

Brochure n° 3117

Convention collective nationale

IDCC : 843. – **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

AVENANT N° 47 DU 16 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2012  
(ILE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1250632M

IDCC : 843

Au terme d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 16 janvier 2012 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1<sup>er</sup> février 2012, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit :

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

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1<sup>er</sup> février 2012 : pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240), la valeur monétaire du point est fixée à 0,04772776 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,9933376.

**Article 2**

En application de l'article 1<sup>er</sup>, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France à partir du 1<sup>er</sup> février 2012 est de :

*a) Personnel de fabrication*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	9,39
160	9,63
170	10,11
175	10,35
185	10,82
190	11,06
195	11,30
240	13,45

*b) Personnel de vente*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	9,39
160	9,63
165	9,87
170	10,11
175	10,35
180	10,58
185	10,82
190	11,06

*c) Personnel de service*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	9,39
160	9,63
170	10,11

**Article 3**

Tenant compte des réserves adressées par la direction générale du travail, à l'occasion des précédentes extensions concernant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les parties – en particulier les organisations patronales – ont mis en œuvre à leur niveau des mesures dont la formalisation par accord national est encore en cours, et dont le projet avait été porté à la connaissance des représentants syndicaux de la région Ile-de-France.

Il s'agit de mesures touchant l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, la rémunération ainsi que le recrutement :

- sensibilisation et diffusion d'informations en ce qui concerne l'interdiction des discriminations et la réduction des écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes (documents à afficher ou à diffuser dans l'entreprise, informations périodiques et documentation concernant les dispositifs tendant à la promotion de l'égalité sociale et professionnelle des femmes et des hommes : entretien d'orientation professionnelle à l'issue du congé de maternité ou congé parental d'éducation, congé de paternité, accès aux formations professionnelles favorisant les évolutions-recrutements internes, etc.) ;
- de la gestion ou de l'aide au recrutement de personnel pour les employeurs affiliés aux organisations patronales (service de placement de personnel) selon des critères de sélection construits essentiellement autour de la notion de compétence (offres d'emploi rédigées et gérées de façon non discriminantes) et des modalités de fixation de la rémunération essentiellement liés aux coefficients – exprimant le niveau de qualification, la compétence, l'ancienneté – et facteurs professionnels n'impliquant pas de discrimination entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération pour un même travail et pour une valeur égale, entre les hommes et les femmes et sont tenues de neutraliser les

incidences du congé de maternité ou d'adoption ainsi que du congé parental d'éducation : la rémunération est ainsi majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

#### **Article 4**

Bien que les statistiques sur les effectifs salariés par genre montrent une parité en nombre entre les femmes et les hommes dans la profession, la part femmes-hommes travaillant à la fabrication est exactement inverse à celle de la vente. Or, les coefficients les plus faibles se trouvent davantage dans la classification du personnel de vente que du personnel de fabrication.

Il y a lieu de rappeler que les éléments composant la rémunération et les contreparties au temps de travail doivent être établis de la même manière pour le personnel de vente et les autres catégories de personnel (hormis le cas des indemnités de frais professionnels).

Les parties prennent acte que les heures d'équivalences n'existent plus et ne peuvent plus justifier de différence de traitement entre le personnel de vente et le personnel de fabrication depuis l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures pour les petites entreprises (avenant national n° 64 en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002).

Il est rappelé que les périodes d'inaction dans le travail du personnel de vente ne correspondent plus à la réalité du commerce dans la profession depuis des années, que les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont majorées de manière constante selon le régime légal des heures supplémentaires (suivant le principe posé à l'article 21 de la convention collective nationale l'usage veut que le déclenchement de leur majoration a suivi l'abaissement de la durée légale du travail à 39 heures puis à 35 heures) et que le régime du repos compensateur est lui-même déterminé par les lois et décret en vigueur (art. 22 modifié par avenant national n° 64 du 14 décembre 2001).

#### **Article 5**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2012.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 16 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CPABP 92, 93 et 94 ;

FBP 78, 91 et 95 ;

SPBP Seine-et-Marne.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FNTA CFTC ;

FNAA CFE-CGC.