

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2012/20 DU 9 JUIN 2012**

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

---

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 20.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/20

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Ateliers et chantiers d'insertion</b> : avenant n° 1 du 13 janvier 2012 relatif au dialogue social .....	4
<b>Ateliers et chantiers d'insertion</b> : avis d'interprétation n° 1 du 13 janvier 2012 à l'accord du 7 juillet 2010 relatif aux libertés et au dialogue social.....	6
<b>Ateliers et chantiers d'insertion</b> : avis d'interprétation n° 2 du 13 janvier 2012 à l'accord du 7 juillet 2010 relatif aux libertés et au dialogue social.....	8
<b>Bâtiment (Ain [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 23 février 2012 relatif aux indemnités de déplacements au 1 <sup>er</sup> avril 2012	10
<b>Bâtiment et travaux publics (Guyane [ouvriers])</b> : accord du 9 février 2012 relatif à la valeur du point et aux primes pour l'année 2012 .....	18
<b>Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles)</b> : avenant n° 23 du 8 mars 2012 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> mars 2012 et au 1 <sup>er</sup> septembre 2012 .....	20
<b>Carrières et matériaux (industries [Alsace, ouvriers, ETAM])</b> : accord du 21 mars 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....	24
<b>Carrières et matériaux (industries [Nord - Pas-de-Calais, ouvriers, ETAM])</b> : accord du 1 <sup>er</sup> mars 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....	27
<b>Carrières et matériaux (industries [Normandie, ouvriers, ETAM])</b> : accord du 12 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012 .....	30
<b>Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement</b> : avenant n° 10 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance.....	33
<b>Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement</b> : avenant n° 11 du 17 janvier 2012 relatif à la garantie frais de santé.....	36
<b>Distributeurs conseils hors domicile (boissons)</b> : avenant n° 1 du 13 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	40
<b>Enseignement supérieur privé (FESIC)</b> : accord du 10 février 2012 relatif aux classifications .....	43
<b>Enseignement supérieur privé (FESIC)</b> : avenant n° 1 du 10 février 2012 relatif aux classifications et aux salaires .....	54
<b>Mannequins (agences)</b> : accord du 8 mars 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012 .....	56
<b>Mannequins (agences)</b> : accord du 8 mars 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012 .....	58

<b>Métallurgie (Orne) : accord du 9 mars 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012 .....</b>	<b>60</b>
<b>Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : accord du 26 mars 2012 relatif aux salaires, à la valeur du point et à la prime de panier de nuit.....</b>	<b>63</b>
<b>Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : accord du 26 mars 2012 relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties pour l'année 2012 .....</b>	<b>65</b>
<b>Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : avenant du 26 mars 2012 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement.....</b>	<b>68</b>
<b>Métallurgie (Vienne) : accord du 30 mars 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012 .....</b>	<b>77</b>
<b>Métallurgie (Yonne) : accord du 20 mars 2012 relatif aux salaires et aux taux effectifs garantis au 1<sup>er</sup> janvier 2012 .....</b>	<b>79</b>
<b>Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) : accord du 21 mars 2012 relatif aux salaires et aux primes d'ancienneté pour l'année 2012 .....</b>	<b>82</b>
<b>Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) : avenant du 21 mars 2012 à l'accord du 22 février 2006 relatif au paritarisme .....</b>	<b>84</b>
<b>Travaux publics (Ain [ouvriers, ETAM]) : accord du 23 février 2012 relatif aux indemnités de déplacements au 1<sup>er</sup> avril 2012 .....</b>	<b>85</b>
<b>Vins, jus de fruits, spiritueux : avenant n° 16 du 22 février 2012 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> avril 2012 .....</b>	<b>92</b>

Brochure n° 3379

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

AVENANT N° 1 DU 13 JANVIER 2012  
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1250678M  
IDCC : 3016

Entre :

Le SYNESI,

D'une part, et

Le PSTE CFDT ;

La FPSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**CHAMP D'APPLICATION**

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

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

*Conditions du dialogue social dans les structures de moins de 11 salariés*

Dans les ateliers et chantiers d'insertion dépourvus de délégué syndical, il est possible de négocier sous certaines conditions définies par les articles L. 2232-24 à L. 2232-27 du code du travail.

A défaut de délégué syndical, l'employeur peut négocier avec un salarié mandaté par une des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et signataires de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion, lorsqu'un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants élus du personnel.

Une organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié, qui ne doit pas être assimilé à l'employeur.

## **Article 2**

### *Validation de l'accord*

L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et déposé auprès de l'autorité administrative compétente.

## **Article 3**

### *Sujets de la négociation locale*

La négociation locale peut porter sur l'ensemble des sujets intéressant le fonctionnement et la gestion de la structure.

Aucun accord local ne peut être moins favorable que la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

## **Article 4**

### *Durée de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5**

### *Dépôt de l'accord*

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

## **Article 6**

### *Extension*

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 13 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3379

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

AVIS D'INTERPRÉTATION N° 1 DU 13 JANVIER 2012  
À L'ACCORD DU 7 JUILLET 2010 RELATIF AUX LIBERTÉS  
ET AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1250679M  
IDCC : 3016

Entre :

Le SYNESI,

D'une part, et

Le PSTE CFDT ;

La FPSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 7 juillet 2010 réunis en commission paritaire nationale de négociation le 13 janvier 2012 ont apporté la précision suivante :

Les termes du premier alinéa de l'article 8 de l'accord du 7 juillet 2010 doivent être entendus de la manière suivante :

Les dispositions relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale prévues aux articles L. 2145-1 à L. 2145-4 s'appliquent à toutes les structures, sans condition d'effectif.

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

*Durée de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 2**

*Dépôt de l'accord*

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

**Article 3**

*Extension*

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 13 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3379

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

---

AVIS D'INTERPRÉTATION N° 2 DU 13 JANVIER 2012  
À L'ACCORD DU 7 JUILLET 2010 RELATIF AUX LIBERTÉS  
ET AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1250683M

IDCC : 3016

Entre :

Le SYNESI,

D'une part, et

Le PSTE CFDT ;

La FPSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 7 juillet 2010 réunis en commission paritaire nationale de négociation le 13 janvier 2012 ont apporté la précision suivante :

Les termes de l'article 8 de l'accord du 7 juillet 2010 doivent être entendus de la manière suivante :

« La durée du mandat des représentants élus du personnel est ramenée de 4 ans à 3 ans dans la branche des ateliers et chantiers d'insertion. »

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

*Durée de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 2**

*Dépôt de l'accord*

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

### **Article 3**

#### *Extension*

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires. Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 13 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

ACCORD DU 23 FÉVRIER 2012  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012  
(Ain)

NOR : ASET1250684M

IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La FBTP Ain ;

La fédération Rhône-Alpes des SCOP du BTP ;

La CAPEB Ain,

D'une part, et

L'UDS CFTC Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord a pour but de fixer, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, le montant minimum des indemnités de déplacements pour les ouvriers travaillant dans les entreprises de bâtiment du département de l'Ain.

## Article 2

En application du chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant, d'une part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et, d'autre part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 pour le département de l'Ain.

## Article 3

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, la première zone – de 0 à 10 km – est divisée en deux dans le département de l'Ain :

- zone 1A : de 0 à 4 km ;
- zone 1B : de 4 à 10 km.

## Article 4

L'indemnité de repas, qui a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier, est fixée à 9,72 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, quelle que soit la zone dans laquelle se situe le chantier.

Cette indemnité n'est toutefois pas due dans les cas prévus par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

## Article 5

Le montant journalier de l'indemnité de frais de transport, indemnisant les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier, est fixé de la façon suivante à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 :

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport
1A (0 à 4 km)	0,71
1B (4 à 10 km)	2,47
2 (10 à 20 km)	5,20
3 (20 à 30 km)	8,70
4 (30 à 40 km)	12,22
5 (40 à 50 km)	15,72

## Article 6

L'indemnité de trajet, indemnisant la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, évaluée en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier, est fixée de la façon suivante à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 4 km)	0,49
1B (4 à 10 km)	1,18
2 (10 à 20 km)	2,34
3 (20 à 30 km)	3,54
4 (30 à 40 km)	4,67
5 (40 à 50 km)	6,02

### Article 7

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, pour les chantiers situés dans des communes de l'Ain, dont la liste figure en annexe au présent accord, classées en zone de montagne en vertu des arrêtés préfectoraux des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976, les indemnités de frais de transport et de trajet seront majorées de 25 %.

### Article 8

Les autres conditions d'application sont strictement celles définies par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

### INDEMNITÉS DE GRANDS DÉPLACEMENTS

### Article 9

Il est convenu de se référer aux dispositions de l'article 8.22 du chapitre II du titre VIII des conventions collectives référencées à l'article 2 ci-dessus, à savoir :

« L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé. Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :

- a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;
- b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou dans tout autre type de logement proposé par l'employeur ;
- c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer, est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux du logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement que son hébergement sera organisé par l'entreprise, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors de celui-ci, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers utilisant les moyens d'hébergement mis à leur disposition lui sera attribuée. »

### Article 10

La prochaine réunion de la commission paritaire départementale aura lieu en février 2013.

Toutefois, les parties signataires de la présente ont convenu de se revoir en cours d'année à l'initiative de l'une ou l'autre en cas d'augmentation sensible de l'inflation.

### **Article 11**

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 23 février 2012.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS DES OUVRIERS DU BÂTIMENT DU DÉPARTEMENT DE L'AIN

---

#### **Liste des communes de l'Ain classées en zone de montagne (130 communes)**

*(Arrêtés des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976)*

Abergement-de-Varey ;  
Ambléon ;  
Anglefort ;  
Apremont ;  
Aranc ;  
Arandas ;  
Arbent ;  
Argis ;  
Armix ;  
Bellegarde-sur-Valserine ;  
Belleydoux ;  
Bellignat ;  
Belmont-Luthézieu ;  
Bénonces ;  
Billiat ;  
Bolozon ;  
Boyeux-Saint-Jérôme ;  
Brénaz ;  
Brénod ;  
Brion ;  
Burbanche (La) ;  
Ceignes ;  
Cerdon ;  
Chaley ;  
Challes-la-Montagne ;  
Champagne-en-Valromey ;  
Champdor ;  
Champfromier ;  
Chanay ;  
Charix ;  
Châtillon-en-Michaille ;  
Chavornay ;

Cheignieu-la-Balme ;  
Chevillard ;  
Chézery-Forens ;  
Cleyzieu ;  
Collonges ;  
Conand ;  
Condamine-La Doye ;  
Confort ;  
Contrevoz ;  
Conzieu ;  
Corbonod ;  
Corcelles ;  
Corlier ;  
Cormaranche-en-Bugey ;  
Crozet ;  
Divonne-les-Bains (section Divonne) ;  
Dortan ;  
Echallon ;  
Echenevex ;  
Evosges ;  
Farges ;  
Géovreisset ;  
Géovreissiat ;  
Gex ;  
Giron ;  
Grand-Abergement (Le) ;  
Groissiat ;  
Hauteville-Lompnes ;  
Hostiaz ;  
Hotonnes ;  
Injoux-Génissiat ;  
Innimond ;  
Izenave ;  
Izernore ;  
Izieu ;  
Labalme ;  
Lalleyriat ;  
Lancrans ;  
Lantenay ;

Léaz ;  
Lélex ;  
Leyssard ;  
Lhôpital ;  
Lochieu ;  
Lompnaz ;  
Lompnieu ;  
Maillat ;  
Marchamp ;  
Martignat ;  
Matafelon-Granges ;  
Mérignat ;  
Mijoux ;  
Montanges ;  
Montréal ;  
Nantua ;  
Neyrolles (Les) ;  
Nivollet-Montgriffon ;  
Nurieux-Volognat ;  
Oncieu ;  
Ordonnaz ;  
Outriaz ;  
Oyonnax ;  
Péron ;  
Petit-Abergement (Le) ;  
Peyriat ;  
Plagnes ;  
Poizat (Le) ;  
Port ;  
Prémeyzel ;  
Prémillieu ;  
Rossillon ;  
Ruffieu ;  
Saint-Alban ;  
Saint-Bois ;  
Saint-Germain-de-Joux ;  
Saint-Germain-les-Paroisses ;  
Saint-Jean-de-Gonville ;  
Saint-Martin-du-Frêne ;

Saint-Rambert-en-Bugey ;  
Samognat ;  
Seillonnaz ;  
Sergy ;  
Serrières-sur-Ain ;  
Songieu ;  
Sonthonnax-la-Montagne ;  
Souclin ;  
Surjoux ;  
Sutrieu ;  
Tenay ;  
Thézillieu ;  
Thoiry ;  
Torcieu ;  
Vesancy ;  
Vieu ;  
Vieu-d'Izenave ;  
Villes ;  
Virieu-le-Grand ;  
Virieu-le-Petit.

Brochure n° 3371

**Convention collective**

**IDCC : 2870. – OUVRIERS DU BÂTIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS  
ET DES INDUSTRIES  
ET ACTIVITÉS CONNEXES DE LA GUYANE**

**ACCORD DU 9 FÉVRIER 2012  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250668M  
IDCC : 2870

**PRÉAMBULE**

La convention collective régionale a instauré dans son article 13.4 une grille de rémunérations reposant sur des coefficients de classifications et une valeur de point, fixée elle-même dans les conditions prévues à l'article 13.3.

Le présent accord vient établir la valeur du point.

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

*Valeur du point*

La valeur du point est fixée à 8,71 €.

**Article 2**

*Effets sur la grille des salaires*

La grille des salaires résultant de l'application de cette valeur de point de 8,71 € est la suivante :

Base : 151,67 heures par mois.

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	VALEUR du point P	SALAIRE BRUT MENSUEL MINIMAL
OE1	158	Forfaitisation par exception pour cette première application de grille	1 398,40
OE2	162	8,71	1 411,02
OP1	165		1 437,15
OP2	168		1 463,28
OC	174		1 515,54
MO	180		1 567,80
MCE1	192		1 672,32

CATÉGORIE	COEFFICIENT	VALEUR du point P	SALAIRE BRUT MENSUEL MINIMAL
MCE2	220		1 916,20

### Article 3

#### *Incidence sur les indemnités conventionnelles*

(En euros.)

ZONE	1	2	3
Indemnité de repas (barème URSSAF)	8,30		
Indemnité de trajet : 0,61 P	5,31		
Indemnité de frais de transport (salarié dont le transport n'est pas assuré par l'entreprise)	0,50 P, soit 4,36	0,80 P, soit 6,97	1,00 P, soit 8,71
Total alloué à un salarié dont le transport est assuré par l'entreprise	13,61		
Total alloué à un salarié dont le transport n'est pas assuré par l'entreprise	17,97	20,58	22,32

### Article 4

#### *Application de l'accord*

Conformément à l'article 15.2 de la convention collective, le présent accord est applicable à partir du mois de mars 2012.

### Article 5

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Cayenne, le 9 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FRBTP Guyane ;  
SABTPG ;  
CAPEB ;  
SETBA ;  
MEDEF Guyane ;  
CGPME Guyane ;

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;  
UNSA.

Brochure n° 3102

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1747. – ACTIVITÉS INDUSTRIELLES**  
**DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

---

AVENANT N° 23 DU 8 MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> MARS 2012 ET AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2012

NOR : ASET1250672M

IDCC : 1747

---

Entre :

La FEBPF ;

Le GITE,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème de l'accord « Salaires » du 9 avril 1990 est remplacé par ceux figurant à l'annexe I du présent avenant.

Il est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2012.

**Article 2**

Au 1<sup>er</sup> septembre 2012, le barème fixé à l'annexe II entrera en vigueur en remplacement du barème de l'annexe I.

**Article 3**

Les valeurs de ces barèmes constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

#### **Article 4**

Le présent accord sera déposé conformément à la loi, et les parties signataires en demandent instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

Fait à Paris, le 8 mars 2012.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

### Salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2012

Base : 151,67 heures.

*(En euros.)*

	DEGRÉ	NOMBRE DE POINTS	SALAIRE MINIMUM
Ouvriers Employés	OE1	12 – 15	1 403
	OE2	16 – 19	1 419
	OE3	20 – 25	1 434
	OE4	26 – 30	1 479
	OE5	31 – 36	1 521
	OE6	37 – 42	1 583
	OE7	43 – 47	1 657
Techniciens Agents de maîtrise	TA1	48 – 52	1 769
	TA2	53 – 57	1 888
	TA3	58 – 62	2 055
	TA4	63 – 67	2 202
	TA5	68 – 72	2 349
Cadres	CA1	73 – 75	2 501
	CA2	76 – 79	2 831
	CA3	80 – 83	3 303
	CA4	84 – 87	3 775
	CA5	88 – 90	4 269

## ANNEXE II

### Salaires minimaux au 1<sup>er</sup> septembre 2012

Base : 151,67 heures.

*(En euros.)*

	DEGRÉ	NOMBRE DE POINTS	SALAIRE MINIMUM
Ouvriers Employés	OE1	12 – 15	1 410
	OE2	16 – 19	1 426
	OE3	20 – 25	1 442
	OE4	26 – 30	1 486
	OE5	31 – 36	1 528
	OE6	37 – 42	1 591
	OE7	43 – 47	1 666
Techniciens Agents de maîtrise	TA1	48 – 52	1 778
	TA2	53 – 57	1 898
	TA3	58 – 62	2 066
	TA4	63 – 67	2 213
	TA5	68 – 72	2 361
Cadres	CA1	73 – 75	2 514
	CA2	76 – 79	2 845
	CA3	80 – 83	3 320
	CA4	84 – 87	3 794
	CA5	88 – 90	4 290

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 21 MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012  
(ALSACE)

NOR : ASET1250648M

IDCC : 87, 135

---

Entre :

L'UNICEM Alsace,

D'une part, et

Le CCM FO,

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<sup>er</sup>**

*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 du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

### 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	1 429
II	1	1 436
	2	1 458
	3	1 502
III	1	1 509
	2	1 531
	3	1 577
IV	1	1 586
	2	1 612
	3	1 670
V	1	1 675
	2	1 727
	3	1 847
VI	1	1 878
	2	1 951
	3	2 107
VII	1	2 149
	2	2 280
	3	2 484
(*) Valeurs correspondant à une augmentation de 2,3 % par rapport à 2011.		

### 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<sup>er</sup> avril 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 D. 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 Schiltigheim, le 21 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 1<sup>ER</sup> MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012  
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1250650M

IDCC : 87, 135

---

Entre :

L'UNICEM Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'URCB CFDT Nord - Pas-de-Calais ;

L'UD FO Pas-de-Calais,

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<sup>er</sup>**

*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.

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements du Nord et du Pas-de-Calais.

**Article 3**

*Date d'entrée en vigueur et salaires mensuels minimaux garantis*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> mars 2012 à un taux de 2,5 %.

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 407
	2	1 428
II	1	1 434
	2	1 457
	3	1 500
III	1	1 508
	2	1 530
	3	1 576
IV	1	1 585
	2	1 610
	3	1 668
V	1	1 673
	2	1 725
	3	1 845
VI	1	1 877
	2	1 950
	3	2 105
VII	1	2 147
	2	2 278
	3	2 481

#### 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**

### *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 6**

### *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 7**

### *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 Marcq-en-Barœul, le 1<sup>er</sup> 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 12 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012  
(NORMANDIE)  
NOR : ASET1250670M  
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Normandie,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'US CFDT Basse-Normandie ;

L'US CFDT Haute-Normandie ;

La CGT-FO Basse-Normandie ;

La CGT-FO Haute-Normandie,

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<sup>er</sup>**

*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 : Calvados, Eure, Manche, Orne et Seine-Maritime.

### 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	1 406
	2	1 424
II	1	1 430
	2	1 452
	3	1 496
III	1	1 503
	2	1 525
	3	1 571
IV	1	1 580
	2	1 606
	3	1 663
V	1	1 669
	2	1 720
	3	1 839
VI	1	1 871
	2	1 944
	3	2 099
VII	1	2 141
	2	2 271
	3	2 474

### 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<sup>er</sup> janvier 2012.

#### **Article 6**

##### *Adhésion*

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Calvados. 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 D. 2231-2 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 Caen, le 12 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348

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

---

AVENANT N° 10 DU 17 JANVIER 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250686M  
IDCC : 2666

---

Entre :

La fédération nationale des CAUE,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche des CAUE, après 3 ans de fonctionnement du compte de branche CAUE se voient dans l'obligation d'augmenter les cotisations de la prévoyance afin de compenser une sinistralité exceptionnelle et de prévenir les coûts liés à la réforme des retraites.

Les partenaires sociaux, soucieux d'une saine gestion des comptes, conviennent d'une augmentation globale au 1<sup>er</sup> avril 2012 de 5,5 % et une revoyure des conditions tarifaires au vu des comptes 2012.

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

*Remplacement du contenu de l'article 12.2*  
*« Paiement des cotisations »*

Les dispositions de l'article 12.2 sont remplacées intégralement comme suit avec création d'un paragraphe A relatif au régime de prévoyance « Garanties décès, invalidité, incapacité » et d'un paragraphe B relatif au régime de frais de santé qui fait l'objet de l'avenant n° 11.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :

- l'effectif des participants ;
- les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'entreprise est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires.

## A. – Garanties décès, invalidité, incapacité

(En pourcentage.)

GARANTIES décès, incapacité, invalidité	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,35	0,36	0,17	0,16	0,52	0,52
Décès accidentel	0,06	0,06	0,03	0,03	0,09	0,09
Rente de conjoint	0,26	0,56	0,14	0,24	0,40	0,80
Rente éducation	0,15	0,16	0,07	0,06	0,22	0,22
Invalidité, incapacité permanente	0,23	0,54	0,12	0,23	0,35	0,77
Incapacité temporaire longue maladie (à compter du 121 <sup>e</sup> jour)			0,16	0,39	0,16	0,39

La répartition du total de ces cotisations ci-dessus est de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

(En pourcentage.)

Incapacité temporaire						
Maintien de salaire, y compris remboursement des charges sociales patronales (jusqu'au 120 <sup>e</sup> jour)	0,75	0,75			0,75	0,75
Total décès, invalidité, incapacité	1,8	2,43	0,69	1,11	2,49	3,54

Toutefois, pourront déroger à cette répartition les organismes entrant dans le champ d'application du régime national de prévoyance, pour ce qui concerne leur personnel cadre relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 AGIRC (et non de l'IRCANTÉC). Dans ce cas, il est précisé que la contribution de l'employeur s'impute sur l'obligation fixée par l'article 7 de la convention susvisée ; à ce titre, l'employeur devra prendre en charge 1,50 % de la cotisation du régime de prévoyance sur la tranche A (soit, compte tenu de la cotisation de 0,75 % affectée au maintien de salaire, une contribution totale pour l'employeur de 2,25 % de la tranche A).

### Article 2

#### *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

### Article 3

#### *Hiérarchie des normes*

Sous réserve des dispositions de l'article 1A dernier paragraphe, les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du titre VIII de la convention collective nationale des CAUE par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

### Article 4

#### *Date d'effet. – Dépôt. – Extension*

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> avril 2012.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la sécurité sociale.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 28 février 2012.

Fait à Paris, le 17 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348

**Convention collective nationale**

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

---

**AVENANT N° 11 DU 17 JANVIER 2012  
RELATIF À LA GARANTIE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1250687M

IDCC : 2666

---

Entre :

La fédération nationale des CAUE,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche des CAUE, après 3 ans de fonctionnement du compte de branche du régime frais de santé, ont souhaité modifier les taux de cotisation afin d'assurer l'équilibre du régime et de s'adapter aux particularités de la branche.

Ils conviennent également de rendre obligatoire la couverture garantie frais de santé aux salariés selon leur situation familiale.

Le présent avenant modifie ainsi plusieurs articles du titre VIII de la convention collective nationale des CAUE, ainsi que l'avenant n° 1 du 24 mai 2007.

L'entrée en vigueur de ces dispositions est fixée au 1<sup>er</sup> avril 2012 pour tous les salariés des associations conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement, dont les statuts sont définis par le titre II de la loi sur l'architecture n° 77-2 du 3 janvier 1977 et par le décret n° 78-172 du 9 février 1978, ainsi qu'aux salariés des unions régionales et de la fédération nationale, sur l'ensemble de la métropole et des départements d'outre-mer.

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

*Modification des bénéficiaires de la garantie frais de santé*

Les articles 5.1, 5.2 et 5.3 sont modifiés et remplacés par les écritures suivantes.

## « Article 5.1

### *Bénéficiaires à titre obligatoire prévus par le présent chapitre*

Les salariés définis aux articles 2 du présent chapitre ainsi que leurs ayants droit bénéficient obligatoirement de cette couverture selon leur situation familiale effective.

## Article 5.2

### *Cas de dérogation au caractère obligatoire*

Conformément au décret du 9 janvier 2012, certains salariés ont, s'ils le souhaitent, la faculté de ne pas être affiliés au régime frais de santé, sous réserve d'en faire expressément la demande auprès de leur employeur lequel doit préalablement informer les salariés de cette faculté. A défaut d'une telle demande dans les conditions définies ci-après, ils seront obligatoirement affiliés au régime obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision, et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur affiliation au régime. Dans ce cas, leur affiliation prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande et sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'être affiliés et de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

## Article 5.3

### *Structure de cotisation*

Les salariés devront obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

#### Couverture "salarié seul"

La couverture "salarié seul" correspond à la couverture du salarié qui n'a pas d'ayant droit.

#### Couverture "couple"

La couverture "couple" s'adresse au salarié qui n'a qu'un seul ayant droit et correspond à la couverture du salarié et de son conjoint ou d'un enfant à charge.



## Couverture “famille”

La couverture “famille” correspond à la couverture du salarié et de l’ensemble de sa famille (conjoint et enfants à charge).

La définition des ayants droit est celle prévue dans le contrat d’assurance. Elle est rappelée à titre informatif :

- s’agissant du conjoint du salarié, à l’article 3.1.3 du présent chapitre ;
- s’agissant des enfants à charge, à l’article 3.1.4 du présent chapitre.

### Exceptions au principe d’adhésion en fonction de la situation réelle de famille

Par exception à la règle susvisée, les salariés qui sont en mesure de justifier que leurs ayants droit sont déjà couverts par ailleurs pourront, s’ils le souhaitent, décider de cotiser au régime selon la couverture “salarié seul” ou “couple”. L’ayant droit est considéré être “couvert par ailleurs” dans les cas suivants :

- l’ayant droit est déjà couvert à titre obligatoire par l’intermédiaire d’un régime complémentaire frais de santé collectif d’entreprise ;
- l’ayant droit est déjà couvert à titre facultatif par l’intermédiaire d’un régime complémentaire couvrant notamment les frais de santé, ouvert aux fonctionnaires et agents publics de l’Etat et de ses établissements publics ;
- l’ayant droit est déjà couvert par un contrat d’assurance de groupe dit “contrat loi Madelin”.

Le salarié doit justifier chaque année, auprès de l’employeur, de la couverture dont bénéficient ses ayants droit, conjoint et/ou enfants. »

## Article 2

### *Assiette de cotisation de la garantie frais de santé*

Les limites mensuelles de l’assiette servant au calcul de la cotisation de la garantie frais de santé, telles qu’indiquées à l’article 12.1 et à l’article 3 de l’annexe I (Alsace-Moselle), sont modifiées comme suit :

- « – salaire minimum pris en compte : 70 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- salaire maximum pris en compte : 130 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. »

## Article 3

### *Modification de l’article 12.2 « Paiement des cotisations »*

Les dispositions de l’article 12.2 ont été remplacées intégralement comme suit avec création d’un paragraphe A relatif au régime de prévoyance « garanties décès, arrêt de travail, invalidité » qui ont fait l’objet de l’avenant n° 10 et la création d’un paragraphe B relatif au régime de frais de santé.

#### « B. – Garantie frais de santé de l’ensemble du personnel

GARANTIE Frais de santé	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
	60 %	60 %	40 %	40 %	100 %	100 %
Cotisation « salarié seul »	1,06 %	1,06 %	0,71 %	0,71 %	1,77 %	1,77 %
Cotisation « couple »	2,10 %	2,10 %	1,4 %	1,4 %	3,5 %	3,5 %
Cotisation « famille »	3,27 %	3,27 %	2,18 %	2,18 %	5,45 %	5,45 %

La répartition des cotisations entre l’employeur et le salarié pour la garantie frais de santé de l’ensemble du personnel est de 60 % à la charge de l’employeur et de 40 % à la charge du salarié. »

#### Article 4

##### *Modification de l'article 3 de l'annexe I du 24 juillet 2007*

Les dispositions de l'article 3 de l'annexe I sont modifiées comme suit :

GARANTIE Frais de santé	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
	60 %	60 %	40 %	40 %	100 %	100 %
Cotisation « salarié seul »	0,64 %	0,64 %	0,43 %	0,43 %	1,07 %	1,07 %
Cotisation « couple »	1,30 %	1,30 %	0,86 %	0,86 %	2,16 %	2,16 %
Cotisation « famille »	2,02 %	2,02 %	1,34 %	1,34 %	3,36 %	3,36 %

#### Article 5

##### *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

#### Article 6

##### *Hierarchie des normes*

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du titre VIII de la convention collective nationale des CAUE par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

#### Article 7

##### *Date d'effet. – Dépôt. – Extension*

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> avril 2012.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la sécurité sociale.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 28 février 2012.

Fait à Paris, le 17 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses**  
**ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,**  
**jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

---

AVENANT N° 1 DU 13 MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250674M

IDCC : 1536

Entre :

La FNB,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels comportant une augmentation de 2 % sur l'ensemble de la grille est établi comme suit (cf. annexe), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Il est applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012.

**Article 2**

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

**Article 3**

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

#### **Article 4**

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 13 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
I	1	1 411
	2	1 425
	3	1 467
II	1	1 471
	2	1 503
	3	1 546
CQP	1	1 551
III	2	1 585
	3	1 628
CQP		1 653
IV	1	1 658
	2	1 723
	3	1 825
CQP		1 880
V	1	2 056
	2	2 301
	3	2 484
VI	1	2 937
	2	3 151
	3	3 554

Brochure n° 3345

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2636. – ENSEIGNEMENT,**  
**ÉCOLES SUPÉRIEURES INGÉNIEURS ET CADRES**  
**(FESIC)**

**ACCORD DU 10 FÉVRIER 2012**  
**RELATIF AUX CLASSIFICATIONS**

NOR : ASET1250665M  
IDCC : 2636

**PRÉAMBULE**

Conformément aux dispositions du code du travail qui demande une négociation régulière sur les classifications, les organisations signataires ont décidé de mettre en place dans la branche professionnelle une nouvelle classification qui gardera le même champ d'application et se substituera à celle existante.

Les parties signataires rappellent que la classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser des emplois dans des niveaux-échelons. Elle assure la relation avec la rémunération en matière de salaires minima conventionnels garantis en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de la rémunération minimale.

N'entrent pas dans le champ de la présente classification les cadres dirigeants auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions engageant leur établissement. Les cadres dirigeants ont par principe des relations directes avec les instances de gouvernance de leur établissement.

**CHAPITRE I<sup>er</sup>**

**PRINCIPES GÉNÉRAUX**

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

*Familles et catégories professionnelles*

Pour classer les salariés concernés, il sera fait référence à deux grandes familles professionnelles :

- le personnel technique et administratif ;
- le personnel enseignant et enseignant-chercheur.

Les salariés sont regroupés en trois grandes catégories professionnelles :

- ouvriers, employés ;
- techniciens, agents de maîtrise ;
- cadres.

## Article 2

### *Définition des grandes catégories*

Ouvrier, employé :

L'ouvrier ou l'employé est un salarié exécutant des tâches plus ou moins complexes sous les directives de l'employeur ou d'une personne de l'encadrement.

Technicien et agent de maîtrise :

Le technicien est un collaborateur très qualifié. Ses compétences techniques lui permettent d'exécuter seul des tâches complexes. Peuvent être classés dans cette catégorie des personnels techniques ou administratifs. Sont aussi classés dans cette catégorie les agents de maîtrise, salariés en charge de l'animation et/ou de l'encadrement d'une équipe.

Des chargés d'enseignement, notamment chargés de travaux pratiques, peuvent entrer dans cette catégorie selon les modalités définies à l'annexe II.

Cadre :

Le cadre est un salarié aux compétences approfondies qui exerce des responsabilités élevées en bénéficiant d'une grande autonomie dans l'exercice de son emploi, dans le respect des orientations qui lui sont fixées. Il a des capacités à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, à gérer des projets et des équipes. Il possède des qualités relationnelles marquées nécessaires à son activité.

Les cadres enseignants et enseignants-chercheurs permanents sont définis à l'article 17 de la convention collective.

## Article 3

### *Classement des salariés*

Les salariés sont classés de manière prioritaire par rapport à l'emploi occupé. Celui-ci est apprécié en fonction de trois critères classants, précisés en tant que de besoin à l'article 7 : formation minimale souhaitée et compétences nécessaires (voir aptitudes professionnelles dans certains cas), responsabilité - encadrement - interaction avec l'extérieur, et enfin autonomie. Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

Pour la référence aux diplômes, ont été retenus comme critères les diplômes délivrés en France ou les diplômes inscrits au registre national des certifications professionnelles et les équivalences internationales.

## Article 4

### *Niveaux. – Echelons*

Neuf niveaux de classification (de A à I) sont retenus, et pour chaque niveau trois échelons sont prévus : débutant, confirmé, expérimenté (à l'exception du niveau A qui ne comporte que les deux premiers échelons).

Les salariés appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés dans les niveaux suivants :

- ouvriers, employés : niveaux A, B, C ;
- techniciens et agents de maîtrise : niveaux D et E ;
- cadres : niveaux F, G, H, I.

#### **Article 5**

##### *Règles de changement d'échelon, de niveau, de catégorie*

Le passage d'un échelon à un autre : seul le passage de débutant à confirmé est automatique après une durée maximale de 1 an pour les ouvriers ou employés, 2 ans pour les techniciens et agents de maîtrise, 4 ans pour les cadres. Ces durées sont des maxima, le changement d'échelon peut intervenir plus rapidement.

Le passage d'un niveau à un autre : il est de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi. Dans la même catégorie, lorsqu'un salarié change de niveau dans son emploi ou dans le même type d'emploi, il est classé à l'échelon confirmé.

Le passage d'une catégorie à une autre : il relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant en fonction de l'emploi tenu et de l'éventuelle évolution de ce dernier. L'employeur ou son représentant tiendra compte de l'évolution des compétences (acquises par l'expérience ou la formation continue) si elle a des répercussions sur la tenue de l'emploi. Lorsqu'un salarié change de catégorie, il peut démarrer au premier échelon (échelon débutant) du niveau de la nouvelle catégorie. Le changement de catégorie lorsqu'il est lié à un changement d'emploi peut s'accompagner d'une période probatoire dont la durée maximale est celle de la période d'essai prévue en cas de recrutement. Bien qu'il y ait un avenant au contrat pour ce passage, pendant cette période, et à la demande de l'une ou l'autre des parties, le salarié peut revenir à la catégorie antérieure sans que cela ne soit considéré comme une modification du contrat de travail précédent ou une cause de licenciement.

Les possibilités de changement d'échelon, de niveau ou de catégorie pourront être abordées à la demande de l'une ou l'autre des parties lors de l'entretien annuel prévu à l'article 12 *bis* de la convention collective et avec les mêmes possibilités de recours pour le salarié. Le passage à un échelon, niveau ou catégorie supérieurs entraîne une modification positive de la rémunération effective, dont les modalités pourront être abordées lors de l'entretien prévu à l'article 12 *bis* de la convention collective.

#### **Article 6**

##### *Responsabilités temporaires*

Le salarié qui exerce pour une période déterminée (par exemple, par la voie élective ou pour un projet limité dans le temps) une responsabilité supérieure, dont il a normalement la capacité, et différente de celle qu'il exerce habituellement, ne verra pas de ce seul fait sa classification modifiée. Il en est de même pour le salarié qui le temps d'une absence de longue durée accepte d'assurer l'intérim d'un emploi à responsabilité supérieure.

Il appartient à chaque établissement concerné de mettre en place les dispositifs temporaires adaptés et valorisants pour tenir compte de ces responsabilités. Ces dispositifs auront la même temporalité que ces responsabilités temporaires supérieures exercées.

A la fin de l'exercice de la responsabilité temporaire, le salarié reprend son emploi antérieur ou un emploi au moins équivalent.



## Article 7

### *Définitions et glossaire retenus par le présent accord*

Les parties signataires conviennent que les termes suivants utilisés dans le présent accord ou dans la grille de classification ont la signification principale suivante :

- autonomie : capacité à prendre en charge seul une mission ou une activité dans une logique de travail personnel ou d'équipe ;
- compétence : capacité, prouvée par l'expérience et/ou la formation, à mobiliser une combinaison particulière de connaissances, savoir-faire, aptitudes transversales ou spécifiques à un métier pour exécuter les activités et exercer les responsabilités confiées ;
- débutant : salarié qui prend la mesure des exigences de son emploi ;
- confirmé : salarié qui maîtrise son emploi ;
- expérimenté : salarié qui domine toutes les composantes de son emploi.

Et aussi :

- coordonner : combiner des éléments ou des personnes et les organiser en vue d'un résultat ;
- animer : donner une impulsion, faire vivre une équipe ;
- encadrer : exercer une autorité sur une ou un groupe de personnes ;
- piloter : être en charge d'un dossier, d'une mission et mettre en œuvre l'équipe concernée.

Elles conviennent aussi :

- que la performance, définie comme les résultats obtenus sur une période de référence dans le poste, appréciés en général par rapport à des objectifs fixés préalablement, n'induit pas un changement de classification ;
- qu'aucun diplôme ne peut conférer automatiquement le classement dans un niveau ou dans une catégorie professionnelle. Que par ailleurs la référence à un diplôme n'a de sens que si le diplôme professionnel ou universitaire est en lien direct avec le poste occupé. A contrario, l'absence d'un diplôme n'interdit pas l'accès à un niveau ou une catégorie (technicien ou cadre) dès lors qu'elle est compensée par une expérience professionnelle équivalente, sauf dans le cas d'une exigence présentée par les organismes officiels, imposant pour certaines fonctions d'enseignement ou de recherche un type explicite de diplôme. La classification minimale tiendra compte notamment des titres, diplômes, formation, expérience professionnelle (en conformité avec l'article 3).

## Article 8

### *Grilles de classification*

Grille de classification du personnel technique et administratif : voir annexe I du présent accord ;

Grille de classification des enseignants et enseignants-chercheurs relevant du titre II de la convention collective : voir annexe II du présent accord.

## CHAPITRE III

### MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

## Article 9

### *Mise en place de la classification*

La classification, objet du présent accord, constitue une nouvelle classification. Il n'y a pas de grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.

Chaque emploi ou type d'emploi doit être décrit pour être intégré dans la classification.

La nouvelle classification doit être l'occasion de reclasser les salariés manifestement sous-évalués ou au contraire surclassifiés. Les salariés mis en position hors classification doivent être réellement des cadres dirigeants.

Le passage de l'ancienne à la nouvelle classification ne peut en aucun cas engendrer de perte de salaire pour le salarié concerné.

Les salariés en désaccord avec leur nouvelle classification pourront saisir leur employeur soit directement, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel. La commission nationale paritaire de suivi et de mise en œuvre de l'accord pourra également être saisie dans le cadre de ses attributions définies à l'article 11.

Pour les cotisations sociales, les salariés classés en catégorie E confirmés ou expérimentés (échelons 2 et 3) relèvent du régime des cadres (art. 36 et 4 *bis* de la convention de 1947). Les salariés qui, en application de la nouvelle classification, ne relèveraient plus de ce régime conserveront cet avantage, sauf demande contraire de leur part.

## **Article 10**

### *Rôle des représentants du personnel*

Dans le respect des dispositions légales et sans remettre en cause le rôle de la direction, les représentants du personnel, quand ils existent, sont impliqués dans la mise en œuvre de la nouvelle classification, en particulier en amont lors de la définition par l'établissement de la méthode choisie, puis sur les modalités de mise en place (consultation préalable obligatoire), et en aval en cas de désaccord de tel ou tel salarié (rôle des délégués du personnel).

## **Article 11**

### *Commission de suivi et de mise en œuvre*

La CPN crée en son sein une commission paritaire de suivi et de mise en œuvre de l'accord à laquelle les instances représentatives du personnel, ou en cas d'absence de celles-ci, les salariés, peuvent recourir :

- en cas de difficulté de mise en œuvre ;
- et/ou de désaccord non résolu localement.

Cette commission a pour vocation de faire des rappels au contenu de l'accord et à son interprétation.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche désigne un représentant à cette commission.

## **Article 12**

### *Délai de mise en œuvre*

Les établissements dépendant de la convention collective sont invités à mettre en place la nouvelle classification dans les meilleurs délais après la signature du présent accord.

Les établissements adhérents mettront en œuvre la nouvelle classification au plus tard le 31 décembre 2013.

Un bilan de la mise en place de la nouvelle classification sera présenté à la commission nationale paritaire en 2014, en même temps que l'enquête emploi 2013.

## **Article 13**

### *Dispositions diverses*

L'annexe II A de la convention collective est abrogée.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective précitée.

## **Article 14**

### *Dénonciation. – Dépôt*

Le présent accord peut être dénoncé, par un ou plusieurs signataires, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 10 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FESIC ;  
UGEI GP.

#### **Syndicats de salariés :**

SPELC ;  
SNEC CFTC ;  
SYNEP CFE-CGC ;  
FNEC FP FO.

## ANNEXE I

**Grille de classification du personnel technique et administratif**

CATÉGORIE	NIVEAU	FORMATION MINIMALE SOUHAITÉE et/ou compétence	RESPONSABILITÉ, ENCADREMENT, interaction avec l'extérieur	AUTONOMIE
Ouvriers Employés	A	Pas de compétence technique ou de formation spécifique	Responsabilité limitée à l'exécution des consignes formulées	Exécution de tâches simples ; souvent répétitives. Contrôle régulier de son activité
	B	Premier niveau dans le métier ; connaissance d'une technicité restreinte à son activité  CAP, BEP ou formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Capable de mettre en œuvre des compétences ou acquis précis	Exécution de tâches plus complexes et contrôle fréquent de son travail
	C	Compétences plus approfondies dans son activité  Brevet de technicien, bac (général, pro, technique) ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Prise en charge de responsabilité de gestion ou de techniques suivant des objectifs généraux ; peut coordonner fonctionnellement le travail d'autres ouvriers et employés, peut animer une équipe restreinte ; 1 <sup>er</sup> niveau d'interaction avec l'extérieur	Est capable d'initiatives dans le choix des moyens d'exécution. Contrôle ponctuel de son travail

CATÉGORIE	NIVEAU	FORMATION MINIMALE SOUHAITÉE et/ou compétence	RESPONSABILITÉ, ENCADREMENT, interaction avec l'extérieur	AUTONOMIE
TAM	D	Maîtrise des techniques professionnelles de son métier ; dispose de compétences particulières ; technicité importante  DUT, BTS ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Peut coordonner et animer une équipe d'ouvriers et employés, traiter et transmettre des informations vers des interlocuteurs internes ou externes	Autonomie dans l'exécution de son travail, sous le contrôle d'un cadre ou d'un TAM
	E	Haute technicité professionnelle dans son métier, compétence dans plusieurs domaines ou compétences spécifiques approfondies dans un domaine  Diplôme de type L3 ou formation équivalente validée, ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Peut coordonner, animer, encadrer une équipe ; peut adapter et proposer des actions avec des interlocuteurs internes ou externes	Large autonomie dans l'exercice de son métier et la mise en œuvre de ses compétences ; capable de résoudre des problèmes complexes
Cadres	F	Expérience reconnue dans un domaine d'activités et/ou compétences supérieures dans un domaine  Diplôme de type M1 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Peut encadrer une équipe et/ou piloter une équipe transverse ; peut être responsable de la gestion d'un budget ciblé	Autonomie dans le cadre d'objectifs déterminés ; responsabilité devant un chef de service ou directeur
	G	Compétences supérieures dans plusieurs domaines ou très approfondies dans un domaine  Diplôme de type M1 ou expérience professionnelle équivalente reconnue		Large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; responsabilité devant un chef de service ou un directeur
	H	Maîtrise de l'ensemble des responsabilités d'un ou de plusieurs services. Compétences très approfondies ou diversifiées	Encadre une équipe de cadres ou de TAM ; propose son budget et en a la responsabilité de gestion	Grande autonomie sous la responsabilité / contrôle d'un directeur

CATÉGORIE	NIVEAU	FORMATION MINIMALE SOUHAITÉE et/ou compétence	RESPONSABILITÉ, ENCADREMENT, interaction avec l'extérieur	AUTONOMIE
		Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue		
	I	Maîtrise de l'ensemble des responsabilités d'une ou de plusieurs directions. Compétences très étendues, approfondies et diversifiées	Dirige un ou des services ou encadre une équipe de cadres ; négocie et est responsable de son budget ; organise sa stratégie dans sa ou ses responsabilités ; participe à l'élaboration de la stratégie globale de l'établissement	Autonomie très large ; il peut engager l'établissement dans plusieurs domaines ; responsable devant la direction générale ou le conseil d'administration
	Hors classification	Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Cadre dirigeant	Peut engager l'établissement dans son ensemble

## ANNEXE II

**Grille de classification des enseignants et enseignants-chercheurs  
relevant du titre II de la convention collective**

CATÉGORIE	NIVEAU	FORMATION MINIMALE SOUHAITÉE et/ou compétence	RESPONSABILITÉ, ENCADREMENT, interaction avec l'extérieur	AUTONOMIE
TAM	E	Chargés d'enseignement ou de recherche Diplôme de type L3 ou diplôme équivalent ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Enseignant ou chercheur sous la responsabilité d'un autre enseignant ou chercheur	Autonomie faible
Cadres	F	Enseignant ayant la connaissance approfondie de son domaine académique Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Enseignant ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement ; enseignant-chercheur ayant la seule responsabilité de la spécialité de sa recherche	Autonomie dans le cadre de son enseignement ou de sa recherche sous le contrôle d'un responsable
	G	Enseignant possédant une expertise dans un large domaine ; enseignant-chercheur ; expert Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Enseignant pouvant animer ou encadrer des enseignants ; EC pouvant animer ou encadrer de jeunes chercheurs dans son domaine d'expertise ; relations avec des tiers internes ou internes	Autonomie dans l'organisation de ses enseignements et de ses activités de recherche sous la responsabilité d'un responsable ou d'un directeur ; autonomie dans son domaine d'expertise soumise à évaluation interne et externe
	H	Enseignant-chercheur ; expert de niveau national ou international ; enseignant ou enseignant-chercheur encadrant Diplôme de type M2 ou expérience professionnelle équivalente reconnue	Enseignants pouvant encadrer des enseignants dans un large domaine ; encadrer des EC et/ou chercheurs ; propose son budget et en a la responsabilité de gestion ; organisation d'activités de recherche ciblées	Grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités sous le contrôle d'un directeur ou du directeur général
	I	Enseignant-chercheur ; expert de niveau national ou international ; enseignant- chercheur ayant une responsabilité managériale étendue	Organisation de la stratégie dans son domaine de responsabilité ; gestion d'une direction et/ou des activités de recherche ; a la négociation et la responsabilité de son budget	Très grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités ; responsabilité devant la direction générale ou le conseil d'administration

Les niveaux de formation/diplôme doivent par ailleurs respecter les réglementations extérieures.

*NB.* – Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, à titre de simple repère, sont donnés quelques exemples d’emplois n’ayant pas de valeur conventionnelle :

- niveau E : chargés de TD, TP ;
- niveau F : ingénieur bac + 5 ; enseignant ne faisant pas de recherche ; EC débutant ;
- niveau G : ingénieur bac + 5 ; enseignant expert ; enseignant-chercheur ; enseignant-chercheur disposant d’une HDR ; responsable de promotion ou filière ;
- niveau H : enseignant expert ; enseignant-chercheur ; enseignant-chercheur disposant d’une HDR ; responsable d’options majeures ; responsable de laboratoire ;
- niveau I : enseignant-chercheur ; expert international ; enseignant-chercheur disposant d’une HDR ; directeur de recherche (grandes unités) ; directeur pédagogique.



Brochure n° 3345

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2636. – ENSEIGNEMENT,  
ÉCOLES SUPÉRIEURES INGÉNIEURS ET CADRES  
(FESIC)**

**AVENANT N° 1 DU 10 FÉVRIER 2012  
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET AUX SALAIRES**

NOR : ASET1250666M

IDCC : 2636

Entre :

La FESIC ;

L'UGEI GP,

D'une part, et

Le SPELC ;

Le SNEC CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Dans le cadre de la nouvelle grille de classification issue de l'accord du 10 février 2012, la grille des salaires minima pour les salariés concernés par cette nouvelle classification est ainsi fixée.

**Salaire annuel pour un salarié employé à temps plein**

*(En euros.)*

NIVEAU	CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
A	Ouvrier Employé	16 800	17 220	NC
B		17 300	17 650	18 100
C		18 000	18 650	19 200
D	TAM	19 400	20 200	21 000
E		21 000	21 800	22 700

NIVEAU	CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
F	Cadre	23 500	24 850	26 850
G		27 000	29 160	32 100
H		32 000	35 200	38 720
I		37 000	40 700	44 770

## **Article 2**

### *Date d'application*

Cette grille s'appliquera dans les établissements qui mettraient en œuvre la nouvelle classification dans le courant de l'année scolaire 2011-2012.

Elle servira de base pour les salariés concernés lors de la négociation annuelle 2012.

## **Article 3**

### *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé par les soins de la FESIC auprès des services chargés du ministère du travail et auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 10 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2397. – MANNEQUINS ADULTES**  
**ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS**  
**EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

---

ACCORD DU 8 MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250680M  
IDCC : 2397

---

Entre :

Le SYNAM,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

Le SNAPAC CFDT ;

La FCCS CFE-CGC ;

La FASAP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2012 afférente aux mannequins adultes.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2012 de :

- 0,5 % sur la rémunération brute horaire minimale des mannequins pour le T7 et les prestations relevant de l'article 12 ;
- 2,5 % sur la rémunération brute horaire minimale des mannequins pour les T8, T9 et T10 ainsi que pour les rémunérations correspondant à des prestations en presse rédactionnelle (tarifs A à G).

Ces augmentations sont applicables à dater de la signature du présent accord.

Fait à Paris, le 8 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Rémunérations brutes horaires minimales des mannequins adultes (hors congés payés)

#### *Publicité et défilé*

(En euros.)

TAUX HORAIRE MAJORÉ	7	8	9	10
1 heure	87,45	102,50	134,95	168,30

Journée (5 à 8 heures) : tarif horaire majoré  $\times$  5.

Hebdo 5 jours : tarif journée  $\times$  5 – 10 %.

Hebdo 6 jours : tarif journée  $\times$  6 – 15 %.

#### *Presse rédactionnelle*

(En euros.)

TAUX HORAIRE majoré	A	B	C	D	E	F	G
1 heure	31,40	36,60	42,85	49,20	56,45	63,75	79,50

Journée (5 à 8 heures) : taux horaire majoré  $\times$  5.

### Rémunérations brutes horaires minimales des mannequins adultes (hors congés payés) conformément à l'article 12

1 heure (taux horaire majoré) : 59,90 €.

Journée (5 à 8 heures) : taux majoré  $\times$  5.

Brochure n° 3318

Convention collective nationale  
IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES  
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS  
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

---

ACCORD DU 8 MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250681M  
IDCC : 2397

---

Entre :

Le SYNAM,

D'une part, et

La F3C CFDT ;

Le SNAPAC CFDT ;

La FCCS CFE-CGC ;

La FASAP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2012 afférente aux mannequins mineurs de moins de 16 ans.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2012 de 1 % sur la rémunération brute horaire minimale des mannequins mineurs de moins de 16 ans pour l'ensemble de leurs rémunérations.

Ces augmentations sont applicables à dater de la signature du présent accord.

Fait à Paris, le 8 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE II

### Rémunérations horaires brutes minimales des mannequins enfants (hors congés payés)

(En euros.)

PRISE DE VUE publicité, défilé	CATALOGUE VPC	PRESSE rédactionnelle	TOURNAGE film publicitaire	ESSAYAGE technique	ESSAYAGE préparatoire
64,20	55,95	44,45	79,80	55,95	50 % du minimum horaire de la catégorie

**Convention collective départementale**

**IDCC : 948. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES**

**(Orne)**

**(6 octobre 1977)**

(Etendue par arrêté du 24 août 1979,  
*Journal officiel* du 13 novembre 1979)

**ACCORD DU 9 MARS 2012**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250692M

IDCC : 948

**PRÉAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991.

Il fixe les taux effectifs garantis annuels applicables à partir de l'année 2012. Ces taux sont sans incidence sur les rémunérations mensuelles et ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

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

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne un barème unique des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 relatif aux classifications dans les conditions de l'accord du 17 janvier 1991. Les taux effectifs garantis annuels ne s'appliquent donc pas aux travailleurs à domicile.

Le barème institué par le présent accord constitue la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle les salariés ne peuvent être rémunérés et sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans, aux handicapés lorsque leur handicap ne leur permet pas l'exercice normal de leur activité ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative réglementaire ou conventionnelle.

Les taux effectifs garantis annuels étant fixés pour la durée légale de travail en vigueur à la date de conclusion du présent d'accord, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif, et en particulier supporter les majorations légales pour les heures supplémentaires.

La rémunération annuelle minimale sera calculée au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de départ de l'entreprise en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de changement de classification.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat.

S'il apparaît que la totalité des éléments de rémunération à prendre en considération aboutit à un résultat inférieur au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié percevra un complément de salaire égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération garantie telle qu'il doit en bénéficier en application du présent accord.

## Article 2

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, y compris les primes et gratifications ayant un caractère périodique ainsi que toutes les compensations pour réduction d'horaire.

A l'exception :

- de la prime d'ancienneté telle que définie par rapport à la valeur du point à l'article 44 de la convention collective ;
- des primes prévues aux articles 47, 48, 49 et 50 de la convention collective ;
- des sommes ayant un caractère de remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement.

## Article 3

A partir de l'année 2012 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème unique, base mensualisée 151,67 heures, pour l'ensemble des différentes catégories professionnelles s'établit comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TEGA 2012
140	16 815
145	16 830
155	16 850
170	16 950
180	16 980
190	17 100
215	17 365
225	17 480
240	18 200
255	18 980
270	20 050
285	21 050
305	22 470
335	25 010
365	27 120
395	29 000

## Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année 2012.



## Article 5

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Alençon et à la direction des relations du travail au ministère de l'emploi.

Fait à Alençon, le 9 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIMM de l'Orne.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC.

**Convention collective**

**IDCC : 1592. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE  
(Valenciennois et Cambrésis)  
(13 juillet 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)*  
(Etendue par arrêté du 10 juillet 1991,  
*Journal officiel* du 23 juillet 1991)

---

**ACCORD DU 26 MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES, À LA VALEUR DU POINT  
ET À LA PRIME DE PANIER DE NUIT**

NOR : ASET1250675M  
IDCC : 1592

Entre :

L'UIMM du Valenciennois ;

L'UIMM du Cambrésis,

D'une part, et

La CFDT Valenciennes-Cambrai ;

La CGT-FO Valenciennes-Cambrai ;

La CFE-CGC Valenciennes-Cambrai,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant est conclu dans le cadre et en application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Il a pour objectif de fixer :

- d'une part, la valeur du point servant de base de calcul aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime d'ancienneté telle que prévue aux articles 9.3.1 et 9.8 de ladite convention collective et par son annexe I ;
- d'autre part, le montant de la prime de panier de nuit prévue par l'article 10 de la convention susvisée.

**Article 2**

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2012, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,07 €.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il résulte de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime

d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

### **Article 3**

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent notamment de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 9.8 de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Leurs valeurs seront adaptées à la durée effective de travail à laquelle sont soumis les salariés.

### **Article 4**

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2012, la prime de panier de nuit est fixée à 7,27 €.

### **Article 5**

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

### **Article 6**

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 26 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 1592. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE  
(Valenciennois et Cambrésis)  
(13 juillet 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)*  
(Etendue par arrêté du 10 juillet 1991,  
*Journal officiel* du 23 juillet 1991)

---

**ACCORD DU 26 MARS 2012**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES HIÉRARCHIQUES GARANTIES  
POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250676M  
IDCC : 1592

---

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'industrie française, en particulier la métallurgie, nécessite une véritable mobilisation pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences et qualités propres et y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Elles rappellent l'importance du respect de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent également que le présent accord sur les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) ne peut avoir pour conséquence d'interférer sur les négociations dans les entreprises.

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

Le présent avenant a pour objet de déterminer, en application et dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1992, les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) à partir de l'année 2012 dans les entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

**Article 2**

Le barème des rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) est établi sur la base de 151,67 heures, correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il figure en annexe du présent avenant et a pour objet exclusif d'apporter à l'ensemble des salariés des entreprises concernées la garantie de rémunérations minimales annuelles.

Le barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

**Article 3**

Concernant l'assiette de calcul des RAHG, les parties signataires rappellent l'article 2 de l'accord du 9 juillet 1992, à savoir : « Pour l'application de cette garantie annuelle, 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 des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale à l'exception de celles correspondant :

- à des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole n'ayant pas eu explicitement pour but d'assurer le complément de rémunération prévue à l'article 7 de l'accord du 9 juillet 1992 ;
- à des remboursements de frais ;
- aux contrats d'intéressement (ordonnance du 7 janvier 1958 modifiée) ;
- à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise telle que prévue par l'ordonnance du 17 août 1967 modifiée ;
- à des majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres découlant de l'application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis ;
- aux majorations pour heures supplémentaires ;
- à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis. »

#### **Article 4**

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

#### **Article 5**

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 26 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UIMM du Valenciennois ;

UIMM du Cambrésis.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO Valenciennes-Cambrai ;

CFDT Valenciennes-Cambrai ;

CFE-CGC Valenciennes-Cambrai.

## ANNEXE

### Barème des rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG)

Durée légale de 35 heures.

Base : 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TRAVAILLEURS manuels	ADMINISTRATIFS et techniciens	MAÎTRISE atelier
V	4	395		27 691	29 266
	3	365		25 751	27 479
	2	335		23 699	25 299
	1	305		21 835	23 401
IV	3	285	21 415	20 500	21 857
	2	270	20 381	19 667	
	1	255	19 481	18 937	20 204
III	3	240	18 768	18 414	19 136
	2	225		17 993	
	1	215	18 222	17 577	18 297
II	3	190	17 694	17 282	
	2	180		17 186	
	1	170	17 279	17 079	
I	3	155	17 021	17 005	
	2	145	16 895	17 895	
	1	140	16 883	16 883	

**Convention collective**

IDCC : 1592. – **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Valenciennois et Cambrésis)**  
**(13 juillet 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)*  
(Etendue par arrêté du 10 juillet 1991,  
*Journal officiel* du 23 juillet 1991)

**AVENANT DU 26 MARS 2012**

RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI ET À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

NOR : ASET1250677M  
IDCC : 1592

Entre :

L'UIMM du Valenciennois ;

L'UIMM du Cambrésis,

D'une part, et

La CFDT Valenciennes-Cambrai ;

La CGT-FO Valenciennes-Cambrai ;

La CFE-CGC Valenciennes-Cambrai,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

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

En préambule de l'article 6 « Formation du contrat de travail », il est précisé ce qui suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Toutefois, il peut être recouru au contrat à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi. »

**Article 2**

L'article 6.3 « Période d'essai » est ainsi modifié :

« Article 6.3

*Période d'essai*

**6.3.1. Objet de la période d'essai**

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

### 6.3.2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

### 6.3.3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée (CDD) est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ne peut être supérieure aux durées suivantes :
  - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
  - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé dans l'entreprise la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.



#### 6.3.4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

#### *Durée maximale de la période d'essai pour un CDI dans le secteur métallurgie*

CATÉGORIE	DURÉE INITIALE maximale	DURÉE TOTALE maximale (renouvellement inclus)
Niveau I (coefficients 140 à 155)	2 mois	Non renouvelable
Niveau II (coefficients 170 à 190)	2 mois	Non renouvelable
Niveau III (coefficients 215 à 240)	2 mois	3 mois
Niveau IV (coefficients 255 à 285)	3 mois	4 mois
Niveau V (coefficients 305 à 365)	3 mois	5 mois

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsque le salarié a été embauché dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Lorsque l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

#### 6.3.5. Cessation de la période d'essai

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

#### 6.3.5.1. Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

#### 6.3.5.2. Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours. »

### Article 3

L'article 13.1.1 « Durée du préavis » est ainsi modifié :

#### « 13.1.1. Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai, sauf cas de faute grave, force majeure ou accord des parties, celles-ci respectent un préavis dont la durée est la suivante :

- 2 semaines pour les salariés classés au niveau I ;
- 1 mois pour les salariés classés aux niveaux II et III ;
- 2 mois pour les salariés classés au niveau IV ;
- 3 mois pour les salariés classés au niveau V.

Toutefois, lorsque le licenciement ne repose pas sur une faute grave, le préavis ne peut être inférieur à :

- 1 mois dès lors que le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois dès lors que le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans. »

## Article 4

Les articles 13.2.2 et 13.2.3.2 sont ainsi modifiés :

### « 13.2.2. Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ du salarié (en nombre d'années)	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ du salarié (en nombre d'années)	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2	0,4	≥ 28 < 29	8,4
≥ 2 < 3	0,6	≥ 29 < 30	8,7
≥ 3 < 4	0,8	≥ 30 < 31	9
≥ 4 < 5	1	≥ 31 < 32	9,4
≥ 5 < 6	1,2	≥ 32 < 33	9,7
≥ 6 < 7	1,4	≥ 33 < 34	10
≥ 7 < 8	1,6	≥ 34 < 35	10,4
≥ 8 < 9	1,8	≥ 35 < 36	10,7
≥ 9 < 10	2	≥ 36 < 37	11
≥ 10 < 11	2,4	≥ 37 < 38	11,4
≥ 11 < 12	2,7	≥ 38 < 39	11,7
≥ 12 < 13	3	≥ 39 < 40	12
≥ 13 < 14	3,4	≥ 40 < 41	12,4
≥ 14 < 15	3,7	≥ 41 < 42	12,7
≥ 15 < 16	4	≥ 42 < 43	13
≥ 16 < 17	4,4	≥ 43 < 44	13,4
≥ 17 < 18	4,7	≥ 44 < 45	13,7
≥ 18 < 19	5	≥ 45 < 46	14
≥ 19 < 20	5,4	≥ 46 < 47	14,4
≥ 20 < 21	5,7	≥ 47 < 48	14,7
≥ 21 < 22	6	≥ 48 < 49	15
≥ 22 < 23	6,4	≥ 49 < 50	15,4
≥ 23 < 24	6,7	≥ 50 < 51	15,7
≥ 24 < 25	7	≥ 51 < 52	16
≥ 25 < 26	7,4	≥ 52 < 53	16,4
≥ 26 < 27	7,7	≥ 53 < 54	16,7
≥ 27 < 28	8	≥ 54 < 55	17

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 7.4, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour ouvrir droit à l'indemnité de licenciement et calculer son montant, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 7.4, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté exigée pour ouvrir droit à l'indemnité de licenciement et calculer son montant. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-avant, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-avant est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

### 13.2.3.2. Majoration de l'indemnité de licenciement

Dans les entreprises ou établissements adhérents de l'union des industries et métiers de la métallurgie du Valenciennois et l'union des industries et métiers de la métallurgie du Cambrésis à la date du 13 juillet 1990, les bénéficiaires de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 13.2.2

possédant une ancienneté supérieure à 15 ans à la date du 13 juillet 1990 bénéficieront au cas où ils seraient licenciés pour motif économique, d'une majoration uniforme de leur indemnité de licenciement égale à 1/2 mois de salaire calculée sur la base du salaire de référence fixé à l'article 13.2.2. »

## Article 5

L'article 13.3 « Départ à la retraite » est ainsi modifié :

### « 13.3. Départ à la retraite

#### 13.3.1. Départ volontaire à la retraite

##### 13.3.1.1. Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

##### 13.3.1.2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

##### 13.3.1.3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

#### *Indemnité de départ à la retraite (en mois de salaire)*

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
Après 2 ans	1/2 mois
Après 5 ans	1 mois
Après 10 ans	2 mois
Après 20 ans	3 mois
Après 30 ans	4 mois
Après 35 ans	5 mois
Après 40 ans	6 mois

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 7.4, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

### 13.3.2. Mise à la retraite

#### 13.3.2.1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

#### 13.3.2.2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

#### 13.3.2.3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

*Indemnité de mise à la retraite (en mois de salaire)*

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
Après 2 ans	1/2 mois
Après 5 ans	1 mois
Après 10 ans	2 mois
Après 20 ans	3 mois
Après 30 ans	4 mois
Après 35 ans	5 mois
Après 40 ans	6 mois

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 7.4, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

### **Article 6**

Après l'article 13.3.2.3 « Indemnité de mise à la retraite », tel que modifié par l'article 5 du présent avenant, il est créé un article 13.3 *bis* ainsi rédigé :

#### **« 13.3 *bis* Rupture conventionnelle**

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, l'indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 13.2.2 de la présente convention ni à l'indemnité légale de licenciement.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. »

### **Article 7**

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent avenant.

### **Article 8**

Le présent avenant s'applique à partir du jour qui suit son dépôt. Toutefois, l'article 2 relatif à la période d'essai ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

### **Article 9**

Le présent avenant 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 déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Valenciennes, le 26 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 920. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES**  
**ET CONNEXES**  
**(Vienne)**  
**(21 décembre 1976)**

---

ACCORD DU 30 MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2012  
NOR : ASET1250690M  
IDCC : 920

---

Entre :  
L'UIMM Vienne,  
D'une part, et  
La CFDT ;  
La CGT-FO ;  
La CFTC ;  
La CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Valeur du point*

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures permettant de déterminer les valeurs de rémunérations minimales hiérarchiques est portée à 4,915 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, telles que définies à l'article 5.1 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne, sont adaptées à l'horaire de travail effectif du salarié, conformément aux textes en vigueur. Elles comprennent notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

**Article 2**

*Garantie de rémunération effective*

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, la garantie de rémunération effective annuelle prévue à l'article 5.2 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne est fixée aux valeurs suivantes, base 151,67 heures, correspondant à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 35 heures à compter de 2012.



En application de l'article 5.4 de l'avenant du 15 février 1991, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Elle comprend donc notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
140	16 782
145	16 862
155	16 945
170	17 112
180	17 279
190	17 499
215	17 731
225	17 959
240	18 242
255	18 483
270	19 300
285	20 200
305	21 650
335	23 793
365	26 330
395	28 686

Fait à Saint-Georges-les-Baillargeaux, le 30 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1732. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

**(Yonne)**

**(11 mars 1993)**

(Etendue par arrêté du 3 mars 1994,  
*Journal officiel* du 12 mars 1994)

---

**ACCORD DU 20 MARS 2012**

**RELATIF AUX SALAIRES ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**

NOR : ASET1250691M

IDCC : 1732

---

Entre :

L'UIMM de l'Yonne,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur du point*

La valeur du point servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques prévus à l'article 48 de la convention collective, et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, est fixée à 4,35 € base 151,67 heures.

**Article 2**

*Taux effectifs garantis annuels (TEG)*

Les taux effectifs garantis annuels tels qu'ils sont définis ci-dessous sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Les valeurs sont fixées dans le tableau figurant ci-après.

**Définition des taux effectifs garantis (TEG) annuels**

Les taux effectifs garantis annuels constituent la rémunération annuelle brute minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Les TEG base 151,67 heures sont établis pour la durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ils sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des TEG annuels seront calculées au prorata du temps de présence effective du salarié en cas de survenance au cours de l'année considérée :

- d'un changement de classement (coefficient ou/et catégorie professionnelle) ;
- d'une suspension du contrat de travail ;
- d'une entrée ou d'un départ du salarié en cours d'année.

En aucun cas, ces TEG annuels ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les mensuels de moins de 18 ans bénéficieront de la garantie des TEG sous déductions des abattements de salaires prévus, en ce qui les concerne, par les dispositions de la convention collective ou à défaut par les dispositions légales.

Les TEG ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

#### Assiette de comparaison

Pour l'application des taux effectifs garantis annuels, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires perçus pendant l'année considérée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye de l'année considérée et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté conventionnelle (art. 51 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne) ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- des sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 54 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- des sommes versées à titre de régularisation sur les TEG pour l'année précédente en application de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- de l'indemnité de panier prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Yonne.

#### Vérification

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée au plus tard à la fin de l'année 2012.

Au cas où l'entreprise serait dans l'obligation de verser un complément, celui-ci sera effectué au plus tard sur le bulletin de paye de décembre 2012.

### Article 3

#### *Dépôt*

Le présent avenant et son annexe, le barème des TEG, seront déposés dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Ils feront l'objet d'une demande d'extension faite dans les meilleurs délais par l'UIMM de l'Yonne.

Fait à Auxerre, le 20 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des TEG annuels applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	CAS GÉNÉRAL	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise
I	140	16 781	O1 16 781	
	145	16 871	O2 16 871	
	155	16 969	O3 16 969	
II	170	17 080	P1 17 080	
	180	17 163		
	190	17 380	P2 17 450	
III	215	17 782	P3 17 890	AM1 18 350
	225	18 200		
	240	18 618	TA1 19 615	AM2 19 615
IV	255	19 450	TA2 20 490	AM3 20 490
	270	20 483	TA3 21 000	
	285	21 418	TA4 22 610	AM4 22 630
V	305	23 668		AM5 24 124
	335	25 984		AM6 26 351
	365	27 564		AM7 28 392
	395	29 202		AM8 29 573

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 1539. – **COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,  
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE,  
ET DE LIBRAIRIE**

---

ACCORD DU 21 MARS 2012

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES D'ANCIENNETÉ POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250663M

IDCC : 1539

---

Entre :

La FEB,

D'une part, et

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord règle, dans les départements français de la métropole et d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

- les commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs : particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités ;
- les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du présent accord.

A titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus défini, les codes APE les plus souvent visés sont : 4762Z, 4741Z, 4759A, 4778C, 4651Z, 4665Z, 4666Z.

## Article 2

### *Barème des salaires*

Base horaire : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT minimum mensuel
I	140	1 400
II	150	1 412
III	170	1 423
IV	190	1 447
V	220	1 531
VI	260	1 724
VII	300	1 955
VIII	360	2 332
IX	450	3 112

## Article 3

### *Prime d'ancienneté*

(En euros.)

ANCIENNETÉ	PRIME D'ANCIENNETÉ
3 ans	24
6 ans	42
9 ans	50
12 ans	65
15 ans	80

## Article 4

### *Clause de revoyure*

Si le niveau I, coefficient 140, venait à être égal ou inférieur au Smic en vigueur, les parties conviennent qu'une réunion de négociation sera organisée dans le mois qui suit.

## Article 5

### *Date d'application*

Cet accord est applicable le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 21 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 1539. – **COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,  
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE,  
ET DE LIBRAIRIE**

---

AVENANT DU 21 MARS 2012

À L'ACCORD DU 22 FÉVRIER 2006 RELATIF AU PARITARISME

NOR : ASET1250664M

IDCC : 1539

---

Entre :

La FEB,

D'une part, et

La CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FEC CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant porte révision de l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires et introduit un article 2.1 intitulé « Indemnité forfaitaire de recouvrement » rédigé comme suit :

« 2.1. Indemnité forfaitaire de recouvrement

A défaut de règlement de la contribution et après mise en demeure restée infructueuse dans le délai imparti, l'APGEB pourra poursuivre les entreprises défaillantes devant les juridictions compétentes afin de recouvrer la somme forfaitaire de 1 000 € en sus de la contribution due.

Les frais engendrés par la procédure de recouvrement précontentieuse et contentieuse seront à la charge des redevables de la contribution. »

Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 21 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

---

Brochure n° 3005-III

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

---

**ACCORD DU 23 FÉVRIER 2012**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012**  
**(Ain)**

NOR : ASET1250688M  
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTPra ;

La FBTPA ;

La fédération Rhône-Alpes des SCOP BTP,

D'une part, et

L'UDS CFTC de l'Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord a pour but de fixer, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, le montant minimum des indemnités de déplacements pour les ouvriers travaillant dans les entreprises de travaux publics du département de l'Ain.

**INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS**

**Article 2**

En application du chapitre VIII.1 du titre VIII de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993, les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime



d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, pour le département de l'Ain.

En application de l'article 35 de l'avenant n° 18 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise travaux publics du 21 juillet 1965, les indemnités de transport et de repas visées au présent accord s'appliquent aux ETAM non sédentaires des entreprises de travaux publics.

### Article 3

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, la première zone, de 0 à 10 km, est divisée en deux dans le département de l'Ain :

- zone 1A : de 0 à 4 km ;
- zone 1B : de 4 à 10 km.

### Article 4

L'indemnité de repas, qui a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier, est fixée à 9,72 €, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, quelle que soit la zone dans laquelle se situe le chantier.

Cette indemnité n'est toutefois pas due dans les cas prévus par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

### Article 5

Le montant journalier de l'indemnité de frais de transport, indemnisant les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier, est fixé de la façon suivante à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 :

*(En euros.)*

ZONE	FRAIS DE TRANSPORT
1A (0 à 4 km)	0,71
1B (4 à 10 km)	2,47
2 (10 à 20 km)	5,20
3 (20 à 30 km)	8,70
4 (30 à 40 km)	12,22
5 (40 à 50 km)	15,72

### Article 6

L'indemnité de trajet, indemnisant la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, évaluée en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier, est fixée de la façon suivante à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 :

*(En euros.)*

ZONE	FRAIS DE TRAJET
1A (0 à 4 km)	0,49
1B (4 à 10 km)	1,18
2 (10 à 20 km)	2,34
3 (20 à 30 km)	3,54

ZONE	FRAIS DE TRAJET
4 (30 à 40 km)	4,67
5 (40 à 50 km)	6,02

### **Article 7**

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, pour les chantiers situés dans des communes de l'Ain, dont la liste figure en annexe au présent accord, classées en zone de montagne en vertu des arrêtés préfectoraux des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976, les indemnités de frais de transport et de trajet seront majorées de 25 %.

### **Article 8**

Les autres conditions d'application sont strictement celles définies par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

#### **INDEMNITÉ DE GRAND DÉPLACEMENT**

### **Article 9**

Il est convenu de se référer aux dispositions de l'article 8.11 du chapitre VIII.2 du titre VIII de la convention collective référencée à l'article 2 ci-dessus, à savoir :

« L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé. Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :

- a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;
  - b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou en cantonnement ;
  - c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer,
- est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux du logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement qu'il vivra dans un cantonnement, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors dudit cantonnement, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers qui y vivent lui sera attribuée. »

### **Article 10**

La prochaine réunion de la commission paritaire départementale aura lieu en février 2013.

Toutefois, les parties signataires de la présente ont convenu de se revoir en cours d'année à l'initiative de l'une ou l'autre en cas d'augmentation sensible de l'inflation.

### **Article 11**

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 23 février 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS DES OUVRIERS DES TRAVAUX PUBLICS DU DÉPARTEMENT DE L'AIN

---

### Liste des 130 communes de l'Ain classées en zone de montagne

*(Arrêtés des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976)*

Abergement-de-Varey ;  
Ambléon ;  
Anglefort ;  
Apremont ;  
Aranc ;  
Arandas ;  
Arbent ;  
Argis ;  
Armix ;  
Bellegarde-sur-Valserine ;  
Belleydoux ;  
Bellignat ;  
Belmont-Luthézieu ;  
Bénonces ;  
Billiat ;  
Bolozon ;  
Boyeux-Saint-Jérôme ;  
Brénaz ;  
Brénod ;  
Brion ;  
Burbanche (La) ;  
Ceignes ;  
Cerdon ;  
Chaley ;  
Challes-la-Montagne ;  
Champagne-en-Valromey ;  
Champdor ;  
Champfromier ;  
Chanay ;  
Charix ;  
Châtillon-en-Michaille ;  
Chavornay ;

Cheignieu-La Balme ;  
Chevillard ;  
Chézery-Forens ;  
Cleyzieu ;  
Collonges ;  
Conand ;  
Condamine-La Doye ;  
Confort ;  
Contrevoz ;  
Conzieu ;  
Corbonod ;  
Corcelles ;  
Corlier ;  
Cormaranche-en-Bugey ;  
Crozet ;  
Divonne-les-Bains (section Divonne) ;  
Dortan ;  
Echallon ;  
Echenevex ;  
Evosges ;  
Farges ;  
Géovreisset ;  
Géovreissiat ;  
Gex ;  
Giron ;  
Grand-Abergement (Le) ;  
Groissiat ;  
Hauteville-Lompnes ;  
Hostiaz ;  
Hotonnes ;  
Injoux-Génissiat ;  
Innimond ;  
Izenave ;  
Izernore ;  
Izieu ;  
Labalme ;  
Lalleyriat ;  
Lancrans ;  
Lantenay ;

Léaz ;  
Lelex ;  
Leyssard ;  
Lhôpital ;  
Lochieu ;  
Lompnaz ;  
Lompnieu ;  
Maillat ;  
Marchamp ;  
Martignat ;  
Matafelon-Granges ;  
Mérignat ;  
Mijoux ;  
Montanges ;  
Montréal ;  
Nantua ;  
Neyrolles (Les) ;  
Nivollet-Montgriffon ;  
Nurieux-Volognat ;  
Oncieu ;  
Ordonnaz ;  
Outriaz ;  
Oyonnax ;  
Péron ;  
Petit-Abergement (Le) ;  
Peyriat ;  
Plagnes ;  
Poizat (Le) ;  
Port ;  
Prémeyzel ;  
Prémillieu ;  
Rossillon ;  
Ruffieu ;  
Saint-Alban ;  
Saint-Bois ;  
Saint-Germain-de-Joux ;  
Saint-Germain-les-Paroisses ;  
Saint-Jean-de-Gonville ;  
Saint-Martin-du-Frêne ;

Saint-Rambert-en-Bugey ;  
Samognat ;  
Seillonnaz ;  
Sergy ;  
Serrières-sur-Ain ;  
Songieu ;  
Sonthonnax-la-Montagne ;  
Souclin ;  
Surjoux ;  
Sutrieu ;  
Tenay ;  
Thézillieu ;  
Thoiry ;  
Torcieu ;  
Vesancy ;  
Vieu ;  
Vieu-d'Izenave ;  
Villes ;  
Virieu-le-Grand ;  
Virieu-le-Petit.

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,  
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

AVENANT N° 16 DU 22 FÉVRIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012

NOR : ASET1250673M  
IDCC : 493

Entre :

Le CNICGV,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires minima professionnels, applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, sont fixés conformément au barème suivant :

Base : 151,67 heures (35 heures par semaine).

*(En euros.)*

POSITION	SALAIRE MENSUEL
1 A	1 401
1 B	1 427
1 C	1 441
2 A	1 454
2 B	1 466
2 C	1 483
3 A	1 507
3 B	1 535
3 C	1 563

POSITION	SALAIRE MENSUEL
4 A	1 587
4 B	1 643
5 A	1 730
5 B	1 768
5 C	1 861
6 A	2 005
6 B	2 129
7 A	2 108
8 A	2 295
9 A	2 590
9 B	3 315
10 A	4 050

## Article 2

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Ainsi, la branche dispose, depuis le 22 février 2012, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes. Les parties signataires soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension : à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-7 et L. 2242-7 du code du travail, et définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

## Article 3

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère compétent ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 22 février 2012.

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120200-000512

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---