluant toutes primes, est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à 1 400 € bruts sur la base de 35 heures hebdomadaires.

**Article 3**

Il est créé, entre les coefficients 100 à 230 inclus, une courbe de raccordement s'établissant comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE
100	1 400,00
115	1 407,23
125	1 412,06
130	1 414,47
135	1 416,88
140	1 419,29
145	1 421,70
150	1 424,11
155	1 426,52
160	1 428,93



COEFFICIENT	SALAIRE
165	1 431,34
170	1 433,76
175	1 436,17
190	1 443,40
200	1 448,22
220	1 457,87
225	1 460,28
230	1 462,69

#### **Article 4**

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative 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 11 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FSPF ;  
UNPF ;  
USPO.

#### **Syndicats de salariés :**

FNP FO ;  
FSS CFTC ;  
FNSS CFDT.

Brochure n° 3136

Convention collective nationale

IDCC : 1480. – **JOURNALISTES**

---

Brochure n° 3140

Conventions collectives

**PRESSE QUOTIDIENNE RÉGIONALE**

IDCC : 598. – **Ouvriers**  
**de la presse quotidienne régionale**

IDCC : 698. – **Employés**  
**de la presse quotidienne régionale**

**PRESSE QUOTIDIENNE DÉPARTEMENTALE**

IDCC : 1083. – **Ouvriers**  
**de la presse quotidienne départementale**

IDCC : 693. – **Employés**  
**de la presse quotidienne départementale**

---

Brochure n° 3141

Conventions collectives

**PRESSE QUOTIDIENNE RÉGIONALE**

IDCC : 1895. – **Encadrement**

**PRESSE QUOTIDIENNE DÉPARTEMENTALE**

IDCC : 781. – **Cadres administratifs**

IDCC : 1018. – **Cadres techniques**

---

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS  
ET DES COMPÉTENCES 2012-2014

NOR : ASET1250312M  
IDCC : 598, 698, 1480, 1895

I. – CONTEXTE DE L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES  
DE LA PRESSE QUOTIDIENNE RÉGIONALE

Les participants aux états généraux de la presse écrite ont confirmé l'ambition et la volonté partagée de préserver l'un des biens précieux de la démocratie : une presse écrite indépendante et pluraliste.

La presse quotidienne régionale travaille dans une phase de mutation, entre papier imprimé et diffusion numérisée, à la recherche d'un nouvel équilibre entre ces supports distincts, sans qu'actuellement un modèle économique ne puisse être clairement établi, avec la nécessité de garantir une même qualité de contenu sur l'ensemble des publications.

Cette mutation s'accomplit dans un contexte où la plupart des titres de PQR sont intégrés dans des groupes de presse, dont le périmètre n'est pas encore finalisé, qui déterminent la stratégie et l'avenir des publications.

A ce propos, dans le présent accord, les parties retiennent le terme « entreprise » visant ainsi à désigner la diversité des formes juridiques d'organisation des sociétés.

Les évolutions technologiques en cours et l'émergence de nouveaux espaces d'activités professionnelles imposent la généralisation et l'amplification dans les entreprises de la démarche prospective de gestion des emplois et des compétences des salariés, dans le respect des conventions collectives de PQR, des accords collectifs respectifs et des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le présent accord s'inscrit dans une perspective de développement plurimédia des publications dans laquelle le papier imprimé et toute forme de diffusion numérisée coexisteront.

Confrontées depuis plusieurs années à des difficultés liées à une baisse de la diffusion auxquelles s'ajoute une crise du système économique sans précédent récent, les entreprises de presse d'information quotidienne doivent assurer leur pérennité et se prémunir contre la perte des compétences et savoir-faire des salariés en leur conservant toute capacité à en acquérir de nouveaux.

Parmi les principaux facteurs explicatifs de l'actuelle mutation de la presse quotidienne, on peut citer les points suivants :

1. Le changement profond des usages de lecture, observable depuis plusieurs années, porte atteinte au modèle économique traditionnel de la presse quotidienne en provoquant une baisse tendancielle d'utilisation du support papier. Cette évolution, antérieure à l'arrivée d'internet, semble s'accroître au fur et à mesure de l'augmentation d'audience des supports numérisés ; il s'ensuit une absence de réelle visibilité sur la construction de nouveaux modèles économiques.

2. La remise en cause profonde des modèles de diffusion de la presse est liée à la révolution numérique qui multiplie les nouvelles concurrence (moteurs de recherche, agrégateurs de contenus, sites d'information de tous types...).

3. La pratique du numérique favorise une culture croissante de la gratuité d'accès à l'information qui fragilise la presse payante.

4. Les pertes importantes de parts de marché publicitaire, sans doute irréversibles pour les petites annonces, sont à l'origine d'une rupture des résultats d'exploitation.

Cependant, la numérisation de la production et de la diffusion de l'information doit permettre l'innovation et la mise au point de nouveaux projets éditoriaux. Elle ouvre des opportunités pour des développements complémentaires sur les différents supports de diffusion (papier, web, mobiles...).

Mais elle tend à brouiller les repères professionnels et pose une forte exigence de clarification des responsabilités dans l'élaboration des contenus éditoriaux et leur validation par les journalistes.

Elle induit une transformation des processus de fabrication des journaux, la mise en place de nouvelles organisations, impacte un grand nombre de métiers des entreprises de la branche, et nécessite, compte tenu notamment des développements plurimédia en cours, de préciser l'articulation et les coopérations entre métiers de l'ensemble des catégories travaillant dans les entreprises de presse.

Une telle évolution rend nécessaire l'élaboration d'une déontologie commune.

Dans ce contexte marqué par de fortes incertitudes, qui implique que la GPEC repose sur une réflexion partagée sur l'évolution de tous les métiers à l'œuvre dans les entreprises, les signataires affirment leur volonté d'inscrire leur action dans la durée, de poursuivre et renforcer une politique sociale construite à partir de négociations paritaires de branche.

## II. – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD-CADRE

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du territoire national métropolitain, à l'ensemble des salariés de toutes les catégories de personnel des entreprises de presse quotidienne régionale, concernées par les dispositions des articles L. 2242-15 à L. 2242-20 du code du travail.

Le présent accord s'applique à ces entreprises, dont l'activité principale correspond, à titre indicatif, aux codes NAF suivants :

- édition de journaux imprimés et en ligne : code NAF 5813Z ;
- imprimerie de journaux : code NAF 1811Z.

Les conventions collectives appliquées dans les entreprises du champ d'application du présent accord sont :

- la convention collective nationale de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale : code IDCC 0598 ;
- la convention collective de travail des employés de la presse quotidienne régionale : code IDCC 0698 ;
- la convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale : code IDCC 1895 ;
- la convention collective nationale de travail des journalistes : code IDCC 1480.

## III. – PRINCIPES, FINALITÉS ET MOYENS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA GPEC DANS LES ENTREPRISES DE PQR

Par le présent accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les parties signataires affirment le rôle majeur de la branche dans l'adaptation des salariés à l'évolution des métiers.

Les signataires du présent accord-cadre conçoivent la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comme une démarche favorable aux salariés et aux entreprises. Ils entendent répondre par le présent accord à l'aspiration légitime des salariés à une meilleure visibilité sur l'évolution du contexte environnant et sur les conséquences de cette évolution sur l'activité et les perspectives des entreprises.

La GPEC doit permettre à tous les salariés de disposer des informations et des moyens dont ils ont besoin pour aborder de façon maîtrisée les évolutions des emplois, des métiers et des qualifications tout au long de leurs carrières afin de sécuriser leurs parcours professionnels et leurs emplois. Ceci justifie pleinement que soient traitées dans cet accord-cadre les questions relatives aux évolutions des métiers et à la formation professionnelle.

La GPEC participe à la performance économique et sociale des entreprises (parcours professionnel, formation, emploi...). Elle contribue à consolider et à développer leur compétitivité et leur modernisation, permettant ainsi de favoriser la préservation de l'emploi.

Dans le cadre d'un dialogue social et d'un processus de concertation et au regard des approches stratégiques des entreprises, la finalité de la GPEC est d'identifier et d'anticiper les conséquences des évolutions technologiques, économiques, éditoriales, organisationnelles, commerciales et démographiques.

Les entreprises de PQR adhèrent et se réfèrent à cette définition de la GPEC énoncée par la branche dans le cadre du présent accord.

Les parties signataires rappellent que la GPEC n'a pas pour objet de favoriser la filialisation et/ou la sous-traitance.

La GPEC, démarche prospective des métiers (métiers en croissance, stables, en décroissance, en forte modification, en renouvellement démographique...), n'est pas un outil favorisant les licenciements. Démarche d'anticipation, elle n'est pas une étape préalable aux procédures de licenciements collectifs, aux PSE et aux plans de départ volontaire, qui relèvent de dispositions spécifiques et dont elle doit être dissociée.

Dans le cadre des principes et finalités énoncés ci-dessus et suite aux états généraux de la presse écrite, par la mise en œuvre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) dans la presse quotidienne régionale, les signataires du présent accord-cadre sollicitent l'aide des pouvoirs publics, en complément de l'engagement des entreprises, pour des actions de formation, d'adaptation et de reconversion au service de la mutation des métiers, des nouvelles qualifications et en faveur de l'emploi et des compétences.

Cet accord-cadre et son objet constituent le cadre de référence des entreprises de PQR. La contribution des pouvoirs publics est conditionnée à la signature d'un accord GPEC en entreprise venant s'inscrire dans le présent accord de branche.

#### IV. – ACTIONS DE LA BRANCHE DANS LE CADRE DE LA DÉMARCHE DE GPEC

##### A. – Complémentarité des accords collectifs

Le présent accord ne se substitue pas aux accords d'entreprise déjà conclus sur la GPEC, et, le cas échéant, les complète, notamment par les dispositions de l'article IV-C. La conclusion du présent accord-cadre n'exonère pas les entreprises de leurs obligations légales relatives à la GPEC.

Les signataires précisent que sont parties intégrantes et indissociables de la démarche de GPEC dans les entreprises :

- les accords d'entreprise et les plans d'action relatifs à l'emploi des seniors, conclus dans le cadre de la loi du 9 janvier 2009 et de ses décrets d'application, qui traitent d'objectifs de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi, de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité, du développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation, de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité professionnelle et retraite, de la transmission des compétences et du développement du tutorat ;
- les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et en particulier l'accord de branche du 9 février 2010 qui fixent notamment des objectifs d'accès des femmes et des hommes à différentes catégories d'emplois ;
- les accords existants concernant les organisations nouvelles de travail engendrées par la numérisation de la production et de la diffusion.

## B. – Information des entreprises des salariés et de leurs représentants

La branche a un rôle d'information, d'animation, d'appui et d'incitation à l'égard des entreprises, de leurs salariés et de leurs représentants.

Pour faciliter la mise en œuvre de politiques de GPEC dans les entreprises, elle doit être en capacité de mettre à la disposition des entreprises, de leurs salariés et de leurs représentants des informations sur les évolutions technologiques économiques, démographiques, professionnelles et les besoins de qualifications et compétences, ainsi que sur les différents dispositifs de formation permettant d'y accéder.

A cet effet, le rôle de la branche est également de rendre accessible aux entreprises, aux institutions représentatives du personnel et aux salariés, l'ensemble des travaux de nature prospective.

Pour mémoire, l'observatoire prospectif des métiers et qualifications (OPMQ) de la presse écrite propose une cartographie de profils types en 8 domaines :

- élaboration et production des contenus éditoriaux ;
- gestion des ressources documentaires ;
- management et animation d'équipes ;
- fonctions support ;
- logistique ;
- fabrication et impression et mise en ligne web ;
- activités commerciales publicitaires ;
- marketing et développement de la diffusion et de l'audience.

Chacun de ces domaines, qui ensemble couvrent le périmètre d'activité des entreprises de presse quotidienne régionale, comporte les définitions des activités consignées en sous-domaines et des profils types par activité. Les parties signataires invitent les entreprises à utiliser les différentes études réalisées par la profession et les travaux de l'observatoire.

Toutefois, les parties signataires précisent que cette cartographie, élaborée par des groupes de travail sous l'égide de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications, ne constitue pas un accord collectif et ne peut en aucun cas avoir pour objet la remise en cause des conventions collectives et classifications.

## C. – Publics et actions prioritaires

Les signataires, par la démarche de GPEC développée par le présent accord-cadre, qui concerne tous les salariés, entendent prendre en compte de manière prioritaire les salariés dont les emplois ou les métiers sont menacés et qui sont exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ou dont l'évolution des tâches implique une formation professionnalisante.

A cet effet et conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, qui stipule que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, les signataires conviennent de définir des mesures et d'affecter des moyens destinés :

- aux salariés les plus exposés aux conséquences des évolutions technologiques et économiques, et dont les organisations de travail sont transformées par la numérisation et l'automatisation ;
- aux salariés qui exercent des métiers dont les effectifs sont potentiellement en décroissance sont notamment concernés les métiers impactés par la modernisation de l'outil industriel ;
- aux salariés qui, quel que soit le métier qu'ils exercent, se trouvent en deuxième partie de carrière ;
- à l'amélioration de la gestion des âges : politiques de recrutement et de formation des jeunes qui arrivent dans les entreprises, ainsi qu'entretien, développement et valorisation des compétences des seniors ;

Les signataires soulignent que la GPEC :

- doit participer à une mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle et de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, pour les salariés à temps partiel comme à temps plein ;
- doit contribuer à l'application effective de toutes les dispositions légales interdisant toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'origine ;
- doit favoriser l'accueil et l'emploi des salariés handicapés dans les entreprises ;
- doit traiter de la situation des salariés qui exercent des métiers pour lesquels des critères de pénibilité sont identifiés (cf. art. L. 4121-3-1 du code du travail et décret n° 2011-354 du 30 mars 2011).

#### D. – Création et mise en place d'une commission paritaire GPEC de PQR

La conclusion d'un accord sur la GPEC en 2012-2014 implique, pendant toute la durée d'application de cet accord, un suivi régulier, et la réactualisation des connaissances des signataires sur les évolutions intervenues dans les entreprises de PQR, et ceci à un rythme semestriel.

La commission paritaire GPEC instituée par le présent article sera composée de membres des organisations syndicales et professionnelles représentatives signataires, et sera destinataire des accords d'entreprise et de groupe conclus dans les entreprises relevant du champ du présent accord cadre.

#### E. – Mise en place d'un comité de pilotage national de l'EDEC

Un comité national assurera le pilotage de l'EDEC et son évaluation, conformément aux dispositions qui seront arrêtées avec les pouvoirs publics.

Ce comité de pilotage sera constitué :

- de représentants de l'Etat (représentants des ministères compétents, DGEFP) ;
- et paritairement de représentants des organisations signataires du présent accord.

#### 1. Organisme relais

L'organisme paritaire collecteur agréé compétent sera mandaté par les signataires du présent accord pour être l'organisme relais chargé de la gestion, en application des orientations et des décisions du comité de pilotage.

L'organisme relais sera destinataire des fonds publics. Il mettra en œuvre les dispositions de l'accord, en assurera la gestion et le suivi, et rendra compte aux services de l'Etat de l'avancement et des résultats des opérations. Il assurera pour le compte des signataires du présent accord, le conventionnement de l'ensemble des prestataires parties prenantes.

### V. – DÉMARCHE DE GPEC EN ENTREPRISE

La négociation des accords de GPEC dans les entreprises et les groupes de presse est encadrée, notamment par les dispositions des articles L. 2242-15 et suivants du code du travail.

Outre le respect de ces obligations légales, les signataires du présent accord engagent les entreprises à mettre en œuvre la démarche décrite ci-après.

#### A. – Etapes de la négociation

##### 1. Communication par les directions des informations nécessaires aux représentants du personnel

La GPEC implique un effort de prévision et de clarté des informations communiquées aux représentants du personnel sur les évolutions technologiques, démographiques et économiques, ainsi que sur l'analyse que l'entreprise fait de sa situation dans le contexte qui lui est propre et sur la stratégie qu'elle entend mettre en œuvre.



Cette démarche nécessite, notamment, une anticipation et une communication régulière et précise d'informations sur l'évolution technologique des outils de production.

## 2. Environnement économique et technologique Etat des ressources humaines disponibles

La GPEC implique la réalisation, en concertation avec les organisations syndicales d'un diagnostic qualitatif et quantitatif des compétences, des métiers et de l'emploi dans l'entreprise, à partir d'un état des lieux comprenant :

- l'étude de l'évolution prévisible de l'environnement économique et technologique ;
- la prise en compte des projets de l'entreprise et des moyens associés ;
- le recensement des compétences, métiers et emploi sur la base d'une cartographie regroupant ces divers éléments par filière de métiers et par catégorie de personnel sur chacun des sites de l'entreprise ;
- l'analyse des ressources humaines disponibles en différenciant compétences exercées et compétences potentielles non utilisées dans l'activité professionnelle.

Le bilan social, le rapport de situation comparée hommes-femmes, le rapport sur l'emploi remis chaque année, les éléments fournis par le CHSCT, doivent également être analysés pour l'élaboration du diagnostic.

## 3. Analyse des besoins. – Identification des écarts

La partie prospective des travaux traite ensuite des étapes suivantes :

- l'analyse des besoins liés aux décisions stratégiques et des écarts entre ressources disponibles et besoins ;
- l'identification des métiers sensibles, des métiers émergents, des métiers en développement, des métiers en décroissance ainsi que des métiers stratégiques à raison des orientations arrêtées par l'entreprise ;
- l'identification des compétences transférables et la définition des conditions de mise en œuvre de passerelles entre métiers.

## 4. Mise en œuvre des actions correctrices

Les actions à engager dans les entreprises de PQR, dans le respect des conventions collectives et accords collectifs, s'inscrivent en cohérence avec les dispositions du présent accord-cadre et sont articulées avec les éléments suivants :

- accords, outils et dispositifs déjà existants dans l'entreprise conformes aux dispositions du présent accord-cadre ;
- information/consultation sur les nouvelles organisations de travail liées à la numérisation des procédures, sur l'acquisition des nouvelles compétences et la reconnaissance des qualifications ;
- dispositions existantes ou à négocier en matière de mobilité professionnelle, de mobilité géographique ;
- mesures envisagées en matière de formation professionnelle (plan de formation contrats et périodes de professionnalisation, utilisation du passeport orientation et formation) en lien avec les besoins identifiés lors du diagnostic, notamment au regard des publics prioritaires ;
- politique de recrutement.

### B. – Dispositifs et moyens de construction et de sécurisation des parcours professionnels et objectif de maintien du contrat de travail

L'objectif de sécurisation et d'amélioration des parcours professionnels et de maintien des contrats de travail repose simultanément sur le développement de la programmation de la formation professionnelle sur les actions de suivi individuel, sur la mobilité interne à l'entreprise.



## 1. Développement de la formation professionnelle

La formation tout au long de la vie professionnelle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Articulée à la GPEC, la formation professionnelle, au moyen des différents dispositifs mobilisables, doit permettre à chaque salarié de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification.

### 1.1. Plan de formation de l'entreprise

Les besoins de formation liés à la GPEC doivent s'inscrire dans les priorités du plan de formation de l'entreprise.

Les signataires du présent accord rappellent que dans le cadre des obligations légales auxquelles il est assujéti, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Ils rappellent également que toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

### 1.2. Période de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'accord collectif national sur la formation professionnelle-presse du 17 mars 2005, la période de professionnalisation, qui peut être décidée par l'employeur ou demandée par le salarié, a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi par l'acquisition de nouvelles compétences. La période de professionnalisation est notamment ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies, de l'organisation du travail et des métiers ;
- aux salariés qui, disposant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, comptent 20 ans d'activité professionnelle ou sont âgés d'au moins 45 ans ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux femmes et aux hommes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental ;
- aux salariés qui, ayant exercé un mandat syndical depuis plus de 5 années, ne reprennent pas de mandat ou reprennent une activité professionnelle plus importante dans l'entreprise, et pour lesquels une remise à niveau s'avérerait nécessaire.

### 1.3. Contrat de professionnalisation

Les signataires incitent les entreprises à donner la priorité au dispositif des contrats de professionnalisation pour l'embauche de jeunes salariés, notamment pour les métiers pour lesquels de longues périodes de formation sont nécessaires.

### 1.4. Droit individuel à la formation

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Conformément aux dispositions de l'accord collectif national sur la formation professionnelle-presse du 17 mars 2005, en vue de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, d'accompagner les parcours professionnels et le développement des compétences au sein des entreprises, les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits individuels acquis en complément d'autres moyens d'accès à la formation (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation).

## 2. Dispositifs individuels d'orientation et de bilan professionnel

Les signataires rappellent aux entreprises les dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie qui concerne les dispositifs individuels de développement des parcours professionnels.

### 2.1. Bilan d'étape professionnel

A l'occasion de son embauche, chaque salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans.

Le bilan d'étape professionnel est de nature distincte de tout dispositif managérial de type entretien d'évaluation.

Il a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié l'aidant ainsi, dans le cadre des besoins de l'entreprise, à construire son projet professionnel à partir de ses aptitudes et compétences déjà acquises.

### 2.2. Autres bilans professionnels individualisés

A la survenance de certaines échéances ou événements et, en particulier, conformément à la loi du 24 novembre 2009, dans l'année qui suit le 45<sup>e</sup> anniversaire du salarié, l'entretien professionnel répond au besoin d'orientation du salarié qui, en accord avec sa hiérarchie, peut faire un point d'avancement sur son parcours professionnel et envisager toute action de développement professionnel, notamment par mobilité interne. Au cours de cet entretien, le salarié est informé du dispositif règlementant l'accès à une action de professionnalisation.

Il est rappelé que le bilan de compétences, à l'initiative du salarié souhaitant développer un projet professionnel, est l'outil réglementaire le plus adapté pour faire dresser par un organisme prestataire agréé, extérieur à l'entreprise, un état complet des compétences du salarié en lien avec son projet professionnel.

Les signataires rappellent également l'accord national sur la formation professionnelle signé le 17 mars 2005 qui mentionne le bilan de compétences parmi les actions prioritaires éligibles au DIF.

### 2.3. Passeport orientation formation

Dans le cadre de la formation initiale, le passeport recense les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.

Dans le cadre de la formation continue, le passeport recense notamment :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors de périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- le ou les emplois occupés, et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

## 3. Mobilité au sein de l'entreprise

Les signataires affirment que les entreprises doivent donner la priorité aux ressources internes pour la mise en place des nouvelles organisations de travail en encourageant et en accompagnant les souhaits de mobilité professionnelle et/ou géographique volontaire des salariés lorsque ceux-ci s'inscrivent dans les besoins de l'entreprise.

Ils appellent les entreprises à favoriser par tous moyens l'information sur les opportunités de mobilité.

La mobilité est mise en œuvre dans l'entreprise suivant un processus concerté et organisé, destiné à permettre aux salariés concernés de maîtriser l'évolution de leurs parcours professionnels. La mobilité s'exerce soit dans le cadre de dispositions contractuelles particulières, soit dans le cadre de la loi et de la jurisprudence.

Dans le cadre de l'accompagnement de la mobilité géographique interne à l'entreprise ou au groupe, les signataires du présent accord engagent les entreprises à mettre en place des dispositions par voie d'accords collectifs.

### C. – Négociation GPEC et institutions représentatives du personnel

Dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la GPEC, il revient à l'employeur d'en formuler le projet. La négociation porte notamment sur :

- le contenu du projet GPEC ;
- la mise en place de modalités de mise en œuvre et de suivi de la démarche GPEC ;
- les modalités d'association des organisations syndicales et des représentants du personnel au processus de GPEC ;
- les conditions de suivi des actions mises en œuvre.

Le comité d'entreprise est l'instance principale d'information et de consultation sur la stratégie de l'entreprise. Dans le cadre de la loi, tout projet de modification des conditions de travail est soumis préalablement à l'avis du CHSCT.

La politique en matière de GPEC, conformément au présent accord, doit être l'occasion de développer la concertation et la négociation entre les partenaires sociaux au sein de chaque entreprise.

Les comités d'entreprise sont informés, conformément à la loi, du contenu et du suivi des dispositifs mis en place. Les entreprises doivent veiller à une articulation efficace entre les travaux des différentes instances sociales de l'entreprise prévues par les dispositions légales et réglementaires.

L'information de ces instances doit s'inscrire dans le cadre d'un bilan annuel et porter, notamment, sur les éléments suivants :

- évolution prévisible de l'environnement économique ;
- évolution prévisible des données commerciales ;
- objectifs et projets des directions de l'entreprise (direction industrielle, rédaction, ventes publicité, informatique, administration) et moyens mis en œuvre ;
- évolutions technologiques ;
- impact des éléments précités sur l'évolution des métiers et des compétences.

## VI. – DISPOSITIONS FINALES

### 1. Durée de l'accord-cadre

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Ses dispositions sont de pleine application.

### 2. Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord, à compter du premier anniversaire de sa date d'application.

La partie à l'initiative de la demande de révision doit la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion de négociations doit avoir lieu dans le mois suivant la notification. Si un accord de révision est conclu, il donne lieu à la signature d'un avenant qui se substitue aux dispositions du présent accord ou les complète.

Si aucun accord n'est conclu dans les 3 mois suivant la notification, la demande de révision est réputée caduque.

### 3. Renouvellement

Six mois avant le terme du présent accord, les parties signataires se réuniront, afin d'examiner l'opportunité de son renouvellement, compte tenu des informations recueillies dans le cadre de son suivi tel qu'énoncé à l'article IV.D.

### 4. Extension

Le présent accord sera présenté au ministère du travail, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail, en vue de son extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

### 5. Notification et dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SPQR.

#### **Syndicats de salariés :**

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FL CGT-FO ;

SNJ FO ;

SNPEP FO ;

SNP CFTC ;

SNJ ;

SPEP CGC ;

SNJ CGT.

**Convention collective nationale**

**IDCC : 506. – FABRICANTS, IMPORTATEURS ET TRANSFORMATEURS  
DE PRODUITS EXOTIQUES  
(1<sup>er</sup> avril 1969)**

(Etendue par arrêté du 14 avril 2005,  
*Journal officiel* du 24 avril 2005)

---

**AVENANT N° 59 DU 20 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012  
NOR : ASET1250321M  
IDCC : 506**

---

Entre :

Le syndicat du thé et des plantes à infusion ;

Le syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Ressources garanties*

*a) Ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée*

La RMGH comprend le salaire de base et toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'article 13 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la convention collective.

La RMGH, en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, est égale pour chaque coefficient hiérarchique, tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

Dans le cas d'un horaire de travail inférieur à la durée mentionnée en annexe, elle est réduite proportionnellement, sous réserve du respect des dispositions de l'accord du 18 mars 1999.

A cette RMGH s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires calculées selon les dispositions légales.

Pour un niveau et un échelon donnés, la ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée est obtenue :

- en déduisant du montant de la RCA correspondante, la valeur de la prime annuelle telle que prévue à l'article 3 ci-dessous et en divisant le résultat par 12 ;
- en divisant le montant de la RCA par 13 pour les cadres visés par la présente convention.

Aucun salarié (à l'exception notamment des apprentis, des jeunes travailleurs, des travailleurs handicapés et des titulaires de contrats de qualification et d'orientation) ne peut percevoir une rémunération inférieure au minimum fixé par la loi, même si la ressource garantie conventionnelle devait être inférieure à celui-ci.

#### *b) Ressource contractuelle annuelle*

La ressource contractuelle annuelle (RCA), instituée par l'avenant n° 33 du 5 avril 1991, en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, est égale, pour chaque coefficient hiérarchique tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

La définition de la RCA est la même que celle de la RMGH visée au *a*.

La RCA est garantie au personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la régularisation intervenant au 31 décembre de chaque année.

S'il y a lieu, cette régularisation est faite *pro rata temporis* pour le personnel remplissant cette condition d'ancienneté au sens de l'article 19 de la convention collective.

## **Article 2**

### *Primes*

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1998, un barème d'assiette de primes (BAP) est institué. Il sert de base au calcul des différentes primes prévues par la convention collective et l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (travail de nuit, primes de froid et de chaleur, prime d'ancienneté, prime annuelle).

Les montants de ce BAP, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, sont définis en annexe.

Il est attribué dans chaque établissement, aux ouvriers, employés et TAM comptant au moins 1 an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et la détermination de la période de référence, ainsi que la (les) date(s) de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé.

A titre transitoire, pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté, cette prime évoluera progressivement sur 3 ans en appliquant au montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé comme suit en fonction de l'année.

(En pourcentage.)

ANNÉE	ANCIENNETÉ de 1 à 3 ans	ANCIENNETÉ 3 ans et plus
2011	70	80
2012	70	90
2013	70	100

A l'issue de la période transitoire de 3 ans, les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle égale à 100 % de la RMGH de l'intéressé.

### **Article 3**

#### *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 20 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème de ressources garanties (minima conventionnels 2012)

*Base 151,67 heures par mois*

*(En euros.)*

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	MONTANT ANNUEL		MONTANT mensuel
				Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	
Ouvriers Employés	I	1	12 à 15	17 792,74	18 072,90	1 401,00
		2	16 à 19	17 973,42	18 256,47	1 415,23
		3	20 à 23	18 128,23	18 413,72	1 427,42
	II	1	24 à 27	18 283,05	18 570,97	1 439,61
		2	28 à 31	18 670,14	18 964,16	1 470,09
		3	32 à 35	19 057,24	19 357,35	1 500,57
	III	1	36 à 39	19 444,34	19 750,55	1 531,05
		2	40 à 43	19 883,12,	20 196,24	1 565,60
		3	44 à 47	20 321,78	20 641,81	1 600,14
TAM	IV	1	48 à 51	20 760,44	21 087,37	1 634,68
		2	52 à 55	21 818,60	22 162,20	1 718,00
	V	1	56 à 59	22 876,64	23 236,90	1 801,31
		2	60 à 63	24 631,40	25 019,29	1 939,48
	VI	1	64 à 67	26 386,28	26 801,81	2 077,66
		2	68 à 71	29 418,53	29 881,82	2 316,42
Cadres	VII	1	72 à 75	31 077,67	31 077,67	2 390,59
		2	76 à 79	32 530,55	32 530,55	2 502,35
	VIII	1	80 à 83	33 983,17	33 983,17	2 614,09
		2	84 à 87	46 293,26	46 293,26	3 561,02
	IX	1	88 à 99	58 603,09	58 603,09	4 507,93

#### Indemnité habillage/déshabillage

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle de 7,62 €.



## Barème d'assiettes de primes

*Base 151,67 heures par mois*

*(En euros.)*

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINT	MONTANT
Ouvriers Employés	I	1	12 à 15	915,00
		2	16 à 19	970,00
		3	20 à 23	1 020,00
	II	1	24 à 27	1 075,00
		2	28 à 31	1 085,00
		3	32 à 35	1 090,00
	III	1	36 à 39	1 110,00
		2	40 à 43	1 115,00
		3	44 à 47	1 130,00
TAM	IV	1	48 à 51	1 145,00
		2	52 à 55	1 250,00
	V	1	56 à 59	1 350,00
		2	60 à 63	1 455,00
	VI	1	64 à 67	1 555,00
		2	68 à 71	1 665,00

Brochure n° 3099

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1424. – RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS**  
**URBAINS DE VOYAGEURS**

---

AVENANT DU 5 DÉCEMBRE 2011  
À L'ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2007 RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1250295M  
IDCC : 1424

---

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs le 5 décembre 2011,

Considérant l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;

Considérant qu'après quatre années d'application effective du financement du dialogue social de branche prévu par l'accord de branche du 3 décembre 2007, il convient d'en tirer des conséquences afin d'améliorer le fonctionnement du dispositif ;

Considérant la résolution du conseil d'administration de l'AGEFODIA-TU du 13 septembre 2011 proposant à la commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs des évolutions à l'annexe « Financement du dialogue social de branche » ;

Considérant qu'il convient ainsi d'ouvrir à d'autres types de dépenses, exclusivement liées au dialogue social de la branche des transports urbains de voyageurs, les possibilités d'imputation par les organisations syndicales sur le budget qui leur est dévolu ;

Considérant qu'il convient également, afin d'éviter la constitution d'excédents financiers non justifiés par l'AGEFODIA-TU, de pouvoir ajuster les ressources de l'association pour un exercice comptable en fonction des soldes constatés sur l'exercice comptable précédent,  
décident :

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

*Modification de l'annexe « Financement du dialogue social de branche »  
de l'accord de branche du 3 décembre 2007*

L'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs est annulée et remplacée par l'annexe ci-jointe.

**Article 2**

*Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Article 3**

#### *Publicité et dépôt*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UTP.

**Syndicats de salariés :**

FNCTT CFE-CGC ;

STAAAP CFTC ;

SNTU CFDT.

## ANNEXE

### FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

---

Par le présent accord, les parties signataires reconnaissent que l'évolution des relations sociales de la branche des transports urbains de voyageurs nécessite la mise en place de moyens permettant d'accroître la qualité du dialogue social et des négociations de branche.

Ils ont donc décidé à l'article 4 du présent accord d'instituer une contribution spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

La présente annexe a pour objet de mettre en place ladite contribution financière et de fixer les conditions dans lesquelles elle sera collectée, gérée et utilisée, ainsi que de mettre en place la structure associative paritaire dédiée à cet effet.

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

##### *Fonds de financement du dialogue social de branche*

Afin de disposer des ressources nécessaires au financement du dialogue social de branche, il est institué une contribution financière spécifique à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

Cette contribution va permettre d'alimenter un fonds de financement du dialogue social de branche géré par une association créée à cet effet.

Le montant de cette contribution appelée annuellement est fixé à 0,1 % de la masse salariale brute totale des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs.

La contribution est assise sur la masse salariale brute de l'exercice N – 1.

Le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche mentionnée à l'article 2.1 de la présente annexe pourra décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration de la contribution financière appelée auprès des entreprises. En tout état de cause, la minoration de la contribution par le conseil d'administration de l'association ne pourra être supérieure à 20 %.

Pour l'année 2008, la contribution sera calculée au prorata à compter du premier jour du mois suivant la date officielle de création de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche visée à l'article 2 ci-dessous.

#### **Article 2**

##### *Gestion du fonds du dialogue social de branche*

#### **Article 2.1**

##### *Création d'une association de gestion du fonds du dialogue social de branche*

Les signataires du présent accord conviennent de créer une association paritaire de gestion du fonds du dialogue social de branche dont les statuts sont annexés. Les formalités de constitution de l'association seront engagées dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

## **Article 2.2**

### *Objet de l'association*

Cette association a pour objet :

- d’assurer la collecte de la contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d’application de la convention collective nationale des transports urbains de voyageurs destinée à alimenter le fonds du dialogue social de branche, mission dont elle pourra confier l’exécution à un tiers ;
- de gérer le fonds du dialogue social de branche ;
- d’assurer la communication, l’information et le suivi des actions menées paritairement par la branche.

## **Article 2.3**

### *Modalités de fonctionnement de l'association*

### **Article 2.3.1**

#### *Modalités de fonctionnement du conseil d'administration de l'association*

L’association est administrée par un conseil d’administration paritaire composé d’un représentant de chaque organisation syndicale de salariés, représentative dans la branche et signataire du présent accord, ou qui y adhèreraient ultérieurement, ainsi qu’un nombre égal de représentants de l’UTP.

Le conseil d’administration se réunit au moins deux fois par an et autant de fois qu’il l’estime nécessaire sur convocation du président et du vice-président par lettre simple, au moins 15 jours avant la réunion.

Tout administrateur peut se faire représenter par un autre administrateur du même collège en lui donnant procuration.

En cas de vacance d’un poste d’administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l’organisation syndicale ou professionnelle l’ayant désigné.

L’organisation syndicale ou professionnelle ayant désigné un membre du conseil d’administration peut lui retirer son mandat et désigner un nouveau membre.

Le conseil d’administration élit pour 2 ans un président et un vice-président en alternance dans l’un et l’autre collège. Chaque collège propose son candidat au poste.

De même, le conseil d’administration élit pour 2 ans un trésorier, issu du collège du vice-président, et un trésorier adjoint, issu du collège du président. Chaque collège propose son candidat au poste.

Le président et le vice-président veillent au bon fonctionnement de l’association dans le cadre des pouvoirs qui leur sont conférés par les statuts de l’association, les délibérations du conseil d’administration, et le règlement intérieur.

Le président et le vice-président animent les réunions du conseil d’administration.

Ils représentent conjointement l’association en justice et dans les actes de la vie civile.

Le trésorier et le trésorier adjoint assistés d’un comptable sont chargés de l’élaboration du budget, du contrôle de son exécution et du contrôle de la régularité des opérations financières engageant l’association de gestion du fonds du dialogue social.

Ils présentent, chaque année devant le conseil d’administration, les comptes de l’exercice en présence du comptable et de l’expert comptable chargé de la certification des comptes.

La comptabilité est tenue conformément aux principes comptables par un comptable ou cabinet comptable choisi par le conseil d’administration.

Un expert-comptable est choisi par le conseil d’administration pour 2 ans renouvelables. Il présente au conseil d’administration lors de l’approbation des comptes un rapport sur les comptes.

Ce rapport sera également adressé aux membres de la commission paritaire nationale des transports urbains.

L'association se dotera d'un règlement intérieur qui fixera notamment les modalités pratiques de fonctionnement telles : ordre du jour et PV des réunions...

Le secrétariat de l'association est tenu par l'UTP.

### **Article 2.3.2**

#### *Missions du conseil d'administration de l'association*

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour gérer, diriger et administrer l'association en toutes circonstances.

Il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs.

Il a notamment pour mission :

- d'approuver annuellement le budget et les comptes de l'association ;
- d'établir le règlement intérieur de l'association et, le cas échéant, y apporter toutes modifications nécessaires ;
- de prendre toutes décisions relatives au fonctionnement de l'association : locaux, matériel, fonctionnement général ;
- de collecter la contribution financière spécifique des entreprises destinée à alimenter le fonds du dialogue social de branche, mission dont il pourra confier l'exécution à un tiers ;
- de contrôler la collecte de la contribution financière des entreprises effectuée par le tiers mandaté ;
- d'affecter les sommes du fonds du dialogue social de branche conformément aux règles édictées par l'article 3 de l'annexe ou ses éventuels avenants à venir de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;
- de préciser les conditions, limites et plafond d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche ;
- de fixer le montant maximum du fonds de réserve constitué sur les excédents de contribution constatés en fin d'exercice conformément aux règles édictées par l'article 3 de l'annexe ou ses éventuels avenants à venir de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;
- de décider d'éventuelles affectations exceptionnelles des sommes du fonds du dialogue social de branche non utilisées après constitution du fonds de réserve ;
- de décider, au regard des excédents constatés sur un ou plusieurs exercices comptables, de la minoration du taux de la contribution financière appelée auprès des entreprises dans les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup> de la présente annexe ;
- de placer ou faire placer les sommes du fonds du dialogue social de branche ;
- de compléter et/ou modifier les règles d'affectation et de répartition des sommes du fonds du dialogue social en respectant toutefois les conditions et limites fixées à l'article 4 du présent accord et aux articles 3 et 5 de la présente annexe ;
- de proposer à la commission paritaire nationale toute modification de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs.

### **Article 2.3.3**

#### *Modalités des délibérations*

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges, l'un patronal et l'autre des organisations syndicales, est présente ou représentée.

Les décisions du conseil d'administration donnent lieu à un vote par collège. Elles sont adoptées si dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés.

S'il y a désaccord entre les deux collèges, la décision est prise à la majorité des 2/3 par vote individuel des administrateurs présents ou représentés.

### **Article 3**

#### *Règles d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche*

#### **Article 3.1**

##### *Principes*

Les sommes collectées seront exclusivement consacrées au dialogue social de la branche des transports urbains de voyageurs.

Toutes les sommes seront versées par l'association sur remise de documents justificatifs : une facture correspondante, un bulletin de salaire, une note d'honoraires, un justificatif de frais, une attestation, tout document officiel valant justificatifs.

Tous les paiements effectués par l'association se feront conformément à l'article 5 de la présente annexe et dans les conditions, limites et plafond fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association.

Les décisions de paiement de l'association ne sauraient en aucun cas concerner des dépenses réalisées antérieurement à la date de la première collecte.

Une adhésion au présent accord de branche ne saurait donner lieu à des versements rétroactifs à la date officielle de l'adhésion.

#### **Article 3.2**

##### *Postes d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche*

Les sommes collectées au titre du dialogue social de la branche seront utilisées notamment aux fins et dans les conditions suivantes :

##### **Détachement de salariés en qualité de chargé du dialogue social de branche**

Indépendamment des dispositions de l'article 13 de la CCNTU qui demeurent, les parties signataires ont décidé de créer par la présente annexe la fonction de chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs dont les règles de détachement sont déterminées ci-après. Ces règles ne se cumulent pas avec celles de l'article 13 de la CCNTU.

Une organisation syndicale représentative dans la branche pourra demander le détachement, à temps plein ou à temps partiel, auprès d'elle d'un ou plusieurs salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs, en qualité de chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs.

Le nombre maximum de chargés du dialogue social dont pourront bénéficier les organisations syndicales représentatives et le volume annuel minimum d'heures de détachement des chargés du dialogue social seront fixés par le conseil d'administration de l'association.

Les chargés du dialogue social de branche auront notamment pour fonctions :

- de participer à la négociation de branche et aux instances paritaires de branche : commissions paritaires nationales, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, commission paritaire de suivi des questions de sécurité, observatoire prospectif des métiers et des qualifications, groupes de travail paritaires, dans la limite des sièges disponibles dans les différentes instances ;
- d'être membre de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ainsi que du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, dans la limite des sièges disponibles dans ces instances. Les membres syndicaux de l'observatoire doivent nécessairement avoir le statut de chargé du dialogue social.
- plus généralement, d'exercer leurs fonctions dans le cadre du dialogue social de la branche. Les chargés du dialogue social n'ont pas vocation à se substituer aux représentants du personnel des entreprises.

Les chargés du dialogue social qui n'exercent pas exclusivement leur activité au titre du transport public urbain ne pourront bénéficier des financements prévus par la présente annexe qu'au prorata de leur activité pour le transport urbain.

Les chargés du dialogue social bénéficient des dispositions des articles L. 2421-3, L. 2411-5, L. 2421-9 du code du travail dans les mêmes conditions que la protection accordée aux délégués du personnel.

Lorsqu'une convention de détachement est signée entre l'organisation syndicale représentative et l'entreprise de la branche détachant un salarié, une copie sera adressée à l'association de gestion du fonds du dialogue social.

L'organisation syndicale représentative dans la branche pourra obtenir auprès de l'association le remboursement des sommes qu'elle consacre à la rémunération du ou des chargés du dialogue social détachés auprès d'elle, sur présentation des pièces justificatives, notamment la facture qu'établit l'entreprise détachant le salarié à l'organisation syndicale représentative.

Les moyens alloués ne pourront être utilisés que pour le détachement de salariés d'une entreprise relevant de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Par ailleurs, le détachement aura pour seul objet le dialogue social et la négociation de la branche des transports urbains de voyageurs.

Le ou les salariés ainsi détachés conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'ancienneté.

A l'issue de leur détachement, les salariés ainsi détachés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

#### Dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds prévus par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais exposés par les chargés du dialogue social de la branche pour les besoins de leur mission (transport, hébergement, repas...).

Concernant les frais d'hébergement, de transport et de repas, les frais admissibles au remboursement de l'association s'entendent exclusivement des frais engagés dans le cadre de déplacements professionnels des chargés du dialogue social pour leur activité au titre du dialogue social de branche du transport urbain.

Sont donc notamment exclus des frais pris en charge par l'association les frais liés à une mission qui n'est pas exclusivement liée au dialogue social de branche du transport urbain ainsi que les frais correspondant à une résidence habituelle.



### Autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement d'autres frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche pour leurs chargés du dialogue social.

Ces frais de fonctionnement seront imputables, pour chacune des organisations syndicales représentatives, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu pour l'année considérée. Le conseil d'administration de l'association pourra décider, en plus du plafonnement ci-dessus, d'un plafonnement en montant financier de ces frais imputables par les organisations syndicales représentatives sur le budget qui leur est dévolu.

Il s'agit notamment de :

- remboursement des dépenses de location de bureaux, notamment dans le cas d'une location par l'organisation syndicale spécifique « transport urbain » à sa confédération, dans la mesure où ces bureaux sont exclusivement affectés aux activités de la branche des transports urbains de voyageurs ;
- remboursement de dépenses liées à l'ameublement et à l'aménagement de ces bureaux ;
- remboursement de frais de secrétariat et de comptabilité.

Le conseil d'administration de l'association déterminera le cas échéant, au-delà des possibilités de remboursement des dépenses ci-dessus, les autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche éligibles au remboursement de l'association.

### Moyens matériels : documentations, bureautique, informatique

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des dépenses de documentations, bureautique et informatique de leur représentant membres d'une des institutions paritaires de la branche suivantes : commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité et observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

### Frais de participation aux réunions paritaires de branche

Les entreprises de la branche dont un ou des salariés non détachés participeront à une réunion de la commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité, seront remboursés sur justificatifs des sommes prises en charge au titre de l'article 12.2° de la CCNTU tel que modifié par l'article 5 du présent accord.

### Frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social

L'activité de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, nouvelle instance paritaire créée par le présent accord, nécessitera outre les temps de réunion, des temps de préparation, de secrétariat, des préparations et suivi d'enquêtes, des moyens d'information et de communication ou autres études et travaux décidés par les membres de l'observatoire ou la commission paritaire nationale.

A cette fin, lesdits frais de fonctionnement ou dépenses liés au dialogue social et à la négociation collective seront pris en charge par l'association sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association.

A ce titre, l'UTP pourra se faire rembourser forfaitairement, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, les frais correspondant aux rémunérations et charges sociales des salariés assurant le secrétariat, la préparation et le suivi de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

## Frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche

Les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront pris en charge dans les conditions, limites et plafonds fixés par délibération du conseil d'administration de l'association.

Il s'agit notamment :

- des frais de comptabilité et honoraires d'expertise comptable pour le contrôle des comptes ;
- des frais de secrétariat ;
- des frais de la collecte et de la gestion des fonds du dialogue social de branche ;
- des frais de la structure associative ;
- des remboursements des frais des administrateurs pour les réunions du conseil d'administration de l'association (transport, repas et hébergement) ainsi que des éventuels frais supplémentaires et spécifiques des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint et de tout autre administrateur à qui une mission spécifique aura été confiée par le conseil d'administration pour les temps de préparation des réunions du conseil d'administration et les divers frais (transport, hébergement, repas, bureautique, informatique, documentation...) ;
- des temps de présence et frais de transport, hébergement et nourriture des administrateurs, justifiés pour les réunions du conseil d'administration de l'association dans les conditions et limites fixées par délibération du conseil d'administration de l'association ;
- des éventuels frais de factures de mise à disposition de personnel à l'association.

## Excédents éventuels du fonds du dialogue social de branche

Les excédents constatés à la fin de chaque exercice seront affectés à un fonds de réserve dont le montant maximum sera fixé par le conseil d'administration de l'association sur proposition du trésorier et trésorier adjoint, après avis du comptable.

Si les excédents venaient à dépasser le montant maximum du fonds de réserve, le conseil d'administration de l'association décidera de leur affectation. Il pourra décider du report des sommes excédentaires sur l'exercice suivant et, en plus des affectations mentionnées ci-dessus, d'affecter les sommes excédentaires à tout projet dont l'objet est lié au dialogue social de branche, tel le financement d'études, de recherches, de participation des membres de l'association et de l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social créé par le présent accord à des formations, colloques, ou toute manifestation liée au dialogue social de la branche.

Le conseil d'administration de l'association peut décider d'un report, sur leur budget de l'année suivante, des sommes non dépensées par les organisations syndicales, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu l'année considérée. Pour les sommes non dépensées correspondant à l'exercice 2011, le conseil d'administration de l'association pourra décider de ces reports sans être tenu par cette limite.

Une fraction de l'excédent pourra également être destinée à permettre à l'association d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement dans la branche.

Cette affectation de l'excédent de contribution ne pourra être utilisée que pour les besoins du dialogue social de branche.

Les postes d'affectation prévus à la présente annexe pourront être complétés ou modifiés par délibération du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

## Article 4

### *Collecte de la contribution financière des entreprises*

La contribution visée à l'article 1<sup>er</sup> de la présente annexe à la charge des entreprises soumises à la CCNTU pourra être collectée par l'association ou un tiers conformément aux dispositions du présent accord, des statuts de l'association ainsi que des délibérations du conseil d'administration. La désignation d'un tiers collecteur se fera par le conseil d'administration de l'association.

Une convention de recouvrement sera alors signée entre l'association de gestion du fonds du dialogue social et l'organisme choisi.

Le recouvrement est fait pour le compte de l'association.

Ce recouvrement devra être distinct des autres contributions collectées par l'organisme sélectionné.

Cet organisme tiendra une comptabilité distincte de celle tenue pour les autres domaines de l'organisme collecteur.

L'organisme collecteur fournira, annuellement et sur demande à l'association, la liste des entreprises collectées, le montant exact de la collecte, tous documents, y compris comptables, relatifs à ladite collecte.

## Article 5

### *Répartition du fonds du dialogue social*

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- 80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2 de la présente annexe :
  - détachement de salariés en qualité de chargé du dialogue social de branche ;
  - dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;
  - autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;
  - moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.

Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

- 15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par l'organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs ;
- 85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de délégués du personnel titulaires élus.

Conformément à l'article 3.3 du présent accord, l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de délégués du personnel titulaires élus par organisation.

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 % ;

- 20 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :
- le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2° de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord ;
- les frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ;
- les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

## **Article 6**

### *Statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche*

Les statuts de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront mis en conformité avec la présente annexe lors du conseil d'administration de l'association qui suit sa signature.

Fait à Paris, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

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

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA PROTECTION SANTÉ

NOR : ASET1250296M

IDCC : 16

**PRÉAMBULE**

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport ont travaillé à l'amélioration de la protection sociale des salariés des entreprises de ces secteurs d'activité.

Dans ce contexte, en complément des dispositifs existant dans le champ conventionnel, ils ont estimé socialement indispensable d'assurer à chaque salarié de ces entreprises un socle minimal de protection santé sous la forme de prestations complémentaires à celles de la sécurité sociale, objet du présent accord.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des « contrats responsables » conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

La création d'une couverture de cette nature, au niveau de la branche, ne saurait remettre en cause les contrats « complémentaire santé » obligatoires préexistant dans les entreprises ayant anticipé cette démarche d'avancée sociale, et respectant les dispositions applicables lors de la mise en œuvre du présent accord en entreprise.

Au regard de la diversité structurelle des entreprises des secteurs concernés, les partenaires sociaux marquent leur attachement à la mutualisation de ce régime, condition essentielle à l'homogénéité des prestations qu'il garantit (nature et niveau) et facteur d'optimisation de la maîtrise des engagements financiers qu'il implique.

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

*Champ d'application*

*a) Entreprises*

Le présent accord est applicable aux entreprises enregistrées sous les codes NAF suivants du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

NAF RÉV. 2		NAF RÉV. 1	
Transports routiers de fret interurbains	49.41 A	Transports routiers de marchandises interurbains	602 M

NAF RÉV. 2		NAF RÉV. 1	
Transports routiers de fret de proximité	49.41 B	Transports routiers de marchandises de proximité	602 L
Location de camions avec chauffeur	49.41 C	Location de camions avec conducteur	602 P
Messagerie/fret express	52.29 A	Messagerie/fret express	634 A
Affrètement et organisation des transports <sup>(1)</sup>	52.29 B	Affrètement	634 B
Autres activités de poste et de courrier	53.20 Z	Organisation des transports internationaux <sup>(1)</sup>	634 C
Location et location-bail de camions <sup>(1)</sup>	77.12 Z	Autres activités de courrier	641 C
		Location d’autres matériels de transport terrestre <sup>(1)</sup>	712 A
(1) Pour partie (voir le champ d’application de la CCNTR).			

*b) Salariés bénéficiaires*

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble des salariés (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) des entreprises susvisées dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois.

Conformément aux dispositions de la circulaire DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009, peuvent être dispensés d'adhésion :

Lors de la mise en place pour la première fois d'un régime de garanties dans l'entreprise :

- les salariés déjà couverts par des garanties frais de santé à titre obligatoire au titre d'un autre emploi ou par leur conjoint ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture individuelle jusqu'à la date d'échéance du contrat.

Lors de la mise en place pour la première fois d'un régime de garantie dans l'entreprise ou lors de l'embauche :

- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle (CMU-C) jusqu'à l'échéance de leurs droits ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés à employeurs multiples bénéficiant d'une couverture de frais de santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- les salariés à temps très partiel pour lesquels la cotisation représenterait au moins 10 % de leur rémunération ;
- pour les couples travaillant dans la même entreprise, il est offert la possibilité de s'affilier séparément ou ensemble (un des deux membres du couple peut être ayant droit de l'autre affilié en propre).

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;
- fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

*c) Ayants droit*

Les salariés visés au point *b* de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayant droit :

- le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.

Est assimilé au conjoint :

- le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ;
- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- l'(es) enfant(s) de moins de 21 ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire :

- pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
- pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

## **Article 2**

### *Garanties du régime*

Les prestations (nature et niveau) de la « complémentaire santé » mise en place par le présent accord figurent en annexe.

La couverture exclut la prise en charge :

- des dépassements d'honoraires autorisés ;
- de la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins ;
- de la participation forfaitaire pesant sur l'assuré pour les actes et consultations visés à l'article L. 322-2-II du code de la sécurité sociale ;
- des franchises médicales applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires relevant de l'article L. 322-2-III du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale – comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire – qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

L'organisme assureur procède aux versements des prestations :

- au vu des décomptes originaux des prestations en nature ;
- grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;
- sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

## **Article 3**

### *Choix de l'organisme assureur*

Le choix de l'organisme assureur est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel lorsqu'ils existent, pour la mise en place comme pour chaque renouvellement de contrat.

A défaut de choix d'un organisme assureur à la date de mise en œuvre en entreprise visée à l'article 7 du présent accord, l'entreprise contractera, pour un délai minimal de 3 ans, auprès de l'organisme ou des organismes assureurs désignés par la commission spécifique « appel d'offres »



visée à l'article 9 du présent accord, afin de mettre en place un dispositif respectant les dispositions qu'il contient.

A l'issue de ce délai de 3 ans, l'entreprise pourra soit choisir de contracter avec le ou les organismes assureurs désignés par la commission spécifique « appel d'offres », soit opter pour un autre organisme assureur, dans les conditions de financement du présent accord, étant noté que le changement d'organisme assureur doit se faire sans rupture temporelle de la couverture « frais de santé » des salariés.

#### **Article 4**

##### *Obligation de l'organisme assureur*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de protection santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'(des) organisme(s) assureur(s) ;
- l'organisme assureur désigné (ou les organismes désignés s'il y en a plusieurs) est (sont) tenu(s) de :
  - garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;
  - proposer une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

En outre, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'organisme (ou aux organismes) assureur(s) visé(s) par l'article 3 du présent accord de garantir pour 3 ans aux entreprises et aux salariés une stabilité tarifaire, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues par le(s) dit(s) organisme(s) assureur(s).

#### **Article 5**

##### *Financement*

Les entreprises sont considérées comme remplissant les obligations du présent accord lorsqu'elles consacrent leur financement au titre du dispositif d'une « complémentaire santé » auquel elles ont souscrit.

L'entreprise est tenue de consacrer au financement du dispositif figurant en annexe au présent accord un montant minimal équivalant à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime est :

- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général : a minima de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;
- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle : a minima de 0,6 % du PMSS par salarié et par mois.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, au terme du sixième mois civil entier suivant l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, démission ou rupture conventionnelle) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due.



## Article 6

### *Cessation des garanties et cas de maintien des droits*

En dehors de l'hypothèse visée à l'article 11 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

- les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié, pour la durée du dernier contrat de travail en vigueur dans l'entreprise, appréciée en mois entier dans la limite de 9 mois, avec effet au premier jour du mois qui suit la rupture du contrat de travail.

Les garanties cessent pour les bénéficiaires de la portabilité :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle ;
- dès qu'ils ne peuvent plus justifier du statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- au plus tard au terme de la période de maintien des garanties prévue à l'article 14 de l'ANI ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour quelque cause que ce soit, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prorogée d'autant ;

- les bénéficiaires du mécanisme de maintien des couvertures santé de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite loi Evin, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de maintien des droits, à défaut de mécanisme de mutualisation, la cotisation salariale de financement du régime est à la charge de l'ancien salarié et prélevée selon les modalités prévues par le contrat signé entre l'entreprise et l'organisme assureur. En cas de changement d'organisme assureur pour assurer le régime conventionnel obligatoire, les salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

## Article 7

### *Mise en œuvre en entreprise*

Les contrats « complémentaire santé » obligatoires existant dans les entreprises à la date de mise en œuvre du présent accord en entreprise sont considérés respecter ses dispositions dès lors qu'ils assurent des prestations pour lesquelles la cotisation totale représente 1 % du PMSS (régime général) ou 0,6 % du PMSS (régime local Alsace-Moselle).

Sont également considérés respecter les dispositions du présent accord les contrats « complémentaire santé » obligatoires assurant les prestations figurant dans le tableau qui lui est annexé.

Pour les autres entreprises, c'est-à-dire celles n'ayant pas déjà mis en place un tel dispositif répondant aux conditions ci-dessus, la date de mise en œuvre effective en entreprise des dispositions du présent accord ne saurait être postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Article 8**

### *Commission de suivi de l'accord*

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, chargée :

- de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions ;
- d'évaluer plus particulièrement les conditions et les difficultés liées à la transférabilité du droit à la complémentaire santé ;
- de suivre l'évolution de la situation financière du (des) régime(s) mis en place par l' (les) organisme(s) assureur(s) désigné(s).

Cette commission se réunira au plus tard avant la fin du premier semestre 2013.

## **Article 9**

### *Commission spécifique « appel d'offres »*

Une commission spécifique « appel d'offres », composée de l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport, est créée par le présent accord.

Cette commission spécifique sera notamment chargée, tous les 3 ans :

- d'élaborer le cahier des charges ;
- de lancer l'appel d'offres ;
- d'analyser les réponses à l'appel d'offres selon les modalités d'attribution définies par le cahier des charges ;
- d'arrêter le ou les organismes assureurs désignés.

A cette fin, la commission spécifique définie ci-dessus devra se réunir une première fois dans les deux mois suivant la signature du présent accord.

## **Article 10**

### *Entrée en application de l'accord*

L'article 9 du présent accord entre en application à compter du jour de sa signature.

Les autres dispositions du présent accord entrent en application le premier jour du 6<sup>e</sup> mois suivant son extension, étant rappelé que la date de la mise en œuvre de l'accord en entreprise ne saurait être postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Article 11**

### *Dénonciation et modification*

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 12

### *Dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 6 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UFT ;  
UNOSTRA ;  
OTRE ;  
TLF.

#### **Syndicats de salariés :**

FGT CFTC ;  
FGTE CFDT ;  
FNCR ;  
FNST CGT ;  
FO UNCP ;  
SNATT CFE-CGC.

## ANNEXE

### Prestations de la complémentaire santé

PRESTATION NATURE	NIVEAU	
	Rappel sécurité sociale (*)	Régime conventionnel
<b>Soins courants</b>		
Consultations, visites généralistes	70 % BR	30 % BR
Consultations, visites spécialistes	70 % BR	30 % BR
Honoraires, actes chirurgicaux	70 % BR	30 % BR
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR
Examens, analyses laboratoires	60 % BR	40 % BR
Radiologie	70 % BR	30 % BR
Transport	65 % BR	50 % BR
<b>Pharmacie</b>		
Pharmacie à 65 %	65 % BR	35 % BR
Pharmacie à 35 %	35 % BR	65 % BR
Pharmacie à 15 %	15 % BR	85 % BR
<b>Hospitalisation</b>		
Frais de séjour	80 % BR	20 % BR
Chambre particulière		0,8 % PMSS/jour
Forfait accompagnement (moins de 16 ans)		1 % PMSS/jour
Honoraires, actes chirurgicaux	80 % BR	20 % BR
Forfait journalier	0 %	100 % FR
Franchise de 18 € pour les actes > 120 €		Prise en charge
<b>Optique (Un forfait tous les 2 ans pour les adultes, lunettes ou lentilles)</b>		
Montures	60 % BR	4 % PMSS
Verres unifocaux jusqu'à + ou – 6 dioptries	60 % BR	4,2 % PMSS par paire
Verres unifocaux > 6 dioptries multifocaux ou astigmatas cylindres > 4	60 % BR	5,3 % PMSS par paire
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	60 % BR si acceptées	6 % PMSS
<b>Dentaire</b>		
Soins	70 % BR	30 % BR
Prothèses remboursables	70 % BR	75 % BR
Orthodontie remboursable	100 % BR	50 % BR

PRESTATION NATURE	NIVEAU	
<b>Divers</b>		
Prothèses orthopédie	60 % BR	40 % BR
Appareil auditif	60 % BR	40 % BR
Ostéopathie (forfait)		60 € par an et par bénéficiaire
Patch anti-tabac		50 € par an et par bénéficiaire
Tiers payant		Oui
<p>(*) Niveaux des remboursements de la sécurité sociale au 14 novembre 2011. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 031 € en 2012). BR : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réel.</p>		

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° 2012/9

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Conchyliculture</b> : avenant n° 17 du 25 janvier 2012 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .	149
<b>Conserveries (coopératives et SICA)</b> : avenant « Salaires » n° 117 du 18 janvier 2012.....	151
<b>Coopératives agricoles de teillage du lin</b> : avenant n° 39 du 30 juin 2011 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2011 .....	154
<b>Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (métropole)</b> : avenant n° 81 du 17 janvier 2012 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2012.....	156
<b>Crédit agricole</b> : accord du 15 septembre 2011 relatif au travail à temps partiel .....	158
<b>Crédit agricole</b> : avenant du 24 octobre 2011 à l'accord du 13 janvier 2000 relatif au temps de travail.....	165
<b>Exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage (Côtes-d'Armor)</b> : avenant n° 69 du 16 septembre 2011 .....	166
<b>Exploitations forestières (Midi-Pyrénées)</b> : avenant « Salaires » n° 70 du 5 janvier 2012 ...	174
<b>Scieries agricoles et activités connexes (Lorraine-Alsace)</b> : avenant n° 30 du 27 janvier 2012 .....	179
<b>Scieries agricoles et exploitations forestières</b> : accord du 29 septembre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue.....	181

Brochure n° 3618

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE**

AVENANT N° 17 DU 25 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : AGRS1297064M  
IDCC : 7019

Entre :  
Le syndicat national des employeurs de la conchyliculture,  
D'une part, et  
L'union maritime CFDT ;  
La FGTA FO ;  
La CFTC-Agri ;  
La fédération maritime CGT ;  
Le SNCEA CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les salaires minima garantis sont les suivants :

*(En euros.)*

ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE minimum conventionnel
1	9,22
2	9,35
3	9,59
4	9,89
5	11,01
6	14,48

**Article 2**

*Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.



### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> février 2012.

Fait à Paris, le 25 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3607

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7003. – CONSERVERIES  
COOPÉRATIVES ET SICA**

AVENANT « SALAIRES » N° 117 DU 18 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297066M

IDCC : 7003

Entre :

La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> février 2012, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minima sont définis comme suit :

*(En euros.)*

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
A1	1 403,02
A2	1 413,42
B1	1 432,37
B2	1 446,14
C1	1 465,68
C2	1 493,27
C3	1 518,38
C4	1 546,37

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
D1	1 584,98
D2	1 619,31
D3	1 690,43
D4	1 788,24
E1	1 860,23
E2	1 956,48
E3	2 109,22
E4	2 245,77
F	2 443,75
G	3 440,86

## Article 2

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2012, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minima sont définis comme suit :

*(En euros.)*

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
A1	1 403,02
A2	1 416,25
B1	1 435,23
B2	1 449,03
C1	1 468,61
C2	1 496,26
C3	1 521,42
C4	1 549,46
D1	1 588,15
D2	1 622,55
D3	1 693,81
D4	1 791,82
E1	1 863,95
E2	1 960,39
E3	2 113,44
E4	2 250,26
F	2 448,64
G	3 447,74

### Article 3

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minima sont définis comme suit :

*(En euros.)*

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
A1	1 403,02
A2	1 419,08
B1	1 438,10
B2	1 451,93
C1	1 471,55
C2	1 499,25
C3	1 524,46
C4	1 552,56
D1	1 591,33
D2	1 625,80
D3	1 697,20
D4	1 795,40
E1	1 867,68
E2	1 964,31
E3	2 117,67
E4	2 254,76
F	2 453,54
G	3 454,64

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 18 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7007. – COOPÉRATIVES AGRICOLES  
DE TEILLAGE DU LIN  
(21 mars 1985)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1985,  
*Journal officiel* du 5 septembre 1985)

**AVENANT N° 39 DU 30 JUIN 2011  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2011**

NOR : AGRS1297061M  
IDCC : 7007

Entre :

La FESTAL,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La FNA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Majorer les salaires conventionnels, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 :

- de 4 % pour les 100 premiers points et de 2 % pour les points suivants, pour les OE et les TAM ;
- de 2 % pour le point cadre.

Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :

- les 100 premiers points : 0,09535 € le point ;
- 101<sup>e</sup> point et suivants : 0,02214 € le point.

Salaire pour les 3 premiers coefficients « ouvriers, employés » :

- coefficient 100 : 9,54 € brut de l'heure, soit 1 446,93 € brut mensuel  
([100 × 0,09535] + [0 × 0,02214]) ;
- coefficient 108 : 9,71 € brut de l'heure, soit 1 472,72 € brut mensuel  
([100 × 0,09535] + [8 × 0,02214]) ;
- coefficient 116 : 9,89 € brut de l'heure, soit 1 500,02 € brut mensuel

$([100 \times 0,09535] + [16 \times 0,02214])$ .

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Salaire pour les deux premiers coefficients « techniciens et agents de maîtrise » :

– coefficient 244 : 12,72 € brut de l'heure, soit 1 929,24 € brut mensuel

$([100 \times 0,09535] + [144 \times 0,02214])$  ;

– coefficient 300 : 13,96 € brut de l'heure, soit 2 117,31 € brut mensuel

$([100 \times 0,09535] + [200 \times 0,02214])$ .

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Pour les cadres :

Le point cadre est de 3,116 €.

Ce qui donne :

Cadres de type 1 :

– échelon 1 au coefficient 630, un salaire mensuel brut de 1 963,08 € ;

– échelon 2 au coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2 181,20 € ;

– échelon 3 au coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2 492,80 € ;

Cadres de type 2 :

Coefficient de 900, un salaire mensuel brut de 2 804,40 €.

Cadres de type 3 :

Coefficient de 1.200, un salaire mensuel brut de 3 739,20 €.

## **Article 2**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3614

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7006. – COOPÉRATIVES AGRICOLES,  
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES  
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS  
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE  
(Métropole)**

AVENANT N° 81 DU 17 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : AGRS1297070M  
IDCC : 7006

Entre :

La FELCOOP,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA FGSOA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2012*

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les salaires horaires minima sont fixés à :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
200	Smic
210	9,32
220	9,36
250	9,47
270	9,57
290	9,72
320	9,87

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
350	10,28
380	10,66
410	11,05
440	11,46
470	11,86
500	12,28
550	12,94
610	13,73
720	15,22
840	16,82

### **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 17 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective nationale**

**IDCC : 7501. – CRÉDIT AGRICOLE  
(13 janvier 2000)**

(Etendue par arrêté du 7 mars 2000,  
*Journal officiel* du 12 mars 2000)

---

**ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2011  
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

NOR : *AGRS1297068M*

IDCC : 7501

Entre :

La FNCA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FEC FO ;

Le SNECA CGC ;

Le SNIACAM ;

L'UNSA CA ;

L'US SUD CAM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires du présent accord, conclu dans le cadre des dispositions du code du travail relatives aux accords de branche, considèrent que le développement du travail à temps partiel répond à trois objectifs :

- le choix de conditions de travail par les salariés ;
- l'organisation de la caisse régionale <sup>(1)</sup> qui peut intégrer le temps partiel ;
- le développement et la préservation de l'emploi.

---

(1) Par caisse régionale, on entend les caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective nationale.

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

### *Mise en œuvre du travail à temps partiel*

Outre les dispositifs spécifiques de travail à temps partiel prévus par la loi (par exemple, le temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation), des horaires inférieurs à la durée normale du travail dans la caisse régionale peuvent être mis en œuvre.

Dans ce contexte, les salariés concernés ont le choix entre l'horaire à temps plein ou l'horaire à temps partiel.

## **Article 2**

### *Organisation du travail à temps partiel*

Dès lors qu'il est décidé de les mettre en œuvre, les emplois à temps partiel sont proposés aux salariés soit par unité, soit par fonction.

Par ailleurs, tout salarié travaillant à temps plein, quels que soient son statut, son sexe, son métier et sa classification, peut demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel.

## **Article 3**

### *Différentes formes d'organisation du travail à temps partiel*

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs à la durée normale du travail dans la caisse régionale, telle que définie par l'accord sur le temps de travail au Crédit agricole.

Les horaires de travail peuvent être organisés sur une base :

- soit journalière ;
- soit hebdomadaire ;
- soit mensuelle ;
- soit annuelle :
  - avec une variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année ;
  - ou avec une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, il est possible de conclure une telle convention pour un nombre de jours réduit par rapport au nombre de 205 jours (hors journée de solidarité) prévu par l'annexe II à la convention collective nationale selon les modalités définies ci-après.

## **Article 4**

### *Rôle des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales*

#### **4.1. Introduction du travail à temps partiel**

Le comité d'entreprise est consulté lors de l'introduction du travail à temps partiel dans une caisse régionale ou en cas de modification importante de ses modalités.

Lors de l'introduction d'une variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, le CHSCT et le comité d'entreprise sont consultés sur les catégories de salariés concernés, sur les durées minimales de travail, hebdomadaire ou mensuelle et pendant les jours travaillés, ainsi que sur les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, telles que définies par la caisse régionale.

Lors de l'introduction du travail intermittent, le CHSCT et le comité d'entreprise sont consultés sur les emplois permanents susceptibles de comporter une alternance de périodes travaillées et non travaillées et au cas où la nature des activités exercées ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures au sein de ces périodes, les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés, tels que définis par la caisse régionale.

Lors de l'introduction des dispositifs visés aux 2 alinéas précédents, un accord collectif complémentaire doit être conclu dans les caisses régionales pour fixer les modalités prévues au présent article.

Par ailleurs, la mise en place du travail à temps partiel, ainsi que ses modalités d'application, seront examinées dans la caisse régionale, dans le cadre de la négociation annuelle prévue par l'article L. 2242-8 du code du travail.

#### 4.2. Bilan annuel sur le travail à temps partiel

Chaque année, un bilan du travail à temps partiel est présenté au comité d'entreprise. Ce bilan porte notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, sur les horaires pratiqués et le nombre d'heures effectuées par les salariés à temps partiel, sur le nombre d'heures complémentaires ainsi que sur le nombre de demandes, le taux de réponses favorables et les raisons qui ont amené à refuser à des salariés à temps plein le bénéfice du temps partiel et à des salariés à temps partiel le bénéfice du temps plein.

A cette occasion, sont soumises à l'avis du comité d'entreprise les perspectives de développement du travail à temps partiel en ce qui concerne, notamment, les catégories de salariés et les types d'emplois pour lesquels des aménagements d'horaires pourront intervenir en priorité.

### Article 5

#### *Création d'emplois à temps partiel*

Les emplois à temps partiel créés par la caisse régionale doivent être offerts, en priorité, aux salariés de la caisse régionale, selon la procédure prévue à l'article 8 de la convention collective.

Les candidatures doivent être envoyées dans un délai de 30 jours à compter de la publication de l'offre.

### Article 6

#### *Demande de travail à temps partiel*

Tout salarié désirant bénéficier du travail à temps partiel, ou à temps réduit (pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année), doit le demander par écrit à la direction des ressources humaines, 2 mois à l'avance, avec copie à son responsable hiérarchique. Les candidatures sont examinées par la direction des ressources humaines, qui donne une suite favorable après avis du responsable hiérarchique dans les cas où elle estime la demande compatible avec l'organisation du travail, les responsabilités assurées et les nécessités du service. La réponse doit être communiquée dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande.

Toutefois, si les conditions de fonctionnement du service ou du bureau le permettent, ces délais peuvent être abrégés, notamment dans le cas d'accident ou de maladie grave survenu à l'un des membres de la famille du demandeur.

Lorsque, sur l'emploi à temps plein tenu par le salarié, le travail à temps partiel est incompatible avec le fonctionnement du service, la direction des ressources humaines doit, après recherche de solutions avec le responsable hiérarchique et le salarié, proposer à ce dernier les emplois disponibles conformes à sa qualification et compatibles avec un horaire à temps partiel.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, un entretien sera organisé avec la direction des ressources humaines dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour évoquer cette possibilité en fonction notamment des nécessités de l'organisation.

En l'absence de solution et au plus tard dans un délai de 3 mois à compter du refus de la demande, la direction consulte les délégués du personnel du collège auquel appartient le salarié demandeur.

## **Article 7**

### *Durée de l'engagement*

Le salarié qui désire travailler à temps partiel a le choix entre deux options :

- travail à temps partiel pour une durée déterminée de 1 an, renouvelable deux fois. Un troisième renouvellement pourra être accordé, à titre exceptionnel, pour des raisons familiales particulières ;
- travail à temps partiel pour une durée indéterminée.

Cette deuxième option peut être exercée à la suite de la première selon les règles prévues à l'article 6 du présent accord.

Les demandes de renouvellement seront effectuées selon les modalités prévues à l'article 6 du présent accord.

## **Article 8**

### *Expiration de la période de travail à temps partiel*

A l'expiration de la période de travail à temps partiel à durée déterminée, le contrat de travail du salarié se poursuit sur la base de l'horaire à temps plein dans son poste. En cas d'impossibilité, il est affecté dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire de même qualification et, si possible, dans la même localité ou dans une localité proche.

## **Article 9**

### *Interruption de la période de travail à temps partiel*

La période de travail à temps partiel à durée déterminée pourra être interrompue ou modifiée d'un commun accord, si la situation personnelle ou familiale du salarié subit une évolution particulière (notamment décès du conjoint, d'un enfant, chômage ou maladie du conjoint, divorce).

Cette disposition s'applique également aux salariés qui occupaient auparavant un emploi à temps plein et qui ont opté pour un travail à temps partiel pour une durée indéterminée.

## **Article 10**

### *Priorité d'emploi*

Les salariés travaillant à temps partiel pour une durée indéterminée qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les offres d'emploi à temps plein sont diffusées dans les conditions prévues par l'article 8 de la convention collective.

## **Article 11**

### *Statut des salariés à temps partiel*

#### **11.1. Contrat de travail**

Le contrat de travail à temps partiel, ou l'avenant au contrat de travail, précise notamment l'organisation du temps de travail du salarié et les conditions d'une modification éventuelle de la répartition de son temps de travail.

Dans ce cas, le salarié doit être informé 15 jours au moins avant la prise d'effet de cette modification et bénéficier de contreparties adaptées à l'importance du changement.

Cette répartition doit s'inscrire dans le cadre des horaires fixés pour les différentes unités de la caisse régionale.

Pour les salariés en forfait jours, un avenant à la convention de forfait sera conclu pour une durée déterminée de 1 an, renouvelable deux fois. Il déterminera notamment le nombre de jours

travaillés, le nombre de jours de repos dans l'année et la rémunération dont le montant sera calculé proportionnellement au nombre de jours travaillés.

### 11.2. Carrière

Le fait pour un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne doit, en aucun cas, le léser dans le déroulement de sa carrière (prise de responsabilités, rémunération des compétences individuelles, etc.).

Durant sa période d'activité à temps partiel, le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective comme s'il exerçait une fonction à temps plein.

### 11.3. Rémunération

La rémunération servie aux salariés travaillant à temps partiel est calculée de la même manière que celle qui est servie aux salariés travaillant à temps plein.

Le montant versé est proportionnel au temps de travail effectué par référence à un horaire à temps plein.

Les primes et indemnités contractuelles sont versées dans les conditions habituelles, mais proportionnellement au temps de travail.

Toutefois, le montant de la prime de mariage, de la prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole et de l'indemnité de départ à la retraite est déterminé en tenant compte des périodes de travail à temps plein et des périodes de travail à temps partiel.

Le temps partiel établi sur une base annuelle donne lieu à une rémunération lissée et versée sur une base mensuelle. En cas de rupture du contrat, une comparaison est effectuée entre le salaire versé et les heures effectivement travaillées ; le cas échéant, il est procédé à une régularisation.

## Article 12

### *Congés annuels et congés spéciaux*

Les droits aux congés payés annuels sont acquis dans les conditions prévues pour les salariés travaillant à temps plein.

Leur durée est équivalente à celle dont bénéficient les salariés travaillant à temps plein.

De même, la durée des congés spéciaux prévue en jours ouvrés par l'article 20.1 de la convention collective nationale est adaptée en fonction du temps de travail des salariés à temps partiel.

Ainsi, par exemple, un salarié travaillant sur la base de 4/5 d'un temps plein répartis sur 4 jours de la semaine pourra bénéficier dans les conditions de l'article 20 de la convention collective nationale de 8 jours ouvrés au titre du congé mariage, décomptés sur ses jours travaillés, s'absentant ainsi de la caisse régionale deux semaines comme un salarié à temps plein.

## Article 13

### *Maternité et maladie*

Les absences pour maternité, maladie, affection de longue durée se décomptent conformément à la convention collective.

Les rémunérations maintenues ou réduites suivant la durée de l'absence sont toujours calculées sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler conformément aux dispositions prévues.

## Article 14

### *Formation professionnelle*

Les actions de formation sont ouvertes aux salariés travaillant à temps partiel.

Ils bénéficient du droit à la formation professionnelle conformément aux textes en vigueur, notamment l'accord de branche sur la formation professionnelle dans les caisses régionales.

Lorsqu'elles se déroulent en dehors des heures de travail des salariés à temps partiel, ces actions donnent lieu à paiement ou récupération.

## **Article 15**

### *Droits collectifs*

Pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, les salariés travaillant à temps partiel sont pris en compte au prorata du rapport entre les horaires inscrits au contrat de travail et la durée légale du travail.

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles lorsqu'ils remplissent les conditions d'âge et d'ancienneté. Pour exercer un mandat, ils bénéficient des mêmes crédits d'heures que les représentants du personnel travaillant à temps plein.

Toutefois, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être diminué de plus du tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la convention collective. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Les réunions mensuelles des organismes de représentation du personnel, initiées par la direction, donnent lieu à rémunération lorsqu'elles se déroulent en dehors de l'horaire du salarié travaillant à temps partiel investi d'un mandat.

Cette rémunération se fait sur la base du tarif de l'heure normale correspondant à celle dudit salarié travaillant à temps partiel.

## **Article 16**

### *Frais professionnels*

Les primes et indemnités ayant un caractère de remboursement de frais professionnels (primes de transport, de panier, indemnités kilométriques, etc.) sont payées au taux normal.

## **Article 17**

### *Couverture sociale et retraite*

La couverture sociale des salariés travaillant à temps partiel est maintenue et assurée par les organismes habituels, selon la réglementation qui leur est propre.

## **Article 18**

### *Evolution de la réglementation*

Les avantages institués ci-dessus sont à valoir sur tous ceux qui pourraient résulter des textes légaux, réglementaires ou conventionnels à venir.

## **Article 19**

### *Modalités d'application et durée de l'accord*

Sous réserve des dispositions de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les accords conclus dans les caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2016, date à laquelle il cesse de plein droit de produire ses effets. Toutefois, les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. A cet effet, elles conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2016, pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Si pendant sa durée d'application, des dispositions législatives ou réglementaires venaient modifier le présent dispositif, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modalités d'adaptation de l'accord.

Fait à Paris, le 15 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7501. – CRÉDIT AGRICOLE**  
**(13 janvier 2000)**

(Etendue par arrêté du 7 mars 2000,  
*Journal officiel* du 12 mars 2000)

**AVENANT DU 24 OCTOBRE 2011**  
**À L'ACCORD DU 13 JANVIER 2000 RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL**

NOR : AGRS1297069M  
IDCC : 7501

Vu l'accord sur le temps de travail en date du 13 janvier 2000 ;

Vu l'avenant du 15 décembre 2009 ayant reconduit et modifié l'annexe II à la convention collective du Crédit agricole, intitulée « Durée et organisation du temps de travail », créée par l'accord susvisé, jusqu'au 31 décembre 2010 ;

Vu l'avenant du 1<sup>er</sup> décembre 2010 ayant reconduit ces dispositions jusqu'au 31 décembre 2011, il a été convenu ce qui suit :

Reconduire l'avenant du 15 décembre 2009 pour une durée de 2 ans, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2013.

Compléter une disposition de l'annexe II ainsi reconduite :

Dans le chapitre I<sup>er</sup> : la durée du travail, paragraphe B « Dispositions concernant les salariés des niveaux H à J et certains salariés du niveau G », il est inséré, avant le dernier alinéa, l'alinéa suivant :

« A l'occasion de l'entretien annuel avec son responsable hiérarchique et conformément aux dispositions de l'article L. 3121-46 du code du travail, le salarié bénéficiant d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année évoquera sa charge de travail et l'amplitude de la journée d'activité. De manière plus générale, lors de cet entretien, il sera également abordé l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié. »

Fait à Paris, le 24 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNCA.

**Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;

FEC FO ;

SNECA CGC ;

SNIACAM CA ;

UNSA CA.



**Convention collective**

**IDCC : 9222. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE,  
DE PÉPINIÈRES ET DE MARAÎCHAGE  
(Côtes-d'Armor)  
(15 décembre 1983)**

(Etendue par arrêté du 30 mars 1984,  
*Journal officiel* du 12 avril 1984)

**AVENANT N° 69 DU 16 SEPTEMBRE 2011**

NOR : AGRS1297067M  
IDCC : 9222

Entre :

L'union nationale des intérêts professionnels horticoles, section des Côtes-d'Armor ;  
Le syndicat central des horticulteurs, pépiniéristes et bulbiculteurs des Côtes-d'Armor ;  
La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

Le syndicat départemental de l'agriculture CFDT ;  
L'union départementale des syndicats CGT-FO ;  
L'union départementale CFE-CGC ;  
La FSCOPA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective intitulé « Champ d'application », les groupes de mots : « Les exploitations » placés devant les mots : « d'horticulture », « de pépinières » et « de maraîchage » sont supprimés.

Dans ce même article 1<sup>er</sup>, après le groupe de mots : « La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés dans » est placé le groupe de mots : « les exploitations des Côtes-d'Armor ».

**Article 2**

A l'alinéa 3 de l'article 2 intitulé « Durée. – Révision. – Dénonciation », le groupe de mots : « au service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par : « à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ».

A l'alinéa 4 de ce même article 2, le groupe de mots : « au service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par : « à la DIRECCTE ».

A l'alinéa 5 de ce même article 2, après le groupe de mots : « Tout syndicat professionnel » est inséré le groupe de mots : « reconnu représentatif pour la branche ».

### **Article 3**

A l'alinéa 1 de l'article 3 intitulé « Commissions d'interprétation et de conciliation », le groupe de mots : « l'article L. 132-17 » est remplacé par : « l'article L. 2232-4 ».

A l'alinéa 6 de ce même article 3, le groupe de mots : « du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par : « de la DIRECCTE ».

A l'alinéa 8 de ce même article 3, le groupe de mots : « du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par : « de la DIRECCTE ».

### **Article 4**

A l'alinéa 1 de l'article 4 intitulé « Liberté syndicale et d'opinion », le groupe de mots : « IV du code du travail » est remplacé par : « I<sup>er</sup> de la 2<sup>e</sup> partie du code du travail ».

A l'alinéa 2 de ce même article 4, le groupe de mots : « le fait d'appartenir ou non » est remplacé par : « l'appartenance ou non d'un salarié ».

### **Article 5**

L'alinéa 1 de l'article 5 intitulé « Délégués du personnel » est remplacé par : « Conformément aux dispositions du code du travail, les délégués du personnel sont désignés par voie d'élection, pour une durée de 4 ans, dans chaque exploitation comprenant 11 salariés et plus ».

A l'alinéa 2 de ce même article 5, le groupe de mots : « l'article R. 420-1 » est remplacé par : « les articles R. 2314-1 et suivants ».

A l'alinéa 3 de ce même article 5, le groupe de mots : « l'article L. 420-3 » est remplacé par : « les articles L. 2313-1 et suivants ».

### **Article 6**

A l'alinéa 1 de l'article 6 intitulé « Comité d'entreprise », le groupe de mots : « des articles L. 431-1 » est remplacé par : « des articles L. 2322-1 ».

A l'alinéa 2 de ce même article 6, le groupe de mots : « l'article L. 432-8 du » est remplacé par : « le ».

### **Article 7**

A l'alinéa 5 de l'article 7 intitulé « Participation aux commissions », le groupe de mots : « le service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par : « la DIRECCTE ».

### **Article 8**

A l'alinéa 1 de l'article 8 intitulé « Période d'essai », le groupe de mots : « Sauf stipulation écrite contraire, tout » est remplacé par : « Tout ».

Dans ce même article 8, un nouvel alinéa 2 est créé qui dispose :

« La période d'essai est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. »

Dans ce même article 8, le groupe de mots : « Durant cette période, chacune des parties a la faculté de mettre fin à l'essai, sous réserve d'un préavis de :

- 5 jours ouvrés pendant le premier mois ;
- 2 semaines au-delà »

est remplacé par :

« Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, 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 entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai 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. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

### **Article 9**

Le titre de l'article 10 intitulé « Suspension du contrat de travail » est remplacé par le nouveau titre suivant : « Garantie d'emploi en cas de maladie et d'accident ».

A l'alinéa 3 de ce même article 10, le groupe de mots : « de ce fait » est supprimé.

A l'alinéa 3 de ce même article 10, le groupe de mots : « et de respecter le délai de préavis fixé à l'article 28 ci-après » est supprimé.

A l'alinéa 4 de ce même article 10, le groupe de mots : « COTOREP » est remplacé par : « Maison départementale des personnes handicapées ».

### **Article 10**

A l'alinéa 1 de l'article 13 intitulé « Salaires et avantages en nature », le mot : « fixé » est remplacé par : « mentionné ».

Avant le 2 intitulé « Evaluation de l'avantage logement » de ce même article 13 est ajouté le groupe de mots suivant : « Le loyer aura été préalablement fixé à l'embauche et convenu par écrit. Il continuera à être dû par le salarié en cas de suspension du contrat de travail. »

### **Article 11**

Les dispositions de l'article 15 intitulé « Rémunération des stagiaires » sont abrogées.

A l'alinéa 1 de l'article 16 intitulé « Rémunération des apprentis », le groupe de mots : « La rémunération » est remplacé par : « Conformément au livre deuxième de la sixième partie du code du travail, la rémunération ».

A l'antépénultième alinéa de ce même article 16, le groupe de mots : « l'article R. 117-7-2 » est remplacé par : « l'article R. 6222-16 3° ».

Ce même article 16 devient le nouvel article 15.

### **Article 12**

Les dispositions de l'article 17 intitulé « Rémunération des travailleurs handicapés » sont abrogées.

### **Article 13**

A l'alinéa 1 de l'article 18, intitulé « Paiement des salaires », il est ajouté une seconde phrase :

« Pour tenir compte des aléas du calendrier, dans la limite de 3 fois par an, la paie pourra intervenir au plus tard le 8 du mois.

L'alinéa 3 de ce même article 18 est supprimé.

Ce même article 18 devient le nouvel article 16.

## Article 14

Les dispositions de l'article 19 intitulé « Permanence de l'emploi » sont abrogées.

## Article 15

A l'alinéa 2 de l'article 20 intitulé « Durée du travail », le groupe de mots : « à 30,00 F. » est remplacé par : « à 4,57 € ».

Le *b* de ce même article 20 est supprimé et remplacé par :

« Conformément à l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, chacune des 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu à une bonification de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette bonification est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 % ;
- soit sous la forme d'un repos payé de 1/4 d'heure par heure supplémentaire.

Chacune des 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %. »

Au *f* de ce même article 20, le groupe de mots : « de 1 heure » est remplacé par : « majoré de ».

Le paragraphe *g* de ce même article 20 devient le nouveau paragraphe *h* de ce même article 20.

Le paragraphe *f* de ce même article 20 devient le nouveau paragraphe *g* de ce même article 20.

Au *e* de ce même article 20, les groupes de mots : « du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés par : « de l'inspection du travail ».

Le paragraphe *e* de ce même article 20 devient le nouveau paragraphe *f* de ce même article 20.

Le paragraphe *d* de ce même article 20 devient le nouveau paragraphe *e* de ce même article 20.

Au *c* de ce même article 20, le groupe de mots : « du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par : « de l'inspection du travail ».

Au *c* de ce même article 20, avant le groupe de mots : « maximale instituée par l'accord national précité » est inséré le mot : « annuelle ».

Le paragraphe *c* de ce même article 20 devient le nouveau paragraphe *d* de ce même article 20.

Dans ce même article 20, un nouveau paragraphe *c* est créé qui dispose :

« Conformément à l'article 10.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 h 15 min pour chacune des 8 premières heures supplémentaires, et de 1 h 30 min pour chacune des heures supplémentaires suivantes. »

Ce même article 20 devient le nouvel article 17.

## Article 16

Les dispositions des paragraphes *a*, *b*, *c* et *d* de l'article 21 intitulé « Aménagements et assouplissements de l'horaire de travail (application de l'accord national du 23 décembre 1981) » sont abrogées.

Au *g* de ce même article 21, le groupe de mots : « du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par : « de l'inspection du travail ».

Le paragraphe *g* de ce même article 21 devient le nouveau paragraphe *c* de ce même article 21.

Au *f* de ce même article 21, le groupe de mots : « au cours de la période annuelle fixée au paragraphe *a* » est supprimé.

Le paragraphe *f* de ce même article 21 devient le nouveau paragraphe *b* de ce même article 21.

Le paragraphe *e* de ce même article 21 devient le nouveau paragraphe *a* de ce même article 21.

Avant le paragraphe *a* de ce même article 21 est inséré l'alinéa suivant :

« Conformément aux dispositions des articles L. 3122-1 et suivants du code du travail, la durée du travail peut être modulée selon les modalités définies par les articles 10.1, 10.2 et 10.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, et par l'article 5 de l'accord du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée. »

Ce même article 21 devient le nouvel article 18.

### **Article 17**

A l'alinéa 1 de l'article 21 *bis* intitulé « Temps partiel (heures complémentaires et indemnisation en cas de fractionnement) », le groupe de mots : « l'article L. 212-4-3 » est remplacé par : « l'article L. 3123-1 ».

Ce même article 21 *bis* devient le nouvel article 19.

### **Article 18**

L'article 21 *ter* intitulé « Périodes d'astreinte » devient le nouvel article 20.

### **Article 19**

A l'alinéa 2 de l'article 22 intitulé « Travail des jeunes », le groupe de mots : « le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par : « l'inspection du travail ».

A l'alinéa 4 de ce même article 22, le groupe de mots : « au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacé par : « à l'inspection du travail ».

L'article 22 intitulé « Travail des jeunes » devient le nouvel article 21.

### **Article 20**

Les dispositions du paragraphe 6 de l'article 23 intitulé « Repos hebdomadaire et jours fériés », sont remplacées par :

« Conformément aux articles L. 3133-7 et suivants du code du travail, la journée de solidarité peut être fixée soit par accord collectif ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur après consultation, le cas échéant, des représentants du personnel.

La journée de solidarité peut être fixée sur un jour précédemment chômé, autre que le 1<sup>er</sup> Mai, ou peut être fractionnée sur l'année.

Dans le cas de la fixation de la journée de solidarité sur un jour férié, ne sont pas applicables les dispositions légales ou conventionnelles prévoyant le chômage de ce jour et visant des contreparties financières. »

Au paragraphe 5 de ce même article 23, le groupe de mots : « à l'annexe IV » est remplacé par : « A l'annexe II et par les articles L. 3133-1 et suivants du code du travail ».

Au paragraphe 5 de ce même article 23, le groupe de phrases : « Les heures de travail perdues à la suite d'un "pont", journée comprise entre 2 jours chômés dans l'entreprise, pourront être récupérées en tout ou partie, par anticipation après consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent et information du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

Ces heures de récupération n'ouvrent pas droit aux majorations pour heures supplémentaires prévues par l'article 20 », est supprimé.

Au paragraphe 4 de ce même article 23, le groupe de mots : « aux articles L. 222-5 à L. 222-8 et R. 222-1 » est remplacé par : « aux articles L. 3133-4 et suivants ».

Au paragraphe 1 de ce même article 23, le paragraphe : « L'employeur qui désire suspendre le repos hebdomadaire en application du septième alinéa de l'article 997 du code rural doit en aviser immédiatement le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles avant le commencement du travail » est remplacé par :

« Conformément à l'article L. 714-1 (V) du code rural et de la pêche maritime, l'employeur peut suspendre le repos hebdomadaire en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée. Les salariés bénéficieront, au moment choisi, d'un commun accord avec l'employeur, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé. »

Ce même article 23 devient le nouvel article 22.

### **Article 21**

Les dispositions de l'article 24 *bis* intitulé « Garantie de salaire. – Maladie, accident » sont abrogées.

Un nouvel article 23, intitulé « Garantie de salaire. – Maladie, accident », est créé qui dispose : « voir accord régional du 8 juillet 2009, étendu par arrêté du 4 novembre 2009, *Journal officiel* du 11 novembre 2009, précisé en annexe IV pour information ».

### **Article 22**

Les dispositions de l'article 24 intitulé « Absence » sont abrogées.

L'article 25 intitulé « Congés payés » devient le nouvel article 24.

### **Article 23**

L'article 26 intitulé « Congés pour événements personnels » devient le nouvel article 25.

### **Article 24**

L'article 27 intitulé « Résiliation d'un commun accord » devient le nouvel article 26.

### **Article 25**

Un nouvel article 27, intitulé « Rupture conventionnelle homologuée », est créé qui dispose :

« L'employeur et le salarié peuvent décider en commun de la rupture du contrat de travail dans le cadre prévu par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail relatif à la rupture conventionnelle.

Elle est exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat.

Conformément à l'article L. 1237-14 du code du travail, la validité de la convention est subordonnée à son homologation par la DIRECCTE. »

### **Article 26**

Au dernier alinéa de l'article 28 intitulé « Cessation d'un contrat à durée déterminée », le groupe de mots : « des articles L. 122-2 et L. 122-3, 2<sup>e</sup> » est remplacé par : « de l'article L. 1243-10 ».

### **Article 27**

Au 3.1 intitulé « Préavis » du 3 intitulé « Licenciement » de l'article 29 intitulé « Cessation d'un contrat à durée indéterminée (démission, licenciement, départ à la retraite) », le groupe de mots : « de l'article L. 323-7 » est remplacé par : « de l'article L. 5213-9 ».

### **Article 28**

Au *b* de l'article 30 et après le groupe de mots : « ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus », est ajouté le groupe de mots : « , le solde du nombre d'heures acquises au

titre du droit individuel à la formation et non utilisées, la somme correspondant à ce solde, l'organisme collecteur paritaire compétent pour verser cette somme en cas de chômage : le FAFSEA dans notre secteur ».

### **Article 29**

A l'alinéa 2 de l'article 31 intitulé « Formation professionnelle », le groupe de mots : « les articles L. 950-1 et suivants du code du travail » est remplacé par : « les articles L. 6331-1 et suivants du code du travail ».

A l'alinéa 3 de ce même article 31, le groupe de mots : « En outre, une » est remplacé par : « Une ».

La phrase « Toutefois, le principe d'une adhésion provisoire d'une durée de 2 ans est retenu, un bilan devant être établi au terme de ce délai avant que ne soit envisagé une éventuelle adhésion définitive » figurant dans ce même article 31 est supprimée.

### **Article 30**

Les dispositions de l'article 32 intitulé « Hygiène et sécurité des travailleurs » sont abrogées.

### **Article 31**

Un nouvel article 32 intitulé « Droit individuel à la formation » est créé qui stipule :

« Conformément à l'article L. 6323-7 du code du travail, l'employeur informe chaque salarié par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation. »

### **Article 32**

L'article 33 intitulé « Médecine du travail » devient le nouvel article 35.

### **Article 33**

L'alinéa 3 de l'article 31 devient le nouvel article 33, intitulé « Association emploi formation ».

### **Article 34**

L'article 34 intitulé « Application de la convention collective » devient le nouvel article 37.

### **Article 35**

Un nouvel article 34, intitulé « Hygiène et sécurité des travailleurs », est créé qui stipule :

« Les exploitations et établissements visés par la présente convention doivent présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Lorsque la nature des travaux l'exige, des équipements de protection individuelle sont fournis aux salariés par l'employeur.

Toutes mesures doivent être prises pour assurer la sécurité du personnel dans les conditions prévues aux articles L. 4111-1 et suivants et R. 4321-1 du code du travail.

L'employeur est tenu en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires et adaptées pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son entreprise.

A cette fin, il doit tenir et mettre à jour un document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise. »



### **Article 36**

Un nouvel article 36, intitulé « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », est créé qui stipule :

« a) Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué conformément aux articles L. 4611-1 et suivants du code du travail dans les établissements occupant 50 salariés et plus ;

b) Une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constituée conformément aux accords nationaux du 16 janvier 2001 et du 23 décembre 2008 et aux dispositions du code rural et de la pêche maritime. »

### **Article 37**

Sont insérés dans le corps de la convention, les chapitres suivants :

« Chapitre I<sup>er</sup>. – Dispositions préliminaires », placé avant l'article 1<sup>er</sup> ;

« Chapitre II. – Droit syndical, représentation des salariés », placé avant l'article 4 ;

« Chapitre III. – Dispositions relatives à l'embauche et à l'emploi », placé avant l'article 8 ;

« Chapitre IV. – Dispositions relatives à la rémunération », placé avant l'article 12 ;

« Chapitre V. – Dispositions relatives à la durée du travail et aux repos », placé avant l'article 17 ;

« Chapitre VI. – Dispositions relatives aux congés », placé avant l'article 24 ;

« Chapitre VII. – Le terme du contrat de travail », placé avant l'article 26 ;

« Chapitre VIII. – La formation professionnelle et la promotion de l'emploi », placé avant l'article 31 ;

« Chapitre IX. – Hygiène, sécurité et conditions de travail », placé avant l'article 34 ;

« Chapitre X. – Dispositions diverses », placé avant l'article 37.

### **Article 38**

Les dispositions de l'annexe II relative au modèle de convention de stage sont supprimées.

L'annexe II reprend désormais pour information l'accord du 23 décembre 1981 sur la durée du travail en agriculture.

### **Article 39**

Les dispositions de l'annexe III relative aux variations de la durée légale du travail sont remplacées par une nouvelle annexe III reprenant pour information un extrait de l'accord national du 18 juillet 2002 sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture : article 1<sup>er</sup>, article 2 et chapitre I<sup>er</sup>.

### **Article 40**

L'annexe IV reprend pour information l'accord régional du 8 juillet 2009 sur une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non cadres en région Bretagne.

### **Article 41**

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

### **Article 42**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale des Côtes-d'Armor de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Saint-Brieuc, le 16 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Midi-Pyrénées)  
(1<sup>er</sup> décembre 1982)**

(Etendue par arrêté du 2 mars 1983,  
*Journal officiel* du 30 mars 1983)

**AVENANT « SALAIRES » N° 70 DU 5 JANVIER 2012**

NOR : AGRS1297063M

IDCC : 8731

Entre :

L'union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs de Midi-Pyrénées ;

Les entrepreneurs des territoires de Midi-Pyrénées,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des dispositions de l'article 8 de la convention collective du 1<sup>er</sup> décembre 1982 sus-visée, les rémunérations mensuelles minimales des diverses catégories de personnel payé au temps définies par la classification prévue à l'article 21 de ladite convention sont revalorisées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

A ce titre, l'article 23 de la convention collective du 1<sup>er</sup> décembre 1982 « Rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif » est modifié dans les termes qui suivent :

« 1. Ouvriers des exploitations forestières et entreprises de travaux forestiers  
(Qualification : art. 21.1)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	A-B	100	9,22	1 398,40
II	C	105	9,48	1 437,83
	D	110	9,53	1 445,42

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
III	E	115	9,57	1 451,48
	F	125	9,62	1 459,07
	G	135	9,70	1 471,20
IV	H	150	9,98	1 513,67
	I	170	10,26	1 556,13
	J	200	10,94	1 659,27

2. Ouvriers des scieries agricoles  
(Qualification : art. 21.2, annexe III)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1 et 2 A-B	100	9,22	1 398,40
II	1 C	105	9,48	1 437,83
	2 D	110	9,53	1 445,42
III	1 E	115	9,57	1 451,48
	2 F	125	9,62	1 459,07
	3 G	135	9,70	1 471,20
IV	1 H	150	9,98	1 513,67
	2 I	170	10,26	1 556,13
	3 J	200	10,94	1 659,27

3. Personnel administratif des exploitations forestières et entreprises de travaux forestiers

3.1. Personnel administratif, commercial, technique (ACT)  
(Qualification : art. 21.3)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I		100	9,22	1 398,40
II	1	110	9,53	1 445,42
	2	120	9,59	1 454,52
III	1	135	9,70	1 471,20
	2	150	9,98	1 513,67
IV		170	10,26	1 556,13
V	1	190	10,72	1 625,90
	2	210	10,99	1 666,85
VI	1	240	11,64	1 765,44
	2	270	12,11	1 836,72

### 3.2. Agents de maîtrise (AM)

(Qualification : art. 21.3)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I		190	10,72	1 625,90
II	1	230	11,47	1 739,65
	2	270	12,11	1 836,72
III	1	320	13,35	2 024,79
	2	370	14,51	2 200,73

### 3.3. Cadres

(Qualification : art. 21.3)

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
C 1	280	12,34	1 871,61
C 2	360	14,37	2 179,50
C 3	420	15,83	2 400,94
C 4	460	16,77	2 543,51
C 5	480	17,27	2 619,34
C 6	510	18,02	2 733,09
C 7	550	18,99	2 880,21
C 8	600	20,24	3 069,80

## 4. Personnel administratif, commercial et technique des scieries agricoles

### 4.1. Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

(Qualification : art. 21.3)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I		100	9,22	1 398,40
II	1	110	9,53	1 445,42
	2	120	9,59	1 454,52
III	1	135	9,70	1 471,20
	2	150	9,98	1 513,67
IV		170	10,26	1 556,13
V	1	190	10,72	1 625,90
	2	210	10,99	1 666,85

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
VI	1	240	11,64	1 765,44
	2	270	12,11	1 836,72

#### 4.2. Agents de maîtrise des scieries (AM)

(Qualification : art. 21.3)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I		190	10,72	1 625,90
II	1	230	11,47	1 739,65
	2	270	12,11	1 836,72
III	1	320	13,35	2 024,79
	2	370	14,51	2 200,73

#### 4.3. Cadres des scieries

(Qualification : art. 21.3)

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
C 1	280	12,34	1 871,61
C 2	360	14,37	2 179,50
C 3	420	15,83	2 400,94
C 4	460	16,77	2 543,51
C 5	480	17,27	2 619,34
C 6	510	18,02	2 733,09
C 7	550	18,99	2 880,21
C 8	600	20,24	3 069,80

Ces taux horaires sont applicables en tenant compte de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensualisées) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002 et en prenant en considération les garanties de maintien de rémunération prévues par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 et l'accord du 23 décembre 1981 modifié.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance correspondant au travail effectué.

### Article 2

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux seront déposés à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de la Haute-Garonne.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 5 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8412. – SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES  
(Lorraine et Alsace)  
(7 juin 1988)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1988,  
*Journal officiel* du 17 septembre 1988)

**AVENANT N° 30 DU 27 JANVIER 2012**

NOR : AGRS1297062M  
IDCC : 8412

Entre :

La fédération nationale du bois et les fédérations départementales des Vosges, de la Moselle, de la Meuse et de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat régional des scieurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

La fédération régionale de l'agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

L'UR CFTC de Lorraine et d'Alsace ;

L'UR CGT-FO de Lorraine et d'Alsace ;

L'UR CFE-CGC de Lorraine et d'Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« Le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic horaire est fixé à 9,22 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2012, les salaires minimaux des personnels d'exécution et d'encadrement prévus à l'article 53 s'établissent comme suit :

*Personnel ouvrier, administratif, technique et technico-commercial*

*(En euros.)*

NIVEAU		COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	AB	100	9,22	1 398,40
II	C	105	9,25	1 402,95
	D	110	9,28	1 407,50

NIVEAU		COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
III	E	115	9,31	1 412,05
	F	125	9,34	1 416,60
	G	135	9,37	1 421,15
IV	H	150	9,75	1 478,78
	I	170	10,48	1 589,50
	L	180	10,83	1 642,59
	J-M	200	11,54	1 750,27
	K	220	12,28	1 862,51
V	N	250	13,36	2 026,31

*Personnel d'encadrement*

*(En euros.)*

NIVEAU		COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
IV	O	200	11,54	1 750,27
V	P	250	13,36	2 026,31
VII	R	275	14,26	2 162,81
VI	Q	300	15,16	2 299,32
VII	S	350	16,98	2 575,36
VIII	U	400	18,80	2 851,40
VII	T A	440	20,25	3 071,32
	T B	450	20,62	3 127,44
VIII	V	460	20,98	3 182,04
	W	520	23,16	3 512,68

**Article 2**

Pour les cadres de la 3<sup>e</sup> catégorie au sens de l'avenant n° 18 du 17 mai 2004, le salaire mensuel pourra faire l'objet d'une convention de forfait dans les limites définies par le même avenant.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Nancy, le 27 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

**Accord national**

**FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES SCIERIES AGRICOLES  
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**

---

ACCORD DU 29 SEPTEMBRE 2010  
RELATIF À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS  
DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : AGRS1297065M

**PRÉAMBULE**

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les scieries agricoles et les exploitations forestières, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

*Objet*

Faisant suite à la signature de l'accord national intersecteurs du 29 juin 2010 portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé 3+ (OPCA 3+) relevant des secteurs du bois et de l'ameublement, des matériaux pour la construction et l'industrie et de l'intersecteurs des papiers cartons, les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3+ les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

**Article 2**

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, aux entreprises des activités suivantes :

Entreprises agricoles représentées par la fédération nationale du bois visées à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime (à l'exclusion de l'ONF) dont :

NAPE/NAF

Exploitations forestières : 0220/020.B.

Scieries agricoles : 4801/201 A.



TITRE II

**DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE  
DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR « OPCA 3+ »**

**Article 3**

*Contributions formation des entreprises de 10 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 et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+ :

La contribution professionnalisation :

- de 0,15 % pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés ;
- de 0,50 % pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Cette contribution est destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

La contribution plan de formation :

1. Au minimum 0,50 % de la masse salariale.

La contribution à reverser au fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) au titre du plan de formation sera appelée en plus de cette obligation conventionnelle, faute d'un accord prévoyant des dispositions autres et notamment la prise de tout ou partie des fonds à reverser au FPSPP sur les fonds de professionnalisation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

- 0,30 % au 30 avril ;
- 0,20 % au 30 septembre.

Les entreprises peuvent verser à l'OPCA 3+ l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

2. Le solde des sommes qui n'auront pas fait l'objet d'une exonération directe ou d'un engagement de dépenses au cours de l'année N – 1.

**Article 4**

*Contributions formation des entreprises de 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 et employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA 3+ :

- la contribution professionnalisation de 0,15 % destinée notamment au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- ainsi que la contribution plan de formation de 0,40 %, destinée notamment aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée au 28 février.

TITRE III

**DISPOSITIONS DIVERSES**

**Article 5**

*Date d'effet*

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date à laquelle l'OPCA 3+ obtiendra l'agrément prévu par le code du travail pour lui permettre d'assurer la collecte et la gestion des

fonds de la formation professionnelle continue et sous réserve de la conclusion entre l'OPCA 3+ et l'association technique de gestion de la convention prévue à l'article 7 de l'accord du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+.

Sous ces réserves, il pourrait donc s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N – 1, pour les collectes réalisées par l'OPCA 3+ au 28 février 2012.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

## **Article 6**

### *Clause de sauvegarde*

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

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

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

## **Article 7**

### *Dépôt et extension*

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

## **Article 8**

### *Adhésion*

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

## **Article 9**

### *Dénonciation. – Révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 29 septembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Fédération nationale du bois.

### **Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

CFE-CGC.

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120090-000312

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---