

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi,
de la formation
professionnelle
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentaire

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/18 DU 26 MAI 2012

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire	108

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/18

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Architecture (entreprises [Centre]) : accord du 27 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2012	4
Audiovisuel (électronique, équipement ménager) : avenant n° 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires.....	6
Audiovisuel (électronique, équipement ménager) : avenant n° 41 du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	8
Avocats (Conseil d'Etat et Cour de cassation) : avenant n° 11 du 11 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2012.....	11
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 106 du 2 mars 2012 relatif au régime de retraite CREPA et OCIRP.....	12
Bâtiment (Pays de la Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 22 février 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.	15
Bâtiment (Pays de la Loire [ETAM]) : accord du 22 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2012	17
Bâtiment et travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 22 février 2012 relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé.....	19
Bureaux d'études techniques : accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC	21
Carrières et matériaux (industries [Ile-de-France, ouvriers, ETAM]) : accord du 9 mars 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012	28
Carrières et matériaux (industries [PACA-Corse, ouvriers, ETAM]) : accord du 8 mars 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....	31
Cartonnage (industries) : avenant n° 143 du 20 janvier 2012 relatif au contrat de travail...	34
Cartonnage (industries) : avenant n° 144 du 20 janvier 2012 relatif aux indemnités de mise ou de départ à la retraite	37
Cinéma (exploitation) : avenant n° 45 du 22 mars 2011 relatif au congé de paternité	41
Cinéma (exploitation) : avenant n° 46 du 22 mars 2011 relatif au remboursement des frais pour réunions paritaires.....	43

Cinéma (exploitation) : avenant n° 47 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	45
Habitat (protection [PACT et ARIM]) : accord du 1^{er} décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1^{er} décembre 2011	55
HLM (sociétés coopératives) : accord du 5 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2012.....	57
Médicaux (cabinets) : avenant n° 59 du 29 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2012.....	58
Métallurgie (Maubeuge) : accord du 7 mars 2012 relatif aux salaires et à la prime de panier au 1^{er} février 2012.....	62
Métallurgie (Maubeuge) : accord du 7 mars 2012 relatif à la prime de vacances	66
Métallurgie (Rhône) : accord du 7 mars 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012	68
Navigation intérieure (personnel sédentaire) : avenant n° 1 du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	73
Notariat : avenant n° 19 du 15 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2012	76
Ports et manutention : avenant du 4 octobre 2011 à l'accord du 15 avril 2011 relatif à la pénibilité spécifique.....	78
Ports et manutention : accord du 14 novembre 2011 relatif aux diverses dispositions applicables aux officiers	80
Récupération (industries et commerce) : accord du 31 janvier 2012 relatif à la désignation de l'OPCA et à la création de la section paritaire professionnelle	85
Travail aérien (essais et réceptions [personnel navigant]) : avenant n° 6 du 1^{er} février 2012 portant modifications de la convention.....	87
Travaux publics (Normandie [ouvriers]) : accord du 14 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	94
Travaux publics (Normandie [ETAM]) : accord du 14 décembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	96
Verre (industries de fabrication mécanique) : accord du 23 février 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2012.....	98
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 58 du 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires	102
Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 32 du 3 avril 2012 relatif aux heures complémentaires.....	103
Vins de Champagne : accord du 12 mars 2012 relatif aux rémunérations mensuelles garanties au 1^{er} janvier 2012.....	104

Brochure n° 3062

Convention collective nationale

IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 27 JANVIER 2012

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT

AU 1^{ER} JANVIER 2012

(CENTRE)

NOR : ASET1250598M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSFA ;

Le SDA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Orléans, le 27 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

**IDCC : 1686. – COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

AVENANT N° 40 DU 16 FÉVRIER 2012
RELATIF AU REMBOURSEMENT DES FRAIS
LIÉS À LA PARTICIPATION AUX RÉUNIONS PARITAIRES

NOR : ASET1250615M
IDCC : 1686

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ont souhaité actualiser les modalités de prise en charge des frais qui étaient définies dans l'article 4 intitulé « Commissions mixtes et paritaires » de la convention collective nationale. Cet article est annulé et remplacé par les dispositions figurant dans le présent avenant.

Article 1^{er}

Participation aux réunions paritaires de la branche

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés (dans la limite maximale de un par entreprise et par organisation représentative dans la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés), qui siègeront aux commissions mixtes, aux commissions paritaires nationales ou aux commissions prévues par la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, ont le droit de s'absenter.

Ils sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces commissions.

Le temps passé à ces commissions est rémunéré comme temps de travail à raison de 8 heures par journée de réunion. Le salaire est maintenu à l'échéance habituelle.

Article 2

Prise en charge des frais

La prise en charge des frais occasionnés par les salariés pour se rendre aux réunions paritaires de la branche s'effectue sur présentation des justificatifs originaux, selon les modalités en vigueur dans l'entreprise sans que ces remboursements ne puissent être inférieurs aux barèmes figurant dans le présent accord.

Article 2.1

Frais de transports

Les frais de transports sont indemnisés selon les modalités définies ci-après :

– train : sur la base du billet de train aller/retour, tarif SNCF, 2^e classe ;

- avion : pour les déplacements de longue distance (lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures à l'aller), l'intéressé peut opter pour l'avion, sur la base du billet d'avion aller/retour sur le vol le plus économique.

Afin de faciliter les déplacements et l'organisation des participants aux réunions paritaires de la branche, les partenaires sociaux en fixent le calendrier chaque année au mois de décembre pour l'année suivante.

Article 2.2

Frais d'hébergement

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les frais afférents sont pris en charge sur une base forfaitaire égale à 22 fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année.

Article 2.3

Frais de repas

Le remboursement des frais de repas est pris en charge sur une base forfaitaire égale à 5 fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année.

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de signature, dans le respect des dispositions légales.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant 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 du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FENACEREM ;
FEDELEC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

IDCC : 1686. – **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

AVENANT N° 41 DU 16 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250616M

IDCC : 1686

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'importance qu'ils portent sur la résorption des inégalités entre les hommes et les femmes en rappelant aux entreprises qu'elles doivent mettre en œuvre les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées en matière d'écarts de rémunération, entre les hommes et les femmes.

Ils souhaitent également rappeler le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

Ils précisent que les dispositions ci-après doivent être mises en œuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

Article 1^{er}

Dispositions applicables à compter du 1^{er} avril 2012

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} avril 2012, dans les conditions définies ci-après.

*Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers,
employés, agents de maîtrise*

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE	
		MENSUEL	HORAIRE
I	1	1 400,54	9,23
	2	1 405,34	9,27
	3	1 414,97	9,33

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE	
		MENSUEL	HORAIRE
II	1	1 448,99	9,55
	2	1 485,84	9,80
	3	1 522,65	10,04
III	1	1 559,49	10,28
	2	1 596,31	10,52
	3	1 633,13	10,77
IV	1	1 685,98	11,12
	2	1 887,70	12,45
	3	2 087,85	13,77

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE	
	ANNUEL	MENSUEL
I	24 769,98	1 898,08
II	30 935,21	2 370,51
III	36 977,66	2 833,54
IV	43 006,48	3 295,52

Article 2

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2012.

Article 3

Adhésion

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

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant 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 du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FENACEREM.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Accord professionnel national

**IDCC : 2329. – AVOCATS AU CONSEIL D'ÉTAT
ET À LA COUR DE CASSATION
ET LEUR PERSONNEL SALARIÉ NON AVOCAT
(13 décembre 2002)**

(Bulletin officiel n° 2003-24)

**AVENANT N° 11 DU 11 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2012**

NOR : ASET1250600M

IDCC : 2329

Entre :

L'ordre des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FNPSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 4.1, alinéa 4, est modifié comme suit :

« La valeur du point est fixée à 14,81 € à compter du 1^{er} janvier 2012 (soit une augmentation de 2,5 % par rapport à la valeur de 2011), avec une possibilité de renégociation en cours d'année, en cas de variation importante des indicateurs. »

Article 2

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 11 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 106 DU 2 MARS 2012
RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE CREPA ET OCIRP

NOR : ASET1250605M

IDCC : 1000

PRÉAMBULE

Vu les avenants n°s 35, 36, 71, 85 et 87 à la convention collective nationale de travail étendue réglant les rapports entre les avocats et leur personnel conclue le 20 février 1979 ;

Vu la délibération de la commission mixte paritaire en date du 24 octobre 2008 désignant la CREPA et l'OCIRP comme organismes assureurs du régime de prévoyance,

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats, ont souhaité réaffirmer le caractère fondamental de la solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession et l'importance de la mutualisation des risques au niveau professionnel qui permettent notamment :

- de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire ;
- l'accès aux garanties collectives, sans sélection, notamment, de critère d'âge ou d'état de santé ;
- aux salariés et retraités de bénéficier de l'action sociale des organismes assureurs désignés.

Pour cela, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats ont décidé de compléter les avenants n°s 35, 36, 71, 85 et 87 à la convention collective nationale de travail étendue réglant les rapports entre les avocats et leur personnel conclue le 20 février 1979 (ci-après dénommée « la convention collective nationale de branche ») par le présent avenant.

Article 1^{er}

Taux de cotisation

Retraite professionnelle et supplémentaire

La CREPA a présenté à la commission mixte paritaire les comptes au 31 décembre 2010 du régime de retraite professionnelle et supplémentaire, objet de l'avenant n° 87 du 22 juin 2007 et étendu par arrêté le 23 novembre 2007.

Les comptes ont démontré que le plan de provisionnement prévu à cet avenant était respecté.

Régime de prévoyance et rente OCIRP

Les comptes du régime de prévoyance et de la rente OCIRP étant équilibrés, il n'y a pas lieu de modifier les taux de cotisations actuels qui sont les suivants :

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

	PART PATRONALE		PART SALARIALE		TAUX GLOBAL	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Prévoyance (*)	1,18	1,18	0,68	0,68	1,86	1,86
Rente OCIRP	0,05	0,05	0,05	0,05	0,10	0,10
Total	1,23	1,23	0,73	0,73	1,96	1,96

(*) Taux d'appel de 112,19 % inclus.

Personnel cadre et assimilé

(En pourcentage.)

	PART PATRONALE		PART SALARIALE		TAUX GLOBAL	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Prévoyance (*)	1,85	1,07	0,68	0,68	2,53	1,75
Rente OCIRP	0,05	0,05	0,05	0,05	0,10	0,10
Total	1,90	1,12	0,73	0,73	2,63	1,85

(*) Taux d'appel de 112,19 % inclus.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des cabinets d'avocats décident que le taux de cotisation au régime de prévoyance pourra diminuer en fonction des résultats techniques et financiers du régime, ainsi que des études prospectives disponibles, sur décision de la CREPA. Les éventuelles augmentations de cotisations seront nécessairement négociées par la commission mixte paritaire de la branche professionnelle.

Les parties signataires conviennent d'examiner dans les 6 mois les dispositions du régime conventionnel.

Article 2

Communication et information

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur désigné remet à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de limitation de garantie ainsi que les délais de prescription.

Les entreprises adhérentes sont tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié.

Article 3

Désignation de l'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au regard des objectifs visés en préambule :

- l'institution de prévoyance CREPA, institution de prévoyance agréée régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social est situé 80, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, est désignée, en

qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties des régimes obligatoires de prévoyance et de retraite ;

- l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance OCIRP, régi par le code de la sécurité sociale dont le siège est situé au 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, est désigné en tant qu'organisme assureur pour la garantie de rente éducation ou la garantie rente de conjoint survivant.

Les parties au présent avenant réexamineront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques. A cette occasion, les organismes assureurs désignés présenteront aux partenaires sociaux un rapport détaillé sur la situation des régimes établie avec le concours d'un actuaire.

Pour ce faire, les parties au présent avenant se réuniront au plus tard 6 mois avant l'expiration de ce délai de 5 ans. La décision fait l'objet d'une délibération de la commission mixte paritaire.

Article 4

Date d'effet

Le présent avenant prend effet à compter du lendemain de son dépôt dans les conditions légales.

Les parties donnent délégation à la CREPA pour procéder, en leur nom, aux opérations de dépôt auprès des services du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 2 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAE ;
CNADA ;
FNUJA ;
ABFP ;
SAFE.

Syndicats de salariés :

CFDT judiciaires ;
FEC FO ;
CGT conseil ;
SPAAC CFE-CGC ;
SNECPJJ CFTC.

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 22 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1250611M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La fédération du bâtiment Pays de la Loire ;

L'UR CAPEB Pays de la Loire ;

La fédération Ouest des SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des salaires mensuels bruts minimaux au 1^{er} avril 2012 des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, comme indiqué dans le tableau ci-après.

Base : 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal	TAUX horaire minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 412,05	9,31
– position 2	170	1 460,58	9,63
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 528,83	10,08
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 713,87	11,30
– position 2	230	1 860,99	12,27
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 009,63	13,25
– position 2	270	2 156,75	14,22

Les parties signataires du présent accord ont arrêté pour les coefficients 185 à 270 :

- partie fixe (PF) : 164 ;
- valeur du point (VP) : 7,380.

Coefficient 150 :

- partie fixe (PF) : 164 ;
- valeur du point (VP) : 8,325.

Coefficient 170 :

- partie fixe (PF) : 164 ;
- valeur du point (VP) : 7,627.

Article 2

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application à compter du 1^{er} avril 2012.

Article 3

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 4

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

Fait à Nantes, le 22 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2012

(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1250613M

IDCC : 2609

Entre :

L'UR CAPEB Pays de la Loire ;

La fédération du bâtiment des Pays de la Loire ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Pays de la Loire ;

La CFE-CGC BTP Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois et 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, fixés comme suit dans le tableau joint en annexe du présent accord.

Article 2

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 3

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

Fait à Nantes, le 22 février 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaire minimal mensuel applicable au 1^{er} avril 2012 pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 444,51
B	1 575,83
C	1 701,81
D	1 849,16
E	1 992,22
F	2 210,02
G	2 461,97
H	2 790,80

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 22 FÉVRIER 2012
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE CONFIRMÉ
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1250610M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

L'UR CAPEB Pays de la Loire ;

La fédération du bâtiment des Pays de la Loire ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Pays de la Loire ;

La CFE-CGC BTP Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'accord national du 13 juillet 2004 et des dispositions de l'accord régional du 20 avril 2007, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont décidé de porter le montant de l'indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage confirmé dans les entreprises du bâtiment des Pays de la Loire à 220 € par année et par contrat d'apprentissage, quel que soit le nombre d'apprentis formés simultanément.

Les autres dispositions de l'accord du 20 avril 2007 demeurent inchangées.

Article 2

Extension. – Date d'application. – Révision

Le présent accord sera soumis à extension conformément à la législation en vigueur.

Il entrera en application dès parution de l'arrêté d'extension, pour tous les contrats conclus à compter du 1^{er} juillet 2012.

Article 3

Durée. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La dénonciation du présent accord par l'une des parties devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois.

Fait à Nantes, le 22 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

**ACCORD DU 13 MARS 2012
RELATIF AU FONCTIONNEMENT DE L'OPCA FAFIEC**

NOR : ASET1250614M
IDCC : 1486

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'article 49 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les partenaires sociaux ont créé l'OPCA FAFIEC par accord du 14 décembre 1994.

Afin de prendre en compte les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relatives à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et d'adapter en conséquence les dispositions de branche, les partenaires sociaux décident de substituer le présent accord à l'accord du 14 décembre 1994 modifié par les avenants des 24 janvier 1995, 15 janvier 1999 et 17 mai 2005.

Article 1^{er}

Agrément

Les organisations signataires demandent l'agrément pour une durée indéterminée d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) doté de la personnalité morale conformément aux dispositions des articles L. 6332-1 et L. 6332-7 du code du travail.

L'organisme paritaire collecteur agréé reprend l'ensemble des biens meubles ou immeubles, ainsi que l'ensemble des engagements du fonds d'assurance formation ingénierie études et conseil.

Article 2

Dénomination

Cet organisme paritaire collecteur agréé est dénommé FAFIEC. Son siège social est fixé au 56-60, rue de la Glacière, 75640 Paris Cedex 13.

Il peut être transféré à tout autre endroit par décision du conseil d'administration.

Article 3

Champ d'intervention

Le FAFIEC intervient sur tout le territoire national y compris les départements d'outre-mer, et pour les salariés des secteurs d'activité relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseils, IDCC 1486.

Le FAFIEC regroupe les entreprises concernées par la convention collective nationale et assujetties à la formation professionnelle continue prévue par le code du travail aux articles L. 6331-1 et suivants.

Les partenaires sociaux examineront la possibilité pour le FAFIEC d'intervenir au titre d'autres secteurs d'activité.

Article 4

Collecte

Le FAFIEC a pour objet de percevoir et gérer les contributions financières des entreprises ou établissements au titre :

1° Des contributions conventionnelles définies par l'accord national du 23 octobre 2008 en vigueur sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 ;

2° Des versements facultatifs effectués par les entreprises au-delà des versements obligatoires ;

3° Des participations financières extérieures de toute nature :

- concours financiers apportés par les collectivités publiques ;
- et d'une façon générale toutes recettes autorisées par la loi ;

4° Et de toutes autres contributions des entreprises issues d'accords des partenaires sociaux, conclus dans le cadre de la convention collective nationale du 15 décembre 1987.

Article 5

Missions

Le FAFIEC assurera les missions définies par les dispositions légales et réglementaires.

En outre, il mettra à la disposition des salariés les informations utiles à l'orientation et à l'élaboration de leur projet professionnel, conformément aux orientations définies par la CPNE. Sur le site web, la rubrique publique dédiée aux salariés et l'ergonomie de la navigation devront permettre aux salariés d'accéder facilement et en permanence à toute la documentation pratique qui leur est nécessaire.

Les partenaires sociaux, souhaitant concilier au mieux les intérêts des entreprises, des salariés et le respect du droit de la concurrence, décident que les activités de services et de conseil concernant la formation professionnelle en faveur des entreprises qui peuvent être qualifiées d'activités économiques seront externalisées par le FAFIEC, conformément aux préconisations administratives.

Article 6

Mobilisation des ressources

Les ressources financières du FAFIEC, telles que définies à l'article 4 du présent accord constitutif, sont gérées et mobilisées en application des articles R. 6332-16 et suivants du code du travail. Le FAFIEC ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Article 7

Utilisation des ressources

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, les ressources du FAFIEC sont versées et gérées, dans quatre sections comptables distinctes :

- une au titre de la professionnalisation ;
- trois au titre du plan de formation :
 - entreprises de moins de 10 salariés ;

- entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;
- entreprises de 50 salariés et plus.

1. Section comptable professionnalisation

Le conseil d'administration du FAFIEC affecte les ressources de la professionnalisation au financement des actions prévues par la réglementation, dans le respect des dispositions des accords de branche conclus dans le champ d'intervention défini à l'article 3 du présent accord.

2. Sections comptables du plan de formation

Le conseil d'administration de l'OPCA fixe les règles de gestion de la ressource collectée au titre du plan de formation, compte tenu des orientations définies par la CPNE et dans le respect des accords de branche conclus dans le champ d'intervention défini à l'article 3 du présent accord.

La section comptable « plan des entreprises de moins de 10 salariés » mutualise dès leur réception les contributions perçues à ce titre pour toutes les entreprises de moins de 10 salariés relevant de l'OPCA.

La section comptable « plan des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » mutualise dès leur réception les contributions perçues à ce titre.

Le conseil d'administration du FAFIEC peut affecter une partie de cette ressource à la section comptable « plan des entreprises de moins de 10 salariés ».

La section comptable « plan des entreprises de 50 salariés et plus » mutualise les contributions perçues à ce titre « conformément aux dispositions du 2° de l'article R. 6332-16 ». Le conseil d'administration de l'OPCA peut affecter une partie de cette ressource aux sections « plan des entreprises de moins de 10 salariés » et « plan des entreprises de 10 à moins de 50 salariés ».

Les versements provenant de concours extérieurs pour des actions de formation spécifiques sont affectés à leur objet. Les fonds communs professionnels pouvant participer à un financement complémentaire.

Versements au-delà de la contribution obligatoirement affectée au FAFIEC :

Les ressources collectées au-delà de la contribution obligatoirement affectée au FAFIEC seront mutualisées selon les règles légales et réglementaires en vigueur.

Article 8

Administration

A. – Attributions du conseil d'administration

Le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires entrant dans la mission du FAFIEC telle que décrite à l'article 5 du présent accord :

1. Mise en œuvre de la politique de formation

Le conseil d'administration est garant de l'application par le FAFIEC de l'accord formation de la branche, dans le respect des dispositions de l'article R. 6332-46 du code du travail.

2. Nominations et délégations de pouvoir

Il nomme sur proposition de sa présidence et de sa vice-présidence le (la) directeur(trice) délégué(e) du FAFIEC et le (la) directeur(trice) financier(ère).

Il définit la délégation de pouvoir du (de la) directeur(trice) délégué(e) et approuve, préalablement à sa mise en place, la subdélégation consentie au (à la) directeur(trice) financier(ère). Le (la) directeur(trice) financier(ère) est placé sous la responsabilité hiérarchique du (de la) directeur(trice) délégué(e). Compte tenu de la nature des fonds publics gérés, le (la) directeur(trice) financier(ère) a une obligation d'alerte directe auprès du conseil d'administration.

Il procède à la désignation du commissaire aux comptes et d'un suppléant, appelés à certifier la comptabilité en application de la réglementation en vigueur.

3. Gestion administrative et financière de l'OPCA

Il s'assure de l'adéquation des ressources humaines et financières avec les orientations politiques décidées par la CPNE et en informe la CPNE, dans le respect du contrôle financier préétabli et dispositions du règlement intérieur du FAFIEC.

Il dispose de 2 commissions (formation professionnelle et professionnalisation) composées d'administrateurs(trices) ou de représentants(tes) des organisations syndicales salariés et employeurs.

Il peut créer des groupes de travail paritaires, dont il arrête la composition et dont il fixe l'étendue et la durée du mandat, à l'exception des projets confiés par la CPNE, à laquelle appartiennent ces prérogatives.

Il pilote et contrôle la gestion des fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue, de la professionnalisation, et tout autre versement prévu par l'article 4 du présent accord.

Il vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes.

Il délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics.

B. – Composition du conseil d'administration

Le FAFIEC est administré par un conseil d'administration dont les membres sont désignés par les organisations de salariés et d'employeurs à raison de :

- 2 représentants titulaires désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un nombre égal de représentants titulaires désignés par les fédérations patronales d'employeurs représentatives de l'ensemble de la branche au plan national et de nos métiers conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- outre la présidence et la vice-présidence, ces organisations syndicales de salariés et employeurs désigneront 4 administrateurs(trices) par collège qui seront, de préférence, membres de la CPNE.

Conformément à l'article L. 6332-2-1 du code du travail, lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur(trice) ou de salarié(e) dans un établissement de formation ou dans un établissement de crédit, elle ne peut exercer une fonction d'administrateur(trice) ou de salarié(e) du FAFIEC ou un organisme délégué par ce dernier.

C. – Fonctionnement du conseil d'administration

Tous les 2 ans, le conseil d'administration désigne, par alternance des collèges salariés et employeurs, les responsabilités suivantes dont les attributions sont définies au règlement intérieur :

- un(e) président(e) ;
- un(e) vice-président(e) ;
- un(e) trésorier(ère) ;
- un(e) trésorier(ère) adjoint(e) ;
- un(e) secrétaire ;
- un(e) secrétaire adjoint(e).

La présidence, le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, la vice-présidence, le (la) trésorier(ère) et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège. A chaque renouvellement des fonctions, celles-ci sont permutées entre les deux collèges.

Le (la) président(e) du conseil d'administration du FAFIEC est vice-président(e) de la CPNE. Parallèlement, le (la) président(e) de la CPNE est vice-président(e) du conseil d'administration du FAFIEC.

En cas d'empêchement, la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Le conseil d'administration, sous son autorité, délègue aux président(e), vice-président(e), trésorier(ère), secrétaire, trésorier(ère) adjoint(e) et secrétaire adjoint(e), les pouvoirs nécessaires pour assurer la gestion ordinaire du FAFIEC en ordonnant les dépenses.

Le conseil d'administration sera représenté par le président dans les actes de la vie civile et en justice conformément aux dispositions du règlement intérieur.

D. – Réunions du conseil d'administration

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum 5 fois par an :

- à des dates fixées en début d'année ;
- sur convocation de sa présidence ;
- les convocations doivent être envoyées au moins 15 jours à l'avance.

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence ou sur demande du quart de ses membres.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à 5 jours. Les décisions de ce conseil d'administration extraordinaire sont prises d'après les mêmes règles que celles des conseils d'administration ordinaires.

La présence ou la représentation de la moitié des membres de chaque collège du conseil d'administration est nécessaire pour assurer la validité des délibérations.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum 2 pouvoirs de son collège.

Les décisions sont proposées au vote du conseil d'administration et requièrent une majorité dans chacun des collèges. Pour le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des 2/3. Il est tenu un relevé de décisions des séances. Les relevés de décisions sont signés par la présidence ou son (sa) représentant(e) à la séance et par le (la) secrétaire.

E. – Le bureau du FAFIEC

Le bureau est composé paritairement de la moitié des administrateurs du conseil d'administration, dont :

- le (la) président(e) ;
- le (la) vice-président(e) ;
- le (la) trésorier(ère) ;
- le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ;
- le (la) secrétaire ;
- le (la) secrétaire adjoint(e).

Chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche de l'accord est représentée au sein du bureau.

Le mandat des membres du bureau est d'une durée équivalente à celle du conseil d'administration.

En cas d'empêchement du président, la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration et de suivre la mise en œuvre de ses décisions. Il suivra également la mise en œuvre opérationnelle et financière

des décisions prises par le conseil d'administration, notamment aux moyens de tableaux de bord fournis par le directeur délégué.

Le bureau peut être amené à prendre des décisions uniquement dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration et sous son contrôle.

Il se réunit entre deux conseils d'administration.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies au règlement intérieur.

Article 9

Conditions d'application

Le présent accord annule et remplace l'accord constitutif de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA FAFIEC) du 14 décembre 1994 modifié par les avenants des 24 janvier 1995, 15 janvier 1999 et 17 mai 2005, l'accord portant sur l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA FAFIEC) des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 juin 2011 modifié par l'avenant du 13 octobre 2011, dans les conditions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

Article 10

Révision de l'accord constitutif

Les modifications à apporter au présent accord constitutif peuvent être demandées par l'une des parties signataires du présent accord.

Dans ce cas, la commission paritaire de la convention collective nationale doit se réunir dans un délai de 2 mois afin de délibérer sur les modifications proposées.

Article 11

Cessation d'activité

Si le FAFIEC venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par le conseil d'administration.

La dévolution des biens est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle continue.

A défaut, les biens sont dévolus au Trésor public.

Fait à Paris, le 13 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CICEF.

Syndicats de salariés :

FSE CGT ;

CSFV CFTC ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 9 MARS 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(ÎLE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1250608M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Ile-de-France,

D'une part, et

La fédération céramique, carrières, matériaux CGT-FO ;

L'URCB CFDT Ile-de-France,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94 et 95.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE (en euros)	TAUX DE VARIATION précédent accord (en pourcentage)
I	1	1 410	3,3
	2	1 432	2,4
II	1	1 438	2,4
	2	1 459	2,4
	3	1 503	2,4
III	1	1 510	2,4
	2	1 534	2,4
	3	1 580	2,4
IV	1	1 588	2,4
	2	1 614	2,4
	3	1 671	2,4
V	1	1 677	2,4
	2	1 730	2,4
	3	1 849	2,4
VI	1	1 880	2,4
	2	1 954	2,4
	3	2 110	2,4
VII	1	2 158	2,4
	2	2 282	2,4
	3	2 486	2,4

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 8 MARS 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012

(PACA-CORSE)

NOR : ASET1250621M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM PACA-Corse,

D'une part, et

La FG FO BTP ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 409
	2	1 430
II	1	1 436
	2	1 458
	3	1 501
III	1	1 508
	2	1 532
	3	1 578
IV	1	1 586
	2	1 612
	3	1 669
V	1	1 674
	2	1 726
	3	1 847
VI	1	1 878
	2	1 952
	3	2 107
VII	1	2 149
	2	2 280
	3	2 483

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Aix-en-Provence, le 8 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale
IDCC : 489. – INDUSTRIES DE CARTONNAGE

AVENANT N° 143 DU 20 JANVIER 2012

RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL

NOR : ASET1250595M

IDCC : 489

PRÉAMBULE

Dans un souci d'amélioration des droits des salariés tout en harmonisant la situation des salariés ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres en matière de modification du contrat et de garanties pour inaptitude, les articles 43 « Modification du contrat de travail » et 44 « Garanties en cas de déclassement pour inaptitude » de la convention collective du cartonnage du 9 janvier 1969 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Nouvelles dispositions

« Article 43

Modification du contrat de travail et garanties en cas de déclassement faisant suite à :

43.1. Organisation technique ou situation économique de l'entreprise

En vue de limiter les conséquences pour les salariés des compressions d'effectifs, l'employeur recherchera, à l'intérieur de l'établissement, les différentes possibilités de reclassement, de préférence dans un poste similaire.

Si pour des raisons tenant à l'organisation technique ou à la situation économique de l'entreprise l'employeur est conduit à proposer au salarié une modification de son contrat de travail représentant une rétrogradation de poste ou une diminution de sa rémunération, le salarié devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 30 jours.

A l'expiration de ce délai, si le salarié n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

La proposition de modification de contrat devra être faite par écrit, avec indication de l'emploi proposé, de la catégorie professionnelle, du coefficient hiérarchique (niveau, échelon), du salaire brut et de l'horaire appliqué.

Au cas où le salarié refuserait cette modification, la rupture du contrat de travail serait considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement.

Si l'intéressé accepte cette modification, l'employeur lui assurera le maintien de son salaire antérieur pendant :

- 1 mois pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres ⁽¹⁾ ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres ⁽¹⁾ ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté ;
- 4 mois pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres ⁽¹⁾ ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat.

43.1.1. Droit de préférence

Dans le cas de suppression ou de modification d'emploi le salarié, qui aura accepté une diminution de sa situation, bénéficiera d'un droit de préférence si l'emploi est rétabli, sous réserve que ses capacités physiques ou intellectuelles lui permettent de tenir cet emploi.

43.2. Inaptitude

Si un salarié a été reconnu inapte à remplir normalement la tâche qui lui est confiée, l'employeur pourra lui proposer un reclassement entraînant une modification de son contrat de travail : dans ce dernier cas, l'intéressé devra faire connaître dans un délai de 2 semaines s'il accepte ou refuse le nouvel emploi qui lui est proposé.

Si le salarié refuse cette modification, préférant quitter l'entreprise, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant alors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement.

Si l'intéressé accepte le changement d'emploi, il continuera à être payé au tarif qu'il avait précédemment pendant :

- 1 mois pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres ⁽²⁾ ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres ⁽²⁾ ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté ;
- 4 mois pour les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres ⁽²⁾ ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

A l'issue de cette période son salaire sera celui correspondant au nouveau poste occupé. »

L'article 44 est abrogé.

Article 2

Durée. – Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet dès sa signature.

L'extension de l'avenant sera demandée par les signataires.

(1) Dans le cas où le changement de la situation entraînerait la perte de la qualité de cadre, l'indemnité de congédiement sera réglée intégralement et l'ancienneté de ce collaborateur sera complètement éteinte en ce qui concerne sa position dans les cadres.

(2) Dans le cas où le changement de la situation entraînerait la perte de la qualité de cadre, l'indemnité de congédiement sera réglée intégralement et l'ancienneté de ce collaborateur sera complètement éteinte en ce qui concerne sa position de cadre après une durée de 1 mois.

Article 3

Dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le dépôt auprès des services du ministre chargé du travail est opéré en deux exemplaires dont une version sur support papier, signée des parties, et une version sur support électronique.

Fait à Paris, le 20 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;

FAP.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO ;

FILPAC CGT.

Brochure n° 3135

Convention collective nationale
IDCC : 489. – INDUSTRIES DE CARTONNAGE

AVENANT N° 144 DU 20 JANVIER 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE MISE OU DE DÉPART À LA RETRAITE

NOR : ASET1250601M

IDCC : 489

PRÉAMBULE

Dans un souci d'amélioration des droits des salariés tout en harmonisant la situation des salariés ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres en matière d'indemnités de départ en retraite, les articles suivants de la convention collective du cartonnage du 9 janvier 1969 :

- article 73 « Indemnité de mise à la retraite ou de départ en retraite » (ouvriers) ;
- article 95 « Indemnité de mise à la retraite ou de départ en retraite » (employés) ;
- article 116 « Indemnité de mise à la retraite ou de départ en retraite » (agents de maîtrise) ;
- article 143 « Indemnité de mise à la retraite ou de départ en retraite » (cadres),

sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Nouvelles dispositions

« Article 73

Indemnité de mise à la retraite ou de départ en retraite

En cas de mise à la retraite d'un ouvrier ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ce dernier aura droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévu à l'article L. 1234-9 du code du travail ou si elle est plus favorable, à l'indemnité prévue ci-dessous en cas de départ volontaire à la retraite.

Les ouvriers quittant volontairement l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite auront droit à une indemnité, fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, à :

- 1/2 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

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

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

« Article 95

Indemnité de mise à la retraite ou de départ en retraite

En cas de mise à la retraite d'un employé ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ce dernier aura droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévu à l'article L. 1234-9 du code du travail ou, si elle est plus favorable, à l'indemnité prévue ci-dessous en cas de départ volontaire à la retraite.

Les employés quittant volontairement l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite auront droit à une indemnité fixée, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, à :

- 1/2 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

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

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

« Article 116

Indemnité de mise à la retraite ou de départ à la retraite

En cas de mise à la retraite d'un agent de maîtrise ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ce dernier aura droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévu à l'article L. 1234-9 du code du travail ou, si elle est plus favorable, à l'indemnité prévue ci-dessous en cas de départ volontaire à la retraite.

Les agents de maîtrise quittant volontairement l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite auront droit à une indemnité fixée, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, à :

- 1/2 mois de salaire pour les agents de maîtrise ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;

- 3,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

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

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

« Article 143

Indemnité de mise à la retraite ou de départ à la retraite

En cas de mise à la retraite d'un cadre ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ce dernier aura droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévu à l'article L. 1234-9 du code du travail ou, si elle est plus favorable, à l'indemnité prévue ci-dessous en cas de départ volontaire à la retraite.

Les cadres quittant volontairement l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite auront droit à une indemnité fixée, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, à :

- 1/2 mois de salaire pour les cadres ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Article 2

Durée. – Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet dès sa signature.

L'extension de l'avenant sera demandée par les signataires.

Article 3

Dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le dépôt auprès des services du ministre chargé du travail est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier, signée des parties, et une version sur support électronique.

Fait à Paris, le 20 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;

FAP.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FFSCEGSA CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO ;

FILPAC CGT.

Brochure n° 3097

Convention collective nationale

IDCC : 1307. – **EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

AVENANT N° 45 DU 22 MARS 2011

RELATIF AU CONGÉ DE PATERNITÉ

NOR : ASET1250623M

IDCC : 1307

PRÉAMBULE

Conformément à la loi du 21 décembre 2001, le père salarié peut, sur présentation de justificatifs, bénéficier d'un congé de paternité pour une durée maximum de 11 jours consécutifs dans le cas d'une naissance simple et de 18 jours consécutifs dans le cas d'une naissance multiple, à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de son enfant.

L'intéressé doit avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé. Les jours sont calendaires (y compris samedis, dimanches, jours non travaillés), et ce congé ne peut être fractionné.

Le congé de paternité s'ajoute aux 5 jours civils de congé pour naissance ou adoption de 1 enfant, visé à l'article 46 de la convention collective.

Les nouvelles dispositions ci-dessous s'intégreront au chapitre V « Repos et congés payés » à la suite de l'article 46 « Congés pour événements familiaux ».

Article 1^{er}

Nouvelles dispositions conventionnelles

Sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté (à la naissance de l'enfant) et de bénéficier des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, le père de famille bénéficiera du maintien de son salaire de base par l'employeur pendant la durée du congé.

Ainsi, il percevra, pendant son congé, la différence entre sa rémunération de base et les indemnités journalières et éventuellement celles versées par les régimes de prévoyance auxquels participe l'entreprise.

La période d'absence au titre du congé de paternité sera prise en compte pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- l'ouverture des droits à congés payés ;
- la répartition de l'intéressement/participation ;
- le DIF.

Article 2

Entrée en vigueur

Ces dispositions s'appliquent aux congés déclarés à compter du 1^{er} mars 2011.

Fait à Paris, le 22 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCF.

Syndicats de salariés :

FASAP FO ;

SNE CGT ;

FCSA CFTC ;

F3C CFDT ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3097

Convention collective nationale
IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE

AVENANT N° 46 DU 22 MARS 2011
RELATIF AU REMBOURSEMENT DES FRAIS POUR RÉUNIONS PARITAIRES

NOR : ASET1250624M

IDCC : 1307

PRÉAMBULE

L'usage qui consistait jusqu'à ce jour à donner un remboursement pour le transport sur la base d'un forfait calculé sur la base d'un aller/retour SNCF 1^{re} classe sans transmission de justificatif ne peut plus perdurer en l'état. Ainsi, les partenaires sociaux conviennent de nouvelles modalités précisées ci-dessous.

Ainsi, en l'absence de tout autre remboursement par ailleurs, les prises en charge sont définies ci-dessous.

Article 1^{er}

Transports

Les transports sont pris en charge, sous réserve que le meilleur tarif soit systématiquement recherché.

Cette prise en charge est valable uniquement dans le cadre de l'utilisation des transports en commun :

- train en 2^e classe ;
- avion, dans certains cas, en classe économique.

Les remboursements s'effectueront sur présentation de justificatifs.

Le transport en avion est accepté par dérogation, quand le temps de trajet en train est supérieur à 3 heures.

Le transport en avion est remboursé pour les trajets en classe économique.

Les trajets pour rejoindre la gare ou le cas échéant l'aéroport sont pris en charge sur justificatifs dans le cas de l'utilisation de transports en commun.

En absence de transport en commun entre le domicile et la gare (ou le cas échéant l'aéroport) :

- des indemnités kilométriques pourront être versées :
 - les kilomètres pris en compte seront ceux parcourus en plus du trajet habituel domicile/lieu de travail ;
 - sur la base du montant de la base d'exonération de la sécurité sociale pour un véhicule de 5 CV ;

- afin de percevoir cette prise en charge, la demande devra être accompagnée de la fiche d'information (indiquant notamment, l'adresse du domicile, du lieu de travail et de la gare (ou le cas échéant l'aéroport) ainsi la carte grise au nom du demandeur ;
- une prise en charge du parking pourra être prévue dans la limite de 20 €, sur présentation de justificatifs.

Article 2

Déjeuner

Quand les réunions sont prévues sur toute une journée, les déjeuners seront pris en charge dans la limite de 16,70 € et sur présentation d'un justificatif.

Article 3

Hébergement

Il n'est pas prévu de prise en charge de l'hébergement.

Cependant, par dérogation pour les personnes dont le temps de trajet en train ou en avion est supérieur à 2 heures et dont le déplacement est par ailleurs pris en charge (pour une réunion indépendante de la FNCF), un hébergement pourra être pris en charge par la FNCF sur présentation d'un justificatif et dans la limite de 90 € (TTC), petit déjeuner compris. Dans ce cas, le dîner sera pris en charge dans la limite de 16,70 € et sur présentation d'un justificatif.

Ou, si le représentant du syndicat est présent la veille sur le lieu de réunion, et si le coût du trajet aller/retour (qui serait pris en charge par la FNCF) est supérieur à 106,70 €, son hébergement pourra être pris en charge dans les conditions précisées au paragraphe précédent.

Article 4

Transmission des justificatifs et délais de remboursement

Les justificatifs devront être envoyés avant le 10 du mois suivant la réunion. Les remboursements seront effectués sur la base de ces éléments. Le remboursement sera fait dans le mois suivant l'envoi des justificatifs avec un éventuel délai supplémentaire pendant les vacances d'été.

Article 5

Détermination du temps passé

La détermination du temps passé relève de l'entreprise du représentant de syndicat. Elle s'effectue donc sur la base du code du travail et des règles de l'entreprise.

Fait à Paris, le 22 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCF.

Syndicats de salariés :

FASAP FO ;

SNE CGT ;

FCSA CFTC ;

F3C CFDT ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3097

Convention collective nationale

IDCC : 1307. – **EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

AVENANT N° 47 DU 19 JANVIER 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250626M

IDCC : 1307

Entre :

La FNCF,

D'une part, et

La FASAP FO ;

Le SNE CGT ;

La FCSA CFTC ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique signée le 19 juillet 1984, les dispositions suivantes sont applicables en matière de salaires, primes et indemnités relevant de la convention collective.

Barème des salaires minima

Dans le cadre de la NAO pour 2011, les salaires du barème national sont augmentés de 2 % de la manière suivante :

Au 1^{er} juillet 2011, compte tenu de la recommandation de la FNCF prévoyant les augmentations de 1,5 % en juillet 2011, la valeur du point mensuel applicable est de 5,0287 €.

A compter du 1^{er} janvier 2012, dans le cadre de la NAO pour 2011, la valeur du point mensuel est revalorisée de 0,5 % et est portée à 5,0538 €.

Le barème des salaires minima correspondant à cette augmentation est joint au présent avenant.

Salaires supérieurs aux salaires minima

Dans le cadre de la NAO pour 2011, les salaires réels supérieurs à ceux du barème national sont augmentés de la manière suivante : au 1^{er} janvier 2012, augmentation de 2 %.

Cette augmentation est ramenée à 0,50 % dans les entreprises ayant appliqué la recommandation de la FNCF prévoyant l'augmentation de 1,5 % en juillet 2011.

Les entreprises ayant anticipé ces augmentations conventionnelles ne sont pas tenues d'appliquer le présent avenant.

Les primes de caractère occasionnel ou exceptionnel ou les primes ayant un caractère de remboursement de frais ne sont pas soumises à ces majorations.

Il est toutefois rappelé que les augmentations générales conventionnelles ne dispensent pas, des négociations annuelles sur les salaires, les entreprises concernées par cette obligation.

Fait à Paris, le 19 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1^{er} juillet 2011

Valeur du point mensuel : 5,0287 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILÈRE direction/administration	FILÈRE technique	FILÈRE hall/bar/salle	INDICE de référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,30 heures
V	420	1	Directeur			580	2 916,65
	405	2	Directeur			500	2 514,35
	400	3	Directeur			485	2 438,92
	395	4	Directeur			477	2 398,69
IV	349	1	Directeur	Régisseur Responsable maintenance		444	2 232,74
	340	2	Directeur			428	2 152,28
	325	3	Directeur			414	2 081,88
	300	4	Directeur			348	1 749,99
	290	5	Directeur			338	1 699,70

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILIERE direction/administration	FILIERE technique	FILIERE hall/bar/salle	INDICE de référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,30 heures
III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 669,53
	275	2	Assistant directeur			328	1 649,41
	269	3	Assistant directeur	Opérateur chef d'équipe		325	1 634,33
	265	4		Opérateur hautement qualifié		321	1 614,21
	259	5		Opérateur chef		320	1 609,18
II	240	1	Assistant directeur	Opérateur	Responsable hall	297	1 493,52
	234	2	Agent administratif			289	1 453,29
	224	3			Caissier principal	285	1 433,18
	224	3			Chef d'équipe hall confiserie/hôte principal	285	1 433,18
	224	3			Agent d'accueil	285	1 433,18
	214	4			Caissier	281	1 413,06
	214	4			Chef d'équipe adjoint hall, confiserie	281	1 413,06
	214	4			Agent d'accueil	281	1 413,06
	204	5		Aide opérateur		279	1 403,01

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILÈRE direction/administration	FILÈRE technique	FILÈRE hall/bar/salle	INDICE de référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,30 heures
I	189	1			Agent d'accueil	278	1 397,98
	189	1			Contrôleur entretien	278	1 397,98
	189	1			Contrôleur principal	278	1 397,98
	189	1			Agent de comptoir	278	1 397,98
	189	1			Gardien/ agent de sécurité	278	1 397,98
	184	2			Contrôleur	275	1 382,89
	184	2			Agent d'accueil	275	1 382,89
	184	2			Agent de comptoir	275	1 382,89
	150	5			Agent de sécurité, gardien	272	1 372,81
	150	5			Agent d'entretien	272	1 372,81
(*) Ce montant intègre le complément d'ajustement de 5 €.							

Salaire minimum professionnel pour 151,30 heures : 1 365 €.

ANNEXE II

Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1^{er} janvier 2012

Valeur du point mensuel : 5,0538 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILIERE direction/administration	FILIERE technique	FILIERE hall/bar/salle	INDICE de référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,30 heures
V	420	1	Directeur			580	2 931,20
	405	2	Directeur			500	2 526,90
	400	3	Directeur			485	2 451,09
	395	4	Directeur			477	2 410,66
IV	349	1	Directeur	Régisseur Responsable maintenance		444	2 243,89
	340	2	Directeur			428	2 163,03
	325	3	Directeur			414	2 092,27
	300	4	Directeur			348	1 758,72
	290	5	Directeur			338	1 708,18

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILIERE direction/administration	FILIERE technique	FILIERE hall/bar/salle	INDICE de référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,30 heures
III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 677,86
	275	2	Assistant directeur			328	1 657,65
	269	3	Assistant directeur	Opérateur chef d'équipe		325	1 642,49
	265	4		Opérateur hautement qualifié		321	1 622,27
	259	5		Opérateur chef		320	1 617,22
II	240	1	Assistant directeur	Opérateur	Responsable hall	297	1 500,98
	234	2	Agent administratif			289	1 460,55
	224	3			Caissier principal	285	1 440,33
	224	3			Chef d'équipe hall confiserie / hôte principal	285	1 440,33
	224	3			Agent d'accueil	285	1 440,33
	214	4			Caissier	281	1 420,12
	214	4			Chef d'équipe adjoint hall, confiserie	281	1 420,12
	214	4			Agent d'accueil	281	1 420,12
	204	5		Aide opérateur		279	1 410,01
I	189	1			Agent d'accueil	278	1 404,96
	189	1			Contrôleur entretien	278	1 404,96
	189	1			Contrôleur principal	278	1 404,96
	189	1			Agent de comptoir	278	1 404,96
	189	1			Gardien/ agent de sécurité	278	1 404,96

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILIERE direction/administration	FILIERE technique	FILIERE hall/bar/salle	INDICE de référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,30 heures
	184	2			Contrôleur	275	1 389,80
	184	2			Agent d'accueil	275	1 389,80
	184	2			Agent de comptoir	275	1 389,80
	150	5			Agent de sécurité, gardien	272	1 379,63 *
		5			Agent d'entretien	272	1 379,63 *

(*) Ce montant intègre le complément d'ajustement de 5 € prévu par l'avenant n° 43 du 15 janvier 2009.

Salaire minimum professionnel pour 151,30 heures : 1 398,37 €.

INDEMNITÉS ET PRIMES RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE AU 1 ^{ER} JUILLET 2011	
Directeurs : Indemnité de repas ou de panier	4,55 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Assistant directeur, agent administratif *, technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hall : Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier	5,93 € par mois. 4,55 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de cabine : Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier	5,93 € par mois. 4,55 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.

INDEMNITÉS ET PRIMES RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE AU 1 ^{ER} JUILLET 2011	
Personnel de caisse, de contrôle et de hall : Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier Prime de responsabilité de caisse (CC art. 41)	5,93 € par mois. 4,55 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30. 40,69 € : établissements réalisant une moyenne hebdomadaire de plus de 4 000 entrées.
Personnel de placement : Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier	5,93 € par mois. 4,55 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
(*) L'agent administratif ne bénéficie pas du remboursement de nettoyage de vêtement.	

Précisions concernant le salaire minimum professionnel.

Ne sont pas prises en compte, dans le salaire minimum professionnel comme dans le barème national des salaires minima, les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour les heures supplémentaires, les majorations pour travail de nuit ou les jours fériés, la prime d'ancienneté, les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation.

INDEMNITÉS ET PRIMES RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE AU 1 ^{ER} JANVIER 2012	
Directeurs : Indemnité de repas ou de panier	4,55 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Assistant directeur, agent administratif *, technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hall : Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier	5,93 € par mois. 4,55 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de cabine : Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier	5,93 € par mois. 4,55 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de caisse, de contrôle et de hall : Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier Prime de responsabilité de caisse (CC art. 41)	5,93 € par mois. 4,55 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30. 40,69 € : établissements réalisant une moyenne hebdomadaire de plus de 4 000 entrées.
Personnel de placement : Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier	5,93 € par mois. 4,55 € si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
* L'agent administratif ne bénéficie pas du remboursement de nettoyage de vêtement.	

Précisions concernant le salaire minimum professionnel

Ne sont pas prises en compte, dans le salaire minimum professionnel comme dans le barème national des salaires minima, les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour les heures supplémentaires, les majorations pour travail de nuit ou les jours fériés, la prime d'ancienneté, les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

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

**ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011**

NOR : ASET1250628M
IDCC : 1278

Entre :

La FNCB PACT-ARIM,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 24 de la convention collective nationale, la commission mixte paritaire chargée du suivi et de la négociation de la convention collective des personnels PACT, qui s'est tenue le 1^{er} décembre 2011 sous la présidence de M..., a décidé de procéder à une augmentation des salaires minima de branche pour 2012 dans les conditions suivantes :

- une augmentation de 1,4 % au titre de la revalorisation des salaires applicable à compter du 1^{er} janvier 2012 ;
- une augmentation de 0,6 % au titre de l'évolution des salaires en 2012, applicable à compter du 1^{er} janvier 2012,

soit une augmentation de 2 % portant la valeur du point de 1,7382 € à 1,7729 € et la valeur de la partie fixe de 661,9301 € à 675,1687 €, à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 2

Les parties signataires conviennent de se revoir en juin 2012 pour examiner à nouveau l'évolution des prix et les conséquences éventuelles sur les salaires de branche.

Article 3

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

Article 4

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris le, 1^{er} décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3191

Convention collective nationale
IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS
COOPÉRATIVES D'HLM

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250599M
IDCC : 1588

Entre :

La FNSCHLM,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FSPSS FO ;

La CFTC ;

Le SNUHAB CFE-CGC ;

Le SNPCOOP,

D'autre part,

il a été conclu le présent protocole d'accord en application des dispositions de l'article L. 2241-2 du code du travail.

Article 1^{er}

Objet de la négociation

A compter du 1^{er} janvier 2012, la valeur du point est fixée à 3,50 € et la valeur de la constante est fixée à 372 €.

Article 2

Champ d'application

Le présent protocole d'accord s'applique au personnel soumis à la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives de HLM du 15 mai 1990.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent protocole d'accord sera déposé en un exemplaire au conseil de prud'hommes de Paris et en un exemplaire papier accompagné d'une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il sera remis un original à chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 5 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3168

Convention collective nationale
IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX

AVENANT N° 59 DU 29 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250596M
IDCC : 1147

Entre :

La CSMF ;

La FMF ;

Le SML,

D'une part, et

La FNSS CFDT,

La FSAS CGT ;

La FFSAS CFE-CGC ;

La FPSPS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Augmentation de 2,5 % de la grille des salaires.
2. La nouvelle valeur du point est fixée à 7,05 €.

Grille de classification et salaires minimaux pour 151,67 heures mensuels au 1^{er} janvier 2012

(Voir tableau pages suivantes.)

(En euros.)

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	NOUVEAU COEFFICIENT	VALEUR DU POINT (7,05 €)	SALAIRE minimum légal	TAUX horaire minimum
I. – Nettoyage et entretien 1. Nettoyage et entretien et, éventuellement, travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 410,00	1 410,00	9,30
II. – Accueil et secrétariat 2. Standardiste et/ou accueil réception 2a. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient 3. Secrétaire-réceptionniste et, notamment, accueil, plus standard, plus traitement informatique 3a. Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses 3b. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements 4. Secrétaire médical(e) diplômé(e) 4a. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	203 204 205 206 207 209 210	1 431,15 1 438,20 1 445,25 1 452,30 1 459,35 1 473,45 1 480,50	1 431,15 1 438,20 1 445,25 1 452,30 1 459,35 1 473,45 1 480,50	9,436 9,482 9,529 9,575 9,622 9,715 9,761

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	NOUVEAU COEFFICIENT	VALEUR DU POINT (7,05 €)	SALAIRE minimum légal	TAUX horaire minimum
4b. Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 515,75	1 515,75	9,994
4c. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursements et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 552,80	1 522,80	10,040
5. Secrétaire de direction	245	1 727,25	1 727,25	11,388
III. – Personnel technique				
6a. Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 445,25	1 445,25	9,529
6b. Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	217	1 529,85	1 529,85	10,087
6c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 656,75	1 656,75	10,923
6d. Responsable de service	245	1 727,25	1 727,25	11,388
6e. Assistant(e) des cabinets de stomatologie	215	1 515,75	1 515,75	9,994
IV. – Personnel soignant				
7. Infirmier(ière)	235	1 656,75	1 656,75	10,923
8. Kinésithérapeute	235	1 656,75	1 656,75	10,923
9. Orthophoniste	235	1 656,75	1 656,75	10,923
10. Orthoptiste	235	1 656,75	1 656,75	10,923
11. Psychologue	235	1 656,75	1 656,75	10,923

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	NOUVEAU COEFFICIENT	VALEUR DU POINT (7,05 €)	SALAIRE minimum légal	TAUX horaire minimum
V. – Personnel technique des cabinets d'anatomie et cytopathologiques				
12a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 551,00	1 551,00	10,226
12b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 656,75	1 656,75	10,923
12c. Technicien(ne) niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cytopathologie	260	1 833,00	1 833,00	12,085
12d. Technicien(ne) responsable de service	265	1 868,25	1 868,25	12,318

Calcul du salaire minimum légal mensuel (151,67 heures) : coefficient × valeur de point.

Calcul du taux horaire du salarier : (coefficient × valeur de point)/151,67.

Convention collective

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

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

ACCORD DU 7 MARS 2012

RELATIF AUX SALAIRES ET À LA PRIME DE PANIER AU 1^{ER} FÉVRIER 2012

NOR : ASET1250617M
IDCC : 1813

Entre :

L'UIMM Sambre-Avesnois,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles 46, 47, 48 (relatifs aux rémunérations garanties [RMH et REAG]) et 60 (relatif à la prime de panier) de la convention collective des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge.

Article 2

Prime de panier

Le montant de la prime de panier est fixé à 7,32 € à compter du 1^{er} février 2012.

Article 3

Valeur du point et barème de la rémunération minimale hiérarchique (RMH)

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,41 € à compter du 1^{er} février 2012.

Le barème de la RMH, mis à jour en fonction de la nouvelle valeur du point, est annexé au présent accord.

Article 4

Barème des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG)

Les REAG, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sont fixées selon le barème annexé au présent accord, précisant :

- les valeurs des REAG applicables aux ouvriers ;
- les valeurs des REAG applicables aux administratifs/techniciens ;
- les valeurs des REAG applicables aux agents de maîtrise atelier (hors atelier et atelier)

Article 5

Modalités d'application des minima

Concernant la REAG :

Conformément aux dispositions de l'article 48 de la convention collective des industries de la transformation des métaux de Maubeuge, les entreprises effectuent la vérification du compte du salarié en fin d'année et procèdent au complément éventuel de la rémunération brute en début d'année suivante.

Concernant la RMH et la prime de panier :

Les nouveaux montants prévus par le présent accord ont été négociés pour une application dès le mois de février 2012.

Article 6

Rencontre

Compte tenu du haut degré d'incertitude qui caractérise le contexte économique et social, les signataires conviennent, à titre exceptionnel, de se rencontrer à nouveau au cours du mois d'octobre, afin d'examiner l'évolution de la situation.

Article 7

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Maubeuge, le 7 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations effectives annuelles garanties au 1^{er} février 2012

Base mensuelle : 151,67 heures.

Base hebdomadaire : 35 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	INDICE	OUVRIERS		MAÎTRISE			ADM. et techniciens
					sauf d'atelier		d'atelier	
I	1	140	O1	17 134				17 134
	2	145	O2	17 234				17 234
	3	155	O3	17 399				17 399
II	1	170	P1	17 540				17 540
	2	180						17 563
	3	190	P2	17 812				17 727
III	1	215	P3	18 136	AM1	17 919	19 025	17 919
	2	225				18 211		18 211
	3	240	TA1	19 384	AM2	18 860	19 753	18 806
IV	1	255	TA2	20 351	AM3	19 432	20 473	19 374
	2	270	TA3	21 551		20 109		20 051
	3	285	TA4	22 660	AM4	21 298	22 531	21 035
V	1	305			AM5	23 907	25 280	23 815
	2	335			AM6	26 802	28 535	27 387
	3	365			AM7	29 903	31 384	29 390
		395					34 134	31 569

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} février 2012

Base mensuelle : 151,67 heures.

Base hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,41 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	INDICE	OUVRIERS ⁽¹⁾		MAÎTRISE			ADM. et techniciens
					sauf d'atelier		d'atelier ⁽²⁾	
I	1	140	O1	648				617
	2	145	O2	671				639
	3	155	O3	718				684

NIV.	ÉCH.	INDICE	OUVRIERS ⁽¹⁾		MAÎTRISE			ADM. et techniciens
					sauf d'atelier		d'atelier ⁽²⁾	
II	1	170	P1	788				750
	2	180						794
	3	190	P2	880				838
III	1	215	P3	995	AM1	948	1 014	948
	2	225				992		992
	3	240	TA1	1 111	AM2	1 058	1 132	1 058
IV	1	255	TA2	1 181	AM3	1 125	1 204	1 125
	2	270	TA3	1 251		1 191		1 191
	3	285	TA4	1 320	AM4	1 257	1 345	1 257
V	1	305			AM5	1 345	1 439	1 345
	2	335			AM6	1 477	1 580	1 477
	3	365			AM7	1 610	1 723	1 610
		395				1 742	1 864	1 742
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980. (2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.								

Convention collective

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

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

**ACCORD DU 7 MARS 2012
RELATIF À LA PRIME DE VACANCES**

NOR : ASET1250618M
IDCC : 1813

Entre :

L'UIMM Sambre-Avesnois,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Montant

En application de l'article 91 de la convention collective, pour le calcul de la prime de vacances, l'allocation est fixée à 535 € pour 30 jours ouvrables, soit 17,8 € par jour de congé principal.

Article 2

Période de référence

Cette disposition est applicable à l'occasion de l'attribution des congés afférents à l'exercice 1^{er} juin 2011-31 mai 2012.

Article 3

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Maubeuge, le 7 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 878. – MENSUELS DES INDUSTRIES
MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE
(21 mai 1976)**

(Etendue par arrêté du 21 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

**ACCORD DU 7 MARS 2012
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250620M

IDCC : 878

Vu les dispositions de l'accord national métallurgie du 17 janvier 1991 institutionnalisant le double barème RMH et taux garantis et portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 étendu le 1^{er} juillet 1991,

les signataires conviennent de s'inscrire dans la continuité, si le contexte économique le permet, pour rechercher la meilleure harmonisation possible entre coefficients de la grille des rémunérations annuelles garanties, afin de contribuer à renforcer l'attractivité de la branche professionnelle ;

décident que l'accord du 19 avril 2011 fixant l'annexe II à la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976 est annulé et remplacé par le présent accord qui sera annexé à la présente convention sous la forme d'une nouvelle annexe II.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques, tel que fixé le 19 avril 2011 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est modifié selon le barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème de RMH, distinct de celui des rémunérations annuelles garanties, ne constitue nullement une rémunération minimale garantie. Il ne sert qu'au calcul des primes d'ancienneté.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} mai 2012.

Article 2

Primes d'ancienneté

Conformément à l'article 36 de la convention collective des industries métallurgiques du Rhône, le montant des primes d'ancienneté dont bénéficient les salariés qui remplissent les conditions nécessaires est calculé sur la base des rémunérations hiérarchiques telles que fixées à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 3

Rémunérations annuelles garanties

Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 19 avril 2011 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est annulé et remplacé par le nouveau barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème définit les garanties minimales de rémunérations annuelles applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône.

Les rémunérations annuelles garanties déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié défini comme à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à 35 heures de travail hebdomadaire et pour le coefficient considéré.

Les rémunérations annuelles garanties doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et calculées *pro rata temporis* en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année ;
- changement de classification (en cours d'année).

Il s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012 et concerne l'ensemble des rémunérations telles que définies par l'article 4 du présent accord et versées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2012.

Article 4

Vérification du respect de la rémunération annuelle garantie

A la date du paiement du salaire du mois de décembre, l'employeur vérifiera que le montant total des rémunérations à prendre en considération est au moins égal au montant de la rémunération annuelle garantie. A défaut, un complément égal à la différence entre les rémunérations perçues et la rémunération annuelle garantie est versé avec la paie afférente à ce mois.

Pour vérifier si les salaires réels pratiqués ne sont pas inférieurs aux rémunérations annuelles garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les primes d'ancienneté prévues par l'article 36 de la convention collective ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 30 de la convention collective ;
- les revenus découlant de la législation sur l'intéressement et de la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 5

Respect des garanties conventionnelles

L'application du présent accord et en particulier des barèmes de rémunérations annuelles garanties ne peut avoir pour conséquence l'exclusion d'une quelconque disposition de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône et notamment des articles 27, 28 et 29 relatifs aux majorations de salaires.

Article 6

Indemnité forfaitaire de nuit

L'indemnité fixée par l'article 29 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône appelée communément « Prime de panier de nuit » est fixée à compter du 1^{er} mai 2012 à 5,90 €.

Article 7

Dates d'application de l'accord

Compte tenu des dispositions ci-dessus, l'application du présent accord s'opérera selon des dates différentes :

- la grille de rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté s'appliquera à compter du 1^{er} mai 2012 ;
- la nouvelle grille de rémunérations annuelles garanties s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2012 ;
- l'indemnité forfaitaire de nuit s'appliquera à compter du 1^{er} mai 2012.

Article 8

Notification et dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Lyon, le 7 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM du Rhône.

Syndicats de salariés :

CGT-FO métallurgie du Rhône ;

SYMETAL 69 ;

CFTC région lyonnaise ;

CFE-CGC Rhône.

ANNEXE II

Barème I. – Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2012.

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS (RMH majorée de 5 %)		ADM. et techniciens	AGENTS de maîtrise		AGENTS de maîtrise d'atelier (RMH majorée de 7 %)
V	3	395			1 436,11		1 436,11	1 536,64
	2	365			1 327,03	AM7	1 327,03	1 419,92
	1	335			1 217,96	AM6	1 217,96	1 303,22
	1	305			1 108,89	AM5	1 108,89	1 186,51
IV	3	285	TA4	1 087,98	1 036,17	AM4	1 036,17	1 108,70
	2	270	TA3	1 030,72	981,64			
	1	255	TA2	973,47	927,11	AM3	927,11	992,01
III	3	240	TA1	916,20	872,57	AM2	872,57	933,65
	2	225			818,03			
	1	215	P3	820,75	781,67	AM1	781,67	836,39
II	3	190	P2	725,32	690,78			
	2	180			654,42			
	1	170	P1	648,97	618,07			
I	3	155	O3	614,85	585,57			
	2	145	O2	603,02	574,30			
	1	140	O1	601,63	572,98			

ANNEXE III

Barème II. – Rémunérations annuelles garanties

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS		ADM. et techniciens	AGENTS de maîtrise		AGENTS de maîtrise d'atelier
V		395			27 131,51		27 131,51	29 030,21
	3	365			25 040,70	AM7	25 040,70	26 931,74
	2	335			23 030,00	AM6	23 030,00	24 893,04
	1	305			21 007,18	AM5	21 007,18	22 795,77
IV	3	285	TA4	20 347,85	19 586,31	AM4	19 586,31	21 274,75
	2	270	TA3	19 352,84	18 806,63			
	1	255	TA2	18 597,05	18 252,70	AM3	18 252,70	19 804,46
III	3	240	TA1	18 013,89	17 647,89	AM2	17 647,89	18 760,13
	2	225			17 350,25			
	1	215	P3	17 614,81	17 057,64	AM1	17 057,64	17 599,48
II	3	190	P2	17 275,83	16 935,43			
	2	180			16 879,54			
	1	170	P1	17 021,56	16 875,56			
I	3	155	O3	16 875,56	16 816,15			
	2	145	O2	16 820,44	16 800,44			
	1	140	O1	16 780,44	16 780,44			

Brochure n° 3216

Convention collective nationale
IDCC : 2972. – PERSONNEL SÉDENTAIRE
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION

AVENANT N° 1 DU 7 MARS 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250597M
IDCC : 2972

Entre :
Les Armateurs de France,
D'une part, et
La FEC CGT-FO ;
Le SNEPS CFE-CGC ;
Le SNPNS CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent avenant n° 1 à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1.1 relatif aux rémunérations minimales de branche.

Article 2

Modifications apportées à la convention collective

Article 2.1

Entreprises soumises à la convention collective

Les salaires annuels minima de branche sont réévalués de 2,3 %.

La nouvelle grille applicable à ces entreprises figure en annexe.

Le salaire minimum mensuel de branche est quant à lui porté à 1 400 € brut.

Article 2.2

Entreprises bénéficiant d'un moratoire sur les salaires

Comme mentionné à l'alinéa 4 de l'article 5.1.1 de la convention collective, certaines entreprises bénéficient d'un moratoire pour l'application des grilles de salaire annuel et restent temporairement soumises à l'accord de branche du 21 novembre 2005 et ses avenants.

Les salaires de la grille sont réévalués de 5 % par rapport à la précédente grille applicable et issue de l'avenant n° 5 du 20 janvier 2011 à l'accord de branche du 21 novembre 2005.

La nouvelle grille applicable à ces entreprises figure en annexe.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2012 et pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires visée à l'article 2.1

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE annuel
Employé	IA moins de 6 mois	17 595,60
	IB plus de 6 mois	18 178,71
	II	18 700,44
	III	19 549,53
Agent de maîtrise	IV	20 869,20
	V	23 529,00
	VI	27 621,00
Cadre	VII	30 690,00
	VIII	38 874,00
	IX	47 058,00

Grille des salaires visée à l'article 2.2

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE mensuel
Employé	IA moins de 6 mois	1 435,26
	IB plus de 6 mois	1 482,99
	II	1 519,91
	III	1 589,52
Agent de maîtrise	IV	1 682,37
	V	1 833,16
	VI	2 093,60
Cadre	VII	2 436,49
	VIII	2 923,84
	IX	3 480,73

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

**AVENANT N° 19 DU 15 MARS 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2012**

NOR : ASET1250629M

IDCC : 2205

Entre :

Le conseil supérieur du notariat,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SNCTN CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FNPSE CGT ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au titre de l'article 14 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, la valeur du point est fixée à 12,90 € pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} mars 2011 (point à 12,62 €)	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} mars 2012 (point à 12,90 €)
Employé	E1	110	1 389	1 419
	E2	115	1 452	1 484
	E3	120	1 515	1 548
Technicien	T1	132	1 666	1 703
	T2	146	1 843	1 884
	T3	195	2 461	2 516

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} mars 2011 (point à 12,62 €)	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} mars 2012 (point à 12,90 €)
Cadre	C1	220	2 777	2 838
	C2	270	3 408	3 483
	C3	340	4 291	4 386
	C4	380	4 796	4 902

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2012.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, et porté à la connaissance des notaires et des salariés au moyen d'une copie qui sera envoyée dans tous les offices et devra être émarginée par tous les membres du personnel. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 15 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)

AVENANT DU 4 OCTOBRE 2011
À L'ACCORD DU 15 AVRIL 2011 RELATIF À LA PÉNIBILITÉ SPÉCIFIQUE

NOR : ASET1250606M
IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Le présent avenant, établi en application du préambule de l'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, précise les conditions d'application de ce dispositif aux ports de pêche, à l'exception des entreprises et établissements exerçant leur activité dans le secteur de la pêche, qui emploient des dockers professionnels et qui sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention, qui relèvent directement des dispositions de l'accord du 15 avril 2011.

Article unique

Liste des métiers pénibles dans le secteur de la pêche

La liste des métiers pénibles dans le secteur de la pêche, comportant les critères à satisfaire, figure en annexe au présent avenant.

En cas de difficultés d'interprétation locale, la commission paritaire de conciliation et d'interprétation prévue par l'article 11 de la convention collective nationale unifiée sera chargée de régler la difficulté.

Fait à Paris, le 4 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIM ;
UPE.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;
FEETS FO ;
FGTE CFDT ports et docks ;
CFE-CGC ;
CFTC.

ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS PÉNIBLES DU SECTEUR DE LA PÊCHE

Compte tenu de la diversité des situations existant d'un port à l'autre et des polyvalences de tâches exercées, les métiers reconnus comme pénibles combinent dans la grande majorité des cas les deux critères suivants :

- le métier relève de l'exploitation ;
- le métier s'exerce avec la contrainte d'horaires décalés, c'est-à-dire irréguliers par rapport à des horaires postés en raison des obligations de traitement des navires, avec des travaux de nuit fréquents.

Liste des postes d'affectation et des tâches pouvant être considérés comme pénibles dès lors qu'ils remplissent le critère des horaires irréguliers et/ou de nuit ⁽¹⁾, à l'exception des métiers précédés d'un astérisque, qui peuvent être considérés comme pénibles au titre d'autres critères mentionnés à l'article 1^{er} de l'accord relatif au dispositif de prise en compte de la pénibilité du 15 avril 2011, annexé à la convention collective nationale unifiée :

1. Exploitation navire :

- chef d'assèchement navire (exclusivement si la personne exerce des fonctions de manutention et/ou de conduite d'engins d'assèchement) ;
- *agent manutentionnaire d'assèchement navire ;
- conducteur d'engins d'assèchement.

2. Exploitation quai et halle à marée :

- *agent d'exploitation et d'entretien (réception des navires, contrôle des produits présentés à la vente et pointage) ;
- *agent d'exploitation et d'entretien (centre de lavage des contenants) ;
- *manutentionnaires et caristes (débarque, tri, livraison et ramassage de caisses, allotissement) ;
- opérateur de vente en halle à marée ;
- agent de maîtrise.

3. Maintenance :

- ouvrier de maintenance et maîtrise.

N.B. – Les entreprises ou établissements organisés sous forme d'entreprises dédiées à la manutention, exerçant leur activité dans le secteur de la pêche, appliqueront directement le dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité annexé à la convention collective nationale unifiée (accord du 15 avril 2011, annexe III).

(1) Pour faciliter l'identification des métiers listés, les appellations figurant dans la liste ci-dessus ont été reprises pour partie de la grille de classement des fonctions des personnels des ports de pêche annexée à la convention collective « verte ». Elles peuvent donner lieu à des dénominations locales différentes.

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)

ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX DIVERSES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX OFFICIERS
NOR : ASET1250607M
IDCC : 3017

Vu l'accord national dit « Protocole 75 », portant dispositions applicables aux lieutenants et sous-lieutenants de port en service détaché dans les ports maritimes autonomes à la suite des réunions des 4 juin 1975, 2 juillet 1975, 16 septembre 1975 et 15 octobre 1975, modifié le 9 janvier 1978 ;

Vu la convention collective nationale unifiée ports et manutention entrée en vigueur le 3 mai 2011, et notamment son article 2, point 4 ;

Après avoir entendu les syndicats nationaux des officiers de port et officiers de port adjoints ;

Considérant que la situation spécifique des officiers de port et officiers de port adjoints, fonctionnaires d'Etat en position de détachement dans les grands ports maritimes et port autonome maritime nécessite l'adoption de dispositions complémentaires ou dérogatoires à la convention collective nationale unifiée ports et manutention,

les parties signataires sont convenues d'adopter les dispositions suivantes :

GÉNÉRALITÉS

1. Objet

Les présentes dispositions sont applicables uniquement aux officiers de port et officiers de port adjoints, fonctionnaires bénéficiant du statut de la fonction publique, en position de détachement dans les grands ports maritimes ou port autonome maritime, sans préjudice sur l'application de leurs statuts particuliers et des textes réglementaires de la fonction publique.

CONDITIONS DE TRAVAIL

2. Organisation et horaires

Le plan d'organisation du travail normal est établi par le directeur du grand port maritime ou du port autonome maritime.

Les horaires individuels et l'organisation du service sont établis par le commandant de port après consultation des représentants du personnel.

Le tour de service nominatif est établi au minimum 1 mois à l'avance. Les modifications éventuelles sont portées à la connaissance des intéressés dans un délai raisonnable.

Le travail peut être organisé par quart ou service continu incluant le travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés ou, selon les postes, en journée normale.

3. Durée du travail

La durée moyenne du travail est celle en vigueur au sein du grand port maritime ou du port autonome maritime.

La durée annuelle du travail des officiers de port et officiers de port adjoints tient compte des spécificités du travail posté.

Les OP et OPA en situation de travail posté bénéficient d'une durée de travail réduite, conformément aux dispositions du droit du travail.

Le travail posté est organisé sur la base de cycles de travail, le cas échéant sur l'année, selon un dispositif arrêté par accord local négocié avec les organisations syndicales.

Afin de permettre la continuité du service, la durée du travail pourra, pendant certaines périodes, être supérieure à la durée moyenne du travail, dans la limite maximum journalière de 12 heures, les dépassements étant compensés pendant les autres périodes annuelles et la durée moyenne étant observée sur l'année.

Toutefois, cette limitation à 12 heures ne s'applique pas dans les cas exceptionnels, notamment pour les interventions en cas de sinistre, de pollution ou pour la sauvegarde de la vie humaine.

4. Travail du dimanche et des jours fériés

Le travail de jour du dimanche ne doit pas être imposé plus d'un dimanche sur quatre en moyenne sur l'année.

Le traitement des jours fériés travaillés fait l'objet d'accords locaux.

5. Journée de solidarité

Les dispositions de l'article 7, point 9, de la convention collective nationale unifiée sont applicables aux officiers de ports et officiers de ports adjoints.

6. Astreintes et permanences

Un service d'astreinte ou de permanence peut être organisé en fonction des nécessités du service notamment dans les domaines de la sûreté et de la sécurité.

Ses modalités sont fixées par accord conclu avec les organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, le service d'astreinte est fixé par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel. L'accord doit garantir en particulier les règles relatives au repos hebdomadaire.

7. Locaux de service

Les locaux, mis à la disposition des officiers de port ou des officiers de port adjoints pour l'exécution de leur service doivent être en bon état d'habitabilité, convenablement climatisés, isolés et chauffés.

L'entretien de ces locaux doit être assuré par du personnel qualifié.

Des dispositions matérielles doivent être prises pour les quarts de nuit et les temps de repos.

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES DIVERS

8. Classement et rémunération

Sauf accord local, le classement et la rémunération des officiers de port et officiers de port adjoints relèvent des barèmes de la fonction publique (traitement, indemnités de résidence et supplément familial de traitement).

9. Prime de poste, primes spéciales et gratifications

Il est attribué aux officiers de port et officiers de port adjoints une prime liée au poste ou à la fonction, et tenant compte des responsabilités exercées au sein des GPM ou du port autonome maritime. Elle est négociée localement en tenant compte des sujétions générales, telles que travail en heures de nuit, travail du dimanche ou des jours fériés, et/ou particulières afférentes aux différents postes et fonctions existants, ainsi que celles visées à l'article 2.

La revalorisation de cette prime suit celle des minima salariaux accordée au niveau de l'UPF.

Des primes spéciales et des gratifications peuvent être attribuées. Elles sont négociées localement avec les organisations syndicales représentatives.

10. Majoration au titre de l'ancienneté

A la prime de poste s'ajoute une majoration au titre de l'ancienneté. Cette majoration est calculée en appliquant à la somme des éléments de rémunération énumérés ci-dessous :

- traitement brut du grade, de la classe et de l'échelon atteints ;
- indemnité de résidence ;
- prime de poste ;
- autres éléments fixes de rémunération.

Les taux suivants :

- du début de la 6^e année à la fin de la 9^e année : 5 % ;
- du début de la 10^e année à la fin de la 13^e année : 10 % ;
- du début de la 14^e année à la fin de la 16^e année : 12 % ;
- du début de la 17^e année à la fin de la 18^e année : 15 % ;
- du début de la 19^e année à la fin de la 20^e année : 17 % ;
- du début de la 21^e année à la fin de la 22^e année : 19 % ;
- à partir du début de la 23^e année : 20 %.

Pour l'application de ces taux, l'ancienneté est calculée en prenant en considération la durée des services depuis la nomination (période stagiaire comprise) dans les corps d'officiers de port ou d'officiers de port adjoints, décomptée :

- en temps réel pour le service effectué dans l'établissement ;
- à concurrence de 50 % du temps réel pour les services effectués dans les autres ports ;
- la durée de service dans des fonctions d'officier de port ou d'officier de port adjoint en contrat à durée déterminée est décomptée à concurrence de 25 %.

Il est précisé que les dispositions ci-dessus s'appliquent dans les établissements qui se réfèrent aux barèmes de la fonction publique pour la rémunération des OP et OPA.

11. Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires peuvent être demandées à un officier de port adjoint et sont rémunérées ou récupérées selon les dispositions arrêtées au sein de chaque établissement,

Des dispositions identiques peuvent être adoptées pour les officiers de port, sauf si leur régime de travail est assimilé localement à un forfait, à l'instar des cadres.

12. Remplacement temporaire

Lorsqu'un officier de port ou un officier de port adjoint assure un remplacement temporaire d'une journée complète minimum dans un poste pour lequel la prime correspondante est supérieure à celle de son poste habituel, il perçoit, en lieu et place de sa prime, la prime afférente au poste pour la durée de ce remplacement.

13. Uniformes et équipements particuliers

Il est attribué chaque année une tenue d'uniforme conforme à celle prévue par l'administration de tutelle. Localement, cette tenue peut être remplacée par une indemnité d'une valeur identique.

Lorsque l'exécution du service comporte certaines sujétions, vient s'ajouter à cette attribution celle de certains vêtements ou équipements particuliers adaptés à ces servitudes, en particulier des équipements de protection individuelle (EPI).

14. Tournées et missions

Les frais de tournées et de missions sont remboursés selon les barèmes en vigueur dans le grand port maritime et le port autonome maritime de détachement.

CONGÉS

15. Congés annuels et spéciaux

Les dispositions applicables aux officiers de port et officiers de port adjoints en matière de congés annuels et spéciaux sont équivalentes à celles en vigueur dans le grand port maritime ou le port autonome maritime de détachement, y compris pour les bonifications d'ancienneté.

MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX

16. Maladie

Le régime maladie applicable aux officiers de port et officiers de port adjoints est celui de la fonction publique.

Le régime d'indemnisation tient compte des primes de postes.

En cas de maladie de longue durée ou de congé de longue maladie, l'intéressé est remis à la disposition du ministère, sauf si les régimes de prévoyance applicables dans l'établissement de détachement sont plus favorables à l'agent.

17. Avantages sociaux

Les grands ports maritimes et port autonome maritime procurent aux officiers de port et officiers de port adjoints des avantages sociaux identiques à ceux dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement, sauf pour les mesures incompatibles avec le statut de fonctionnaire.

18. Frais de déménagement

Les frais de déménagement occasionnés par la mutation d'un officier de port ou d'un officier de port adjoint d'un port vers un grand port maritime ou un port autonome maritime sont pris en charge par le grand port maritime ou le port autonome maritime d'accueil dans les conditions fixées par les textes applicables dans la fonction publique.

DISPOSITIONS DIVERSES

19. Avantages acquis

La mise en vigueur des présentes dispositions ne peut en aucun cas entraîner, pour les officiers de port et officiers de port adjoints auxquels elle s'applique, une diminution de la rémunération individuelle globale ni une augmentation des contraintes individuelles de service.

Ces dispositions s'appliquent aux agents actuellement détachés, sauf dispositions plus favorables en vigueur résultant d'un accord collectif.

20. Représentativité syndicale et droit de grève

Des représentants des personnels officiers de port et officiers de port adjoints peuvent être élus au sein des instances représentatives du personnel des établissements dans lesquels ils sont détachés.

Les dispositions du code du travail relatives aux relations collectives de travail sont applicables aux officiers de port et officiers de port adjoints.

Le droit de grève des officiers de port et des officiers de port adjoints en détachement est reconnu par le grand port maritime et port autonome maritime en application des dispositions du code du travail et des règles spécifiques à la fonction publique.

21. Entretiens professionnels

Les documents de référence sont ceux de l'administration de tutelle, complétés le cas échéant par les documents en vigueur dans l'établissement portuaire.

Les entretiens sont réalisés par le supérieur hiérarchique N + 1 de l'agent évalué.

Sauf dispositions locales spécifiques, le supérieur hiérarchique est obligatoirement officier de port et fonctionnaire d'Etat sauf pour le commandant de port et ses adjoints.

22. Durée. – Clause de révision et validité de l'accord

Le présent accord national prend effet à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée ports et manutention. Il annule et remplace tout document antérieur de portée générale, notamment, le protocole de 1975, modifié en novembre 1977 et en janvier 1978.

Les établissements portuaires disposent d'un délai de 12 mois à compter de cette entrée en vigueur pour réviser, adapter ou conclure les accords locaux prévus dans le présent protocole.

L'accord national est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Une proposition motivée de modification doit être jointe à l'appui de cette demande.

Enfin, les dispositions du présent protocole pourront être dénoncées par l'une ou l'autre partie signataire dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 14 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIM ;

UPF.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

FGTE CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 31 JANVIER 2012
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA
ET À LA CRÉATION DE LA SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250604M
IDCC : 637

PRÉAMBULE

Vu l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu les statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ;

Vu la délibération relative à la demande d'une mise en place d'une SPP au sein de la branche de la récupération en date du 6 décembre 2011,

les parties signataires du présent accord décident de désigner le FORCO comme l'OPCA de la branche des industries et du commerce de la récupération.

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération (brochure n° 3228).

Article 1^{er}

Création d'une section professionnelle paritaire (SPP)

Les parties signataires entendent constituer une section paritaire professionnelle spécifique au sein de la branche.

Le rôle de cette section paritaire est d'assurer, en application des accords paritaires de la branche et sous l'autorité du conseil d'administration du FORCO, les prérogatives lui étant imparties par les statuts de l'OPCA et les textes législatifs et réglementaires.

Les réflexions, travaux et décisions de cette SPP devront être menés en étroite interaction avec la CPNEFP de la branche.

Un protocole de fonctionnement en date du précise les modalités de fonctionnement et la composition de la SPP.

Article 2

Application de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

Article 3

Durée de l'accord. – Extension

Le texte du présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 31 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération des entreprises du recyclage.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FGT SNED CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FNST CGT.

Brochure n° 3259

Convention collective nationale
IDCC : 1612. – TRAVAIL AÉRIEN
(Personnel navigant des essais et réceptions)

AVENANT N° 6 DU 1^{ER} FÉVRIER 2012
PORTANT MODIFICATIONS DE LA CONVENTION

NOR : ASET1250603M
IDCC : 1612

Entre :
Le groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales (GIFAS),
D'une part, et
Le syndicat national du personnel navigant de l'aéronautique civile (SNPNAC),
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit.

(Voir tableau pages suivantes.)

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 1 ^{ER} FÉVRIER 2012 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>I. – Dispositions générales</p> <p>Article 1^{er}</p> <p><i>Champ d'application</i></p> <p>(Modifié par avenant du 21 décembre 2001)</p> <p>La présente convention, conclue en application des articles L. 132-1 et suivants du livre I^{er} du code de travail, règle les rapports entre les entreprises adhérentes et le personnel navigant professionnel d'essais et de réceptions des entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire (ci-après désigné par : PN). Elle comporte le présent texte comprenant trente articles et deux protocoles relatifs aux primes de vols effectués sur avion et sur hélicoptère.</p> <p>Cette convention peut faire l'objet d'adaptation aux conditions particulières à chaque entreprise, étant entendu que cette adaptation ne peut avoir pour effet de restreindre les dispositions prévues à la présente convention.</p> <p>En ce qui concerne les accords d'entreprise ou particuliers susceptibles d'être conclus au niveau des entreprises adhérentes, aucune clause spécifique au PN ne peut être insérée dans ces accords sans concertation préalable avec les syndicats représentatifs de cette catégorie de personnels.</p> <p>Si un accord d'entreprise apporte des avantages supérieurs à la présente convention, c'est lui qui est applicable. Pour déterminer si les avantages qu'il apporte sont ou non supérieurs, on compare, pour chaque catégorie d'avantages, l'ensemble des dispositions de l'accord avec celles de la présente convention.</p> <p>Cette convention étant complémentaire de celles appliquées aux autres catégories de personnels de l'industrie aéronautique, les questions qui ne seraient pas réglées par la présente convention, le sont par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie des métaux du 12 septembre 1983 et ses avenants ultérieurs ⁽¹⁾.</p>	<p>Article 1^{er}</p> <p><i>Champ d'application</i></p> <p><i>La présente convention est également applicable au personnel catégorie essais et réception, registre DE, R. dont l'activité principale est celle d'exercer des vols d'essais liés à des tests de cabine.</i></p> <p><i>En ce qui concerne les chapitres régissant la classification et la rémunération, ceux-ci seront traités par accord d'entreprise dans les entreprises qui emploient du personnel inscrit sur ce registre.</i></p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 1 ^{ER} FÉVRIER 2012 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>19.2. Primes de vol (Modifié par avenant du 25 mai 2004)</p> <p>19.2.2. Dans le cas où il ne serait pas possible d'aboutir à un accord entre l'employeur et son PN pour un régime forfaitaire de fixation des primes de vol, celles-ci seraient calculées suivant les protocoles joints à la présente convention :</p> <ul style="list-style-type: none"> – protocole relatif aux primes de vols effectués sur avion ⁽¹⁾ ; – protocole relatif aux primes de vols effectués sur hélicoptère ⁽²⁾. <p>Pour l'application de ces protocoles, la revalorisation annuelle de la prime du 1^{er} pilote (telle que définie au chapitre V du protocole avions et au chapitre VIII du protocole hélicoptères) est fixée, chaque année, au cours du premier semestre, en commission paritaire en se basant sur un indice de référence calculé à partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des revalorisations appliquées dans les accords de forfait des entreprises Airbus, Eurocopter, Dassault Aviation, CGTM et Thales Airborne Systems ; – des augmentations générales des cadres ⁽¹⁾ de ces mêmes entreprises ; – des augmentations des cadres ⁽⁶⁾ de ces mêmes entreprises (sommées des augmentations générales et individuelles). <p>Dans les trois cas, le calcul de la base utilise la pondération suivante :</p> <p>Airbus : 30 % ; Eurocopter : 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; CGTM : 10 % ; Thales Airborne Systems : 10 %.</p> <p>En aucun cas la revalorisation de la prime du 1^{er} pilote ne peut être inférieure à 50 % de l'indice de référence.</p> <p>La commission paritaire citée ci-dessus fixe à la même occasion la revalorisation annuelle des plafonds de primes de vol (tels que définis au chapitre VIII du protocole avions et au chapitre IX du protocole hélicoptères).</p> <p>En aucun cas la revalorisation des plafonds de primes de vol ne peut être inférieure à 25 % de l'indice de référence.</p>	<p>19.2. Primes de vol</p> <p>19.2.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> – des revalorisations appliquées dans les accords de forfait des entreprises Airbus, Eurocopter, Dassault Aviation, <i>TURBOMECA</i> et <i>Thales Systèmes aéroportés</i> ; <p>Airbus : 30 % ; Eurocopter : 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; <i>TURBOMECA</i> : 10 % ; <i>Thales Systèmes Aéroportés</i> : 10 %.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 1 ^{ER} FÉVRIER 2012 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p style="text-align: center;">Article 21 <i>Assurances. – Retraite. – Sécurité sociale</i> (Modifié en dernier lieu par avenant du 25 mai 2004)</p> <p>21.2. Les employeurs contractent, au profit des navigants qui en font la demande, une assurance groupe couvrant, de la façon la plus large possible, compte tenu des usages en la matière, les risques « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive ou de la qualification nécessaire à l'emploi du navigant dans sa qualification professionnelle », consécutifs à toutes autres causes que l'accident aérien ou la maladie professionnelle imputables au service au sens de l'article 16.</p> <p>Les cas d'exclusion doivent être négociés avec l'assistance des syndicats représentatifs du PN.</p> <p>Cette assurance couvre un capital au plus égal à celui garanti pour les services aériens et pour chacun de ces risques par la CRPN.</p> <p>Les primes en sont supportées 2/3 par l'employeur et 1/3 par le PN.</p> <p>21.3. Le navigant peut en outre, dans la limite du plafond fixé par les assureurs, soit 648 815 € (valeur 2004), demander une assurance complémentaire couvrant les risques envisagés aux paragraphes 21.1 et 21.2, et s'ajoutant aux sommes prévues à ces paragraphes :</p> <p>Jusqu'à un capital assuré de 234 955,21 € (valeur 2004), les primes de cette assurance sont réparties ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 1/3 à la charge des employeurs ; – 2/3 à la charge du PN. <p>Au-delà de 234 955,21 €, la totalité des primes est à la charge du PN.</p> <p>Le montant de 234 955,21 € est revalorisé automatiquement au début de chaque année proportionnellement au plafond fixé pour le calcul des cotisations de la CRPN.</p>	<p style="text-align: center;">Article 21 <i>Assurances. – Retraite. – Sécurité sociale</i></p> <p>21.2. Les employeurs ont obligation de garantir aux personnels navigants une assurance couvrant de la façon la plus large possible, compte tenu des usages en la matière, les risques « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive ou de la qualification nécessaire à l'emploi du navigant dans sa qualification professionnelle », consécutifs à toutes autres causes que l'accident aérien ou la maladie professionnelle imputables au service au sens de l'article 16.</p> <p>Les cas d'exclusion doivent être négociés avec l'assistance des syndicats représentatifs du PN.</p> <p>Cette assurance couvre un capital au plus égal à celui garanti pour les services aériens et pour chacun de ces risques par la CRPN.</p> <p>Les primes en sont supportées 2/3 par l'employeur et 1/3 par le PN.</p> <p><i>Le GIFAS négocie et propose un contrat cadre couvrant le risque « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.</i></p> <p>21.3. Le navigant peut en outre, dans la limite du plafond fixé par les assureurs, soit 1 156 882 € (valeur 2011), demander une assurance complémentaire couvrant les risques envisagés aux paragraphes 21.1 et 21.2, et s'ajoutant aux sommes prévues à ces paragraphes :</p> <p>Jusqu'à un capital assuré de 418 986,68 € (valeur 2011), les primes de cette assurance sont réparties ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 1/3 à la charge des employeurs ; – 2/3 à la charge du PN. <p>Au-delà de 418 986,68 € (valeur 2011), la totalité des primes est à la charge du PN.</p> <p>Le montant de 418 986,68 € est revalorisé automatiquement au début de chaque année proportionnellement au plafond fixé pour le calcul des cotisations de la CRPN.</p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 1 ^{ER} FÉVRIER 2012 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>21.4. Les contrats souscrits en application des paragraphes 21.2 et 21.3 ci-dessus sont notifiés, avant son engagement, à chaque navigant qui doit indiquer s'il désire adhérer à l'assurance GIFAS, ou bien renoncer au bénéfice de cette assurance. Le choix de l'assurance GIFAS emporte la reconnaissance par le navigant que les obligations résultant des paragraphes 21.2 et 21.3 ci-dessus sont entièrement satisfaites par l'employeur.</p> <p>Les navigants qui choisiraient de souscrire une assurance différente des assurances groupe GIFAS faisant l'objet des paragraphes 21.2 et 21.3 auraient à supporter la totalité de la prime.</p>	<p><i>Suppression du § 21.4.</i></p>
<p>21.5. Par ailleurs, les employeurs doivent affilier leurs navigants aux polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale pour la couverture des risques divers (maternité, chirurgie, maladie, invalidité) à l'exclusion des accidents du travail. Le plafond des salaires soumis à cotisation est égal au plafond AGIRC.</p> <p>Les cotisations sont ainsi réparties :</p> <ul style="list-style-type: none"> – employeurs : versement patronal sur la tranche des appointements limités au plafond du régime général de la sécurité sociale ; – employeurs et navigants : répartition paritaire du montant de la prime calculée sur la tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond AGIRC. <p>L'employeur s'engage dans tous les cas à remplacer les assureurs choisis pour ces polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale, si ceux-ci font défaut, sauf dans les cas de déchéance prévus par la loi.</p>	<p><i>Le § 21.5 devient le 21.4 (texte sans changement)</i></p> <p>21.4 Par ailleurs, les employeurs doivent affilier leurs navigants aux polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale pour la couverture des risques divers (maternité, chirurgie, maladie, invalidité) à l'exclusion des accidents du travail. Le plafond des salaires soumis à cotisation est égal au plafond AGIRC.</p> <p>Les cotisations sont ainsi réparties :</p> <ul style="list-style-type: none"> – employeurs : versement patronal sur la tranche des appointements limités au plafond du régime général de la sécurité sociale ; – employeurs et navigants : répartition paritaire du montant de la prime calculée sur la tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond AGIRC. <p>L'employeur s'engage dans tous les cas à remplacer les assureurs choisis par ces polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale, si ceux-ci font défaut, sauf dans les cas de déchéance prévus par la loi.</p>
<p>21.6. Les employeurs mettent à la disposition du navigant les moyens administratifs pour la gestion de l'assurance « Perte de licence temporaire » que les navigants auraient éventuellement contractée.</p>	<p><i>Le § 21.6 devient 21.5 et modifié comme suit :</i></p> <p>21.5. Les employeurs mettent à la disposition du navigant les moyens administratifs pour la gestion de l'assurance « Perte de licence temporaire » que les navigants auraient éventuellement contractée.</p> <p><i>Le GIFAS négocie et propose un contrat cadre couvrant le risque « perte de licence temporaire » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.</i></p> <p><i>Le § 21.7 devient le 21.6 et modifié comme suit :</i></p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 1 ^{ER} FÉVRIER 2012 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>21.7. Les copies des contrats d'assurance souscrits par le GIFAS au profit du navigant lui sont remises.</p> <p style="text-align: center;">Article 25</p> <p style="text-align: center;"><i>Reclassement au sol du personnel navigant</i></p> <p style="text-align: center;">(Modifié en dernier lieu par avenant du 9 juin 2006)</p>	<p>21.6. Les copies des contrats d'assurance souscrits par l'employeur au profit du navigant lui sont remises.</p> <p style="text-align: center;">Article 25</p> <p style="text-align: center;"><i>Reclassement au sol du personnel navigant</i></p> <p><i>Compte tenu de la spécificité de l'activité du PN et au regard des exigences relatives à l'exercice de ce métier, il peut être décidé de mettre fin à l'activité aérienne du navigant.</i></p> <p><i>Cette décision peut se prendre soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur, dès lors que le salarié a atteint l'âge à partir duquel il pourrait prétendre au versement d'une pension vieillesse tel que prévu par le code de la sécurité sociale et qu'il remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein.</i></p> <p><i>Quel que soit celui qui prend l'initiative de cette cessation d'activité aérienne, l'employeur est alors tenu de faire systématiquement une proposition de reclassement dans un emploi au sol, et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants.</i></p> <p><i>Dans le cas où le PN fait part de son refus quant à la proposition de reclassement au sol, l'employeur est contraint de notifier la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement.</i></p>

TEXTE INITIAL	MODIFICATIONS 1 ^{ER} FÉVRIER 2012 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>Lorsqu'un navigant est reclassé au sol avant de remplir les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, ce reclassement entraînera le versement par l'employeur d'une indemnité de reclassement dont le montant est calculé selon le barème de l'indemnité de licenciement.</p> <p>Si le navigant remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application du régime PN lors de la mise à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité de mise à la retraite versée le jour de sa mise à la retraite par l'employeur et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM.</p> <p>Dans les deux cas, le reclassement au sol s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau) et sans diminution du traitement fixe.</p> <p>Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail conclu selon les dispositions conventionnelles susvisées.</p> <p>En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre du PN est calculée au jour d'arrêt de l'activité PN et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM.</p>	<p>Lorsqu'un navigant est reclassé au sol avant de remplir les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, ce reclassement entraînera le versement par l'employeur d'une indemnité de reclassement dont le montant est calculé selon le barème de l'indemnité de licenciement.</p> <p>Si le navigant remplit les conditions d'une pension retraite CRPN à taux plein, le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application du régime PN lors de la mise à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité de mise à la retraite versée le jour de sa mise à la retraite par l'employeur et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM.</p> <p>Dans les deux cas, le reclassement au sol s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau) et sans diminution du traitement fixe.</p> <p>Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail conclu selon les dispositions conventionnelles susvisées.</p> <p>En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre du PN est calculée au jour d'arrêt de l'activité PN et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM.</p>

Fait à Paris, le 1^{er} février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012
(NORMANDIE)

NOR : ASET1250593M
IDCC : 1702

Entre :

La fédération régionale des travaux publics de Normandie,

D'une part, et

L'US CFDT de Haute-Normandie ;

L'US CFDT de Basse-Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les barèmes des minima salariaux applicables aux ouvriers des travaux publics en Normandie pour l'année 2012 s'établissent comme ci-dessous, dans le cadre de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, les minima annuels pour 2012 sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	MINIMUM ANNUEL
I	1	100	17 707
	2	110	18 101
II	1	125	19 121
	2	140	21 065
III	1	150	22 570
	2	165	24 585
IV		180	26 820

Ces minima sont établis sur la base de 151,67 heures par mois, hors heures supplémentaires.
Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic en vigueur.

Article 2

Le texte du présent accord sera déposé auprès des directions régionales du travail et de l'emploi de Haute et Basse-Normandie et des directions départementales du travail et de l'emploi de la Seine-Maritime, de l'Eure, de la Manche, du Calvados et de l'Orne.

Fait à Petit-Couronne, le 14 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012
(NORMANDIE)
NOR : ASET1250594M
IDCC : 2614

Entre :
La fédération régionale des travaux publics de Normandie,
D'une part, et
L'US CFDT de Haute-Normandie ;
L'US CFDT de Basse-Normandie,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les barèmes des minima salariaux applicables aux ETAM des travaux publics en Normandie pour l'année 2012 s'établissent comme ci-dessous, dans le cadre de la convention collective nationale des ETAM de travaux publics du 12 juillet 2006.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif de travail est égal à 35 heures par semaine ou à 35 heures en moyenne sur l'année, les minima annuels pour 2012 sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM ANNUEL
A	17 693
B	18 505
C	19 832
D	22 619
E	24 425
F	27 020
G	29 815
H	31 605

Ces minima sont établis sur la base de 151,67 heures par mois, hors heures supplémentaires.
Aucun salaire mensuel ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Le texte du présent accord sera déposé auprès des directions régionales du travail et de l'emploi de Haute et Basse-Normandie et des directions départementales du travail et de l'emploi de la Seine-Maritime, de l'Eure, de la Manche, du Calvados et de l'Orne.

Fait à Petit-Couronne, le 14 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3079

Convention collective nationale

**IDCC : 669. – INDUSTRIES DE FABRICATION
MÉCANIQUE DU VERRE**

**ACCORD DU 23 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2012**

NOR : ASET1250602M
IDCC : 669

Entre :

La CSVM ;

La CSVT ;

La FCSIV ;

La CSFVP ;

La CSVS,

D'une part, et

La CFE-CGC chimie ;

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Appointements mensuels garantis

Les appointements mensuels garantis (AMG) sont revalorisés comme définis dans l'annexe jointe.

Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires, et des primes d'ancienneté.

Article 2

Salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,412 € au 1^{er} mars 2012.

Article 3

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties réaffirment leur volonté de continuer à réduire ces écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à situation égale, afin de les supprimer s'ils existent encore.

Article 4

Modalités d'application

Si de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, postérieures à l'application du présent accord, étaient de nature à remettre en cause l'équilibre dudit accord, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir ces nouvelles dispositions sur le présent accord.

Article 5

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties, par lettre recommandée avec avis de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

La valeur du premier coefficient sera toujours au moins égale à celle du Smic.

Article 6

Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de 3 mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

A défaut de la conclusion d'un nouvel accord collectif, les dispositions du présent texte resteront applicables pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du préavis.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cependant, compte tenu de la situation actuelle, les parties conviennent de faire un point sur la situation en septembre 2012.

Article 8

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail au service des relations et des conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 9

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 10

Date d'application

Cet accord s'appliquera à compter du 1^{er} mars 2012.

Fait à Paris, le 23 février 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Appointements mensuels garantis

Salaire minimal professionnel : 4,412 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	APPOINTEMENT GARANTI
125	1 398,44
135	1 405,54
145	1 411,94
155	1 423,55
165	1 434,83
180	1 450,08
190	1 474,30
200	1 532,00
215	1 626,12
230	1 723,26
250	1 852,76
270	1 982,27
290	2 111,77
315	2 273,64
345	2 467,91
375	2 662,17
390	2 759,30
410	2 888,80
450	3 147,82
550	3 795,35
660	4 507,61
880	5 932,18

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

AVENANT N° 58 DU 3 AVRIL 2012
RELATIF AUX HEURES COMPLÉMENTAIRES
NOR : ASET1250625M
IDCC : 1875

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

réunis en commission paritaire le 3 avril 2012, il a été convenu de modifier le texte de l'article 18 *ter* relatif aux heures complémentaires.

Article 18 *ter*

Heures complémentaires

Le dernier alinéa est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Les heures complémentaires sont les heures que l'employeur demande aux travailleurs d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de 10 % dès la première heure. Au-delà de 1/10 de la durée initialement fixée au contrat, elles sont majorées non plus de 10 %, mais de 25 %. »

Fait à Paris, le 3 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

AVENANT N° 32 DU 3 AVRIL 2012
RELATIF AUX HEURES COMPLÉMENTAIRES

NOR : ASET1250627M
IDCC : 2564

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

les parties signataires réunies en commission paritaire le 3 avril 2012 ont convenu de modifier le texte de l'article 22 relatif aux heures complémentaires.

Article 22

Travail à temps partiel : heures complémentaires

Le dernier alinéa est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de 10 % dès la première heure. Au-delà du 1/10 de la durée initialement fixée au contrat, elles sont majorées non plus de 10 %, mais de 25 %. »

Fait à Paris, le 3 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE
(9 juillet 1985)
(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,
Journal officiel du 28 juin 1986)

ACCORD DU 12 MARS 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES GARANTIES
AU 1^{ER} JANVIER 2012
NOR : ASET1250619M
IDCC : 1384

Entre :
L'union des maisons de champagne,
D'une part, et
La CGT,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1^{er} janvier 2012, le barème des salaires tripartites est revalorisé de + 2,25 % par rapport au barème applicable au 1^{er} janvier 2011.

Le barème revalorisé figure en annexe au présent accord.

Les partenaires sociaux de la tripartite conviennent de réexaminer le barème de salaires tripartite début 2013.

Le *a* de l'article C 28 de la convention collective est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« a) Indemnité de transport

Concerne tous les salariés à l'exclusion de ceux travaillant aux vignes dont l'employeur assume les frais de transport du lieu d'exploitation aux lieux de travail.

Une participation aux frais de transport payable mensuellement est fixée pour l'ensemble de l'année civile à un montant forfaitaire qui s'élève à 3,50 × valeur du point du coefficient 100 au 1^{er} janvier 2012. Elle est accordée à tous les membres du personnel à l'exclusion des salariés travaillant en région parisienne et de ceux qui sont logés dans l'entreprise et sous les réserves suivantes :

1. Une absence de 3 jours dans une semaine de travail (motif indifférent : maladie, accident, congés) entraîne une amputation de 25 % de l'indemnité.
2. Cette indemnité ne sera pas perçue pendant la période des congés annuels.
3. En cas d'implantation de la journée continue dans une maison, l'indemnité sera réduite de 50 %.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Calculs des mensualités par coefficient d'emploi suite à l'accord du 12 mars 2012

Rémunérations mensuelles garanties pour 35 heures par semaine à effet au 1^{er} janvier 2012 (primes annuelles à ajouter (cf. art. C 23 et C 24).

Valeur du point coefficient 100 : 9,22 €.

Employés et ouvriers

(En euros.)

MENSUALITÉ 35 heures + MTP + prime adaptation		RÉMUNÉRATION MENSUELLE INCULANT LES PRIMES MTP + Adaptation + Evolution de carrière à l'ancienne		
Coefficient hiérarchique de la fonction	Salaire horaire garanti	1 ^{er} mois 35 heures + MTP (152,25)	Du 2 ^e au 6 ^e mois (158,34)	Du 7 ^e au 12 ^e mois (162,40)
100	9,22	1 404,11	1 460,28	(*)
110	9,31	1 416,79	1 473,46	1 511,24
120	9,63	1 466,88	1 525,56	1 564,67
130	10,13	1 542,49	1 604,19	1 645,33
140	10,63	1 618,10	1 682,83	1 725,98
150	11,12	1 693,72	1 761,47	1 806,63
160	11,62	1 769,33	1 840,10	1 887,28
170	12,12	1 844,94	1 918,74	1 967,94
175	12,37	1 882,75	1 958,06	2 008,26
180	12,61	1 920,55	1 997,38	2 048,59
190	13,11	1 996,17	2 076,01	2 129,24
195	13,36	2 033,97	2 115,33	2 169,57

(*) Coefficient d'embauche, pas de salarié au coefficient 100 après 3 mois continus.

(En euros.)

COEF.	ANCIENNETÉ								
	1 an à < 3 ans	3 ans à < 6 ans	6 ans à < 11 ans	11 ans à < 16 ans	16 ans à < 21 ans	21 ans à < 26 ans	26 ans à < 30 ans	30 ans à < 35 ans	35 ans et plus
110	1 529,97	1 548,18	1 557,28	1 566,39	1 575,50	1 586,52	1 598,74	1 616,71	1 624,38
120	1 584,21	1 603,03	1 612,45	1 621,86	1 631,27	1 642,81	1 655,51	1 674,11	1 682,11
130	1 665,80	1 685,57	1 695,45	1 705,34	1 715,22	1 727,69	1 740,64	1 760,41	1 768,64
140	1 747,39	1 768,10	1 778,46	1 788,81	1 799,17	1 812,35	1 826,00	1 846,71	1 855,42
150	1 828,99	1 850,64	1 861,47	1 872,29	1 883,12	1 897,00	1 911,36	1 933,01	1 942,19
160	1 910,58	1 933,18	1 944,47	1 955,77	1 967,07	1 981,66	1 996,72	2 019,31	2 028,73
170	1 992,18	2 015,71	2 027,48	2 039,25	2 051,25	2 066,31	2 082,08	2 105,61	2 115,50

COEF.	ANCIENNETÉ								
	1 an à < 3 ans	3 ans à < 6 ans	6 ans à < 11 ans	11 ans à < 16 ans	16 ans à < 21 ans	21 ans à < 26 ans	26 ans à < 30 ans	30 ans à < 35 ans	35 ans et plus
175	2 032,98	2 056,98	2 068,98	2 080,99	2 093,22	2 108,76	2 124,76	2 148,76	2 158,88
180	2 073,80	2 098,29	2 110,49	2 122,77	2 135,26	2 151,10	2 167,42	2 191,91	2 202,23
190	2 155,42	2 180,86	2 193,49	2 206,54	2 219,26	2 235,65	2 252,77	2 278,21	2 288,97
195	2 196,19	2 222,09	2 234,86	2 248,23	2 261,17	2 277,96	2 295,47	2 321,36	2 332,39

Agents d'encadrement

(En euros.)

MENSUALITÉ 35 heures + MTP + prime adaptation		RÉMUNÉRATION MENSUELLE INCULANT LES PRIMES MTP + Adaptation + Evolution de carrière à l'ancienne		
Coefficient hiérarchique de la fonction	Salaire horaire garanti	< 2 mois	De 3 à 6 mois	> 6 mois
200	13,61	2 071,78	2 154,65	2 209,90
210	14,10	2 147,39	2 233,29	2 290,55
220	14,60	2 223,00	2 311,92	2 371,20
225	14,85	2 260,81	2 351,24	2 411,53
230	15,10	2 298,62	2 390,56	2 451,86
240	15,59	2 374,23	2 469,20	2 532,51
245	15,84	2 412,03	2 508,52	2 572,84
250	16,09	2 449,84	2 547,83	2 613,16
270	17,08	2 601,07	2 705,11	2 774,47
295	18,33	2 790,10	2 901,70	2 976,10
300	18,57	2 827,90	2 941,02	3 016,43
325	19,82	3 016,93	3 137,61	3 218,06

Cadres

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ			
		< 3 mois	4 à > 6 mois	> 6 mois	Calcul de la mensualité
I	300	2 827,90	2 941,02	3 016,43	1. Durant les 3 premiers mois d'adaptation à la fonction attribuer : 93,75 % du montant prévu au 6 ^e mois. 2. Du 4 ^e au 6 ^e mois : 97,5 % du montant prévu au 6 ^e mois.
	à	93,75 %	97,50 %	100 %	
	349	3 198,40	3 326,34	3 411,63	
II	350	3 205,96	3 334,20	3 419,67	
	à	93,75 %	97,50 %	100 %	
	449	3 954,53	4 112,71	4 218,16	

POSITION	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ			
		< 3 mois	4 à > 6 mois	> 6 mois	Calcul de la mensualité
III <i>a</i>	450	3 962,09	4 120,57	4 226,23	Le statut cadre inclut les sujétions et les dépassements d'horaires inhérents à la fonction.
	à	93,75 %	97,50 %	100 %	
	599	5 088,74	5 292,28	5 427,98	
III <i>b</i>	600	5 096,29	5 300,14	5 436,04	
	à	93,75 %	97,50 %	100 %	
	719	5 996,03	6 235,92	6 395,77	

Règles générales d'application

1. Le coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'employés, ouvriers (caves et vignes), encadrement et cadres.
2. Salaires de cas particuliers : jeunes et contrats spéciaux, vendangeurs, etc. (voir art. C 26 de la convention collective).
3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi.
4. Aucun élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la maison ne peut se cumuler avec les montants de ce barème (cf. art. A 26).

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'AGROALIMENTAIRE

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/18

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 36 du 13 juillet 2010	110
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 37 du 13 juillet 2010	112
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 38 du 13 juillet 2010	113
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 39 du 4 janvier 2011	114
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 40 du 12 janvier 2012	116
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 41 du 12 janvier 2012	118
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 42 du 12 janvier 2012	120
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 43 du 16 février 2012	122
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 44 du 16 février 2012	123
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 45 du 16 février 2012	125
Mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2012-12 du 14 avril 2012 relatif à l'avenant n° 4 du 22 décembre 2011	126

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 36 DU 13 JUILLET 2010

NOR : *AGRS1297116M*

IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat hippique national CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires mensuels nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective nationale.

Article 2

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 23 juillet 2009 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 : 1 393,80 € ;
- coefficient 220 : 1 399,22 € ;
- coefficient 230 : 1 402,25 € ;
- coefficient 300 : 1 420,35 € ;
- coefficient 350 : 1 433,62 € ;
- coefficient 400 : 1 448,11 € ;
- coefficient 450 : 1 460,67 € ;
- coefficient 500 : 1 474,76 €.

Article 3

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} août 2010.

Article 4

Le présent accord de salaire sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 13 juillet 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP

AVENANT N° 37 DU 13 JUILLET 2010

NOR : AGRS1297117M
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT ;

Le syndicat hippique national CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est ajouté à l'article 13 des clauses générales « Apprentissage et formation professionnelle » le contrat de professionnalisation.

Le recours au contrat de professionnalisation doit permettre la qualification et l'insertion des jeunes n'ayant plus l'âge de rentrer en formation initiale ou des demandeurs d'emploi sans qualification.

La classification retenue dans le cadre du contrat de professionnalisation correspond à celle de « Cavalier d'entraînement », 1^{er} échelon, coefficient 230. Le contrat de professionnalisation sera individualisé en fonction des prérequis à l'entrée en formation.

La durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée, ou la durée de la période de professionnalisation si le contrat a été conclu à durée indéterminée, pourra être portée à 24 mois maximum. La durée en centre de formation n'excédera pas 30 % du volume horaire sur la durée du contrat.

Article 2

Le présent accord sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 13 juillet 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP

AVENANT N° 38 DU 13 JUILLET 2010

NOR : *AGRS1297118M*
IDCC : *7014*

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat hippique national CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est ajouté à l'annexe « Déplacements et primes » de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » :

« Les indemnités de déplacement qui figurent à l'annexe "Déplacements et primes" de l'annexe "Cavaliers d'entraînement" sont majorées de 8 € pour les déplacements en semi-nocturne ou en nocturne. »

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions ci-dessus est fixée au 1^{er} août 2010.

Article 3

Le présent accord sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 13 juillet 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 39 DU 4 JANVIER 2011

NOR : *AGRS1297119M*

IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat hippique national CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires mensuels nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective nationale.

Article 2

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 13 juillet 2010 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 : 1 407,74 € ;
- coefficient 220 : 1 413,21 € ;
- coefficient 230 : 1 416,27 € ;
- coefficient 300 : 1 434,55 € ;
- coefficient 350 : 1 447,96 € ;
- coefficient 400 : 1 462,59 € ;
- coefficient 450 : 1 475,28 € ;
- coefficient 500 : 1 489,51 €.

Article 3

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 4

Le présent accord de salaire sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 4 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 40 DU 12 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297120M

IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat hippique national CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires mensuels nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective nationale.

Article 2

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 4 janvier 2011 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 : 1 449,97 € ;
- coefficient 220 : 1 455,61 € ;
- coefficient 230 : 1 458,76 € ;
- coefficient 300 : 1 477,59 € ;
- coefficient 350 : 1 491,40 € ;
- coefficient 400 : 1 506,47 € ;
- coefficient 450 : 1 519,54 € ;
- coefficient 500 : 1 534,20 €.

Article 3

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} février 2012.

Article 4

Le présent accord de salaire sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 12 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 41 DU 12 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297121M

IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat hippique national CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'annexe « Déplacements » de l'avenant n° 31 pour la région parisienne à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (IDCC : 7014).

Article 2

1. Indemnités de déplacement dans la région parisienne

Départ de Chantilly

(En euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Région parisienne (tous hippodromes, y compris Compiègne et Fontainebleau)	32	44
Chantilly	24	28
(*) Une somme forfaitaire correspondant à un repas, non soumise à charges sociales, est incluse dans les chiffres ci-dessus (17,40 € pour 2012).		

Départ de Maisons-Laffitte

(En euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Région parisienne (tous hippodromes, y compris Compiègne et Fontainebleau)	28	38
Maisons-Laffitte	24	28
(*) Une somme forfaitaire correspondant à un repas, non soumise à charges sociales, est incluse dans les chiffres ci-dessus (17,40 € pour 2012).		

2. Indemnités de déplacement en province par tranches selon l'éloignement (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement)

Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte

(En euros.)

DISTANCE	SEMAINE	DIMANCHE
Moins de 150 km	30	43
De 150 à 250 km	38	56
Plus de 250 km	47	69

3. Indemnité de déplacement pour les déplacements dans la même journée à Deauville, Clairefontaine ou Vichy (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement)

Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte

(En euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Deauville *	38	56
Clairefontaine *	38	56
Vichy *	47	69
(*) Pour un déplacement dans la même journée.		

4. Les indemnités de déplacement sont majorées de 8 € pour les semi-nocturnes et les nocturnes.

5. Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

6. Indemnité forfaitaire de meeting au départ de Chantilly et Maisons-Laffitte (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) :

- 25 € par jour ;
- indemnité complémentaire de meeting : 5,50 € ;
- prime de débouillage : 30 €.

Article 3

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} février 2012.

Article 4

Le présent accord de salaire sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 12 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 42 DU 12 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297122M
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat hippique national CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'annexe « Déplacements » de l'avenant n° 32 pour la province à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (IDCC : 7014).

Article 2

Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne)

1. Semaine et dimanche pour un cheval

Dans un rayon :

- de 0 à 10 km : 24 € (déplacement sur place, exemple : Sers à Pau) ;
- de 150 km : 30 € ;
- de 150 à 250 km : 38 € ;
- plus de 250 km : 47 €.

Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

Jusqu'à un rayon de 250 km, une somme forfaitaire par déplacement, non soumise à cotisation, correspondant à un repas, est incluse dans les chiffres ci-dessus.

Pour les déplacements d'un rayon supérieur à 250 km, si deux repas sont pris, il convient d'inclure deux fois le montant forfaitaire non soumis à cotisations.

A titre indicatif, le montant forfaitaire est actuellement de 17,40 € par repas pour 2012.

2. Indemnité forfaitaire de meeting (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) : 25 € par jour.

Article 3

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} février 2012.

Article 4

Le présent accord de salaire sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 12 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 43 DU 16 FÉVRIER 2012

NOR : AGRS1297123M
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat hippique national CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe « Cadres » sont les suivants :

(En euros.)

CLASSIFICATION	MONTANT
GV1, coefficient 320	1 844
GV2, coefficient 330	1 901
GV3, coefficient 340	1 959
PG1, coefficient 345	1 988
PG2, coefficient 355	2 044
PG3, coefficient 375	2 160
AE, coefficient 400	2 305

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au 1^{er} mars 2012.

Article 3

Le présent avenant sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 16 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP

AVENANT N° 44 DU 16 FÉVRIER 2012

NOR : *AGRS1297124M*
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat hippique national CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont les suivantes :

- éloignement : 44 € ;
- moyen éloignement et meetings : 57 € ;
- grand éloignement : 75 € ;
- très grand éloignement : 83 €.

Article 2

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements en semi-nocturne et en nocturne.

Article 3

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'article 8 qui figurent en annexe de l'annexe III « Cadres » sont majorées de 13 € pour les déplacements comportant des partants le matin et l'après-midi au cours de la même journée.

Article 4

La date d'application de ces nouvelles dispositions ci-dessus est fixée au 1^{er} mars 2012.

Article 5

Le présent avenant sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 16 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP

AVENANT N° 45 DU 16 FÉVRIER 2012

NOR : *AGRS1297125M*
IDCC : *7014*

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat hippique national CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les frais d'habillement et de blanchisserie de l'article 9 de l'annexe III « Cadres » sont les suivants :

Les parties signataires conviennent que l'achat de chaussures et de costumes, rendu nécessaire pour l'exercice de leur activité professionnelle, fera l'objet d'un remboursement sur présentation d'un justificatif.

Trois paires de chaussures par an dans la limite de 60 € par paire et un costume dans la limite de 200 € par an seront ainsi remboursés.

Les frais de blanchissage, au nombre de quatre tenues par mois, feront également l'objet de remboursement sur présentation de factures.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions ci-dessus est fixée au 1^{er} mars 2012.

Article 3

Le présent avenant sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 16 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif national
MUTUALISATION DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DANS LA PRODUCTION AGRICOLE
(2 juin 2004)

(Etendu par arrêté du 10 novembre 2004,
Journal officiel du 24 novembre 2004)

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2012-12 DU 14 AVRIL 2012
RELATIF À L'AVENANT N° 4 DU 22 DÉCEMBRE 2011

NOR : AGRS1297096Z

Page 96 :

Article 1^{er} « Champ d'application »,

Au lieu de :

(...) 3° (à l'exception de l'Office national des forêts) (...),

Lire :

(...) 3° pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de services en forêt (à l'exception de l'Office national des forêts) (...).

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120180-000512

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
